

Учреждение образования  
«Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина»

---

# А З Б У К А МОЛОДЕЖНОГО ЛИДЕРА



Брест  
2017

УДК 316.46:329.78(07)

ББК 66.75

К 76

*Рекомендовано редакционно-издательским советом Учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина»*

*Рецензенты:*

кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой педагогики БрГУ,  
**Е.А. Клещева**

кандидат педагогических наук, доцент, проректор по воспитательной работе  
БрГУ имени А.С. Пушкина  
**Т.В. Соколова**

Кошик, Т.Н.

Азбука молодежного лидера : пособие / автор-составитель Т.Н. Кошик ; Брест. Гос. Ун-т им. А.С. Пушкина. – Брест : БрГУ, 2017. – 71 с.

В пособии раскрыты различные понятия лидерства, раскрываются функции молодежного лидера как менеджера. Описаны качества, необходимые для успешного становления и развития лидерского потенциала. Представлены интерактивные методы работы со студенческим активом, азбука лидера. Приведены педагогические советы для молодежных лидеров.

Предназначено для педагогов, включенных в процесс формирования и развития лидерского потенциала у обучающихся, представителей студенческого актива, лидеров молодежных общественных объединений и организаций.

## СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка.....	4
Хотим. Можем. Нужны.....	5
Студенческий лидер тоже менеджер.....	7
Функции лидера.....	10
Качества настоящего лидера.....	16
Семь качеств успешности.....	19
Черты характера и привычки, которые отдаляют от лидерства.....	22
Как же стать лидером.....	23
Пять шагов к лидерству.....	25
Какие самые распространенные ошибки допускают лидеры.....	27
Восприятие лидера его последователями.....	29
Мифы о лидерстве.....	31
Проектируем – делаем.....	33
Интерактивные методы работы со студенческим активом.....	34
Акции.....	35
Анализ ситуаций.....	35
Группы.....	36
Дебаты.....	41
Деловая игра.....	43
Дискуссия.....	45
Метод конкретных ситуаций.....	47
Мозговой штурм.....	48
Проектные игры.....	51
Ролевая игра.....	52
Судебный процесс (Суд).....	54
Шоу-технологии.....	56
Ток-шоу.....	56
Этические принципы студента.....	58
Азбука лидера.....	59
Словарь основных понятий студенческой жизни.....	66
Советы лидерам.....	79
Используемая литература.....	71

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Сегодня в обществе особенно актуальна задача социального становления современной молодежи. Молодые люди должны заранее готовить себя к новым социальным отношениям, учиться преодолевать и разрешать конфликты в обществе, участвовать в развитии общественных процессов в позитивном русле, утверждать идеи мира, добра, справедливости, самосовершенствоваться и саморазвиваться.

Перед педагогами стоит задача создать условия для формирования лидеров. Этот процесс должен быть не стихийным, его можно и нужно организовать, и это необходимо делать на протяжении всех этапов обучения и воспитания. Важно, чтобы сегодняшние студенты, которые являются собой лидеров XXI в. и готовятся к управлению государством на разных уровнях, владели нормами демократической культуры, формами эффективной организации и управления, методиками разрешения конфликтов, умением общаться, а также необходимыми качествами личности для успешного развития общества и страны.

Студент-лидер должен быть представителем и защитником молодого поколения. Обычно молодежное лидерство доступно ярким представителям, умеющим не только притягивать к себе людей, но и найти общий язык с разными поколениями. Такой лидер владеет большим количеством информации, чем его сверстники, что дает возможность решать важные вопросы. Для молодого лидера, в отличие от более зрелого, важен не результат его работы, а сам процесс.

Молодежь – это люди, начинающие формировать свою индивидуальность, им необходимо постоянно общаться с подобными себе, отличаться от толпы. Быть абсурдным – только приветствуется среди молодежи, поэтому лидером может стать неординарная личность с определенным авторитетом. Человек, добившийся признания у окружающих, может направить деятельность группы в нужное русло для достижения необходимого результата. Такой лидер обладает хорошей интуицией и может сплотить коллектив для достижения определенной цели.

Эта Азбука предназначена не только для педагогов, включенных в процесс развития лидерского потенциала у молодежи, а также для представителей студенческого актива, лидеров молодежных общественных организаций и объединений. То есть для тех, кому важно, в каком обществе они живут, кто сам хочет и пытается сделать свою действительность содержательно насыщенной и разнообразной и мобилизует на это других. Эта азбука для тех, кто задается вопросом: «Если это сделаем не мы, то кто тогда?», кто верит, что Беларусь станет такой, какой им хочется, если каждый проявит инициативу в больших и малых делах.

## **ХОТИМ. МОЖЕМ. НУЖНЫ**

Что бы вы ни делали, какое хорошее, доброе дело вы ни планировали бы, кого бы и как бы вы ни пытались организовать, вам не обойтись без того, чтобы не ответить на три вопроса:

- Чего мы хотим?
- Что мы можем сделать вместе?
- Что нужно современной молодежи?

Что скрывается за каждым из этих вопросов?

**Чего мы хотим** – это вера в выбранное дело, убежденность, это те ценности, которые мы готовы отстаивать, то, ради чего мы готовы жертвовать своим временем.

**Что мы можем сделать вместе** – это не просто то, что мы лучше всего умеем делать, но и то, на что у нас есть ресурсы, знания, опыт, квалификация.

**Что нужно современной молодежи** – это то, что востребовано, это оценка работы каждого. Мы можем быть востребованы и как партнеры, нам могут передать дополнительные ресурсы те, кому наша деятельность небезразлична.

**Итак: хотим, можем, нужны.**

Понятно, что лучше всего объединить ответы на эти вопросы – это означает, что мы занимаемся любимым делом, делаем его хорошо и получаем за эту работу общественное признание или деньги, или просто помощь и поддержку.

Однако чаще бывают другие ситуации. Мы не будем говорить о самых крайних, когда кому-то удобно находится в пространстве одного из вопросов, например «не хотим, не умеем, но будем заниматься, потому что за это платят». Хотя другая ситуация «никому это не нужно, да и делать мы это не умеем, просто хотим, и все тут» встречается тоже часто. И все же, чаще всего встречаются ситуации с ответами на два вопроса.

Самая распространенная ситуация: «хотим и можем, но наша деятельность не востребована». Что делать в этом случае?

Самой большой ошибкой, которую обычно совершают при этом начинающие – это упорство, с которым они продолжают делать то, что им нравится, и что хорошо получается. Однако это далеко небезопасно, поскольку с одной стороны происходит расширение деятельности, которое требует ресурсов, а их нет, кроме того, есть риск замкнуться на эгоистической внутренней установке – «живем для себя». Часто активные люди ставят перед собой слишком заоблачные цели, не желая «опускаться» до повседневности. Между тем, выход довольно прост: иногда достаточно только небольшой информационной атаки, чтобы найти себе поддержку. И мысль о том, что

«на то или иное дело нам никогда не дадут денег», часто бывает скоропалительной. Важно также придерживаться последовательности в продвижении идей, начиная с того, что востребовано, а уже потом, получив поддержку и признание, переходить к более сложным уровням. Не все сразу. Ради дела иногда приходится поступаться собственными принципами.

Другой, часто встречающейся комбинацией является такая: «хотим, востребованы, но не можем». Оптимальный путь к цели – это наращивание ресурсов посредством обучения добровольцев, привлечение специалистов, поиск доноров (спонсоров) или привлечение руководства высшего звена к поддержке вашей деятельности.

Распространена, к сожалению, и такая ситуация: «востребованы, дают деньги, имеются ресурсы, но не хотим». Такая коллизия требует честного самоопределения и ответа на вопрос, чем же мы хотим заниматься. Эта ситуация, как правило, является отражением первой. Опасность распада коллектива должна заставить с серьезностью отнестись к выбору между «хотим» и «нам заплатят».

В общем, надеемся, что эта книга поможет многим студенческим активистам разобраться в том, что и как должны делать молодежные лидеры и какое место они занимают во всем этом процессе.

## СТУДЕНЧЕСКИЙ ЛИДЕР ТОЖЕ МЕНЕДЖЕР

**Лидерство** – это теория или концепция, в которой прежде всего описываются отношения между лидером и членами группы (команды). Если есть лидер, должны быть и последователи.

Пусть и справедливо мнение о том, что не все лидеры становятся менеджерами, все же трудно представить себе преуспевающего менеджера, который не был бы хорошим лидером, но очевидно одно: настоящих лидеров в природе и обществе мало или, если точнее, мало людей с задатками лидера, а полностью состоявшихся или востребованных еще меньше.

Традиционно принято считать, что позитивные перемены человека всегда происходят в коллективе. Поэтому лучшим лидером считался руководитель, «воспитанный» коллективом. С точки же зрения управления организацией, лидер – это тот, кто формулирует цель, он – вдохновитель ее достижения. Иными словами, не коллектив формирует лидера, хотя, несомненно, поведение группы оказывает определенное влияние на действия лидера, а лидер формирует и ведет за собой группу последователей. Если же не все в коллективе разделяют цели лидера, то, в конце концов, это приводит к расколу в организации и отделению части группы (коллектива).

Взаимодействие между студенческим лидером и другими членами молодежного сообщества должно возникать ради решения общих актуальных проблем или достижения общих целей. При этом присоединение к групповой деятельности осуществляется членами группы добровольно.

### **Какие требования предъявляются к лидеру?**

Нет стандартного, шаблонного набора качеств, который был бы присущ студенческим лидерам в отличие от других людей. В разных ситуациях обнаруживаются различные личностные качества.

В современных условиях развивающейся Беларуси лидерство в молодежной среде становится полномочием, которое невозможно делегировать. Невозможно потому, что нельзя быть лидером по назначению, и потому, что лидерство – прежде всего ответственность. Ответственность же на себя либо берут, либо нет. Даже в тех случаях, когда ответственным назначают (часто встречающееся явление в образовательном пространстве университета), требуется внутреннее согласие молодого человека, иначе все превращается в пустую формальность.

Ответственность – это то, без чего в принципе не бывает истинного лидерства. К сожалению, единицы молодых людей готовы взвалить на себя этот груз, адекватно оценив свой потенциал.

И все же мы выделим некоторые ключевые черты лидеров:

- 1) мыслит глобальными категориями;
- 2) предвидит возможности;

- 3) создает общее видение будущего;
- 4) способствует развитию способностей окружающих людей и делегирует им полномочия;
- 5) ценит в людях различия;
- 6) развивает чувство партнерства;
- 7) приветствует перемены;
- 8) поощряет конструктивный вызов;
- 9) достигает успехов в соревновании с другими лидерами;
- 10) демонстрирует личные достижения, высокий уровень компетенции;
- 11) проявляет готовность к коллективному руководству;
- 12) действует в соответствии с признанными ценностями.

**Как становятся лидерами? Приходит ли это с опытом, с возрастом, с образованием или истинный лидер рождается таковым?**

Некоторые ученые полагают, что человек получает определенные задатки лидера от рождения, но это не означает, что он лидером станет. Чтобы стать лидером, надо достичь соответствующего уровня культуры, образования, жизненного опыта и профессионализма.

**Первая ступень** на пути к лидерству – это культура и образование. Они включают в себя общую культуру (важно знать культуру своей страны и среды, а также немного разбираться в искусстве, музыке и т.д.), профессиональную культуру (быть профессионалом в своем деле) и опыт дипломатических отношений (умение привлекать людей; окружать себя людьми, способными реализовывать цели, потому что «готовых» людей лидеру не найти). Именно на этой ступени и зарождаются, формируются первые навыки молодежного лидерства.

**Вторая ступень** – это способность преодолевать стереотипы. Для этого нужна все же внутренняя зрелость. Лидер должен уметь подниматься над традиционными ценностями. Этот второй аспект всегда должен находиться в согласии с первым. Нельзя обижать людей, разрушая гуманистические, идеологические и другие ценности, следует подняться над ними. Второго уровня формирования лидера нельзя достичь в университете или академии, к нему приводят только опыт и учителя жизни.

**Третья ступень**, формирующая истинного лидера – это знание своего потенциала, «знание жизни». Психологи утверждают, что человек использует лишь 10–20% своего умственного потенциала. Получается, что истинное лидерство – это работа, работа над собой. А врожденные задатки лидера – это тот внутренний потенциал, который надо подчинить себе и направить в нужное русло.

Лидер – это тот, кто первый берет на себя ответственность и несет ее до конца. Большинство выдающихся лидеров не были ни высокими, ни стройными, ни особенно привлекательными. Зачастую они довольно



посредственные ораторы, не выделяются в толпе, а их красноречие не способно воспламенить слушателей. Их, как правило, отличает ясность и убедительность идей, глубина убеждений и постоянная готовность учиться. У них нет «готового ответа на все», но они умеют внушить окружающим уверенность, что вместе «мы можем научиться всему, что нам нужно для достижения желаемого».

Однако является ли лидер менеджером и каждый ли менеджер лидер? Ответ очевиден, если проследить следующее рассуждение: в процессе деятельности лидер решает проблемы, опираясь на свое умение воздействовать на людей, вести их за собой; менеджер же, в первую очередь, решает вопросы коллектива, создает условия для мотивации сотрудников, разрабатывает нормы и правила и добивается управленческого эффекта, опираясь, прежде всего на такие организационные шаги (рисунок 1).



*Рисунок 1* Лидер – менеджер

## ФУНКЦИИ ЛИДЕРА

Карьера лидера зависит не только от общих условий, но и от его личных качеств. Его успех возможен при осуществлении ряда функций. Назовем некоторые из них.

*Административная функция.* Наиболее очевидной для лидера является роль верховного координатора деятельности группы. Независимо от того, сам ли он разрабатывает основные направления деловой политики или они предписываются ему сверху, в круг его ответственности неизменно входит функция наблюдения за исполнением. Причем сущность административной функции заключается не в самостоятельном выполнении работы, а в предписании ее другим членам группы.

*Конструктивная функция* – выражение интересов общества в конкретной программе. Она должна быть ориентирована на удовлетворение интересов всех или деятельного большинства общества, притязаний возможно большего числа людей и групп, но при условии, что они не будут ущемлять интересы других слоев общества. Эта идеальная установка на практике редко может быть осуществлена, особенно полностью, без исключений. Но сама по себе она – условие лидерства и его успеха. Немало реформ и революций окончилось неудачей из-за отсутствия своевременных, ясных и продуманных, понятных обществу и доступных для выполнения политических программ.

Когда в далеком 1517 г. Мартин Лютер прибил на портале церкви в Виттенберге свои знаменитые 95 тезисов о злоупотреблениях католической иерархии и церковных властей, он точно отразил в них настроение отчаявшегося от нужды и преследований народа. Лютер оказался подлинным лидером. Идея религиозной и политической реформы овладела умами и всколыхнула Германию, а за ней и другие страны. Лидер предлагает обществу свою программу и по существу вырабатывает ее совместно с обществом и лучшими выразителями его интересов.

*Организационная функция* включает создание кадров и системы управления, сплочение сторонников, планирование политических процессов и действий, практических аспектов политической работы. Лидер формирует аппарат, распределяет в нем обязанности, создает условия для воспитания, выдвижения и назначения руководителей, контролирует и регулирует отношения между ними, ориентирует их на компромисс или на решительное изменение политики и замену руководства и др.

*Координационная функция* – согласование действий институтов власти, учреждений, направлений их деятельности. Лидер должен приводить их решения и политический выбор в соответствие с общественным мнением, с принятой в обществе системой ценностей.

*Интегративная функция* – сплочение единомышленников, окружения, общества вокруг программы лидера.

Воспитание лидера и его самовоспитание предполагают тренировку умения вести за собой людей, устанавливать отношения с ними и на этой основе организовывать политическое управление. Лидера отличают не честолюбие, желание или умение выделиться и реальное превосходство, а подлинное естественное право сильной, волевой и одновременно интеллектуальной личности вести за собой людей.

Он должен уметь, как говорил У. Черчилль, извлекать пользу из самых невыгодных положений. Особое искусство лидера – обращаться в союзников скрытых и даже явных противников.

Лидер не может и не должен бояться рисковать, ждать гарантированного успеха или, напротив, полагаться на случайную победу. Поскольку жизнь – цепь неожиданностей, ему предстоит преодолевать непредвиденные осложнения, маневрировать, быть готовым к временным неудачам, но постоянно быть нацеленным на движение вперед. Наше время и наша страна остро нуждаются в новом поколении лидеров – со стратегическим мышлением, неординарным видением ситуации, уверенностью в успехе. Такие лидеры нужны во всех сферах общественности. Лидеры-новаторы призваны эффективно решать и новые проблемы, и старые, но иными методами.

Сложность роли лидера, находящегося в стадии становления, может быть раскрыта путем рассмотрения тех многообразных функций, которые входят в позицию лидера.

Специфика функций лидера обусловлена особенностями группы, которой он руководит (рисунок 2); в демократичных группах решающее значение имеют совершенно другие функции, нежели в «авторитарных». Однако это не значит, что руководить группами с демократичной структурой легче, чем с авторитарной; просто эти функции качественно различны.

Многие из функций, к рассмотрению которых мы сейчас перейдем, применимы или входят в круг обязанностей формальных руководителей первичных коллективов и крупных организаций.

**Лидер как администратор.** Наиболее очевидной для лидера является роль верховного координатора деятельности группы. Независимо от того, сам ли он разрабатывает основные направления деловой политики или они предписываются ему сверху, в круг его ответственности неизменно входит функция наблюдения за исполнением. Причем сущность административной функции заключается не в самостоятельном выполнении работы, а в предписании ее другим членам группы.

Иногда индивид, оказавшись в роли администратора, страдает от своей неспособности переложить часть ответственности и полномочий на

других, ему кажется, что во всем необходимо его личное участие. В результате он лишает подчиненных чувства ответственности и препятствует их вовлечению в работу группы.

**Лидер как планировщик.** Лидер часто принимает обязанности разработчика методов и средств, при помощи которых группа достигает целей. Эта функция может включать в себя как определение непосредственных шагов, так и разработку долгосрочных планов деятельности. Часто лидер является единственным хранителем плана действий; он один знает дальнейшие пути, все остальные члены группы знакомы лишь с отдельными, не связанными между собой частями плана.

**Лидер как политик.** Одной из важнейших функций лидера является установление целей и основной линии поведения группы. В основном групповые цели и методы их достижения имеют три источника:

1. Указания сверху, получаемые группой от руководства в соответствии с субординацией. Однако лидеры низшего уровня привлекаются в качестве консультантов, с правом совещательного голоса при выработке этих установок.

2. Указания снизу, т.е. решения самой группы. Хотя цели и средства определены снизу, лидер тем не менее несет ответственность за их реализацию, поскольку он, будучи членом группы, также вовлечен в выработку этих целей и методов.

3. Указания самого лидера (при условии, что он обладает автономией в принятии решений).

Таким образом, независимо от источника, определение групповых целей и методов их достижения является обязательной функцией лидера.

**Лидер как эксперт.** Лидер часто является тем лицом, к которому обращаются как к источнику достоверной информации или квалифицированному специалисту. Безусловно, при высокой степени разделения функций в больших группах лидеры (руководители организаций) прибегают к услугам различных заместителей, специалистов и консультантов. Заметим, что в данном случае сам выбор этих экспертов второй ступени наглядно характеризует способности самого руководителя.

В организациях с менее формальной структурой или в спонтанно возникших группах, лица, обнаружившие наибольшую техническую осведомленность в сфере групповых целей, сами становятся лидерами. Так, например, в сложных условиях какой-либо экспедиции проводник, благодаря знанию местных особенностей, может исподволь принять фактическое руководство группой.

Почти во всех случаях, когда члены группы зависят от человека, технические знания и квалификация которого необходимы для осуществления

групповых целей, вокруг этого лица происходит поляризация власти, которую он может использовать для укрепления своей роли лидера.

**Лидер как представитель группы во внешней среде.** Лидер является официальным лицом группы, выступающим во внешней среде от имени всех. Поэтому участникам группы не безразлично, кто и как их будет представлять; лидер в этом случае отождествляет собой всех членов группы, их коллективный разум, волю и т.д. Он трансформирует информацию, исходящую от группы и получаемую для группы. В последнем смысле он является «привратником».

**Лидер как регулятор отношений внутри группы.** Регулирование личностных и деловых отношений внутри группы осуществляется через коммуникативную сеть, которая может иметь различный вид. В некоторых группах вся информация проходит через лидера; иногда существуют в группе приближенные к лидеру лица, которые замыкают на себе эту сеть; существует тип групп, где лидер является «одним из всех».

**Лидер как источник поощрений и наказаний.** Особенно важным обстоятельством, с точки зрения члена группы, является система поощрений и наказаний, которую лидер применяет для контроля за деятельностью участников группы.

Эта функция предъявляет высокие требования к личностным качествам лидера, особенно в группах, где большее внимание уделяется не материальному, а моральному фактору. Лидер должен знать индивидуальную мотивацию деятельности каждого члена группы, соизмерять силу воздействия поощрительных и пенитенциарных мер по отношению к каждому из участников группы. Помимо административного регулирования деятельности членов и применения официальных мер поощрения, лидер может умело применять неформальные социальные санкции, которые обычно складываются в малых группах. Неформальные санкции – это приемы, с помощью которых люди, знающие близко друг друга, выражают уважение тем, чье поведение соответствует их ожиданиям, и проявляют недовольство теми, кто не оправдывает их надежд.

**Лидер как третейский судья и миротворец.** Это функция в известной мере связана с предыдущей. В условиях конфликтов между членами группы лидер должен выступать как судья и утешитель одновременно, т.е. кого-то поощрять и кого-то наказывать. В связи с этой функцией в руках лидера оказывается средство, благодаря которому он может уменьшать или поддерживать тенденцию к фракционизму внутри группы, в зависимости от того, каковы его личные планы.

**Лидер как пример.** В некоторых типах групп лидер может служить моделью поведения для остальных членов группы, т.е. обеспечивает их наглядным указанием того, кем они должны быть и что они должны делать.

Командир отделения, который храбро ведет своих солдат в бой, служит именно таким примером.

Особое место в сознании людей занимают лидеры *эталонных групп*.

**Лидер как символ группы.** Группы с высокой степенью сплоченности стремятся не только к внутренним, но и внешним отличиям от остальных индивидуумов. Члены таких групп прибегают к различным знакам отличия в одежде и поведении (например, члены масонских лож, политических партий, клубов и т.д.). Лидеры, являясь ядром таких групп, начинают выполнять функцию символов: их имена присваивают всему движению (и косвенно его участникам), в частном промышленном мире владельцы фирм сами осуществляют такую символизацию, рассматривая свое дело как продолжение своей личности, религиозные течения и секты продолжают носить имена своих основателей весьма продолжительное время и т.д.

В равной степени это касается различных научных школ, представители которых даже после смерти лидера идентифицируют себя с ним.

**Лидер как фактор, отменяющий индивидуальную ответственность.** Нередко лидер играет важную роль для членов группы в освобождении их от ответственности за личные решения и действия, которой они хотели бы избежать. Любимые выражения лидеров – «все претензии – ко мне», «действуйте моим именем», «передайте, что я приказал» – относятся именно к этой функции. Таким образом, в ответ на преданность последователя лидер берет на себя труд принимать за него решения. Причем последователи довольно охотно передают свою свободу лидерам (Фромм назвал это явление «бегством от свободы»).

**Лидер как проводник мировоззрения.** Лидер в большинстве случаев служит источником ценностей и норм, составляющих групповое мировоззрение. В целом оно отражает идеологию того общества, к которому принадлежит группа. В масштабах организации частное мировоззрение группы обычно больше соответствует образу мышления руководства, нежели отдельных рядовых членов. Взгляды в большей степени просачиваются вниз, чем наоборот; это особенно верно в тех случаях, когда лидер контролирует информацию, поступающую в группу из внешней среды.

**Лидер как «отец».** Многочисленные функции лидера получают интеграцию во всеобъемлющей роли «отца» для членов группы. Истинный лидер – это фокус всех положительных эмоций членов группы, идеальный объект идентификации и чувства преданности. Если лидер в некоторых отношениях не соответствует идеалам последователей, они могут его мысленно «переделать» на свой манер. «Отеческая» роль во многом объясняет ту почти беспредельную власть, которую иногда приобретают лидеры при определенных условиях.

**Лидер как «козел отпущения».** Насколько лидер может быть объектом положительных чувств в случае достижения группой поставленных целей, настолько же он может служить мишенью для агрессии со стороны членов группы в случае неудачи. Когда группа находится в состоянии фрустрации, лидер может оказаться тем замещающим объектом, на который «без разбору все шишки валятся».

Особым случаем является утрата членами группы иллюзий относительно действительных целей или личности лидера. Поэтому идейные противники так настойчиво ищут факты, компрометирующие лидера враждебной группы.

Безусловно, не все члены группы одинаково воспринимают личность и поступки лидера. Отметим, что лидер (впрочем, как и все остальные люди) существует в сознании последователей в рамках их личности, т. е. возможности восприятия человека человеком ограничиваются личностными данными воспринимающего (социальная перцепция). Кроме того, чем менее доступен лидер, тем больше он предоставляет простора для фантазии последователей в конструировании его (лидера) образа.

Перечисленные функции лидеров имеют неодинаковое значение применительно к различным типам групп. Поэтому трудно выделить среди названных ролей лидера главные и второстепенные; их значение колеблется в зависимости от внутренних и внешних факторов, всего того, что мы называем жизнью коллектива.



Рисунок 2 – Функции лидера в группах

## КАЧЕСТВА НАСТОЯЩЕГО ЛИДЕРА

Между руководителем и лидером есть несомненная разница. Отношение к руководителю обусловлено его официальным положением. Он направляет работу других и несет ответственность за ее результат. Лидер воодушевляет и вселяет энтузиазм, помогает преодолеть трудности и адаптироваться к новому (рисунок 3). Люди охотно идут за ним, так как признают его личное превосходство. Чтобы стать лидером, необязательно реально обладать его качествами. Психологи знают, что окружающие признают лидером и того человека, который ведет себя как лидер:

**1. Умеет влиять на окружающих.** Его еще называют харизмой. Многие считают это качество врожденным, однако некоторые психологи придерживаются другого мнения. Считается, что основа харизмы – способность «быть не таким, как все». А для этого иногда достаточно создать миф, в который верят окружающие. Наполеон якобы знал всех солдат своей армии по именам. То же говорили и про Цезаря, и про Александра Македонского. Неплохая идея – завести карточки на подчиненных, чтобы затем поражать их осведомленностью о привычках, вкусах, семейных обстоятельствах и т.д.

**2. Уверен в себе.** Истинный лидер излучает уверенность в себе, способен справиться с любой задачей. Разумеется, он сам должен в это верить, а не просто делать вид. Если же уверенности не хватает, то стоит прибегнуть к психологическим методикам.

**3. Стрессоустойчив.** Неотъемлемые черты лидера – эмоциональная уравновешенность, невозмутимость, умение оставаться хладнокровным в любой ситуации. Нервный, истеричный человек авторитетом не пользуется.

**4. Изобретателен.** Практический интеллект, способность к творческому решению задач или креативность всегда возвышали их обладателя в глазах окружающих. Люди охотно подчиняются умному и изобретательному лидеру.

**5. Предприимчив.** Настоящий лидер обязан быть предприимчивым, энергичным и способным на разумный (не авантюрный!) риск.

**6. Ответственен.** Ответственность и надежность, верность данным обещаниям – все это с лучшей стороны характеризует человека, претендующего на лидерство.

**7. Самостоятелен.** Подчиненные должны быть уверены, что их лидер абсолютно самостоятелен и независим в принятии решений. Что он не перекладывает ни на кого ответственность, не поддается давлению вышестоящего начальства, если таковое имеется, или обстоятельств.

**8. Настойчив.** Наличие у лидера четких и разумных целей, а также настойчивость в их достижении крайне важны. Однако существует тонкая



грань между упорством и упрямством. Упорство в глазах окружающих является большим плюсом, упрямство – столь же большим минусом.

**9. Общителен.** Нелюдим и мизантроп никогда не завоеует любовь и авторитет. Все настоящие лидеры умели быть приятными в общении. А одной из составляющих этого искусства является способность по достоинству оценить другого и своевременно сказать ему об этом. Ведь страстное желание получить признание собственной ценности свойственно всем.

**10. Самодисциплинирован.** Люди легко прощают себе разные слабости, но отказывают в этом лидерам. Настоящий лидер должен быть примером для подражания в быту и на работе.



Рисунок 3 – Качества лидера

### Качества, наиболее часто встречающиеся у лидеров

Группа качеств	Характеристики качеств
Физиологические качества	Приятные внешность (лицо, рост, фигура, вес), голос, хорошее здоровье, высокая работоспособность, энергичность, представительность
Психологические качества	Тип личности: экстраверт, интроверт. Темперамент. Властность, амбициозность, агрессивность, превосходство, уравновешенность, независимость, упорство, творчество, созидательность, самоутверждение, смелость, мужество
Интеллектуальные качества	Высокий уровень интеллекта: ум, логика, память, интуитивность, энциклопедические познания, широта кругозора, проницательность, быстрота мышления, оригинальность, образованность, чувство юмора, концептуальность, рассудительность
Деловые и личностные качества	<p>Деловые: организованность, дисциплинированность, надежность, дипломатичность, хозяйственность, гибкость, обязательность, инициативность, самостоятельность, ответственность, рискованность.</p> <p>Личностные: тактичность, порядочность, доброжелательность, честность, участливость, внимательность, бдительность, убежденность, коммуникабельность, адаптивность</p>

## СЕМЬ КАЧЕСТВ УСПЕШНОСТИ

Что самое трудное в работе лидера? Какими личностными качествами нужно обладать, чтобы достичь успешного результата?

### **1. Уметь адаптироваться к «окружающей среде»**

Без четкого понимания и отслеживания процессов, происходящих в мире, республике, городе и в самом университете, лидер может дать четкую оценку и принять необходимые правильные решения. Часто для этого ему необходимо не только обладать информацией, но и уметь полностью отбросить все субъективное, став «проводником» чужих интересов, которые могут повлиять на положение дел на уровне учебной группы, факультета, общежития, университета и судьбу самого лидера. Одним из ключевых факторов здесь является интуиция – предвидение того, что может произойти. Студенческий лидер играет значительную роль в жизни своих одноклассников, однокурсников, того или иного молодежного коллектива, представителем которого является.

### **2. Проявлять инициативу, настойчивость и решительность**

Студенческий лидер должен уметь принимать нестандартные решения и, не пасуя перед трудностями, с готовностью рисковать. Для него важно понимать, что положение обязывает его быть первым и вызывать огонь на себя. У некоторых людей эта способность кажется врожденной, другие приобретают и развивают ее. Такой человек не прячется от трудностей. Успешный молодежный лидер характеризуется тем, что, поставив перед собой цель, настойчиво идет к ее достижению. Он не отступает перед временными трудностями и не отказывается от задуманного, если изменилась обстановка. При этом в зависимости от обстоятельств могут корректироваться и методы, и сроки решения задачи, и даже сама цель, но вера и усилия лидера остаются неизменными.

К тому же грамотный лидер ставит перед собой только те задачи, которые он в состоянии решить, и участвует лишь в тех делах, которые считает возможным выиграть. Он знает, что настойчивость – необходимая составляющая успеха, поскольку «вода камень точит», и рассматривает трудности как ступеньки на пути к конечной победе.

### **3. Искать новые идеи и рисковать**

Студенческий лидер со здоровыми амбициями ищет новые идеи и не устает экспериментировать. Он не может позволить себе ждать лучших обстоятельств или материального стимулирования. Его задача – решить проблему здесь и сейчас. Эффективный молодежный лидер понимает, что своими действиями сегодня он создает базу для маневренности и поддержки в свою пользу в будущем. Это не просто решение текущих и повседневных

проблем, но и работа на перспективу. Настоящий активист никогда не успокаивается, даже если успех предыдущих дел принес ему высокие рейтинги. Он понимает: успокоенность может привести к провалу. И помнит, что «на вершине всегда есть место, потому что те, кто туда добирается, засыпают и скатываются вниз».

#### **4. Обладать видением будущего**

Студенческая молодежь не будет считать лидера авторитетным и успешным, а соответственно, нужным, если он не поведет их за собой. Прозабывать, имея «портфель» определенного рода руководителя, невозможно. Лидер должен предлагать свой курс – не только направление движения, но и способы достижения цели. Он обязан привлекать последователей своим интуитивным и оптимистическим знанием того, как можно удовлетворить их потребности. Ему необходимо влиять на них динамизмом своей веры и демонстрировать уверенность в том, что поставленные задачи можно решить, а кризис, возникающие трудности – преодолеть.

#### **5. Совершенствовать себя**

Успешный студенческий лидер, который остается адекватным на протяжении всех лет учебы, должен постоянно самосовершенствоваться. В карьере эффективного лидера в студенческой среде отсутствует инертность. Он всегда учится, постоянно добавляя все новые знания к уже имеющемуся приобретенному багажу. Он постоянно меняется, не обращая внимания на социальные стереотипы. Сэр Уинстон Черчилль говорил: «Я всегда готов учиться, хотя мне не всегда нравится, когда меня поучают».

Постоянный личностный рост неразрывно связан с огромной работоспособностью лидера. Если он не будет энергичен, то проиграет на фоне других, более активных и динамичных. Мир полон трудолюбивых лидеров. И очень важно то, как они проводят свое время и как вдохновляют других. Главное – не количество, а качество временных затрат. Те, кто слепо полагается только на напряженный труд, сгорают на работе, и только.

#### **6. Говорить, говорить и говорить**

Во время своей активной деятельности лидер должен быть открыт для всех. Ему необходимо постоянно объяснять, что он делает и почему. Это нужно, чтобы не только показать свою состоятельность как студента-руководителя, но и сориентировать молодежь – задать координаты на их жизненной карте. Постоянный диалог лидера с обучающимися дает им уверенность в правильности избранного пути, профессионального и личностного. Так лидер делает всех слушателей своими потенциальными союзниками, тогда как его молчание вселяет в людей недоверие и заставляет искать другие ориентиры, а значит, и других лидеров.

Большое значение в эффективном руководстве молодежью имеет то, что можно назвать «управление смыслом». Так или иначе, «театр» является

неотъемлемой частью лидерства. Харизматичные студенческие лидеры умеют создавать яркие образы, заставляющие людей действовать; они хорошие рассказчики; они могут что-то объяснить с помощью церемоний, символов и декораций. Более того, они прекрасно владеют языком, умеют использовать улыбку, метафоры и иронию.

### **7. Быть прагматиком**

Одно из базовых качеств успешного студенческого лидера – прагматизм. Одни предпочитают называть это бесхребетностью, другие – хамелеонством, третьи – беспринципностью. Однако какую бы оценку ни давали прагматизму, он остается ключевым свойством успешных руководителей. Они должны уметь гнуться, как трава, и одновременно быть твердыми, как камень. Делать чужие интересы своими, если это позволяет решить более важную задачу. Идти на переговоры и торг для того, чтобы разрешить конфликт и не дать дестабилизировать обстановку в молодежной среде. Сделать два шага назад, чтобы потом далеко продвинуться вперед. При этом лидер не должен отступать от главного принципа своей деятельности, который, как правило, не заключается в простом самосохранении.

Из чего вырастает прагматизм лидера? Из необходимости сбалансировать интересы различных групп, поскольку основная роль студенческого лидера – быть официальным представителем интересов обучающихся и регулятором отношений между руководством университета, факультета, общежитий, с одной стороны, и инициативных молодежных групп и формирований, учебных групп, творческих коллективов, студенчества в целом, с другой стороны. В выборе молодежных приоритетов студенческая элита вынуждена лавировать, делать реверансы в сторону то одной, то другой группы интересов. Но не всегда ей удается сохранить лицо благодетеля, равным образом заботящегося об интересах каждого социального представителя. Соответственно и степень поддержки элиты неодинакова в разных группах. Лидер должен согласовать интересы таким образом, чтобы удовлетворить интересы большинства групп влияния.

## ЧЕРТЫ ХАРАКТЕРА И ПРИВЫЧКИ, КОТОРЫЕ ОТДАЛЯЮТ ОТ ЛИДЕРСТВА

В нынешнее время большинство людей так или иначе, в той или иной ситуации хотят стать/быть лидерами. Потому что лидер – это первый, а первый – значит самый лучший. Причём лучшим можно быть в самых разных сферах, областях и предметах: в семье, в секции, в группе, лучшим в своей профессии, лучшим в понимании тех или иных вещей.

Однако на сегодняшний момент подавляющее большинство людей не способны стать лучшими в том, в чём они чувствуют свои силы, не способны стать лидерами и вести за собой людей.

Тому есть вполне определенные причины (*согласно теории Фрэнка Карделла*):

1. Низкая самооценка и отсутствие уважения к себе.
2. Чрезмерная склонность к обману, отговоркам, оправданиям.
3. Внутренние картины в сознании, удерживающие нас на месте.
4. Нежелание простить и отпустить.
5. Недостаточное использование своего воображения.
6. Пренебрежение по отношению к своему творческому потенциалу.
7. Потребность быть всегда правым.
8. Слабые коммуникативные способности: неумение слушать и говорить.
9. Неспособность примириться со своими страхами.
10. Отсутствие ясных целей.
11. Недостаток обязательности.
12. Боязнь риска.
13. Неспособность принять ответственность за свою жизнь.
14. Потеря надежды.
15. Недостаток мужества.
16. Неумение фантазировать и мечтать.
17. Отсутствие любви к себе.
18. Тщеславие.

Для качественного поступательного развития необходимым условием является признание своих собственных недостатков, слабостей и ошибок. Только при этом условии становится ясно, что надо укреплять и развивать, делать сильнее и лучше. Без такого признания любые попытки лидерского развития будут провальными, поскольку «где тонко, там и рвется». Помимо ревизии недостатков и определения приоритетов в собственном развитии человек, претендующий на лидерство, должен обязательно иметь «лидерский стержень», чтобы люди подсознательно чувствовали, что на этого человека можно положиться.

## КАК ЖЕ СТАТЬ ЛИДЕРОМ

Каким же мышлением и какими качествами должен обладать настоящий лидер?

**Лидер – это человек, который ведет за собой людей.**

Лидерство начинается с умения контролировать самого себя, и в первую очередь свои мысли и эмоции. Ведь, как вы знаете, от ваших мыслей и эмоций зависит вся ваша жизнь. Перед тем, как управлять и вести за собой других людей, вы сперва должны научиться вести того единственного человека, которого вы видите каждый день в зеркале. Он тоже нуждается в лидере. Это первый и самый важный этап в лидерстве. Тут вы проходите практику: вы являетесь и управляющим, и выполняющим. Если вы способны настолько разумно управлять, чтоб поддерживать выполняющего в положительном и радостном настрое, вы способны управлять и большим количеством людей.

**Лидер – это не манипулятор, лидер – это мотиватор.** Его действия основаны и направлены на благополучие других людей. Конечно, каждый человек в первую очередь думает только и исключительно о себе. Если кто-то говорит по-другому, знайте, что он врет и, возможно, даже ненамеренно и неосознанно, искренне веря в то, что он заботится больше о других. Почему лидер способен хорошо заботиться о других людях, так это только потому, что он прекрасно заботится о самом себе и у него еще остается энергия и силы, чтобы отдавать ее другим людям во благо. Это как с деньгами: когда вы зарабатываете достаточно, чтобы самому жить припеваючи, вы способны отдавать свои деньги на благо других людей. Но когда вам не хватает даже на себя, то про других и речи быть не может. Потому лидер – это в первую очередь человек, который прекрасно управляет своей жизнью. У него свободной энергии в избытке, она бьет из него ключом, и именно за счет сильной и стабильной энергетики он способен вести за собой людей.

Под свободной энергией будем понимать созидательную энергию, которую человек использует для творения. У большинства хватает энергии на поддержание существующего уровня, у некоторых даже и на это не хватает, и тогда их уровень жизни ухудшается. И только у немногих этой энергии хватает на то, чтобы, помимо поддержания существующего уровня, создавать еще и будущий. Свободная энергия – это как свободные деньги, которыми вы способны распоряжаться после того, как оплатили все счета. Кстати, количество энергии и денег прямо пропорциональны.

Вы заметили, что лидерами чаще всего бывают люди с высоким уровнем энергетики. **Лидер не старается быть лидером, он не добивается этого.** Лидеры, которые добились лидерства, не настоящие. Лидеры, которые добиваются лидерства, испытывают в первую очередь неуверенность в

себе, они хотят показать, насколько они важны в этом мире, и потому стараются подчинять других людей и управлять ими только и исключительно для того, чтобы поднять собственную самооценку. Они становятся лидерами с целью удовлетворения собственного эго. Истинные же лидеры становятся лидерами по выбору других людей. Они не стремятся к лидерству, просто другие люди чувствуют сильную личность, которая способна позаботиться о них, и притягиваются к ним. У людей не хватает свободной энергии, чтобы вершить великие дела, и когда они видят того человека, от которого эта положительная энергия исходит в избытке, люди стараются приблизиться к нему и взять хотя бы частичку ее. Лидеры никогда не жалеют отдавать энергию, потому что чем больше они отдают, тем больше к ним приходит, тем сильнее они становятся.

Они отдают неосознанно. Хорошей аналогией может служить наполненный стакан воды. Если в него продолжать наливать воду, то она будет переливаться через края. Стакан – это человек, вода – это свободная энергия. Для обеспечения своего эго достаточно воды, которая вмещается в стакане. Вся остальная вода, которая поступает в стакан, является избыточной и отдается во Вселенную во благо другим.

Лидеры знают, кто они на самом деле. Они непоколебимы в своих убеждениях относительно себя. Помните, что **первым этапом к лидерству является управление человеком в зеркале**. Если они с этим прекрасно справляются, то другие люди не в состоянии что-либо изменить.

**Лидеры обладают глубокой уверенностью в себе.** Эта уверенность служит ядром их жизненной позиции и отношения к жизни и к другим людям. Уверенность дает им возможность принимать себя такими, какие они есть. Уверенность будто создает защитный слой между ними и миром, что позволяет лидерам двигаться по жизни еще более уверенно. В нашем мире работает принцип 80/20, то есть 80% людей негативные, и нужно обладать высокой уверенностью в себе, что позволит не обращать внимания на негативные возгласы и упреки в свой адрес, которые в большей мере не являются справедливыми. Эта глубокая уверенность исходит в первую очередь от уверенности в своем будущем.

**Человек способен эффективно управлять своей жизнью только будучи спокойным.** Когда вы переживаете, негативные эмоции начинают отравлять разум, и как следствие, вы принимаете неправильные решения. Уверенный же в своем будущем человек точно знает, чего он хочет достичь или сохранить в будущем. Это спокойствие души позволяет разуму мыслить кристально чисто и принимать верные решения.



## ПЯТЬ ШАГОВ К ЛИДЕРСТВУ

### 1. Найдите вескую причину

Ответьте себе честно на вопрос: «Почему я хочу стать лидером?» Постарайтесь прояснить этот вопрос в своем разуме, как можно четче. Чем точнее вы поймете для чего вам нужно быть лидером, тем легче вам будет реализовывать эту цель.

Будучи лидером я: 1. \_\_\_\_ 2. \_\_\_\_ 3. \_\_\_\_ 4...

Подсказки: возможно, лидерство принесет вам моральное удовлетворение; возможно, будучи лидером, вы значительно поднимите свой уровень доходов и сможете обеспечить себе и своей семье хороший стиль жизни; возможно, вы чувствуете, что лидерство – это ваше призвание; может быть вы хотите помогать другим людям, может быть вы просто хотите управлять; возможно, это всего лишь ступень на пути к очередным достижениям.

Возможно, вы чувствуете, что должны стать лидером, и в душе горит жгучее желание. Но помните, без единства души и разума вы не добьетесь серьезных результатов. Душа чувствует, и ей эмоций достаточно. Но разум думает, и ему нужны факты. Объясните своему разуму, зачем вам необходимо стать лидером. Раз он понимает логику, объясните ему логически, и он на все 100% будет поддерживать вас в вашем решении. Запишите ответы на бумаге.

Почему? На бумаге вы сможете более четко сформулировать причины, нежели в уме. Вы можете этого не делать, но тогда не удивляйтесь, почему же вы не можете стать лидером. Причины типа «это улучшит мой стиль жизни» не подходят. Нужна четкость и конкретность. Разум понимает цифры. Будьте по максимуму конкретны, так же как в магазине, когда приходите за продуктами. Вы всегда четко знаете чего хотите. Так сделайте же аналогичный заказ в магазине Вселенной.

### 2. Намерение

Итак, вы определили, для чего вы хотите стать лидером. Причины четкие и конкретные. Следующая ступень – это быть готовым действовать и быть готовым стать лидером.

Давайте рассмотрим теперь, что значить быть готовым действовать. Быть готовым действовать – это значит осознавать, что лидером вы можете стать только усердно работая. Лежа на диване лидером не будешь. Если причины достаточно веские, вы все же найдете силы начать действовать. Быть готовым действовать – значит выполнять ту работу, которую нужно выполнять, несмотря на то, что вы не хотите, или не имеете настроения. Быть готовым действовать означает начать действовать уже! Если вы готовы начать завтра – вы уже проиграли. Завтра – значит никогда. В словаре лидера нет слова завтра. У него есть только сейчас. Представьте, в магазине вы видите

вывеску: завтра у нас скидки 95% на весь ассортимент. Вы приходите завтра, а скидок нет. Вы спрашиваете: «А где же скидки?» Вам в ответ: «А что написано на вывеске?» «Завтра!». Но завтра всегда будет завтра!

### **3. Учиться, учиться еще раз учиться**

Желание учиться – это самое важное качество лидера. Любые знания, которых вам не хватает, чтобы быть эффективным лидером, вы можете найти в книгах, Интернете. Вы можете развить в себе любые качества, которые необходимы, но вы должны быть готовы учиться. Учиться – значит прогрессивно и последовательно приобретать знания в определенной области. Знаете такое высказывание: «Кто обладает информацией, тот управляет миром»? Ищите необходимые знания. Инвестируйте в знания время и деньги. Они окупятся на 100%. Вы наверняка хотите быть лидером в определенной области. Вы должны изучить эту область досконально, владеть информацией. Возьмите себе за привычку инвестировать 1 час времени в будние дни и 2 часа в выходные дни в свое образование. Это может быть как личное образование, так и техническое образование в определенной области. Исходным пунктом для лидерства является желание учиться! Если у вас его нет, или вы считаете, что вы уже и так все знаете, сожалею, и удачного вам пути.

### **4. Самовнушение**

Под самовнушением понимаются методы сознательного влияния на подсознательный разум. Вы скорее всего знаете, что вашей жизнью на 95% управляет подсознание и лишь на 5% – сознание. Без согласия подсознания вы никогда не достигнете целей. Если вы хотите быть лидером, а в подсознании укоренилось убеждение, что вы только выполняющий и к лидерству у вас нет ни малейших задатков, то с таким убеждением вам лидером никогда не стать. Сперва вам придется поменять подсознательные убеждения. Это не проблема. Существуют методы аффирмации, визуализаций, внутреннего диалога, которые помогают управлять вашим подсознанием и укоренять в нем идеи, которые нужны вам вместо уже существующих.

### **5. Действовать**

Ну и последний пункт – это взяться за работу. Поставить себе цели, запланировать свою работу по их достижению и день за днем, неделя за неделей работать над их достижением. Пункты 1, 2 вы должны выполнить всего лишь раз, в самом начале. Пункты 3, 4, 5 обязаны выполнять ежедневно. Да, напряженно, но кто сказал, что будет легко. Вы и далее хотите того, что указали в пункте 1? Тогда вперед! Вы можете! Помните, что вы живете, чтобы иметь успех.

## **КАКИЕ САМЫЕ РАСПРОСТРАНЕННЫЕ ОШИБКИ ДОПУСКАЮТ ЛИДЕРЫ**

Существует много факторов и причин, почему лидеры терпят поражение. К ним могут относиться экономические причины, неудачное стечение обстоятельств, неподходящее время. Но самые распространенные факторы неудач связаны в большей мере с лидером, чем с какими-либо внешними причинами. Обычно это один или несколько следующих факторов

### ***1. Неумение находить общий язык***

Неумение общаться – самая распространенная причина неудач лидеров. Поскольку роль лидера заключается в эффективном управлении и координировании, очень важно уметь находить общий язык с людьми. Неспособность находить общий язык с другими людьми – это самый фатальный недостаток лидера, который он должен в первую очередь исправить в себе. Без понимания в команде работа не может быть сделана эффективно. Выполняющие не понимают лидера, лидер не понимает, почему выполняющие поступают и делают именно так. Слабые лидеры не могут завоевать лояльность нижестоящих, потому что они плохие слушатели. Они не могут до конца выслушать и понять выполняющих. Также серьезная проблема состоит в том, что лидеры могут не воспринимать критику и смотрят на конфликты, как на нечто плохое, вместо того, чтобы предпринять что-нибудь для их устранения. Невосприятие критики может быть связано с чрезмерной гордостью лидера, который рассуждает так: «Я лидер, почему они должны мне указывать, что и как делать».

### ***2. Неспособность быть гибкими и приспособиться к изменившимся обстоятельствам***

Неспособность приспособиться к изменившейся ситуации является другой фатальной ошибкой лидера. Обычно можно услышать такие возгласы: «Меня не волнуют, что говорят другие. Эти методы работали в прошлом и будут работать теперь. Никто не заставит меня что-либо поменять». Времена меняются, и старые техники и методы решения проблем устаревают. Лидеры должны стараться идти в ногу со временем, и когда кто-то хочет предложить более эффективный метод решения проблем, стоит обязательно его выслушать. Возможно информация, на которой вы основываетесь, уже устарела.

### ***3. Соло синдром***

Каждый лидер хочет, чтобы его признавали и вознаграждали за его работу и усилия, но некоторые становятся настолько сосредоточены на себе, что абсолютно забывают о людях, за которых они несут ответственность. Очень утомительно работать с людьми, которые постоянно требуют признания и не хотят делать что-либо, что не принесет пользу именно им. Лидеры

должны быть настоящими командными игроками. Они должны руководить игрой команды и быть в центре этой игры, вместо того, чтобы прятаться за спины и указывать, кто и что должен делать. А потом все победы присваивать себе. Рано или поздно одинокие лидеры потерпят поражение. Важное качество лидера – это скромность. Он должен брать всю ответственность за ошибки на себя и решать их, а за все успехи публично хвалить других людей, то есть поступать так, будто бы он не причастен к успеху, и это все – заслуга его команды.

#### ***4. Боязнь ошибиться***

Некоторые лидеры обладают очень сильным страхом перед ошибками. Они так сильно стремятся избежать ошибок в своих действиях, что перестают действовать вообще. К сожалению, такой метод приводит к более быстрому поражению и провалу лидера. Ошибки нужно встречать мужественно, и делать все, чтобы их избежать в дальнейшем. Эффективные лидеры умеют принимать ошибки такими, какие они есть, и превращать их в благословенный дар, делая множество выводов из сложившейся ситуации. В этом случае ошибки играют положительную роль. Слабые лидеры, наоборот, закрываются. Но психология страуса для лидеров не работает.

#### ***5. Неспособность восстановиться после ошибки***

То, как вы справляетесь с ошибками и трудностями, является ключевым фактором в лидерстве. Если вы учитесь на ошибках, то они станут для вас трамплином для дальнейших достижений. Если же вы убиваетесь после каждой ошибки, то они станут для вас камнем преткновения. Первым и важным условием реакции на ошибки должна быть позитивная реакция. Ни в коем случае нельзя испытывать негативную реакцию, ведь отношение лидера передается всей команде. Ошибка сама по себе – это мелочь. Вся сложность заключается в том, что за ней последует. Негативная реакция лидера может повлечь за собой серию неприятностей.

#### ***6. Чувство вины***

Поскольку лидер должен нести ответственность за все ошибки, он может неосознанно начать себя обвинять за досадные промахи. Чтобы не случилось, какие бы вы ошибки не допустили, никогда и ни в каких ситуациях не вините себя. С чувством вины вы быстро провалитесь как лидер. Чувство вины создает наказание, которое последует в скором времени. Чувство вины влечет за собой неуверенность в своих действиях. Эту неуверенность будут чувствовать все члены команды, что создаст сомнения в правильности ваших действий. Принимайте ошибки и помните, что лидеры – тоже люди, они имеют полное право на ошибку.

## ВОСПРИЯТИЕ ЛИДЕРА ЕГО ПОСЛЕДОВАТЕЛЯМИ

Лидер должен восприниматься как «один из нас» (рисунок 4). Изучение деловых биографий преуспевающих лидеров показывает, что лидер имеет определенные общие характеристики с членами группы. Поэтому он воспринимается как «один из нас», а не «пришелец». Идентификация самих себя с пришельцем была бы для группы крайне затруднительна.

Лидер должен восприниматься как «подобный большинству из нас». Ему мало быть настоящим членом группы, он должен восприниматься как в особой степени воплощающий в себе нормы и ценности, имеющие наибольшее значение для группы.

До какой степени лидеры устоявшихся групп могут изменять принятые в них нормы и ценности? Концепция лидера, как «великого человека», предполагает, что он может навязывать свои желания группе, прибегая к власти, свойственной его положению (статусу). Однако есть и другая концепция, согласно которой группа всегда сильнее лидера и поэтому он вынужден принять нормы, принятые в группе. В целом вопрос о влиянии лидера очень интересен и важен, но пока еще не полностью выяснен. Возможно, что для того, чтобы оставаться лидером, он должен принимать или делать вид, что принимает традиции, нормы и цели группы и помогать группе в достижении целей.

**Лидер должен восприниматься как «лучший из нас».** Принять основные нормы и ценности группы еще недостаточно, чтобы стать лидером. Нужно быть не только как «большинство из нас», но и, как это ни парадоксально, «лучшим из нас», поскольку лишь представляясь выдающейся личностью, он может служить примером для группы и символизировать «отца». Быть «лучшим» необходимо также для того, чтобы осуществлять эффективное управление и кооперирование работы группы. Если лидер не является экспертом относительно задач группы, то эти задачи или не будут выполнены, или будут выполнены крайне посредственно.

Но хотя лидер и должен быть «лучшим из нас», он не должен быть и намного лучше. Он не должен быть и намного умнее. Во-первых, слишком умный не воспринимается как «один из нас». Во-вторых, его интересы тогда могут быть далеки от проблем группы, он не будет достаточно мотивирован для того, чтобы помогать группе. В-третьих, могут возникнуть проблемы коммуникабельности ввиду большого различия в интеллекте. И, наконец, есть основания полагать, что очень умный лидер предпримет нововведения, к принятию которых группа не готова, поскольку они противоречат установившейся групповой идеологии; в этом случае лидер не будет и как «большинство из нас».

**Лидер должен оправдывать ожидания последователей.** У членов группы может быть общее установившееся мнение относительно того, как должен вести себя лидер и какие функции он должен выполнять. И они будут выбирать и удерживать только таких лидеров, которые соответствуют их ожиданиям.

Две функции лидера, упомянутые ранее, – устранение индивидуальной ответственности и символизация отца – предполагают, что в лидеры будет выбран тот, кто способен удовлетворить такие потребности индивида, как потребность на кого-то положиться, с кем-то сродниться и т. д.

Таким образом, личность выбираемого лидера частично зависит от личностных свойств последователей.



Рисунок 4 – Лидер – один из нас

## МИФЫ О ЛИДЕРСТВЕ

**Миф 1.** Некоторые рождаются лидерами. Остальные рождаются последователями. Лидерами не рождаются, лидерами становятся. Приведу вам примеры людей, которые были «серыми» личностями до определенного момента – пока не приняли решение стать лидерами: Жанна Д'Арк, Христофор Колумб, Джордж Вашингтон, Авраам Линкольн, Хелен Келлер, Рональд Рейган, Элеонор Рузвельт. Также доверьтесь собственному опыту и оглянитесь на своих школьных друзей и одноклассников. Сколько из них были лидерами, а теперь выполняют работу на кого-то? Сколько ваших знакомых были никем, не подавали даже намека, что они способны быть лидерами, а теперь стали большими предпринимателями и успешными бизнесменами? Это можно объяснить тем, что для развития лидерских качеств нужна определенная подходящая для человека среда. Человек может быть лидером в одной среде, но быть последователем в другой.

**Миф 2.** Лидерство – это определенный подарок, которым имеют право наслаждаться только избранные.

**Лидерство – это вопрос выбора.** Этот вопрос заключается в том, готовы ли вы взять на себя ответственность не только за свои действия, но и за действия других людей? Готовы ли вы взять на себя ответственность за влияние на жизни других людей? Лидер – это человек, который способен заботиться не только о себе. Эффективный лидер достигает своих целей, помогая другим людям достигать их целей. Он действует по принципу «ты достигнешь в жизни всего, чего только пожелаешь, если поможешь другим людям достичь того, чего желают они». В этом и заключается философия лидера. Он реализует свои цели косвенно. Обычный человек старается реализовывать свои цели непосредственно. И потому, если вы готовы начать заботиться о других людях, то этот подарок тоже принадлежит и вам. Но большинство людей желают руководить лишь с целью показать свою значимость и поднять собственную самооценку.

**Миф 3.** Лидеры всегда энергичны и обладают магнетизмом и харизмой. Конечно, эти качества важны, но они являются лишь дополнительными. Их можно компенсировать усердной работой и настойчивостью. И пока вы работаете над улучшением своих лидерских качеств, энергичность, магнетизм и харизма развиваются сами по себе. Если вы не обладаете каким-либо необходимым качеством, вы можете это компенсировать работой. Главное качество, которое вы не сможете компенсировать – это лень! Обладая вы хоть всеми лидерскими качествами, но будучи ленивым, вы никогда не будете лидером. Лидеры всегда делают больше всех остальных. Вы или избавитесь от лени, либо похороните все свои лучшие качества.

**Миф 4.** Один раз лидер, значит всегда лидер. Люди могут быть потрясающими лидерами в одной области, и быть последователями в другой области. Это нормально. Никто не может быть лидером везде, потому что что-то у вас получается лучше, что-то хуже.

**Миф 5.** Лидерство всегда основано на силе и манипуляции. Существует два разных подхода в управлении людьми. Первый заключается в мотивации страхом (используется, в основном, в наемном труде), второй заключается в мотивации энтузиазмом. Первый способ мотивации называется «манипуляция», то есть достижение своих целей путем использования других людей. Второй способ называется «истинная мотивация». Он основан на том, чтобы мотивировать человека достигать свои цели, а не цели манипулятора. Лидер помогает другим достигать свои цели, тем самым достигая собственные. При манипуляции манипулятору все равно, достигаются ли цели других людей, важно, чтобы достигались его собственные цели. Сравнение вышеперечисленных двух подходов: начальник погоняет людей, лидер учит и наставляет людей; начальник основывается на власти, лидер на доброй воле; начальник наводит страх, лидер – энтузиазм; начальник говорит «Я», лидер говорит «Мы»; начальник говорит «Вперед», лидер говорит «Идем вместе».

**Миф 6.** Лидерство – это роль, которая подходит только для руководителей и менеджеров. Лидерство не обязательно заключается в управлении другими людьми, хоть так в основном принято считать. Лидерство начинается внутри вас. Лидерство также заключается в умении управлять собственной жизнью. Навыки, которые присущи лидерам, а именно умение принимать решение, умение планировать работу, координировать действия, усердно работать, ответственность, дальновидность и др., можно применить в собственной жизни. Вы можете быть лидером, не управляя другими людьми. Например, вы можете быть лидером и создать отличный бизнес в интернете, и для этого вам не нужны другие люди. Вам достаточно, чтобы вы были лидером, могли эффективно управлять человеком, которого каждый день видите в зеркале. Лидерство нужно в семье. В семье лидерство заключается в понимании своих детей, своей половины. На работе, даже если вы выполняете самую рутинную работу, лидерство заключается в выполнении этой работы хорошо. Лидерство заключается в посвящении своему делу.



## ПРОЕКТИРУЕМ – ДЕЛАЕМ

У каждого коллектива, организации или объединения обязательно должны быть миссия, программы и проекты. Они могут быть хорошо сформулированы и прописаны, а могут существовать на уровне общих представлений (например, у инициативных временных молодежных формирований), и все же они всегда существуют. Более того, для всех важно уметь разбираться что есть что. Важно четко понимать, что относится к миссии, что к программе, что является проектом.

Давайте разберемся. Нам представляются удачными такие трактовки:

**Миссия** – это предназначение объединения, коллектива, или то, для чего они созданы.

**Программа** – это направление деятельности объединения, коллектива, посредством чего и исполняется миссия.

Направлений или программ может быть несколько, но все они обязательно должны соответствовать миссии. Программа, как правило, действует постоянно. Возможно, конечно, и внесение изменений в действующие программы, но только в рамках миссии объединения, коллектива.

**Проект** – это дело. Дело, которое можно за определенное время выполнить и завершить. С помощью проектов можно легко и быстро продвигаться по пути реализации программ.

Что же дает четкое разграничение этих понятий? В процессе планирования деятельности объединения, коллектива, часто происходит подмена одних понятий другими, вследствие чего планирование оказывается незавершенным. По сути, необходимо пройти через все три этапа и завершить этот процесс серией проектов, то есть конкретных дел, которые можно реально выполнить в тех условиях, в которых вы существуете.

Очень важно, чтобы миссия была хорошо сформулирована. При этом она всегда должна отвечать на определенные вопросы:

- Для чего и для кого существует ваш коллектив?
- Какие цели он преследует?
- Какие услуги он предоставляет, что делает?
- На какой территории действует?

Обсуждение **миссии** отвечает на вопрос: «чем мы занимаемся?»

Обсуждение **программной** деятельности (направлений) отвечает на вопрос: «как мы этого добиваемся?»

И, наконец, обсуждение **проектной** деятельности отвечает на вопрос: «что мы делаем конкретно?»

## ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ РАБОТЫ СО СТУДЕНЧЕСКИМ АКТИВОМ

В настоящее время для формирования лидеров используются интерактивные формы обучения и воспитания. *Интерактивность* означает способность взаимодействовать или находиться в режиме беседы, диалога с чем-либо (например, компьютером) или кем-либо (человеком). Следовательно, *интерактивное образование* – это, прежде всего, диалоговое образование, в ходе которого осуществляется взаимодействие людей в субъект-субъектных отношениях.

Интерактив исключает доминирование как одного выступающего, так и одного мнения над другим, что очень значимо для юношеского возраста, когда давление расценивается как унижение достоинства.

В ходе диалогового образования молодые люди учатся критически мыслить, решать сложные проблемы на основе анализа обстоятельств и соответствующей информации, взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, участвовать в дискуссиях, общаться с другими людьми. Для этого организуется индивидуальная, парная или групповая работа, применяются исследовательские проекты, ролевые игры, используются документы и различные источники информации, творческие работы.

Преимущества интерактивной, диалоговой работы очевидны для юношеского возраста, так как «прямые», директивные обращения могут быть отвергнуты личностью или, наоборот, восприняты представителями студенческой молодежи некритично, как «сверхценная» истина. Учитывая это, оптимальными могут стать такие пути психолого-педагогической работы с молодыми людьми, которые отличаются следующими характеристиками:

- недирективностью, ориентацией на возникновение у личности собственных смыслов, ресурсов, отношений относительно проблемной ситуации и на их основе – самостоятельных действий по преобразованию проблемной ситуации;

- «самоподдержкой» – обращением к таким средствам, которые и в дальнейшем могли бы быть использованы личностью самостоятельно в критических ситуациях;

- соответствием используемых психолого-педагогических технологий культурным традициям.

Существуют различные виды интерактивных методов, каждый из которых имеет определенную цель:

- передача знаний информации (лекции, уроки);
- изменение отношения (дискуссии, шоу-технологии, ролевые игры, дебаты, тренинги);
- обучение социальным навыкам (тренинги, ролевое моделирование);

– обмен взглядами на ту или иную проблему (диспуты, дискуссии, беседы, встречи).

Ряд методов, ориентированных на индивидуальное применение, можно использовать и для организации интерактивного взаимодействия. Например, по результатам самостоятельно выполненной диагностики можно организовать обсуждение в виде дискуссии, дебатов или деловой игры. Опираясь на завершение незаконченных предложений, также можно организовать обсуждение, вывести закономерности, найти сходства и различия – и все это в групповом режиме.

Использование различных методов и технологий позволит как увеличить осведомленность, так и воздействовать психологически, затрагивая эмоции, чувства.

Приведем примеры типичных методов, наиболее часто используемых в работе со студенческим активом.

### АКЦИИ

Это вид массовой игровой работы. Собственно, это не игра, а игровая среда, которая на определенное время создается в образовательном пространстве. Она не мешает разворачиваться другим видам деятельности обучающихся, но имеет некоторое собственное содержание, правила, намеченный результат.

Основная цель акций – расширение жизненного пространства участников за счет внесения в их жизнь новых дополнительных эмоций, культурных значений. «Жизнь богаче, чем вы ее привычно воспринимаете».

Акции могут быть эпизодичны, внезапны, невелики по количеству участников или длительности проведения. Важные особенности акции – ненавязчивость и необычность. Акции объединяют участников, создают определенный настрой, доминирующее эмоциональное состояние.

### АНАЛИЗ СИТУАЦИЙ

Это производный от дискуссии метод. Он требует хорошей подготовки ведущего, особенно, если ситуации для разбора берутся из опыта обучающихся. Ситуации для разбора могут быть предварительно описаны участниками и представлены для обсуждения, могут быть разработаны специально для занятия.

Чаще всего для ситуации подбирается наиболее приемлемый способ ее разрешения. Можно использовать дискуссию, «мозговой штурм» с последующим обсуждением всех предложенных способов и выбрать наиболее подходящий, по мнению группы, способ. Здесь и требуются предварительная подготовка и достаточная компетентность ведущего – ему важно уметь

уходить от обсуждения ничего не значащих ситуаций и находить достойный способ решения.

## ГРУППЫ

Малые группы создаются для разных целей. Их хорошо использовать для того, чтобы обсудить параллельно несколько вопросов, создать групповое мнение, дать всем участникам возможность высказаться. Работа в малых группах позволяет всем участвующим действовать, применять на практике навыки сотрудничества, межличностного общения.

Этот метод целесообразно использовать для повышения активности группы, если нужно решить задачи, с которыми трудно справиться индивидуально, и если имеются ресурсы для взаимного обмена.

### **Особенности организации**

Если в мероприятии участвуют больше 10 человек, то работа в малых группах становится важным компонентом занятия. Оптимальный состав малой группы – от 2 до 7 человек. В большей по количеству группе увеличивается диапазон возможностей, опыта и навыков участников, однако существует вероятность неравного участия каждого в работе. Меньшие группы делают возможной более эффективную работу каждого, приобщая к обсуждению и обмену опытом.

Чем меньше количество членов группы, тем меньше времени отводится на работу в группе. Но чем больше создано групп, тем больше времени понадобится на презентацию результатов групповой работы.

**Создание групп** – это определенное искусство. В зависимости от своей цели ведущий может создавать группы по различным критериям. Существует множество способов распределения по группам. Можно попросить участников рассчитаться «на первый – второй – третий» по количеству групп. Затем первые номера образуют первую группу, вторые – вторую группу и т.д.

Можно использовать упражнения, например, «Сильный ветер дует» или «Человек к человеку», которые превращают разделение на группы в хорошую разминку. Можно распределить на группы по желанию участвующих. В таком случае количество участников в группах иногда оказывается неравным.

Во время занятий группы могут оставаться стабильными, а могут изменяться по составу и количественно. Изменение состава позволяет всем поработать с разными людьми, ближе познакомиться, обменяться опытом.

Стабильный состав групп необходимо сохранять, когда работа в малых группах ведется над конкретной проблемой, ситуацией или заданием, в каждой малой группе в течение всего занятия или его отдельной части.

Это дает возможность каждой малой группе развивать стратегии, углубляться в проблему, поэтапно выполнять задания.

Групповая работа проводится в различных режимах. Можно, дав задание группе, пустить ее в свободное плавание. В конечном итоге, при наличии достаточного времени, группа приплывет в тихую гавань. Для ускорения процесса можно предложить группе с самого начала работы выбрать выступающего (спикера), писателя (того, кто записывает результаты) и того, кто будет вести работу своей подгруппы.

Применение одних и тех же приемов быстро надоедает, поэтому лучше использовать различные варианты деления учащихся на отдельные подгруппы.

### **Упражнения для деления группы**

#### **Расчет**

Это самый элементарный способ. Производится расчет на «первый-второй», «первый-второй-третий» и т.д., в зависимости от того, сколько требуется групп. Тут важно не перепутать: расчет нужно делать исходя из нужного количества групп, а не из количества участников в каждой группе.

#### **Сегментация круга**

Если работа проходит в круге, то группу можно поделить пополам, проведя воображаемый диаметр круга от ведущего к участнику, сидящему напротив. В случае, если требуется более двух команд, круг просто разбивается на нужное число сегментов.

#### **Цветоделение**

Деление на группы проводится по внешним признакам участников, например по цвету одежды. Те, у кого преобладает зеленый цвет, получают название «зеленых». Могут появиться и «красные», и «белые». Те, кто не попал ни в одну категорию, могут объединиться, например, в команду «пестрых». Критериями для выделения отдельных групп могут быть не только цвет одежды, но и другие внешние признаки: наличие украшений, часов, цвет волос, цвет глаз и т.д.

#### **Построение по ранжиру**

Участники встают в шеренгу. По команде ведущего за минимальное время они должны молча перестроиться: по цвету глаз, по цвету волос, по росту (с закрытыми глазами), по высоте голоса и другим признакам. Ведущий каждый раз должен четко обозначать, с какой стороны должны встать участники, например, слева – «с самыми светлыми волосами», а с правой – «с самыми темными».

После того как построение по какому-либо признаку выполнено, ведущий делит шеренгу на нужное количество групп с разной степенью выраженности выбранного признака.

### **Стрельба глазами**

Участники встают в круг, опустив глаза. По сигналу ведущего все поднимают глаза, стремясь встретиться с кем-то взглядом. Если это удалось, то образовавшиеся пары покидают круг. Игра продолжается до тех пор, пока все участники не окажутся разбитыми по парам. А дальше – по замыслу ведущего: либо организуется работа в парах, либо пары группируются в более крупные объединения.

Можно провести это несколько иначе: попытки повторяются до тех пор, пока вся группа одновременно не распадется на пары взаимно выбравших друг друга участников.

### **Атомы и молекулы**

Участники группы разбредаются по комнате под негромкую «космическую» музыку. Ведущий произносит: «Каждый из вас – одинокий атом, блуждающий в пространстве. Вы встречаетесь с другими атомами, иногда даже случаются легкие столкновения. Но иногда вы получаете возможность объединиться в молекулы. Вы будете делать это по моей команде. Число атомов в молекуле я назову». Через некоторое время ведущий хлопает в ладоши, музыка останавливается, и он произносит, например: «Четыре». Участники быстро составляют группы по четыре человека. Те, кто не успел войти ни в одну «молекулу» (скажем, игроков осталось трое), выбывают из игры. «Молекулы» снова распадутся на атомы, продолжающие блуждать в пространстве до следующей команды ведущего.

В результате можно либо создать две команды (из тех, кто выбыл, и из тех, кто остался в игре), либо в определенный момент дать команду собраться в молекулы с числом атомов, необходимым для дальнейших процедур (хорошо, если это число будет равно количеству выбывших участников, которые тогда смогут образовать свою группу).

### **Лидеры**

Ведущий быстро и неожиданно командует: «Встаньте те, кто считает себя лидером!» Первые двое (трое, четверо – в зависимости от нужного количества подгрупп) объявляются руководителями, имеющими право набрать свои команды.

Можно поступить иначе: каждому из лидеров предлагается выбрать только одного участника, которого он хочет видеть в своей команде. Затем выбранные участники по очереди выбирают следующих и так далее до тех пор, пока группа не окажется поделенной на две части.

Если участников нечетное количество, то возникает ситуация, когда кто-то один остается неволевым. (Вы уже догадались, что эта процедура, как и вариант «Стрельба глазами», имеет социометрический характер). «Неволевым» участник может почувствовать себя дискомфортно. Поэтому ведущий предлагает лидерам двух групп поспорить

о праве на этого последнего участника: произнести краткий монолог, в котором доказать, что в силу таких-то достоинств этот человек необходим именно его команде. После этого участник сам выбирает для себя команду.

### **Рекомендации**

Распределите участвующих на группы и укажите место для каждой группы. Когда все группы займут свои места, четко сформулируйте задание (можно раздать задание в письменном виде). Поинтересуйтесь, все ли поняли предложенное задание.

Предупредите, что после выполнения групповой работы состоится презентация результатов для всех групп. Группа сама должна определить, кто будет презентовать выполненное задание. Сообщите об отведенном времени для работы в малых группах. Раздайте группам большие листы бумаги и маркеры для подготовки презентации.

Во время работы желательно подходить к каждой группе, чтобы убедиться, что группа поняла задание и работает. За 1–2 мин. до истечения срока работы сообщите группам, сколько у них осталось времени.

### **Виды организации работы в группах**

#### **«Круглый стол»**

Члены группы поочередно (в произвольном порядке) высказываются. Пока один говорит, остальные слушают. (Возможный вариант: говорящий держит жезл спикера. Передать жезл другому члену группы значит дать ему слово.)

#### **Обсуждение по кругу**

Порядок работы группы такой же, как за «Круглым столом». Отличие в том, что члены группы высказываются в заранее установленном порядке (например, по часовой стрелке).

#### **«Трехшаговое интервью»**

Группа разбивается на пары (в группе из трех человек двое интервьюируют третьего). Работа в парах: один интервьюирует другого; второй интервьюирует первого (меняются).

Группа собирается вместе: все члены группы выступают поочередно.

#### **«1–2–все»**

Каждый член группы работает над подготовкой материала самостоятельно. Члены группы обсуждают свои результаты и готовят вариант материала в парах. Пары представляют свои материалы на обсуждение группы. Группа готовит итоговый вариант материала.

#### **«Номера»**

Ведущий устанавливает порядок нумерации представителей группы. Каждый участник в группе получает номер (как вариант – стикер определенного цвета). Ведущий дает задание группам (например, все члены каж-

дой группы должны знать пять основных признаков здоровья), в конце предлагает каждой группе сцепить поднятые руки вместе в знак того, что задание выполнено.

Группы работают и по завершении работы подают ранее установленный сигнал.

Ведущий объявляет номер, и только один представитель от каждой группы отвечает на поставленный вопрос. Ведущий выслушивает ответы участников.

Номера, которые назначаются членам группы, можно заменить цветами спектра. Этот вариант структуры часто называют «Цвета».

#### **«Аквариум»**

Учащиеся разбиваются на группы по шесть человек. Для работы в группе определяются три роли. Группа делится на три пары. Члены каждой пары берут на себя исполнение одной из ролей (дублеры). В каждой паре назначаются (выбираются) первый и второй исполнитель выбранной (назначенной) роли. Оборудуется место для работы исполнителей трех ролей (смена). Первая смена исполнителей (три человека) располагается у стола, вторая – садится сзади (каждый дублер садится за спиной своего напарника). Ведущий устанавливает продолжительность работы смены (2–4 мин.) и дает сигнал к началу работы. Участники первой смены работают, второй – только наблюдают (любое вмешательство наблюдателей в работу запрещено). По истечении установленного времени исполнители меняются местами (пересаживаются). Теперь второй исполнитель работает, а первый наблюдает. Дублеры начинают работу с того места, где ее прервал сигнал о смене участников работы. По сигналу ведущего смена повторяется несколько раз.

По схеме «Аквариум» возможна организация работы в группах по четыре человека. В этом случае участники проводят обсуждение не по три человека, а парами.

#### **«Мозаика»**

Это универсальная структура взаимодействия, которая основана на идее разделения работы между исполнителями с последующей сборкой результатов. Ее можно с успехом использовать, например, для организации работы внутри группы. При этом:

- каждый член группы разрабатывает свой раздел материалов (может работать над ним самостоятельно, с участием других членов группы или других групп);
- подготовленный материал представляется партнерам, изучается и (или) используется совместно.

Экспертные группы можно как создавать, так и не создавать. Они могут организовываться по разным основаниям. Например, члены экспертных



групп ищут информацию по общей теме в различных источниках (СМИ, энциклопедия, Интернет). Можно организовать несколько межгрупповых экспертных пар участников и т.п. Еще один вариант «Мозаики» – каждая группа разрабатывает свой аспект общей темы, а работа по всей теме (сборка) ведется фронтально. Количество вариантов этой структуры практически не ограничено.

## ДЕБАТЫ

Дебаты – это целенаправленный и упорядоченный (структурированный) обмен идеями, суждениями, мнениями, т.е. дебаты – это своеобразная форма дискуссии.

В связи с этим целесообразно использовать дебаты в работе с начинающими. Дебаты – это интеллектуальная игра, суть которой заключается в том, что две команды выдвигают свои аргументы и контраргументы по поводу предложенного тезиса, чтобы убедить жюри в своей правоте.

Таким образом, цель дебатов – представить точки зрения и убеждающие аргументы. Дебаты – это спор по правилам. Дебаты – это технология проведения игр, формирующих навыки критического мышления, умения отстаивать свою позицию, действовать в новых непредсказуемых ситуациях, быть терпимым к другим точкам зрения.

Дебаты формируют активную гражданскую позицию и способствуют социализации и самореализации.

Дебаты проводятся по наиболее актуальным и противоречивым темам. В ходе игр участники получают основательные знания по актуальным проблемам (темам), учатся правильно строить свою речь, получают навыки ведения исследовательской работы, проходят через мастерские логики, риторики, культуры речи, имиджа спикера.

### Основные элементы дебатов

**1. Тема.** Первый шаг в любых дебатах – формулировка темы. Это не простая задача. Во-первых, тема должна быть актуальной, затрагивать значимые проблемы. Во-вторых, тема должна быть пригодной для вынесения на дебаты. Формулировка должна следовать определенным принципам: тема дебатов формулируется в виде утверждения и не дает преимуществ ни одной из сторон, т.е. чтобы и сторона «за» и сторона «против» могли одинаково эффективно развивать свои аргументы.

**2. Система аргументации.** Каждая команда для доказательства своей позиции создает систему аргументации, т.е. совокупность аспектов и аргументов в защиту своей точки зрения, представленных в организованной форме. С помощью аргументации команда пытается убедить судью, что ее позиция по поводу темы наилучшая.

**3. Поддержка и доказательства.** Вместе с аргументами участники дебатов должны представить судье свидетельства-поддержки (цитаты, факты, статистические данные), доказывающие их позицию.

**4. Перекрестные вопросы.** Большинство видов (но не все) дебатов предоставляют каждому участнику возможность отвечать на вопросы спикера оппонента. Раунд вопросов спикера одной команды и ответов спикера другой называется перекрестными вопросами. Вопросы могут быть использованы как для разъяснения позиции, так и для выявления потенциальных ошибок у противника. Полученная в ходе перекрестных вопросов информация может быть использована в выступлениях следующих спикеров.

#### **Форма проведения**

Дебаты могут принимать различные формы. Число участников колеблется от двух до четырех в каждой команде. В некоторых видах дебатов участникам разрешается лишь произносить свои речи, в других же им дается возможность участвовать в перекрестных вопросах.

Наиболее распространенным и приемлемым для студенческой молодежи является следующий формат (вид) дебатов: в дебатах участвуют две команды из трех человек (они называются спикерами). Спикеры обсуждают заданную тему, при этом одна команда утверждает тезис (эту команду называют утверждающей), а другая (отрицающая команда) его опровергает.

Обсуждение происходит в соответствии с регламентом игры. Команды также имеют право на 8-минутный перерыв (таймаут) для консультации друг с другом. Его они могут использовать полностью перед каким-либо из выступлений или частями.

За соблюдением регламента игры следит таймспикер, который показывает спикерам, сколько осталось времени до конца выступления или таймаута – промежутка времени, который команда может взять для совместного обсуждения вопросов или контраргументов.

Каждый раунд дебатов судит судейская коллегия, состоящая из нечетного числа судей. По ходу игры судьи заполняют судейский протокол, в котором фиксируют все аргументы и контраргументы команд, а по окончании дебатов судьи, не совещаясь между собой, принимают решение, какой команде отдать предпочтение по результатам дебатов (аргументы и способ доказательства которой были более убедительными). Это решение находит свое отражение в протоколе. Команда, набравшая большее количество голосов судей, побеждает.

То, что в дебатах выигрывает та или иная команда, не означает, что верна позиция, ею отстаиваемая. Ведь эта же команда волею жребия могла бы играть и на другой стороне.

Победа полностью зависит от мастерства команды: индивидуальных умений спикеров, коллективной работы, высокого класса игры.

Согласно правилам, команды должны отстаивать свои позиции до конца игры. Поэтому на первый взгляд кажется, что при обучении дебатам не вырабатывается такой навык, как способность достигать компромисса. Однако, анализируя тему дебатов в процессе подготовки, участники будут учитывать и различные подходы сторон. Косвенно такая деятельность способствует развитию готовности к компромиссу.

## ДЕЛОВАЯ ИГРА

Деловая игра – моделирование процессов и механизмов принятия решений. В деловой игре процесс выработки решений происходит в условиях поэтапного, многошагового уточнения необходимых факторов, анализа информации, поступающей дополнительно и вырабатываемой в ходе игры.

Деловую игру можно проводить в проектных играх, при необходимости выработать общее решение. В процессе игры участники анализируют ситуацию, принимают и обсуждают решения, а также вступают между собой в определенные отношения, которые могут носить характер соперничества, сотрудничества, формального взаимодействия и т.д.

Деловая игра дает участникам возможность увидеть результаты своих действий, сравнить их с результатами других участников и в случае необходимости скорректировать свое решение.

### **Особенности организации**

В деловой игре выделяют следующие этапы:

1. Планирование.
2. Подготовка.
3. Введение в игру.
4. Разделение участников на группы.
5. Изучение ситуации.
6. Обсуждение ситуации в группах.
7. Игровой процесс (анализ ситуации, принятие решения, оформление).
8. Подведение итогов игры. Анализ деятельности групп. Оценка эффективности работы участников и групп.
9. Разбор оптимального варианта.
10. Общая дискуссия.

### ***Планирование***

Включает в себя определение места, времени, длительности и цели игры. На этапе планирования определяется, какой реквизит необходим для проведения игры, какое минимальное и максимальное число участников может принимать в ней участие. Продумываются вопросы, которые будут заданы участникам, а также желаемый результат обсуждения.

### ***Подготовка***

Приготовьте необходимое количество копий правил и инструкций игры, если они вводятся, а также весь необходимый реквизит.

### ***Введение в игру***

Этот этап касается непосредственно игры и помогает участникам понять ее цель и основные правила проведения. Расскажите о цели игры. Раздайте участникам их роли (если они планируются), правила игры и объясните их. Дайте время участникам еще раз просмотреть все и ответьте на их вопросы. Установите время окончания игры. Ведущие во время работы групп могут оказывать им помощь.

### ***Разделение участников на группы***

Оптимальное количество участников группы – 3–5 человек. Желательно, чтобы участники группы были психологически совместимы.

### ***Изучение ситуации***

Для изучения ситуации участники получают необходимую информацию от ведущего, а также обеспечиваются дополнительной информацией (например, правовыми, статистическими, экономическими документами).

### ***Обсуждение ситуации в группах***

В процессе этого этапа задача ведущего – управлять работой групп, помогая отстающим группам, консультируя участников по вопросам, возникающим у них в процессе обсуждения. Важным моментом является фактор времени. Конечно, не стоит постоянно напоминать участникам, сколько времени осталось, однако разумно, если в кабинете, где проводится игра, будут висеть часы.

### ***Игровой процесс***

После изучения ситуации начинается сам процесс игры, заключающийся в продуцировании участниками возможных решений поставленной задачи, их анализе, выработке общего заключения.

Вся информация, отражающая деятельность групп, по необходимости заносится в специальные протоколы, которые после игры могут быть обработаны и проанализированы ведущим. Например, анализируются стратегии взаимодействия, эффективность взаимодействия, количество выдвинутых решений, степень реалистичности решений и т.д.

Игра, как правило, заканчивается, если цель игры достигнута. Но иногда до окончания игры понятно, в каком направлении развиваются события, и ее можно и нужно прервать и перейти к обсуждению.

### ***Подведение итогов игры***

На этом этапе проводятся анализ деятельности групп и оценка принятых ими решений. Группы сравнивают свою стратегию и стратегию конкурентов, на собственном опыте видят эффективность разных стратегий принятия решений. Очень важно задавать вопросы корректно, не давить на

группу, желая получить «правильный» ответ. Таких ответов просто нет. Задача ведущего правильно прокомментировать прошедшее действие, помочь группе сделать соответствующие выводы.

### ***Разбор оптимального варианта***

После анализа деятельности групп важным является вынесение единого правильного (эффективного) решения конкретной ситуации, соотнесение его с реальными обстоятельствами, обоснование принятого решения.

### ***Общая дискуссия***

Целью дискуссии являются закрепление принятого решения, а также заострение внимания участников на возможности решения ситуации, взаимодействия в решении многих актуальных проблем.

### ***Особые рекомендации***

Игра всегда должна находиться в контексте поднятой проблемы. Игра должна апеллировать к аудитории, ее опыту и составу. Если у вас не очень много времени, лучше не затевать длинной игры, чтобы успеть ее закончить. Если игра сложная, то очень важно, чтобы правила были понятны всем участникам. Следует учитывать то, что часть из них воспринимает информацию на слух, а часть – только после прочтения текста. Поэтому все условия, роли, требования должны быть не только прочитаны вслух, но и напечатаны или написаны на листе бумаги.

Обсуждение игры и выводы часто требуют больше времени, чем ее проведение. Эта часть работы зависит от числа участников и квалификации ведущего. Поэтому имеет смысл определять вопросы предварительно, еще на стадии подготовки. Планируя игру, вы должны четко представлять, какой момент игры для чего нужен.

Игры могут приводить к всплеску эмоций в группе. Будьте готовы к этому. В игре должны принимать участие все члены группы. Если кто-то отказывается играть определенную роль, сделайте его наблюдателем с четко сформулированным заданием.

## **ДИСКУССИЯ**

Под дискуссией понимается совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса, позволяющее прояснить (изменить) мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения.

Цель дискуссии заключается в получении аргументированных точек зрения или позиций на заданный предмет или проблему.

Использование дискуссии в образовательных программах уместно в следующих случаях:

- когда ваша цель заключается в поощрении критического мышления или улучшения навыков общения;
- когда необходимо «самостоятельно открыть» новые идеи;

– когда необходимо сформировать или изменить отношение к проблеме со стороны участников.

По степени активности ведущего групповые дискуссии можно условно разделить на *структурированные* (задается тема и регламентируется порядок прохождения дискуссии) и *свободные* (тема выдвигается самими участниками, ход дискуссии не регламентирован, ведущий пассивен или же участвует в дискуссии на правах рядового собеседника). Конечно, очень хорошо, когда обучающиеся сами выдвигают для обсуждения важные для них темы, но полностью свободные дискуссии в подростковых группах, как правило, не очень продуктивны. Даже если дискуссия начинается как свободная, ведущий обычно вносит в нее определенный элемент структурированности.

### **Особенности организации**

#### ***Подготовка***

Четко определите цель. Выберите тему для обсуждения, которая ясно отражает вашу цель. Подберите вопросы раскрывающего характера, которые будут стимулировать дискуссию. Подготовьте дополнительные вопросы, стимулирующие воображение, которыми вы сможете воспользоваться для достижения целей обучения.

#### ***Учет времени***

Дискуссия требует строгого распределения времени. На каждое выступление отводится не более 3 мин. По истечении этого времени выступающему дается шанс кратко завершить свою мысль и аргументы, после чего он лишается слова. Для изложения мнения эксперта или программного выступления отводится от 5 до 15 мин. Следует принять решение относительно условных сигналов, при помощи которых будет запрашиваться дополнительное время либо останавливаться действие.

#### ***Введение правил***

Участников следует приучать придерживаться правила: «Когда один говорит, другие слушают». Если это правило соблюдается плохо, можно ввести дополнительные условия: между участниками передается предмет, например, небольшая мягкая игрушка. Говорит только тот, у кого данный предмет сейчас в руках, остальные слушают. Иногда можно иметь два таких предмета, один из которых находится в руках у ведущего, т.е. ведущий оставляет за собой право высказываться независимо от того, у кого в руках второй предмет; свою мысль каждый из участников может высказывать только после того, как повторил основную мысль выступавшего перед ним.

Необходимо рассаживать участников дискуссии таким образом, чтобы им было видно друг друга. Это дает возможность замечать реакцию, не выраженную словами.

Многие дискуссионные темы заранее предполагают, что среди участников будут представители различных мнений. Однако может случиться так, что они окажутся единомышленниками. Этого следует избегать, для чего требуется определенная политика приглашения участников или же ввод специальной роли участника, намеренно высказывающего противоположную точку зрения.

### МЕТОД КОНКРЕТНЫХ СИТУАЦИЙ

Метод конкретных ситуаций стал наиболее известным в программах подготовки менеджеров, лидеров. Он эффективен прежде всего для формирования таких ключевых профессиональных компетенций в процессе обучения, как коммуникабельность, лидерство, умение анализировать в короткие сроки большой объем неупорядоченной информации, принятие решений в условиях стресса и недостаточной информации. В этом своем качестве он выступает как принципиально необходимое дополнение к лекционной методике проведения занятий, которая является «каркасообразующим» элементом обучения в классической, университетской системе образования.

В качестве важнейшего принципа использования конкретных ситуаций в работе с молодежью применим следующий: **«движение к истине важней, чем сама истина»**. Поэтому данный метод предполагает:

- подготовленный в письменном виде пример ситуации из практики;
- самостоятельное изучение и обсуждение ситуации обучающимися;
- совместное обсуждение ситуации в аудитории под руководством педагога.

При этом для достижения практической значимости обучения акцент делается на трех моментах:

1) конкретная ситуация должна соответствовать определенному контексту той темы, в рамках которой рассматривается;

2) участие студентов в изучении и обсуждении конкретных ситуаций должно быть активным, что предполагает самостоятельную проработку проблемы;

3) работа с материалом конкретной ситуации должна научить студентов анализировать конкретную информацию, прослеживать причинно-следственные связи, выделять ключевые проблемы и (или) тенденции в различных процессах.

Последнее обстоятельство достигается благодаря комплексности конкретной ситуации и в зависимости от поставленных целей, возможности ее ориентации либо на иллюстрацию теоретического материала, либо на обучение навыкам анализа сложных информационных потоков, либо на принятие управленческих решений, либо на все вместе взятое.

## «МОЗГОВОЙ ШТУРМ»

Брейнсторминг, «мозговой штурм» – это тип взаимодействия, задачей которого является продуцирование участниками группы максимального количества идей на предложенную тему.

Это один из самых простых и в то же время весьма эффективный метод работы с группами. Перед группой ставится конкретная задача. Важно правильно сформулировать проблему в виде вопроса, чтобы участвующие генерировали свои предложения, отвечая на вопрос. Как правило, «мозговой штурм» проводят в темпе, сжато.

Эта техника хорошо срабатывает потому, что мнения одного человека нередко стимулируют мнения другого, идеи возникают одна за другой.

Метод «мозгового штурма» может быть рассмотрен с двух точек зрения: 1) как способ организации малой группы (управление групповой динамикой, ускорение развития группы, например, через разрешение межличностных конфликтов); 2) как способ развития творческого мышления у участников.

### **Правила «мозгового штурма»**

1. Все предложения записываются.
2. Никакой оценки во время процесса.
3. Все идеи равноправны и лишаются авторства.
4. Не существует безумных идей.
5. Безумные идеи способствуют генерации вполне нормальных.
6. Необходимо установить время окончания работы.
7. Самые гениальные предложения появляются в последние 10% отведенного на работу времени.

### **Особенности организации**

Группа должна состоять примерно из 10 человек. В группе должно быть всего лишь несколько человек, сведущих в рассматриваемой проблеме, чтобы предоставить полный простор воображению участников. Лица, обладающие специальными знаниями, слишком искусные в том или ином деле, нежелательны. Их стремление осмысливать высказываемые идеи в соответствии с имеющимся опытом может сковывать воображение.

У участников должна быть высокая заинтересованность в нахождении максимально возможного числа новых идей и подходов. Ведущий не должен подавлять группу, однако он должен занимать такое положение, которое позволит ему председательствовать на заседании. Хорошо, если бы в его распоряжении была доска.

Наблюдатели, являющиеся по существу секретарями, фиксируют все, что говорится, даже то, что, по их мнению, не имеет никакого значения. Они должны быть внимательными и записывать даже шутки, остроты и каламбуры. Наблюдатели-секретари могут распределить между собой функции:



наблюдатель *A* записывает то, что говорят 1-й, 2-й, 3-й участники, наблюдатель *B* – что говорят участники 4, 5, 6 и т.д. Они не должны фиксировать, кому принадлежат высказывания, и не принимать участие в дискуссии.

### **Ход «мозгового штурма»**

#### ***Вступительный этап***

На вступительном этапе ведущий сообщает о методе и правилах игры, четко и ясно излагает вопрос, требующий решения. Группа делится на участников и наблюдателей-секретарей. Их задача – фиксировать все идеи, высказываемые участниками. Задачи участников – высказывать все, приходящее им в голову. Важнейшим условием является отсутствие внутренней и внешней критики предложений. Участники не должны прерывать друг друга. Идея, высказанная одним, может «навести на мысль» другого.

#### ***Этап генерации идей***

Основной этап, который представляет собой творческую часть процесса. Итогом данного этапа должен стать полный список предложенных идей. На этом этапе все желающие высказывают любые мнения относительно решения без каких-либо оценок, обсуждения или упорядочения. Ведущий также может принимать участие в генерации идей, особенно когда предложения исчерпаны. Высказанные идеи записываются на чистом листе (на ватмане, доске). Секретарь может повторить, уточнить формулировку для более четкой, краткой записи, не изменяя при этом сути сказанного, не настаивая на собственном варианте формулировки.

#### ***Этап обсуждения и классификации идей***

На этом этапе проводятся обсуждение, классификация, отбор перспективных предложений.

#### ***Заключительный этап***

На этом этапе участниками обсуждения или другими членами группы, экспертами, специалистами осуществляется критика идей по следующим критериям: возможность реализации в данных условиях; возможность реализации сразу, после определенного срока, при дополнительных условиях; возможность применения идей в других областях.

#### ***Подведение итогов***

Можно провести его в виде резюме «мозгового штурма», сделать это путем анализа и обсуждения.

### **Модификации «мозгового штурма»**

#### ***Карточный штурм***

Все идеи записываются на отдельных карточках. Как правило, от каждого участника 3–5 предложений. Затем все вывешивается на доске, и можно приступить к процессу группировки. Удобно, если группа не очень большая или очень разнородна.

### ***Групповой штурм***

При таком подходе «мозговой штурм» проходит в группах из 5–7 человек, а затем каждая группа по очереди предлагает одну новую идею. Его лучше использовать, если число участников больше 15 и помещение не позволяет свободно услышать каждого участника.

### ***Метод 6–3–5***

Это тоже метод генерации идей и предложений. Название произошло от следующего:

- 6 участников,
- 3 идеи,
- 5 мин.

Каждый пишет 3 идеи на листе бумаги, затем листы передаются по кругу. На полученном листе нужно дописать 3 новых идеи и передать дальше. Процесс заканчивается, когда новых идей не возникает. Чаще всего для этого достаточно одного круга.

### ***Метод объективных оппонентов***

Каждая группа (или ведущий) выбирает своего человека, который играет роль оппонента в другой группе, помогая ей критически взглянуть на предложенные идеи.

### ***SPAN-метод***

Каждый участник дает определенное количество баллов каждой из предложенных идей. Баллы выставляются пропорционально степени важности идеи с точки зрения участника. Общее число баллов – 100. Этот метод хорошо использовать для маленькой группы (4–7 человек).

### ***Рейтинг***

Участники дают 1, 2 и 3 место (соответственно 1, 2, 3 балла) идеям, которые представляются для них важными. Для дальнейшего обсуждения выбираются те, которые набрали большее количество голосов и меньшее количество баллов.

### ***Светофор (красные, желтые, зеленые карты)***

Это метод достижения консенсуса.

Он характерен тем, что подходит для легко управляемой группы (15–30 человек); если необходимо, быстро определит наименее спорные вопросы темы; если необходимо, дает быструю обратную связь; быстро сортирует большое количество проблем.

Каждый участник получает карточки трех цветов и затем по сигналу ведущего просто голосует ими.

Цвета означают:

- красный – нет, я не согласен;
- желтый – я могу жить с принятым решением и соглашаюсь поддержать его;

– зеленый – да, я согласен.

После того, как наименее спорные проблемы отброшены, можно продолжить обсуждение более спорных любыми другими способами.

## ПРОЕКТНЫЕ ИГРЫ

### **Метод проектов**

Под проектом (от лат. *proiectus* – брошенный вперед) понимается:

- 1) разработанный план сооружения, механизма, устройства;
- 2) предварительный текст какого-нибудь документа;
- 3) замысел, план.

Такое толкование значения этого слова близко к его общетехническому пониманию. Поэтому в технической сфере смысл разработки проекта как раз и состоит в том, что в результате должны появиться либо определенный материальный объект, либо алгоритм его создания, а также необходимая документация и технология. Термином «проект» объединены, таким образом, как работа по созданию проекта, сам продукт этой работы, так и способы тиражирования этого продукта в других условиях.

Проекты стали распространенной формой продуктивной и общественно значимой деятельности людей в самых различных сферах. Мы постоянно слышим о гуманитарных, экологических, экономических, политических, спортивных, развлекательных и других проектах.

Назначение проектных игр – формировать проектное мышление участников, умение работать с проблемой. Проектные игры с учащимися могут иметь сюжет, а могут проводиться на реальном материале, например, в связи с каким-то мероприятием, в котором класс должен принять участие. Подготовка к нему вполне может осуществляться в виде проектной игры.

*Проектная деятельность студенческого актива* – совместная учебно-познавательная, творческая или игровая деятельность обучающихся, имеющая общую цель, согласованные методы, способы деятельности, направленные на достижение общего результата деятельности. Непременным условием проектной деятельности являются наличие заранее выработанных представлений о конечном продукте деятельности, этапов проектирования (выработка концепции, определение целей и задач проекта, доступных и оптимальных ресурсов деятельности, создание плана, программ и организация деятельности по реализации проекта) и реализации проекта, включая его осмысление и рефлексию результатов деятельности. Основная ценность проекта – общий конечный результат.

### **Задачи:**

1) научить самостоятельному достижению намеченной цели, предвидеть мини-проблемы, которые предстоит при этом решить;

- сформировать умение работать с информацией, находить источники, из которых ее можно почерпнуть;
- сформировать умения проводить исследования, передавать и презентовать полученные знания и опыт;
- сформировать навыки совместной работы и делового общения.

#### **Этапы работы:**

- 1) сбор информации;
- 2) обсуждение и систематизация данных;
- 3) формулирование цели;
- 4) изготовление моделей (макеты, сценарии, планы);
- 5) выбор способа представления результатов;
- 6) распределение ролей для защиты;
- 7) защита (презентация);
- 8) коллективное обсуждение защиты, оценка.

### **РОЛЕВАЯ ИГРА**

Ролевая игра – это маленькая пьеса, разыгрываемая участниками. В основном, импровизированная. Ее цель – оживить обстоятельства или события, знакомые участникам. Ролевые игры повышают понимание ситуации и вызывают сопереживание по отношению к оказавшимся в ней людям.

#### **Использование метода**

Совместно с участниками определяется проблема, которую будет иллюстрировать ролевая игра. Определите ситуацию действующих лиц. Вместе решите, сколько человек будут участниками, а сколько – наблюдателями, проводить ли ролевую игру в малых группах или без деления на группы. Приглашайте к участию застенчивых участников. Также решите, в какой форме будет представлена ролевая игра. Например: как рассказ (где рассказчик описывает ситуацию, а остальные участники от имени «своих» персонажей рассказывают, что произошло дальше); как инсценировка (где персонажи взаимодействуют, придумывая диалог по ходу действия); как инсценированный суд (где участники представляют себя свидетелями, дающими показания).

Можно организовать ролевую игру в виде «параллели» – группа разбивается на мелкие группы (2–4 ученика), которые одновременно разыгрывают ролевую игру. Можно проводить «ротацию ролей», при которой роль основного участника поочередно играют разные исполнители.

Возможен вариант обмена ролями как между исполнителями, так и исполнения совершенно незнакомых ролей (например, подросток играет начальника), человека другого пола, расы, и т.п. Дайте участникам несколько минут на обдумывание ситуации и своих ролей. Если нужна перестановка мебели, сделайте ее сразу.

Во время ролевой игры может быть полезно в какой-либо критический момент остановить действие и опросить участников и наблюдателей о том, что происходит.

Очень важно не заигрывать проблему. Ролевая игра служит лишь для мотивации, актуализации проблемы. Гораздо больше времени и сил нужно уделить обсуждению затронутой в игре проблемы. Можно проиграть одну и ту же ситуацию несколько раз (в нескольких группах), чтобы найти эффективное решение той или иной проблемы.

Так как ролевые игры имитируют реальную жизнь, они могут затронуть вопросы, на которые нет простого ответа. В связи с этим не следует создавать впечатление, что есть только один ответ там, где это не так. Очень важно, чтобы все принимали существование различных точек зрения как естественную, нормальную ситуацию. Ведущие не должны навязывать свою точку зрения в отношении спорных вопросов или пытаться любой ценой достигнуть единодушия. Тем не менее, можно обобщать те точки зрения, по которым было достигнуто согласие, и оставлять открытыми вопросы, вызывающие разногласия.

Использование ролевых игр требует чуткости, уважения чувства отдельных участников, учета социальной структуры группы.

### **Особенности ролевой игры для развития навыков**

В ролевой игре, как ни в какой другой форме активной работы, отрабатываются социальные, коммуникативные навыки, составляющие основу социальной компетентности.

*Первое правило* проведения ролевой игры заключается в следующем: игра направлена на отработку только одного навыка, нельзя в одной игре задавать два разных навыка и проводить анализ по двум различным основаниям. В этом случае группа не усвоит материал и не отработает ни один из двух навыков.

*Второе правило* – отрабатываемый навык должен входить в обязанность развития конкретного возраста. Овладение навыками помогает социализации подростков.

Социальные навыки являются связующим звеном между личностью и социумом. Когда навык не усвоен, человек вступает в каждую ситуацию социального взаимодействия как в новую, и распознавание такой ситуации и возможностей поведения в ней требует временных и энергетических затрат.

Таким образом, обязанности развития реализуются через ряд навыков, каждый из которых в свою очередь состоит из 4–6 шагов. Несколько простых (5–6-шаговых) навыков могут в совокупности составлять сложный навык. Методика их выработки предполагает работу как с группой участников определенного возраста, так и с отдельным ребенком.

### **Моделирующие игры**

Типичными являются ролевые игры, моделирующие принятие решения в условных ситуациях, зачастую экстремальных, таких как: кораблекрушение, необитаемый остров, экспедиция на другую планету, в другую страну и т.п.

Моделирующие игры основываются на замене реальности обобщенной, а порой абсолютно абстрактной моделью. Условность моделей позволяет отойти от реальности, тогда как заложенная в модели структура действий способствует эффективной отработке способов действий и навыков.

Во многих случаях ценность моделирующих ролевых игр состоит в их содержании – проигрывается конкретный материал, содержание которого важно для молодых лидеров. Однако довольно часто содержательная сторона ролевой игры сама по себе ценности не представляет. Так, широко известные ролевые игры «Катастрофа на воздушном шаре», «Необитаемый остров» могут быть интересны с содержательной стороны разве что при подготовке подростков к службе в рядах МЧС. Ценность таких игр состоит не в содержании, а в том, что они позволяют эффективно продемонстрировать или выработать какие-либо поведенческие модели. Интерес смещается к взаимоотношениям, возникающим в ходе игры, ситуации же подбираются таким образом, чтобы максимально четко и интересно продемонстрировать рассматриваемые явления.

### **СУДЕБНЫЙ ПРОЦЕСС (СУД)**

Это игровое мероприятие представляет собой спроектированный силами участников судебный процесс, на котором рассматриваются различные актуальные проблемные (в том числе конфликтные) вопросы и ситуации. Вопросы и ситуации могут быть связаны с различными проблемами общественной и индивидуальной жизни. Например, «Дело об ответственности за употребление наркотиков», «Дело о допустимости свободного посещения занятий» могут поднять вопросы общественных оценок, помогут найти основания различия взглядов и отношений к социальным явлениям.

Ценность этих «судов» состоит не только в понимании участниками актуальных проблем, которые подлежат анализу, но и в понимании возможностей в решении этих проблем. Устройство процедуры судебного следствия – довольно сложная задача для начинающих лидеров, поскольку процедура должна быть способной действительно «работать» на разрешение, а не на усугубление конфликтной или проблемной ситуации. Благодаря этим задачам, участники очень хорошо начинают осознавать роль и действие отдельных правовых механизмов и могут гибко подходить к использованию традиционных судебных процедур гражданского и уголовного процесса.

Игровые судебные процессы могут почти полностью воссоздавать атмосферу судебного исследования. Все судебные позиции разыгрываются участниками самостоятельно, за исключением позиций экспертов.

В результате учащиеся получают возможность познакомиться с различными точками зрения на проблему или вопрос, провести своеобразное «следствие», выслушать мнения экспертов, облаченных в другие роли.

### **Особенности организации**

#### ***Подготовка***

Ведущий в процессе предварительной подготовки рассказывает об устройстве суда и целях игрового судебного процесса и предлагает обучающимся выступить организаторами и участниками. Формируются «дела», которые должны отразить проблемы в контексте актуальных молодежных тем.

Дело ведут следователи, которые должны расследовать все обстоятельства дела, произвести опрос свидетелей, сконструировать факты, лежащие в основе доказательств, и сформулировать обвинение (если таковое никто не выдвинул).

Одновременно со следователями работает группа процедурно-правовой комиссии (2–3 человека), а также включаются в работу защитник и обвинитель. Согласно распределенным ролям, до начала суда все участники процесса должны уяснить для себя цели и задачи по выбранной процессуальной позиции на суде.

#### ***Процессуальные позиции игрового суда***

- обвинитель – подготавливает отрицательную оценку фактов, формулирует обвинение, поддерживает иск;
- истец – выступает с претензией к кому-либо (ответчику);
- защита – ведет защиту ответчика, дает положительную интерпретацию фактам, представленным обвинением, готовит свои факты, оправдывающие ответчика;
- ответчик – лицо, к которому обращен иск истца;
- судья – ведет судебный процесс в соответствии с целями суда;
- присяжные – наблюдают за ходом процесса, оценивают доказательства и стараются выяснить, в чем суть конфликта и какие возможные пути есть для его разрешения. Основная задача – понять происходящее. Они прекращают прения сторон в момент полной ясности дела. По окончании суда присяжные выносят вердикт, в котором отражают свое понимание конфликта (проблемы) и свою оценку ситуации;
- свидетель – дает показания об известных ему фактах;
- эксперт (из специалистов, учителей или учащихся более старших классов) – дает квалифицированные оценки по всем вопросам, указывает на ошибки и выдвигает предложения по дальнейшим действиям на суде;

– публика – наблюдает за ходом процесса. Публика – все не задействованные в других позициях людях.

### ШОУ-ТЕХНОЛОГИИ

Различные игровые мероприятия типа шоу демонстрируют телепередачи: «Звездный час», «Пусть говорят», «Один в один», классический КВН и др. Что общего мы можем наблюдать в их проведении? По крайней мере, три особенности: деление участников на выступающих («сцену») и зрителей («зал»), соревновательность на сцене, заготовленный сценарий.

Цели при организации мероприятия по аналогии с шоу сходны с целями любой воспитательной акции, в которой участвует группа обучающихся, и представлены в следующем единстве: педагогическая цель (для зрителей – опыт эмоционального реагирования в культурных формах), жизненная задача (для активных участников «сцена» – опыт индивидуальной и совместной публичной соревновательности), организаторская задача (социальная полезность).

#### **«Что? Где? Когда?»**

Группа заранее делится на три подгруппы, раздаются домашние задания – придумать вопросы для игры, подготовить номера команд, листы учета с фамилиями игроков для капитанов. Игра состоит из шести этапов.

1. Вступительное слово ведущего.
2. Разминка – повторение всех ключевых вопросов темы. Отбор самых интересных вопросов для команд-соперников.
3. Время на обдумывание вопроса и количество баллов за ответ.
4. Игра «Что? Где? Когда?». Команды по очереди выходят к центральному столу, раскручивают «волчок» и отвечают на вопрос.
5. Подведение итогов.
6. Заключительное слово ведущего.

#### **«Конкурс ораторов»**

Желательно, чтобы это упражнение выполнили как можно больше участников. Этот конкурс предполагает импровизацию. Вызывается любой участник (можно по жребию). Он должен произнести 2–3-минутную речь на любую заданную группой тему. Это задание следует разыграть тогда, когда в группе сложится достаточно доброжелательный климат и возникнет более полное доверие друг к другу. Тема выступления: «Как я отказался от предложения сверстника не идти на пару».

### ТОК-ШОУ

Ток-шоу – активная учебная форма групповой работы; может проводиться в виде драматизации конфликта, в котором задаются противоречивая



ситуация, характерные роли, однако основное действие разворачивается спонтанно, исходя из личностных особенностей участников драматизации.

Цель: дать возможность участникам группы проанализировать динамику конфликта, интерпретацию участников конфликта причин и мотивов их поведения и испытываемых ими чувств.

Ток-шоу – одна из наиболее интересных форм организации воспитательного процесса. Эта дискуссионная форма привлекательна для студентов тем, что можно поспорить со сверстниками и ведущим, все подвергнуть сомнению, приводя свои аргументы, отстаивать собственную точку зрения. Организационно ток-шоу позволяет включить в дискуссию большое количество людей и как воспитательная форма имеет ряд достоинств:

- обсуждаются проблемы, волнующие молодых людей, в привлекательной и достаточно известной для них форме;

- аудитория делится на группы, отстаивающие или придерживающиеся различных точек зрения;

- ведущий направляет обсуждение на предмет спора, напоминая о правилах ведения дискуссии и о необходимости уважать друг друга;

- в ходе ток-шоу мнения ведущего не навязываются участникам, они свободны в своем нравственном выборе, и даже если они его не сделают в ходе диспута, дискуссия натолкнет их на размышления, на поиск истины.

### **Особенности организации**

Ведущим или участниками группы определяется конфликтная ситуация, актуальная для целей группы, выявляются основные действующие лица конфликта, выбираются участники – исполнители основных ролей. С каждым участником драматизации отдельно определяются стратегия, мотивы поведения и зона разногласия по отношению к другим участникам. Кроме основных, определяются роли, оказывающие влияние на протекание конфликта (например: соседи, дальние родственники, друзья и т.п.). Таким образом, все участники группы принимают активное участие в драматизации. Группа организует пространство, напоминающее зрительный зал: сцена, на которой будут действовать герои, и места для зрителей. Руководитель группы играет роль ведущего ток-шоу, он имеет право вводить новых действующих лиц, останавливать действие, организовывать рефлекссию участников драматизации на определенных этапах разыгрывания. Действующие лица организуют взаимодействие в соответствии с заданными ролями на сцене. На первом этапе в драматизации участвуют только основные действующие лица, по мере разворачивания действия руководитель может предоставлять слово другим участникам. Ценность мероприятия – в спонтанном проживании ситуации.

## ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ СТУДЕНТА

**Активность.** Студент должен принимать активное участие в учебной, общественной и спортивной жизни университета.

**Бережливость.** Студент обязан бережно относиться к имуществу и материально-техническому оснащению университета, а также к личному имуществу студентов, преподавателей и сотрудников. Он обязан аккуратно обращаться с библиотечным фондом.

**Взаимопомощь.** Студент должен по мере своих возможностей оказывать помощь своим коллегам-студентам, если они в ней нуждаются.

**Взаимоуважение.** Студент должен уважать личности других студентов, преподавателей и руководства университета, а также их мнение и точку зрения. Он обязан соблюдать высокую деловую и общую культуру, проявлять деликатность, тактичность, терпение, корректность, уважение к людям. В случае необходимости оказывать им моральную поддержку.

**Дисциплинированность.** Такие действия студентов университета, как кража чужого имущества, появление в вузе в нетрезвом состоянии, курение на территории университета, создание нерабочей обстановки в аудиториях и коридорах во время занятий и в читальном зале библиотеки, а также разговоры по сотовым телефонам на занятиях и в библиотеке являются категорически противоречащими правилам поведения студентов в высшем учебном заведении.

**Доброжелательность.** Студент должен быть учтив и вежлив при общении с другими студентами, а также преподавателями, сотрудниками и руководством университета.

**Добросовестность.** Студент должен делать все от него зависящее, чтобы достичь высоких результатов в учебе. Для этого он должен со всей серьезностью подойти к изучению всех учебных дисциплин: посещать лекционные и семинарские занятия, а также дополнительные курсы; готовиться к семинарским занятиям; посещать библиотеки; участвовать в семинарах, конференциях и остальных мероприятиях образовательного, общественно-культурного, спортивного и физкультурно-оздоровительного характера, организованных университетом. Студент должен своевременно выполнять поручения представителей профессорско-преподавательского состава и руководства, вовремя сдавать курсовые и дипломные работы, зачеты и экзамены.

**Ответственность.** Студент несет личную ответственность за соблюдение принципов поведения в университете.

**Пунктуальность.** Студент не должен опаздывать на занятия. Опоздание и пропуск занятий возможны только по уважительной причине (болезнь, подтвержденная справкой врача, чрезвычайные жизненные обстоятельства).

## АЗБУКА ЛИДЕРА

**Амбициозность.** Желание добиваться чего-то видимого и стремление к реализации своего потенциала. Лидер разумно амбициозен, он ставит перед собой высокие цели и стремится к их достижению.

**Аккуратность.** Аккуратность помогает достичь более качественных и продуктивных результатов работы в любой сфере жизни человека, помогает решить любые вопросы с большей точностью и в срок, делает условия жизни безопасными и комфортными.

**Беспристрастность.** Нельзя считать человека лидером, если он смещён в сторону определённых убеждений или человека, лидер должен быть справедливым и беспристрастным. Только тогда он сможет построить доверие и уважение людей, следующих за ним.

**Благодарность.** Способность быть благодарным развивает в лидере оптимистический взгляд на жизнь. Благодарность толкает человека на совершение ответных добрых действий, что способствует гармоничному взаимодействию.

**Вдохновенность.** Лидеру свойственна энергичность, он подвижен и постоянно движется к цели, полный энтузиазма, он находит нестандартные и эффективные решения которые ведут к успеху. Люди более открыто отвечают человеку страстно и преданно относящемуся к своему делу. Лидер должен быть источником вдохновения, он должен уметь мотивировать людей на действия.

**Великодушие.** Мощный фактор убеждения и лидерства. Однако и тут важно постоянно придерживаться одной линии и быть великодушным всегда. Великодушие, проявленное только один раз, вряд ли даст основание считать вас истинно великодушным и щедрым человеком. Настоящий лидер, который способен увлечь за собой людей, должен действовать в интересах своей группы и каждого отдельно взятого её участника, а не только в своих собственных.

**Гармоничность.** Лидер хладнокровен, он легко сохраняет спокойствие, терпим к неоднозначности, он стойко встречается лицом к лицу с проблемами. Лидер знает, что взрывы и бури эмоций приходят и уходят, значит, их следует принимать как часть пути, сохраняя холодную голову.

**Гласность.** Принцип максимальной открытости в деятельности лидера и свободы информации. Это недопустимость замалчивания проблем, существенное ослабление цензуры и снятие существующих или возникающих информационных барьеров.

**Дальновидность.** Лидер – человек ведущий за собой. Соответственно, он должен видеть на пару шагов вперед. Чтобы избрать правильный путь решения трудности, необходимо выяснить истоки возникновения

этой трудности. Так как никогда не бывает единственно верного решения, важно рассмотреть все альтернативы и выбрать наиболее оптимальную.

**Дружелюбие.** Так или иначе, каждый из нас взаимодействует с разными людьми. Кто стремится стать лидером, должен по-особому относиться к взаимоотношениям с окружающими личностями. Люди будут к вам тянуться, если им будет приятно с вами работать; если вы всегда сможете с ними ладить в любых ситуациях, даже самых некомфортных. Умение строить благоприятные взаимоотношения с людьми основано на трех факторах: понимание, симпатия и желание помочь.

**Естественность.** В поведении естественность проявляется в том, насколько человек непринужденно и легко ведет себя (общается, выступает, что-то делает). Именно естественное поведение чаще всего удерживает около нас нужных людей.

**Жажда знаний.** Стремление к обучению и получению новых знаний существенно для лидера, это помогает внедрению в производство, процессы и управление новых технологий. Люди, обладающие жаждой знаний, высокоэффективны в управлении организацией и людьми.

**Жизненная позиция.** Это внутренняя установка, обусловленная мировоззренческими, моральными и психологическими качествами личности и отражающая ее субъективное отношение к обществу. Жизненная позиция проявляется в реальном поведении человека, может быть активной или пассивной.

**Затейливость.** Лидер не только берется за любое назначенное дело, но и затевает свое, соответственно, каждый лидер – затейник.

**Затруднение.** Перерывы в деятельности, наступающий в связи с какой-либо психологической преградой, помехой, называется затруднениями. Они могут возникать как по объективным причинам, так и по субъективным (из-за стресса, усталости, переживаний).

**Изобретательность.** Именно она помогает внести изюминку в любое дело. Общество тянется к изобретательным людям.

**Инициативность.** Чтобы стать успешным, надо действовать, причем проявлять не какие-то абстрактные действия, а вполне конкретные. Если вы даже на немного остановитесь, вы уже рискуете потерять многое из того, что могли бы иметь. Двигаясь по заданному пути иногда вы будете совершать ошибки, но главное никогда не прекращать действовать. Проявляйте инициативу и в мотивировании самого себя: не ждите внешних стимулов, мотивируйте себя изнутри.

**Искусство слушать и слышать.** Лидер всегда должен строить свою коммуникационную стратегию со своими приверженцами таким образом, чтобы они говорили с ним не о том, что хочет слышать лидер, а о том, что ему действительно нужно знать в данной ситуации. Чтобы услышать то, что

на самом деле хотел донести до вас собеседник, во время разговора открывайте не только свои уши, но и свое сердце. Восприятие лишь голых фактов не даст вам шанса проникнуть в самую суть проблемы.

**Креативность.** Лидер принимает своевременные и соответствующие изменения в свои мысли, планы и действия. Он ищет новые пути решения встающих перед ним задач, подвергает их изменению с целью улучшения эффективности. Решения лидера часто нестандартны и отличаются высокой эффективностью и новизной.

**Коммуникабельность.** Если вы хотите стать лидером, крайне важно развивать в себе навыки общения с самыми разными людьми. Если у вас есть первоклассная идея, но вы не можете эффективно ее донести до окружающих, то как они о ней узнают? И тогда для них абсолютно не будет иметь значения тот факт, что вы обладаете какой-то уникальной идеей.

**Любвеобильность.** Любовь к делу и к людям, которые тебя окружают, делает человека лидером.

**Любознательность.** Склонность к приобретению новых знаний, пытливость.

**Личность.** Каждый лидер – это личность, представитель общества, свободно и ответственно определяющий свою позицию среди людей. Личность человека формируется именно во взаимодействии с окружающим миром, системой общественных и человеческих отношений, культурой.

**Менеджмент.** Менеджмент – это выполнение функций планирования, организации и руководства любым объединением, коллективом, группой.

**Мобильность.** Одно из главных лидерских качеств, помогающее добиваться результатов в делах.

**Мораль.** Мораль выступает как основа содержания нравственного воспитания личности. Это совокупность норм и принципов поведения человека по отношению к обществу и другим людям; это социальный институт, выполняющий функции регулирования поведения человека.

**Напористость.** Лидер находится в постоянном «движении», он добивается до сердца вопроса и находит решения. Лидеры ищут ответы и не сдаются до тех пор, пока не получают их. Они упорны в поиске информации и в реализации своих планов, которые необходимо регулярно проверять на эффективность.

**Настроение.** Каждому успешному человеку просто необходимо постоянно заряжаться позитивной энергией. Позитивные мысли и установки – важный момент в вашем становлении как преуспевающей личности. Это влияет не только на ваше собственное восприятие мира и окружающих вас людей, но и на то, как вас воспринимают окружающие люди.

**Открытость.** Это готовность принимать во внимание мнение и идеи других людей, что может существенно повысить эффективность организации. Будучи открытым к различным мнениям, лидер получает много больше информации для принятия своих решений. Лидер обсуждает с другими людьми свои идеи, что позволяет принимать более обоснованные решения. Напротив, излишняя закрытость, страх под видом конфиденциальности не может эффективно продвигать организацию.

**Осведомленность.** Осведомленный, или компетентный лидер – это человек, который может донести до окружающих свою мысль, может разработать план действий в решении поставленной задачи; спланировать то, что нужно сделать ему самому и что нужно сделать окружающим.

**Предприимчивость.** Готовность и стремление проявлять инициативу, устраивать какие-либо дела выделяет лидера из толпы.

**Преданность.** Чтобы увлечь за собой людей, вы должны быть преданны тому делу, которым занимаетесь. Адекватная влюбленность и приверженность своему делу – обязательные качества лидера. Ваша цель – заставить людей поверить в ваше общее дело, а как вы это сделаете, если сами не будете верить?

**Решительность.** Лидер решителен. Он быстро оценивает ситуацию и принимает решение, приносящее пользу организации и группе, столь же быстро лидер хватается за появляющиеся перед ним возможности. Решительно позволяет лидеру не упускать возможности, которые могут привести его к успеху.

**Релаксация.** От лат. *relaxatio* – уменьшение напряжения, ослабление. Лидеру необходимо владеть приемами релаксации как средством для снятия физического и умственного утомления, а также предупреждения агрессивности и неадекватного поведения во взаимодействии с окружающими.

**Рефлексия.** Способность лидера дать себе и своим поступкам объективную оценку, понять, как его воспринимают окружающие, прежде всего те, с кем он активно взаимодействует в процессе своей деятельности, называется рефлексией. В ее центре стоит осознание того, что лидер воспринимает и понимает в других и в отношениях с ними, как он может настроиться на действия оппонентов.

**Саморегуляция.** Система сознательных актов, действий, направленных на поддержание, достижение необходимого психического состояния, управление своей психикой. Может достигаться самоубеждением, самовнушением, самоприказом, самопринуждением.

**Стремление к совершенству.** Хороший руководитель не только поддерживает высокие стандарты, но и постоянно поднимает планку для дости-

жения совершенства во всех областях. Лидер не стоит на месте, он постоянно развивается, он осознанно воспринимает окружающую действительность и находит способы более эффективного воздействия на неё.

**Страсть.** Что может дать лидеру наличие страсти? Во-первых, она всецело развивает силу воли личности. Если в вас есть сильное стремление добиться чего-либо, вы всегда найдете в себе силы сделать это, даже если придется и чем-то пожертвовать. Во-вторых, страсть усиливает ваши возможности достичь намеченной цели. В-третьих, страсть способна изменить мир вокруг вас и стереть из вашего лексикона слово «невозможно».

**Самоконтроль.** Самоконтроль – одна из основ успеха в достижении поставленных целей. Без самодисциплины вы не сможете извлечь из своих возможностей весь максимум и раскрыть все свои умения и таланты. Чтобы развить в себе самоконтроль лидера, необходимо начать вести дисциплинированный образ жизни, причем касаться он должен не только работы, но и всех остальных сфер вашей жизни.

**Твердость.** На жизненном пути каждого человека время от времени встречаются сложные ситуации, и чтобы принять правильное решение, необходимо проявить свой характер. Как правило, именно в таких ситуациях и выявляется степень твердости характера и настойчивости.

**Темпераментность.** Лидер должен быть в состоянии прислушиваться к своему внутреннему голосу и твердо стоять на ногах, когда важное решение ложится на его плечи. Он должен уметь выражать своё мнение и действовать решительно. Он должен обладать эмоциональной стойкостью.

**Терпение.** Каждому человеку с активной позицией необходимо воспитывать в себе терпение: это единственный способ быть готовым к возникновению провоцирующих обстоятельств, таких как враждебность, критика или разочарование.

**Убеждение.** Уметь убеждать – значит уметь интеллектуально-эмоционально воздействовать на сознание, чувства, волю других. Убеждение основано на логике и доказательствах, преследует цель выработки собственных взглядов и нравственных критериев.

**Уверенность.** Уверенный лидер – это лидер, который способен посеять уверенность в других людях; лидер, который дает людям больше, чем от них получает; лидер, который расширяет свои возможности и возможности своих последователей.

**Умение преодолевать трудности.** Чтобы выработать в себе умение решать проблемы, опирайтесь на следующее: анализируйте текущую ситуацию и прогнозируйте возможные трудности; принимайте реальность такой, какая она есть; всегда рассматривайте полную картину, а не отдельные её фрагменты; действуйте по порядку, не пропуская ни одного шага; не опускайте руки, даже когда что-то пошло не так.

**Уравновешенность.** Лидер должен обладать гармоничным сочетанием качеств, без излишеств. Излишняя агрессивность и излишняя неприжённость вредна для команды лидера. Любое качество должно быть сбалансированным и не должно быть слишком выраженным.

**Фееричность.** Люди бывают разные, и чтобы привлечь к себе определенных людей иногда нужно быть фееричным, уметь удивлять и обращать на себя внимание.

**Феноменальность.** Феноменальность как качество личности – это способность быть исключительным, небывалым, редким, необычным, выдающимся по своим качествам, свойствам, силе проявления.

**Харизматичность.** Харизма – это личная притягательность, и чтобы её в себе развить, прежде всего необходимо научиться любить свою жизнь и людей, которые вас окружают. Общение с харизматичным лидером не оставит никого равнодушным.

**Целеустремлённость.** Этим качеством должен обладать каждый человек. Благодаря таким людям наше общество процветает.

**Человечность.** Каким бы хорошим лидером ты не был, всегда оставайся человеком! Относись бережно, сострадательно, заботливо и ответственно к другим людям; воспринимай других людей как своих родных и близких. Проявляй ярко выраженную склонность к человеколюбию.

**Честность.** Лидер должен обладать способностью не лгать тогда, когда необходимо говорить правду, избегать обмана в отношениях с другими людьми и с собой, сканировать качества личности других людей.

**Широта души.** Щедрость сердца в проявлении чувств, большой размах в деятельности, великодушие, милость, готовность прощать другим людям их прегрешения говорит о широте души человека.

**Шустрость.** У лидера всегда много работы. Иногда ему приходится работать не только за себя. Везде успевать? Для лидера это, конечно, не проблема. Потому что он отличается бойкостью, проворностью, ловкостью и смекалистостью.

**Щедрость.** Эффективные лидеры, действительно способные повести за собой, действуют, прежде всего в интересах других людей, а не исключительно в собственных целях. Взрастите в себе щедрость и культивируйте ее как неотъемлемый элемент своей жизни. Для этого необходимо: быть благодарными за то, что у вас есть, ставить на первое место своих людей, не позволять, чтобы желание обладать управляло вами, вырабатывать в себе привычку отдавать.

**Энергичность.** Находить подход к каждому. Добиваться успехов в делах. Вести за собой и многое другое нужно успевать делать лидеру.



**Эффективность.** Эффективный лидер – это человек, направляющий поведение других людей к достижению общих целей. Лидер оказывает влияние таким образом, чтобы коллектив достиг желаемых результатов, и при этом было продемонстрировано качество выше обычного уровня. Причем люди должны делать это с желанием.

**Юмор.** Эффективные лидеры используют юмор достаточно свободно. Они не боятся пускать его в ход даже в напряженной ситуации и подавать людям позитивный сигнал, который меняет эмоциональный тон взаимодействия. Ведь доброе расположение духа, которое создается смехом, поддерживает благожелательные отношения лидера с окружающими.

**Яркость.** Уметь обращать на себя внимание – это необходимое качество лидера.

**Ясность.** Как же важно в работе с коллективом, группой обладать ясным сознанием, логично, стройно, четко и отчетливо излагать свои мысли; спокойно, рассудительно относиться к жизненным реалиям.

## СЛОВАРЬ ОСНОВНЫХ ПОНЯТИЙ СТУДЕНЧЕСКОЙ ЖИЗНИ

**Академический час** – традиционное название учебного часа в высшей школе.

**Академическая неуспеваемость** – отсутствие положительной оценки на экзамене, либо отметки «зачтено» по конкретному виду учебной деятельности.

**Аспирантура** – основная форма подготовки научно-педагогических и научных кадров.

**Восстановление** – отчисленный студент имеет право на восстановление; порядок восстановления определяется уставом и иными нормативными правовыми документами министерства образования.

**Деканат** – координационный центр факультета, в котором сосредоточена вся информация, необходимая студенту. В деканате выдаются студенческие билеты, зачетные книжки, формы всех необходимых заявлений, которые могут потребоваться студентам.

**Дипломная работа** – это заключительная работа учебно-исследовательского характера, выполняемая выпускниками университета на последнем курсе.

**Доцент** – ученое звание, присваиваемое Высшей аттестационной комиссией (не путать с должностью доцента конкретного вуза). Это ученое звание присваивается лицам, как правило, имеющим ученую степень кандидата наук. Право занимать должность доцента имеют, как правило, лица, имеющие ученое звание доцента.

**Зачёт** – форма проверки знаний и навыков студентов, полученных на практических и семинарских занятиях, в процессе учебной практики. Сдача всех зачётов, предусмотренных учебным планом, является обязательным условием для допуска студента к экзаменационной сессии.

**Зачетная книжка** – документ студента вуза, в который заносятся все дисциплины, включенные в учебный план (с указанием их объема в академических часах), проставляются экзаменационные оценки и отметки о зачетах, курсовых и дипломных проектах (работах). В зачетной книжке отмечается перевод студента на следующий курс.

**Итоговая аттестация** – форма оценки профессиональных знаний, умений и навыков выпускника университета, полностью завершившего теоретическое обучение по основной образовательной программе.

**Кафедра** – основная структурная единица вуза, организующая учебную, научную, идеологическую и воспитательную работу.

**Коллоквиум** – одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение уровня знаний студентов. На коллоквиуме обсуждаются отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса, рефераты, проекты и др.

**Конспект** – краткое изложение содержания какого-либо письменного, аудио- или видеисточника. При творческой работе над конспектом происходит «уяснение вопросов самому себе». Конспектирование воспитывает критическое отношение к прочитанному, развивает память, помогает выработать свой стиль изложения.

**Консультация** – форма внеаудиторной работы, в рамках которой студент имеет возможность задать детальные вопросы преподавателю.

**Куратор** – преподаватель, которому поручено курировать (контролировать) либо какой-то вид деятельности студентов, либо общие вопросы учебы и быта студенческой группы.

**Курсовая работа** – это исследование в определённой области знаний, выполняемое с использованием большого количества источников и изучающее обозначенную проблему.

**Лекция** – это устное систематическое и последовательное изложение материала по какой-либо проблеме, методу, теме, вопросу и т.д.

**Магистратура** – вторая ступень получения высшего образования, направленная на формирование знаний и навыков научно-исследовательской работы, повышения профессионального уровня подготовки. Диплом магистра дает возможность для дальнейшего обучения в аспирантуре (адъюнктуре), а также право заниматься педагогической деятельностью.

**Окно** – свободная пара, которую можно использовать по своему усмотрению (отдых, обед, занятия в читальном зале, встреча со студенческим активом).

**Пара** – одно занятие в Университете, состоящее из двух академических часов (1 ч. 20 мин.) без перерыва.

**Пересдача** – вторая попытка, предоставляемая обучающемуся, если он не сдал зачет или экзамен с первого раза.

**Посвящение** – чтобы стать студентом, необходимо пройти посвящение на Дне первокурсника.

**Промежуточная аттестация** – форма контроля качества знаний студента, осуществляемая после завершения теоретического обучения соответствующего периода (семестра) в специально предусмотренное графиком учебного процесса время.

**Практика** – вид внеаудиторной работы студента, предусмотренный профессиональной образовательной программой; практика является обязательным видом работы, отсутствие по ней аттестации является академической задолженностью.

**Профессор** – должность, занимаемая преподавателем вуза, имеющим ученую степень доктора или кандидата наук.

**Рейтинговая система** – система оценки знаний, предполагающая, что в течение семестра студенты за все виды выполненных заданий и работ набирают определенное количество баллов, сумма которых определяет итоговую оценку по конкретному курсу.

**Ректор** – руководитель высшего учебного заведения, осуществляющий, в соответствии с его Уставом, оперативное руководство и выполняющий решения совета (ученого) вуза; все перемещения студентов оформляются приказом ректора. Приказ подписывается ректором, на основании представлений (виз) проректоров, деканов или заведующих кафедрами и иными подразделениями вуза.

**Реферат** – краткое изложение содержания научной работы, книги или статьи, оформленное в виде письменного публичного доклада.

**Семинар** – это практическое занятие, на котором закрепляется пройденный материал, а также дается новая информация. Баллы, набранные в результате работы на семинарских занятиях, могут стать решающими при выставлении итоговых оценок на зачете или экзамене.

**Сессия** – строго установленный период времени, предназначенный для сдачи экзаменов и зачетов по итогам семестра.

**Специальность, специализация** – определенное классификатором наименование конкретного вида профессиональной подготовки, предполагающее некоторую специализацию; завершается присвоением квалификации «дипломированный специалист»; на базе специальности вуз может вводить «специализации», в рамках которых происходит углубленное изучение некоторых дисциплин.

**Староста** – представляет группу на факультете, в деканате. Ведет учет присутствия студентов на лекциях и семинарах, информирует студентов об изменениях в расписании, поддерживает диалог между студентами и преподавателями.

**Студенческий билет** – документ, удостоверяющий статус студента.

**Факультет** – структурное подразделение вуза, объединяющее несколько кафедр близкого профиля; возглавляется деканом.

**Хвост** – это задолженность студента по предметам.

**Экзамен** – форма итоговой проверки знаний студентов по пройденной дисциплине.

## СОВЕТЫ ЛИДЕРАМ

Лидерство главным образом основывается на поведении по отношению к другим людям. Человек, который стремится к этим вещам, может рассматриваться и получить уважение как лидер другими людьми в его группе. Но для этого ему нужно помнить несколько советов:

Честность – это важнейшее требование, без него всё остальное – ничто.

Будьте взрослыми: никогда не выплескивайте на людей свой эмоциональный негатив, не кричите и оставьте напыщенную речь, даже если вы очень расстроены или злы.

Будьте примером в управлении: старайтесь создавать впечатление, что вы работаете тяжелее и много решительнее, чем кто-либо ещё. Ваш пример имеет первостепенное значение – ваш стиль работы и поведения копируется вашими людьми на подсознательном уровне.

Помогайте вашим коллегам, когда они в этом нуждаются, оказывайте им необходимую поддержку.

Справедливость: относитесь ко всем одинаково, основываясь исключительно на заслугах каждого.

Проявляйте решительность и ясность в борьбе с плохим или неэтичным поведением.

Слушайте и действительно старайтесь понять ваших коллег, и показывайте им свое понимание. Спрашивайте и узнавайте о том, как работает вашими людям, что бы они хотели улучшить.

Всегда берите ответственность и вину на себя за ошибки ваших соратников. И никогда не обвиняйте другого человека за неудачу публично.

Всегда поощряйте людей за ваш успех, в конце концов, вы работаете в команде.

Не занимайтесь саморекламой, слухи о ваших заслугах сами не заставят себя ждать.

Будьте решительными – создавайте впечатление, что вы принимаете справедливые и уравновешенные решения.

Интересуйтесь мнением людей, но оставайтесь нейтральным и объективным.

Всегда делайте то, что вы говорите – выполняйте свои обещания.

Работайте тяжело и усердно, чтобы стать экспертом в том, что вы делаете, и в понимании технических способностей ваших людей.

Улыбайтесь и ободряйте других, чтобы они чувствовали себя счастливыми и наслаждались своими успехами.

Расслабьтесь (отбросьте все барьеры и лидерский страх), дайте вашим людям и себе время, чтобы узнать и проникнуться уважением друг к другу.

Делайте заметки и ведите последовательные записи.

Планируйте и распределяйте приоритеты. Планируйте тщательно и подключите к этому процессу ваших людей, если это необходимо. Возможно, придется пересмотреть и разработать собственные приоритеты.

Управляйте своим временем эффективно и помогайте другим людям делать то же самое.

Подключите ваших людей к ходу ваших мыслей, особенно в управлении изменениями.

Читайте хорошие книги и принимайте советы от хороших людей, чтобы разработать понимание самого себя и недостатков других людей.

Достигайте совместных целей и задач, сохраняя при этом свою честность, доверие к вам людей и равновесие корпоративных целей с потребностями внешнего мира.

Прививая себе лидерское поведение, вы поможете себе в более короткие сроки стать эффективным лидером, достойным уважения других людей. Читайте больше статей и не забывайте, что одни лишь знания не приведут к результатам, необходимы действия и опыт.

#### И ПОМНИТЕ

1. Лидер – это не тот, кто «впереди на лихом коне». Это тот, кто направит каждого в нужную сторону. И сумеет вовремя остановиться сам.

2. Лидер – это личные качества плюс качественный PR.

3. Лидер – это человек, который способен генерировать идеи и брать на себя ответственность.

4. Лидер – это человек, умеющий четыре вещи: мотивировать своих людей, ставить задачу, принимать решение, видеть в человеке потенциал.

5. Лидер – это человек, который, удовлетворяя собственный эгоизм, реализует общественный интерес.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Авдеев, П. С. Роли и функции лидера / П. С. Авдеев [Электронный ресурс] // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – № 10. Режим доступа – URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/10/5863>.
2. Андреева, Г. М. Социальная психология / Г.М. Андреева, М., 1998. – 375 с.
3. Завадская, Ж. Е. Формы воспитательной работы с учащейся молодежью: методика подготовки и проведения :учеб.-метод. пособие / Ж. Е. Завадская, З. В. Артеменко. – Минск : Современ. шк., 2010. – 352 с.
4. Карделл, Ф. Психотерапия и лидерство / Ф Карделл. – СПб. : Речь, 2000. – 234 с.
5. Клодницкий, Г. Л. Азбука воспитания человека будущего / Г. Л. Клодницкий. – Минск : Энциклопедикс, 2007. – 204 с.
6. Кови, С. Семь навыков лидера / С. Кови. – Минск : Вегапринт, 1996. – 448 с.
7. Кретов Б. И. Типология лидерства / Б. И. Кретов // Социально-гуманитарные знания. – 2000. – № 3. – С.117–119.
8. Максвелл Джон. Лидерство через эффективные взаимоотношения / Джон Максвелл. – М., 2010. – 160 с.
9. Менегетти, А. Психология лидера / А. Менегетти. – М. : Онтопсихология, 2002. – 208 с.
10. Сапёлкин, Е. П. Молодежная политика в Республике Беларусь: системный анализ : монография / Е. П. Сапёлкин. – Минск : Технопринт, 2004. – 284 с.
11. Эдэйр, Д. Не боссы, но лидеры. Лестница успеха / Д. Эдэйр. – М. : Фаир-пресс : Гранд, 2004. – 181 с.