

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

М. Н. Мозерова

**СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ
ЛИДЕРСТВА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ**

Учебно-методическое пособие
для студентов специальности 1-03 04 01 «Социальная педагогика»

Брест
БрГУ имени А. С. Пушкина
2023

УДК 37.013.42:316.46-053.81(075.8)

ББК 74.660.1я73

М74

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

Рецензенты:

заведующий кафедрой социальной педагогики

УО «Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка»

кандидат педагогических наук, доцент **О. С. Куницкая**

старший преподаватель кафедры специальных дисциплин

УО «Брестский государственный университет имени А. С. Пушкина»

Н. К. Якимович

Мозерова, М. Н.

М74

Социально-педагогическое сопровождение лидерства в молодежной среде : учеб.-метод. пособие / М. Н. Мозерова ; Брест. гос. ун-т им. А. С. Пушкина. – Брест : БрГУ, 2023. – 105 с.

ISBN 978-985-22-0582-5.

В учебно-методическом пособии представлен теоретический материал, раскрывающий специфику социально-педагогического сопровождения лидерства в молодежной среде. Практические задания и упражнения направлены на формирование у студентов готовности осуществлять социально-педагогическое сопровождение молодежных лидеров.

Адресуется студентам специальности 1-03 04 01 «Социальная педагогика», а также организаторам работы с молодежью, классным руководителям, кураторам, специалистам социально-педагогической и психологической службы учреждений образования.

УДК 37.013.42:316.46-053.81(075.8)

ББК 74.660.1я73

ISBN 978-985-22-0582-5

© УО «Брестский государственный университет имени А. С. Пушкина», 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ.....	4
ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ.....	5
Тема 1. Феномен лидерства в молодежной среде.....	5
Тема 2. Нормативно-правовые аспекты социально-педагогического сопровождения лидерства в молодежной среде	10
Тема 3. Социально-педагогическое сопровождение лидерства в молодежной среде как компонент социально-педагогической деятельности	13
Тема 4. Развитие молодежного самоуправления	17
Тема 5. Социально-педагогическая поддержка участников молодежных организаций и объединений.....	21
Тема 6. Диагностический инструментарий социально-педагогического сопровождения лидерства в молодежной среде	26
Тема 7. Мотивирование молодежи к социально ориентированному лидерству.....	31
Тема 8. Технология подготовки молодежных лидеров в учреждениях образования.....	35
Тема 9. Социально-педагогическое сопровождение массовых мероприятий для молодежи в учреждениях образования	44
Тема 10. Педагогические игротехники для развития социальных компетенций молодежных лидеров	47
ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ	51
МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ	65
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	69
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	71
Приложение А. Глоссарий	71
Приложение Б. Из методических рекомендаций по организации работы с молодежью в учреждениях образования (2020/2021 учебный год).....	77
Приложение В. Примерная программа подготовки актива ученического самоуправления «Школа лидера»	84
Приложение Г. Комплекс методик для проведения диагностики уровня сформированности лидерской компетентности у студентов	97

ПРЕДИСЛОВИЕ

Значимая роль в осуществлении социально-педагогической деятельности отводится социально-педагогической поддержке молодежи. В Стратегии развития государственной молодежной политики в Республике Беларусь до 2030 г., где лидерство выделено в качестве значимого ориентира для учреждений, подчеркивается необходимость опережающих действий по формированию у обучающихся навыков лидерства, усилению роли молодежи в процессах управления, в реализации социально значимых инициатив. В этой связи актуализирована разработка учебно-методического пособия «Социально-педагогическое сопровождение лидерства в молодежной среде».

Данное учебно-методическое пособие обеспечивает сопровождение учебных дисциплин «Социально-педагогическое сопровождение лидерства в молодежной среде», «Лидерство в социальном и образовательном пространстве» учебного плана студентов специальностей «Социальная педагогика», «Социально-педагогическое и психологическое образование». Материалы направлены на усвоение будущими социальными педагогами и специалистами смежных специальностей знаний о специфике молодежного лидерства, технологии социально-педагогического сопровождения лидерства в молодежной среде, методах и формах подготовки молодежных лидеров.

Структура пособия представлена теоретическим, практическим, вспомогательным разделами и разделом контроля знаний. Теоретический раздел содержит теоретический материал. Практический раздел содержит практические задания, материалы для самостоятельной работы обучающихся. Раздел контроля знаний представлен вопросами и заданиями для самоконтроля, которые помещены в конце каждой лекции, а также компетентностно ориентированными заданиями к пройденному материалу. Вспомогательный раздел содержит элементы программы «Школа лидера», перечень учебных изданий и информационно-аналитических материалов, рекомендуемых для самостоятельного изучения (список рекомендуемой литературы, интернет-источники, онлайн-ресурсы), глоссарий. Краткий глоссарий ключевых терминов размещен в приложении А.

При подготовке учебно-методического пособия использованы авторские разработки, материалы учебных пособий и других изданий различных авторов (М. Е. Миновой, М. И. Рожкова, С. В. Тетерского, А. В. Торховой и др.).

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ

Тема 1. Феномен лидерства в молодежной среде

У меня нет формулы успеха, но я утверждаю, что аспекты лидерства – умение объединять людей, их таланты, энтузиазм и вдохновение.

Елизавета II

1. Феномен лидерства в контексте гуманитарных наук XXI в.
2. Типология молодежных лидеров.
3. Функции лидера, способствующие формированию soft skills.

1. Феномен лидерства в контексте гуманитарных наук XXI в.

Термины «лидерство» (leadership) и «лидер» (leader) имеют иностранное происхождение и образованы от английского корня *lead* ‘дорога, путь’, который происходит от глагола *leaden* ‘путешествовать’, ‘идти’. В настоящее время глагол *lead* имеет значение ‘вести’, поэтому лидером называют человека, который умеет вести за собой.

Феномен лидерства является объектом изучения философии, политологии, психологии, социологии, менеджмента, педагогики. Каждая наука изучает его с позиции своего предмета и дает специфическую трактовку (рисунок 1).



Рисунок 1 – Трактовка понятия «лидер» в гуманитарных науках

В истории науки изучение проблемы лидерства начинается в античной философии (Платон, Аристотель, Цицерон) и рассматривается в аспекте как политического, так и духовно-религиозного лидерства. Фундаментальные философские труды содержали умозаключения авторов о личности и ее роли в истории человечества. Лидерами в эпоху Античности признавались представители власти, наставники, герои военных действий.

В политологии лидерство рассматривается как один из важнейших элементов механизма регулирования отношений индивидов, социальных групп и институтов в сфере политики. Предметом исследования становились проблемы влияния личностных черт характера лидера, его позиций, идеалов и мотивов поведения на осуществление им власти. Главной ценностью политического лидера всегда выступала нравственность. Доминантное значение придавалось статусу, презентабельной внешности, высокому уровню ораторского искусства правителя. Начиная с XX в., ряд исследователей, характеризуя лидера, отмечают несостоятельность персоналистического подхода в лидерстве, так как наличие определенных лидерских качеств не гарантирует успеха в политической гонке. В современных условиях сложилась потребность в освоении лидером навыков эффективного общения, самопрезентации, тайм-менеджмента, публичного администрирования и др.

Главным субъектом исследования в менеджменте является лидер как руководитель. Представители американской школы менеджмента У. Беннис, Макс Де При, Дж. Канджеми, К. Ковальски, С. Кови, Ф. Хессельбайн считают, что успешный лидер должен обладать навыками руководства. Отечественные исследователи в сфере менеджмента Р. Макаревич, Г. Пармон, М. А. Кремень выделяют ряд характеристик, свойственных управленцам. К ключевым они относят умения структурировать, анализировать, систематизировать получаемую информацию и принимать управленческие решения; формировать желаемое будущее через создание видения; организовывать и координировать деятельность команды; достигать намеченных результатов даже под давлением обстоятельств; планировать и эффективно распределять время; вдохновлять и мотивировать, влиять на поведение и убеждения других людей. Теории лидерства в менеджменте тесно связаны с бизнес-лидерством.

В сфере бизнеса лидер рассматривается как иерарх, глава, предприниматель. Итальянский психолог, философ А. Менегетти характеризует лидера в бизнесе как личность, которая, поставив перед собой цель, находит средства и создает коллектив, способный ее достичь, получая прибыль. В данной сфере эффективное лидерство ассоциируется с богатством, достижением материальных выгод. Развитие предпринимательства как мировая тенденция привело к актуализации обучения бизнес-менеджменту

и подготовке лидеров в бизнесе. Передача опыта успеха в данной сфере представлена тренингами, форумами, ораторскими выступлениями, конференциями в формате Tedx и т. п. Среди представителей бизнес-лидеров Крис Андерсон (ведущий Tedtalks), Радислав Гандапас (бизнес-тренер, специалист по лидерству, эксперт и ведущий в Российской Федерации), Брайан Трейси (бизнес-консультант, бизнесмен), Нил Рекхэм (бизнес-тренер), Аллан Пиз и др.

В психологии исследования направлены на изучение когнитивных свойств человека, позволяющих занять ему лидерскую позицию, выявление механизмов взаимодействия лидера и группы. Ученые предлагают широкий спектр методик по диагностике лидерства, методам формирования и развития лидерских качеств личности.

Современное понимание лидерства сформировалось под воздействием ряда психологических теорий, которые условно можно разделить на два направления. К первому относятся исследования начала XX в. по изучению личностных качеств, позволяющих человеку стать лидером, – теории черт, харизматического лидерства, лидерской одаренности (Ф. Гальтон, Г. Тард, Г. Лебон, Р. Стогдилл и др.). Лидерские качества рассматриваются как психологический конструкт, в основе которого лежит механизм доминирования – подчинения, позволяющий личности оказывать влияние на группу или отдельных ее членов. Второму направлению свойственны более поздние по временным рамкам теории, выявляющие факторы развития лидерства: мотив, ситуация, ценностные ориентации лидера и др. Мотивационные теории лидерства (Р. Кеттелл, Р. Хауз, М. Эванс, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макклелланд) учитывают потребности и интересы субъектов управления, способы достижения целей через систему организации. В ситуационных теориях (Ф. Фидлер, П. Херси, К. Бланчард) утверждается, что сама ситуация «создает» лидера, когда находят применение его знания, умения и навыки, оказываются востребованными его ресурсы. Ценностные теории (теория ценностного обмена Р. Л. Кричевского, ценностная лидерская теория С. и Т. Кучмарски, лидерская теория управления развитием организации П. Овсянкина) рассматривают личность, образование и лидерство как ценности, от которых зависит как социализация человека, так и организация общества в целом.

В педагогических исследованиях лидерство рассматривается как конструктивный процесс самореализации личности в коллективе через опыт доминирования в определенном виде деятельности. Среди «классиков» в области педагогики, давших толчок к более глубокому изучению феномена лидерства, – Е. А. Аркин, А. С. Залужный, А. С. Макаренко, А. Н. Лутошкин. Педагоги-исследователи обратили внимание на особенности образования элементарных объединений детей, количественный

и качественный состав детских группировок, роль и место в них лидеров, их типы. Авторы отмечают, что лидер развивается в деятельности, посредством выполнения различных общественных функций, сложных поручений и роста зоны ответственности.

В поиске оптимальных для развития лидерства педагогических условий актуализировалась проблема создания благоприятной среды для обучающихся, в которой представляется большой диапазон возможностей для интерпретации своих переживаний и выбора оптимальных поведенческих стратегий для достижения индивидуальных, групповых, коллективных целей.

Современное понимание лидерства в педагогике базируется на компетентностном подходе и трактуется как способность индивида грамотно использовать ресурсы своей личности (мотивы, знания, опыт, авторитет и др.) для решения коллективных задач. Наблюдается смена парадигмы понимания лидерства как феномена «избранных», талантливых, обладающих специфическими качествами в определенном виде деятельности на лидерство как универсальную компетентность специалиста любой сферы.

2. Типология молодежных лидеров

Существуют различные подходы к типологии лидеров.

По *механизму выдвижения* лидер может быть формальным или неформальным. В первом случае его назначают либо выдвигают и избирают. Формальный лидер занимает административно закрепленную общественную должность – староста, профорг группы, секретарь первичной ячейки молодежной организации и т. п. К неформальным лидерам относятся обучающиеся, обладающие авторитетом, но не имеющие административно закрепленного статуса. Они получают признание в коллективе в силу своих достижений в определенной сфере и ярко выраженных индивидуальных, социальных, психологических особенностей, совпадающих с групповыми взглядами, ценностями.

Свойственные лидеру приемы воздействий на личность и (или) группу называют стилем лидерства или лидерской деятельности. Основными из них являются авторитарный, демократический, либеральный. Авторитарный лидер не прислушивается к мнению группы, решения принимает единолично, навязывает свое мнение, устанавливает жесткую дисциплину. Демократичный лидер советуется с коллективом, прислушивается к мнениям товарищей, поощряет их инициативу, часть полномочий делегирует другим; в группе функционирует самоуправление, решения принимаются сообща с помощью демократических процедур (дискуссий, голосования, выборов и т. д.). Либеральный лидер не предъявляет никаких требований к членам коллектива, не настаивает на своей точке зрения,

принимает все предложения, не конфликтует, практически не участвует в управлении; группа в принципе не организована. У каждого стиля лидерства имеются свои плюсы и минусы, достоинства и ограничения, поэтому наиболее оптимальным является ситуационное управление, когда в зависимости от ситуации и задачи лидер комбинирует элементы различных стилей.

Лидер может демонстрировать стабильную и переменную позицию. Основным признаком его стабильной позиции – ответственность за принятые решения вне зависимости от внешних обстоятельств, активность, инициативность. Переменная (ситуативная, нестабильная) лидерская позиция выражается в изменении взглядов обучающегося, отказе от ответственности в случае неудачи. Такой лидер чаще раскрывается при внешнем одобрении (похвале, поощрении), зависим от обстоятельств, поэтому педагогическая поддержка для такого типа лидеров особенно важна.

В процессе выполнения групповых задач встречаются лидеры, которые играют определенную роль в общем деле: лидеры – организаторы деятельности (деловые лидеры), лидеры – генераторы эмоционального настроя (эмоциональные лидеры), лидеры-инициаторы (творческие лидеры), лидеры-эрудиты (много знающие), лидеры-умельцы (умеющие лучше всех что-то делать).

По *типу ориентированности* можно выделить две категории лидеров – ориентированных на пользу обществу и ориентированных на собственную выгоду. Ориентированность лидера детерминирована ценностными установками и мотивами деятельности обучающихся и может корректироваться педагогическим воздействием, направленным на повышение социальной значимости деятельности лидера.

Существует множество иных типологий лидеров (М. Вебер, К. Левин, М. Херманн, Б. Д. Парыгин, Л. И. Уманский и др). Вариативность типологий показывает множественность путей самореализации молодых лидеров в различных позициях, ролях, стилях, сферах деятельности.

3. Функции лидера, способствующие формированию soft skills

Лидеры осваивают ряд важных функций, способствующих формированию у молодежи soft skills: коммуникативная, мотивирующая, представительская, посредническая, организационная, командообразующая. Возможность развития мягких навыков является одним из ключевых социальных бонусов, мотивирующих обучающихся к получению опыта лидерства в учреждениях образования.

Лидеры получают незаменимый опыт работы в команде, организации и планирования времени и дел, учатся ставить задачу, привлекать других к ее решению, организовывать работу с учетом потенциала каждого,

налаживать эффективную коммуникацию, совершенствуют навыки целеполагания, эффективной коммуникации. Наиболее ярко эти умения обнаруживают себя в процессе реализации обучающимися собственных инициатив, в проектной деятельности.

Подготовка различных досуговых мероприятий и выполнение текущих коллективных задач способствуют выработке организационных умений. При этом в процессе социально значимой деятельности у молодежных лидеров формируются четкие представления о собственных ресурсах в лидерстве: мотивах, качествах, умениях и навыках и др.

Выступление на отчетных собраниях содействует выработке умений презентовать себя и деятельность организации, вести деловую переписку, выступать с речью. Участие в самоуправлении способствует накоплению социального капитала в виде социальных связей, позволяющих обучающимся действовать более результативно. В процессе интериоризации опыта, полученного в процессе лидерства, происходит осознание обучающимся личностного роста, принадлежности к созданию значимого сообщества, внесенного вклада в развитие себя и других.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. В каких науках лидерство выступает предметом исследования?
2. Раскройте основные тенденции в изучении феномена лидерства.
3. Назовите основные типы молодежных лидеров.
4. Каким образом выполнение функций лидера влияет на развитие soft skills молодежи?

Тема 2. Нормативно-правовые аспекты социально-педагогического сопровождения лидерства в молодежной среде

1. Основные документы, регламентирующие деятельность взрослых по социально-педагогическому сопровождению лидерства в молодежной среде.

2. Ключевые аспекты Закона Республики Беларусь «Об основах государственной молодежной политики».

3. Ключевые аспекты Кодекса Республики Беларусь об образовании.

4. Ключевые аспекты Концепции непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи Республики Беларусь.

1. Основные документы, регламентирующие деятельность взрослых по социально-педагогическому сопровождению лидерства в молодежной среде

В Республике Беларусь созданы нормативные правовые документы, определяющие актуальность и регламентирующие деятельность взрослых

по социально-педагогическому сопровождению лидерства в молодежной среде.

Основными из них являются:

- Закон Республики Беларусь «Об основах государственной молодежной политики»;
- Кодекс Республики Беларусь об образовании;
- Концепция непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи Республики Беларусь;
- Стратегия развития государственной молодежной политики Беларуси до 2030 г.;
- Стратегия развития малого и среднего предпринимательства «Беларусь – страна успешного предпринимательства» на период до 2030 г.;
- Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г.;
- Стратегия «Наука и технологии: 2018–2040»;
- Методические рекомендации по организации работы с молодежными лидерами в учреждениях образования (приложение Б).

2. Ключевые аспекты Закона Республики Беларусь «Об основах государственной молодежной политики»

Законодательство о государственной молодежной политике основывается на Конституции Республики Беларусь. Государственная молодежная политика – это система социальных, экономических, политических, организационных, правовых и иных мер, направленных на поддержку молодых граждан и осуществляемых государством в целях социального становления и развития молодежи, наиболее полной реализации ее потенциала в интересах всего общества.

Целями государственной молодежной политики являются: всестороннее воспитание молодежи, содействие ее духовному, нравственному и физическому развитию; создание условий для свободного и эффективного участия молодежи в политическом, социальном, экономическом и культурном развитии общества; социальная, материальная, правовая и иная поддержка молодежи; расширение возможностей молодежи в выборе жизненного пути.

Государственная молодежная политика основывается на следующих принципах: защиты прав и законных интересов молодежи; сочетания государственных, общественных интересов, прав и свобод личности в формировании и реализации государственной молодежной политики; обеспечения молодежи правовыми и социально-экономическими гарантиями; научной обоснованности и комплексности; гласности; привлечения молодежи к непосредственному участию в формировании и реализации

государственной молодежной политики; приоритета конкурсных механизмов при реализации программ в сфере государственной молодежной политики.

3. Ключевые аспекты Кодекса Республики Беларусь об образовании

Кодексом Республики Беларусь об образовании от 13 января 2011 г. № 243-З регулируются общественные отношения в сфере образования.

Субъектами образовательных отношений являются обучающиеся, законные представители несовершеннолетних обучающихся, педагогические работники, учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы послевузовского образования, а также иные организации, индивидуальные предприниматели, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность. Объектами образовательных отношений являются знания, умения, навыки, свойства и качества личности обучающихся.

Целями законодательства об образовании являются обеспечение реализации конституционного права граждан на образование и регулирование общественных отношений в сфере образования.

Законодательство об образовании основывается на следующих принципах: соответствие Конституции Республики Беларусь; соответствие общепризнанным принципам международного права; обеспечение реализации права граждан на образование; обеспечение доступности и качества образования; установление ответственности за несоблюдение законодательства об образовании.

4. Ключевые аспекты Концепции непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи Республики Беларусь

В качестве основных приоритетов воспитания в Концепции непрерывного образования закреплены последовательное и активное содействие становлению гражданина и патриота своей страны, профессионала-труженика, ответственного семьянина.

Основные требования к организации воспитания детей и учащейся молодежи: осуществление воспитания на уровне, обеспечивающем его высокое качество (эффективность/результативность); соответствие содержания, форм и методов воспитания его целям и задачам; системность и единство педагогических требований; реализация концептуальных подходов к воспитанию; создание условий для развития творческих способностей детей и учащейся молодежи, их включение в различные виды социально значимой деятельности; преемственность, непрерывность и последовательность реализации содержания воспитания с учетом возрастных, гендерных, индивидуально-личностных, особенностей детей и молодежи, их здоровья,

потребностей и интересов; профилактика противоправного и небезопасного поведения, зависимостей, поддержка детей, находящихся в социально опасном положении; применение интерактивных форм и методов работы в соответствии с возрастными особенностями обучающихся, реализация подхода «равный обучает равного»; педагогическая поддержка органов самоуправления, детских и молодежных общественных объединений, развитие инициатив; включение вопросов воспитания в содержание дополнительного образования педагогических работников всех уровней системы образования.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Перечислите основные документы, регламентирующие деятельность взрослых по социально-педагогическому сопровождению лидерства в молодежной среде.

2. Каковы основные требования к организации воспитания детей и учащейся молодежи согласно Концепции непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи Республики Беларусь?

Тема 3. Социально-педагогическое сопровождение лидерства в молодежной среде как компонент социально-педагогической деятельности

1. Социально-педагогическое сопровождение и социально-педагогическая поддержка учащейся молодежи как целевые функции социального педагога.

2. Основные этапы и компоненты социально-педагогического сопровождения молодежного лидерства.

3. Принципы социально-педагогического сопровождения молодежного лидерства.

1. Социально-педагогическое сопровождение и социально-педагогическая поддержка учащейся молодежи как целевые функции социального педагога

Социально-педагогическая деятельность – это разновидность профессиональной деятельности, направленная на оказание помощи ребенку в процессе освоения социокультурного опыта и создание условий для его самореализации в обществе. Осуществляется она социальными педагогами в различных образовательных учреждениях, организациях, объединениях, в которых может находиться ребенок. Социально-педагогическое сопровождение является компонентом социально-педагогической деятельности.

В широком смысле социально-педагогическое сопровождение – это обеспечение наиболее целесообразного социального развития, социализации и социального воспитания человека, его активного самопроявления в жизни. В узком смысле – социально-педагогическое сопровождение человека в реальной ситуации развития.

Термин «сопровождение» состоит из трех частей: «со...», «про...» и «вождение». Приставка «со» обозначает ‘совместность действия, состояния, положения’; «про» (от лат. *pro* ‘приставка, обозначающая действия в интересах кого-то’) – указывает на направленность движения, действия, а также ориентированность на что-то; вождение (от слова «водить») – провожать на ходу, поддерживая, или указывая путь (В. Даль); направлять движение, помогать или заставлять идти. В сущности, «сопровождение» означает ‘идти вместе с кем-либо к достижению определенной, конструктивной цели, рядом (совместное движение), в интересах сопровождаемого, направляя его действия (способствуя целесообразному проявлению в деятельности)’.

Среди эффективных условий педагогического сопровождения детского лидерства А. Л. Уманский выделяет подбор комплекса ситуаций различного уровня сложности, включение ребенка в вариативное поле лидерства, рефлексивное взаимодействие детей и взрослых на основе интереса к позиции других людей в процессе совместной деятельности.

Под педагогическим сопровождением молодежного лидерства понимается процесс взаимодействия субъектов педагогической деятельности с группой молодежи с целью оказания помощи в реализации лидерского потенциала каждого молодого человека и создания условий, обеспечивающих такую в тех ситуациях, в которых проявление имеющегося у юноши или девушки сочетания качеств будет максимально эффективным (М. И. Рожков).

Компоненты педагогического сопровождения молодежного лидерства (М. И. Рожков):

- подготовка организаторов к обеспечению процесса сопровождения;
- формирование готовности к выполнению лидерских функций у молодых людей;
- конструирование поля лидерства;
- формирование рефлексивной позиции у молодых людей.

Сопровождение молодежного лидерства не предусматривает гиперопеки сопровождаемого в различных жизненных ситуациях, а направлено на стимулирование его осознанной, целенаправленной активности в самопроявлении при возникновении проблем, трудностей.

2. Основные этапы и компоненты социально-педагогического сопровождения молодежного лидерства

Основные этапы социально-педагогического сопровождения:

1. Совместное движение (взаимодействие) субъекта и объекта сопровождения. В качестве субъекта выступает социальный педагог, лицо, выполняющее функции социального педагога (сопровождающего, субъекта сопровождения). Объектом является сопровождаемый (молодежный лидер, воспитанник, его родители, человек в ситуации сопровождения).

2. Прогнозирование субъектом в процессе социально-педагогического сопровождения: а) взаимодействия субъекта сопровождения и воспитанника, его родителей (объекта сопровождения); б) характера возникающих проблем в процессе самореализации объекта сопровождения в жизненной ситуации; в) перспектив поведения и самопроявления объекта в ситуации развития (общении, поведении, деятельности и пр.), позволяющих выделить возможные проблемы и предрасположенность объекта к их преодолению; г) возможного характера действий субъекта сопровождения.

3. Реализация выбранного характера действий, обеспечивающих осмысление объектом сопровождения проблемы (трудности) в общении, успешном продвижении в обучении, жизненном и профессиональном самоопределении.

4. Побуждение к наиболее полному самопроявлению личности в ситуации развития, самостоятельности в преодолении возникающих проблем.

5. Анализ полученных результатов и определение перспектив последующей направленности сопровождения.

3. Принципы социально-педагогического сопровождения молодежного лидерства

Социально-педагогическое сопровождение молодежного лидерства базируется на следующих принципах (М. И. Рожков):

Принцип персонификации процесса социально-педагогического сопровождения подразумевает ориентацию на конкретную личность молодого человека с ее потребностями, интересами, ценностными ориентациями, чувствами и настроениями.

Принцип включенности молодых людей в социальные личностно значимые отношения предполагает включение молодых людей в отношения доминирования и подчинения, овладение определенными социальными ролями.

Принцип самореализации молодого человека в позиции лидера осуществляется путем осознания цели и значения реализации собственного лидерского потенциала, осознанности своего «я», формирования активного

отношения к миру и себе, выстраивания индивидуальной траектории личностного роста.

При реализации стратегии развития лидерской компетентности обучающихся в условиях студенческого самоуправления А. В. Торхова и М. Н. Мозерова предлагают опираться на следующие принципы:

Принцип вовлечения максимального количества обучающихся в деятельность студенческого самоуправления в лидерской позиции. Этот принцип как методологический регулятив базируется на вере в потенциальные возможности каждого человека самореализоваться в жизни и обогатить культуру своим личным вкладом, если в аксиосфере личности сложились ценности бытийного способа существования и стратегии плодотворной жизни. Обучающиеся могут успешно самореализоваться в различных сферах жизнедеятельности, тем самым реализуя потребность самотворчества, самопознания, развития сильных сторон своей личности. При таком подходе активное студенческое сообщество играет роль Творца, Инициатора, Самодейателя, а не исполнителя. Роль социального педагога видится в создании пространства события, в понимающей и принимающей позиции по отношению к студенческому лидеру, его поступкам, решениям, в диалогическом взаимодействии и рефлексии полученного опыта лидерства.

Принцип постепенности социального роста лидера. Для освоения лидерской позиции необходимо накопить определенный опыт, поэтому поэтапное движение студентов к целям в условиях студенческого самоуправления движется от социальной пробы через социальную практику к социальному проектированию. В качестве механизмов поэтапного формирования лидерской компетентности выступает опыт участия, организации, инициирования. Приоритетными целями педагогической поддержки выступают интерес к лидерству как к личностно преобразующей деятельности, знания о ресурсах своей личности и требованиях к эффективному лидерству, опыт самореализации личности в лидерской позиции.

Принцип учета социокультурной специфики и профессиональной направленности УВО. В опоре на концепт полистилевого образовательного пространства студенческое самоуправление можно трактовать как открытую, вариативную, постоянно развивающуюся систему по реализации студентами многообразия инициатив во всех сферах самореализации (академической, научной, социальной, спортивной, творческой). Содержательное наполнение этих сфер, их взаимосвязь и степень выраженности зависят от социокультурных условий среды. В каждом учреждении студенческое самоуправление как культурное сообщество уникально, что обусловлено месторасположением, количественным, гендерным составом студентов, уровнем развития студенческого самоуправления, культурными

традициями УВО и региона в целом, профессиональной направленностью университета. Данный принцип позволяет аккумулировать ресурсы студенческого самоуправления при организации учебной, научной, воспитательной, социальной работы со студентами с опорой на специфический потенциал образовательной среды УВО.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Раскройте сущность понятия «социально-педагогическое сопровождение».
2. Каким образом принципы социально-педагогического сопровождения молодежного лидерства могут быть реализованы в учреждениях среднего образования?

Тема 4. Развитие молодежного самоуправления

1. Сущность самоуправления в педагогической науке.
2. Содержание деятельности ученического самоуправления.
3. Молодежный совет (парламент) при Национальном собрании Республики Беларусь: функции, задачи, порядок формирования.

1. Сущность самоуправления в педагогической науке

Самоуправление предполагает такую организацию групповой деятельности, которая основана на развитии самостоятельности молодежи в принятии и реализации решений для достижения значимых групповых целей. Ключевое понимание самоуправления при культуросообразной основе ориентировано на усвоение молодыми людьми ценностей гражданского общества, проявление ими инициативы. Самоуправление понимается как самостоятельность какой-либо организованной социальной общности в управлении собственной жизнедеятельностью.

Современные подходы к пониманию сущности самоуправления предполагают создание условий для социального становления обучающихся, что обеспечивается их непосредственным включением в решение сложных проблем взаимоотношений, складывающихся в коллективе. Опыт деятельности учреждений образования по организации самоуправления показывает, что наличие локальной правовой базы, сохранение и приумножение традиций, грамотное организационно-педагогическое и методическое обеспечение являются залогом формирования позитивных моральных качеств, управленческого опыта будущих специалистов.

Как отмечает Г. К. Селевко, человек по отношению к своей деятельности является и объектом, и субъектом управления. Встречая на пути яму, он принимает решение, дает сам себе команду, обходит или

перепрыгивает ее, при этом контролируя свои действия. Такое совмещение функций объекта и субъекта управления трактуется как самоуправляющие механизмы личности.

С учетом возрастных характеристик молодежи можно выделить особенности молодежного самоуправления в различных социальных институтах (учреждениях среднего образования, учреждениях дополнительного образования, молодежных организациях, учреждениях высшего образования и др.).

Ученическое самоуправление представляет собой сложную структуру взаимоотношений, в результате которых развивается способность обучающихся самостоятельно ставить цели и реализовывать их, не нарушая социальных норм отношений в учреждениях общего среднего образования. К ключевым признакам самоуправления относят нормативно закрепленные права обучающихся на участие в управлении учреждением образования, направленность ученического самоуправления на решение конкретных проблем учреждения образования, разнообразие форм функционирования ученического самоуправления, развитие региональной и республиканской вертикали самоуправления обучающихся.

Студенческое самоуправление в практическом аспекте связывается с организацией обучающимися собственной жизнедеятельности в академической, научной, творческой, спортивной, общественной сферах, в нормативном отношении определяется как демократический институт, представленный различными формами: локальными (временные инициативные группы, команда студентов, выполняющая задание к конкурсу и др.), студенческими объединениями (студенческие кружки, волонтерские отряды и др.), молодежными организациями (студенческое крыло РОО «Белая Русь», первичная профсоюзная организация студентов и др.), коллегиальными студенческими органами (студенческие советы университета, общежития и др.). Студенческое самоуправление одновременно может рассматриваться с субъектной деятельностной позиции, когда сами студенты выстраивают свои отношения в образовательном пространстве и активно влияют на него, и с объектной, когда нормативно закрепленные формы самоуправления создают среду и условия для проявления различных видов активности студентов.

2. Содержание деятельности ученического самоуправления

Содержание деятельности самоуправления в учреждениях общего среднего образования обусловлено основными направлениями государственной молодежной политики Республики Беларусь и связано с содержанием и приоритетными направлениями воспитательной работы с молодежью, определенными в Концепции непрерывного воспитания детей и учащейся

молодежи, Программе непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи на 2021–2025 гг.

Содержание деятельности ученического самоуправления включает следующие основные направления: гражданское и патриотическое воспитание; формирование здорового образа жизни; реализация права на образование; реализация права на труд; реализация права на отдых и выбор занятий во внеучебное время; реализация права на объединение; развитие и реализация общественно значимых инициатив обучающихся; взаимодействие и сотрудничество ученического самоуправления с государственными учреждениями, общественными объединениями и др.

Для реализации содержания деятельности самоуправления необходимо выстроить его формальную структуру, включающую различные сектора, например такие: сектор гражданского и патриотического воспитания обучающихся, сектор здоровья и спорта, учебный сектор, трудовой и профориентационный сектор, досуговый сектор, сектор общественно значимых инициатив и волонтерской работы, информационный сектор (пресс-центр, СМИ); сектор сотрудничества и взаимодействия.

3. Молодежный совет (парламент) при Национальном собрании Республики Беларусь: функции, задачи, порядок формирования

Молодежный совет (парламент) при Национальном собрании Республики Беларусь (далее – Молодежный парламент) является консультативно-совещательным органом, осуществляющим деятельность на общественных началах.

Деятельность Молодежного парламента основывается на принципах демократичности, законности, верховенства права, коллегиальности, свободного обсуждения и принятия решений, гласности и учета общественного мнения.

Молодежный парламент в своей деятельности руководствуется Конституцией Республики Беларусь, законами Республики Беларусь от 8 июля 2008 г. № 370-З «О Национальном собрании Республики Беларусь», от 7 декабря 2009 г. № 65-З «Об основах государственной молодежной политики», регламентами палат Национального собрания Республики Беларусь, иными актами законодательства.

Целью Молодежного парламента является содействие деятельности Национального собрания Республики Беларусь в области законодательного регулирования прав и законных интересов молодежи.

Задачи Молодежного парламента:

– координация деятельности молодежных консультативно-совещательных органов (парламентов, советов, палат) при органах местного управления и самоуправления (далее – органы молодежного парламентаризма);

- приобщение молодежи к парламентской деятельности, формирование правовой и политической культуры молодежи;
- участие в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и законные интересы молодежи;
- участие в формировании и реализации государственной молодежной политики;
- участие в работе по созданию условий для эффективной реализации потенциала молодежи и ее активного участия в социально-экономических и общественно-политических процессах;
- изучение существующих проблем в молодежной среде и выработка предложений по их решению;
- обеспечение взаимодействия депутатов Палаты представителей и членов Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь с молодежью, молодежными общественными объединениями;
- подготовка информационно-аналитических материалов о деятельности органов молодежного парламентаризма в Республике Беларусь;
- участие в разработке и реализации государственных программ (подпрограмм) в сфере государственной молодежной политики;
- содействие реализации молодежной кадровой политики;
- развитие международного молодежного сотрудничества, в том числе участие в работе международных парламентских структур и их органов.

В состав Молодежного парламента включаются представители молодежи в возрасте от 18 до 31 года, являющиеся гражданами Республики Беларусь. Кандидатуры в состав Молодежного парламента выдвигаются президиумами городских (городов областного подчинения) и районных Советов депутатов.

Работа Молодежного парламента осуществляется в формах заседаний, деятельности президиума, комиссий, других органов Молодежного парламента, а также присутствия членов Молодежного парламента на открытых заседаниях Палаты представителей и Совета Республики, Национального собрания Республики Беларусь, их постоянных комиссий и в иных формах.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Дайте определение понятию «самоуправление».
2. Каковы особенности молодежного самоуправления в различных социальных институтах?
3. Назовите критерии включения молодых людей в состав Молодежного парламента Республики Беларусь.

Тема 5. Социально-педагогическая поддержка участников молодежных организаций и объединений

1. Социально-педагогическая поддержка молодежных лидеров как функция социального педагога.

2. Статус и функции взрослого в детских и молодежных объединениях.

3. Методы ограничения деятельности объединений антисоциальной, деструктивной направленности.

1. Социально-педагогическая поддержка молодежных лидеров как функция социального педагога

Социально-педагогическая поддержка трактуется как оказание помощи ребенку со стороны педагогов и общества в осуществлении процесса социальной адаптации и социальной интеграции с целью раскрытия индивидуально заданных способностей и талантов при условии принятия интересов и норм общества для участия в его дальнейшем активном преобразовании в деятельности субъекта (А. В. Иванов).

Поддержка, как правило, носит ситуативный характер и осуществляется здесь и сейчас.

В зависимости от объекта поддержки выделяется:

– поддержка по отношению к воспитаннику – послужить воспитаннику опорой в его самопроявлении в ситуации развития; оказать помощь, содействие ему в чем-либо; выразить воспитаннику свое одобрение, согласие присоединиться к его мнению, действиям и поступкам в определенной ситуации;

– по отношению к воспитателю – проявление участия в его воспитательных проявлениях в конкретной ситуации; помощи, содействии ему в проявлении инициативы, творчества в достижении успешности в деятельности по отношению к конкретному воспитаннику, родителям, группе (коллективу); одобрение, согласие присоединиться к мнению, действиям и поступкам воспитателя в определенной ситуации;

– по отношению к воспитательному коллективу – проявление участия в деятельности актива в организаторской и практической деятельности, различных целесообразных начинаниях, активности; его обучении в интересах содействия в накоплении опыта продуктивной деятельности; помощи, содействии активу, отдельным воспитанникам в проявлении инициативы, творчества в достижении личной и коллективной успешности; одобрение, согласие присоединиться к мнению и действиям отдельных воспитанников, микрогрупп коллектива в интересах повышения их воспитательной роли в коллективе (Л. В. Мардахаев).

В отношении студенческой аудитории сущность социально-педагогической поддержки лидерства состоит во взаимодействии субъектов педагогической деятельности с обучающимися с целью актуализации лидерского потенциала каждого из студентов и включает комплекс мер по содействию их самореализации в доминирующей позиции (О. С. Куницкая, М. И. Рожков, А. В. Торхова, И. А. Царик). К субъектам, оказывающим социально-педагогическую поддержку студентам, относятся профессорско-преподавательский состав, специалисты социально-педагогической и психологической службы учреждения образования, кураторы учебных групп, методисты, руководители молодежных организаций.

Как правило, выделяется пять основных этапов социально-педагогической поддержки. На первом этапе решаются задачи выявления наиболее типичных и специфических проблем молодежных лидеров, обнаружения причинно-следственных связей выявленных проблем. На этапе целеполагания основной задачей для субъектов социально-педагогической поддержки является определение комплекса целей помощи по отношению к конкретным ребятам, ориентированных на решение выявленных проблем. Третий этап связан с прогнозированием и планированием решения задач по достижению поставленных целей. Четвертый характеризуется практическим осуществлением разработанного плана разрешения проблем. Пятый – это этап анализа результатов произведенных действий и их оценка.

Социальный педагог может использовать следующие методы и приемы поддержки молодежных лидеров:

- содействие анализу сложившейся ситуации;
- помощь в целеполагании;
- помощь в самоорганизации;
- помощь в коммуникации;
- убеждение в реальности достижения целей;
- приемы открытой социально-педагогической поддержки и сотрудничества (поощрение, похвала, одобрение; просьба, стимулирование к деятельности; доверие, авансирование успеха; проявление сопереживания, сочувствия, перевод проблемы в цель и др.);
- приемы скрытой социально-педагогической поддержки (безадресное упоминание об ошибках, мнимое безразличие, намек, высказанный без адреса, изменение задания, поручения, обсуждение жизненных ситуаций, стимулирование состязательности и др.).

2. Статус и функции взрослого в детских и молодежных объединениях

В организации работы детских и молодежных общественных объединений значимая роль отводится взрослому лидеру. Многие дети,

подростки, молодые люди считают лидером детского и молодежного общественного объединения взрослого человека, чаще всего педагога. Взрослый лидер – социальная роль, функция взрослого, непосредственно работающего, профессионально или на инициативных началах, в условиях детских и молодежных общественных объединений. Взрослые лидеры – это необходимый ресурс перспективного развития и успешного функционирования детских и молодежных общественных объединений. Их активное участие и поддержка обеспечивают эффективную деятельность детских и молодежных общественных объединений, в том числе реализацию их функции по подготовке лидеров в детской, подростковой и молодежной среде. Эффективное участие взрослых позволяет побудить к социально значимой деятельности и организовать молодых людей без формального контроля.

Педагог социальный может выступать взрослым лидером как руководитель первичной ячейки общественной организации.

Функции взрослого лидера детских и молодежных общественных объединений:

- управленческая (руководящая, организаторская, координационная);
- коммуникативная (организация общения, взаимодействия детей, подростков, молодых людей и взрослых как членов одного объединения);
- ценностно-ориентационная (ориентация на социально значимые ценности, идеологию и традиции белорусского общества и государства, личный пример);
- информативная (информирование, организация обмена информацией между участниками);
- методическая (использование методов, методик, приемов лидерской работы, организации совместной деятельности участников);
- рефлексивно-оценочная (анализ деятельности и поступков, оценка и самооценка);
- прогностическая (составление прогноза о будущей деятельности объединения, проблемах и перспективах).

В процессе руководства детским объединением особую роль играет позиция взрослого не только как лидера, но в первую очередь как организатора, в связи с чем профессиональная подготовка организаторов является специфическим, интегрально-регулятивным педагогическим процессом стратегического и тактического уровня. Педагогические исследования по данной проблеме осуществляются в различных направлениях: подготовка педагога как руководителя детского объединения; подготовка студента – будущего педагога-воспитателя детского объединения; подготовка учителя к работе и взаимодействию с общественными объединениями.

Б. Б. Айсмонтас выявил условия активизации процесса обучения педагогов для детского и юношеского движения с использованием форм и методов развивающего характера, такие как «мозговые атаки», игровое и имитационное проектирование, дискуссии, метод активного социологического анализа и др.

Л. Р. Суринова отмечает, что качественный рост профессионального мастерства педагога как руководителя детской организации обеспечивается этапами становления профессиональной деятельности и в процессе постоянного самосовершенствования и самообразования.

Л. Л. Яковлева полагает, что организаторов детского объединения нужно подбирать с учетом профессионально-личностных этических качеств. Ею исследован процесс становления стиля деятельности вожатого, исходя из принадлежности его к тому или иному психотипу человека, предложена классификация стиля, определены факторы, влияющие на личностную структуру стиля организатора детского объединения: субъективные (отношение к самообразованию, наличие опыта деятельности, учет индивидуально-типологических особенностей) и объективные (отношения в педагогическом коллективе, психолого-педагогическая подготовка и др.).

Исследователи сходятся во мнении, что педагог-руководитель детского объединения характеризуется как наставник, влияющий на ребенка не столько багажом знаний, умений, сколько личной убежденностью, гражданской позицией, кругом увлечений.

3. Методы ограничения деятельности объединений антисоциальной, деструктивной направленности

Объединения социально ценностной направленности предоставляют молодым людям возможность совместного существования и деятельности, что очень важно для самостановления и развития молодых людей. Объединения же асоциальной, деструктивной направленности формируют нормы и установки, отрицающие многие ценности существующего общества, что представляет серьезную опасность для самих молодых участников подобных объединений и для общества в целом.

Выделяются следующие методы ограничения деятельности объединений антисоциальной, деструктивной направленности (Т. В. Егорова):

Метод размывания. Он заключается в систематическом информировании широких слоев населения о каком-либо объединении с подробным описанием внешней атрибутики его членов и идеологических постулатов, не противоречащих общественным нормам. Это будет способствовать притоку в объединение молодежи с отличными от принятых в нем нормами и поведением и появлению молодых людей, просто использующих

атрибутику объединения, но не входящих в него. В результате постепенно произойдет размывание идеологии объединения, появятся различные ответвления и объединение станет менее сплоченным и активным. Недостаток метода – невозможность точного прогнозирования результатов.

Метод вытеснения лидера. В его основе лежит социально-психологическая теория лидерства, согласно которой с личностью лидера идентифицируется групповая система норм и ценностей, лидерская позиция занимает, как правило, спонтанно, в условиях, значимых для жизнедеятельности группы, с открытого или скрытого согласия ее членов. Данный метод предполагает различные изменения статуса лидера: снижение авторитета; вытеснение; дискредитацию; продвижение альтернативного лидера; создание для объединения непривычных условий, с которыми лидер не справится.

Метод переориентации. Этот метод основан на комплексном изменении условий среды, трансформации ценностей и коррекции групповых норм, следовательно, требует диагностики среды, в которой сформировалось объединение, характеристики самого объединения и каждого участника. Сложность реализации данного метода состоит в том, что качественная диагностика, на основе которой должна строиться практическая работа, возможна лишь при установлении контакта с членами объединения и построении с ними доверительных отношений.

Метод разобщения. В его основе лежит физическое (территориальное или во времени) разъединение участников объединения. Это может быть перевод ряда членов объединения в другое образовательное учреждение, направление в секцию, лагерь, экспедицию и т. д. При этом разобщение должно быть длительным, оно не может быть абсолютным, поэтому важно помнить, что разобщение может привести и к большему сплочению объединения.

Метод изменения возрастного состава объединения, прежде всего за счет введения более взрослых участников, которые будут способствовать снижению активности объединения из-за своего прагматизма.

Метод диалога, опирающийся на конструктивный потенциал объединения, возможность извлечения молодым человеком определенного опыта даже из негативных условий среды.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Сравните понятия «социально-педагогическое сопровождение» и «социально-педагогическая поддержка».
2. Перечислите этапы социально-педагогической поддержки молодежи.
3. Какими методами можно ограничить деятельность объединений антисоциальной, деструктивной направленности?

Тема 6. Диагностический инструментарий социально-педагогического сопровождения лидерства в молодежной среде

1. Интегративные характеристики детско-молодежного коллектива.
2. Методы и средства социально-педагогической диагностики межличностных отношений в детском и подростковом коллективе.
3. Диагностические инструменты по проблеме лидерства в молодежном коллективе.

1. Интегративные характеристики детско-молодежного коллектива

Коллектив (от лат. *collectivus* ‘собираемый’) – относительно компактная социальная группа, объединяющая людей, занятых решением конкретной общественной задачи.

Коллектив учащихся – объединение, в котором жизнь и деятельность мотивируется здоровыми социальными устремлениями, функционируют органы самоуправления, а межличностные отношения характеризуются высокой организованностью, ответственной зависимостью, стремлением к общему успеху, богатством духовных отношений и интересов, что обеспечивает свободу и защищенность каждой личности (И. Ф. Харламов).

Основными признаками коллектива являются: наличие общей социально значимой цели; общая совместная деятельность; наличие органов самоуправления; отношения ответственной зависимости (единство не только цели и деятельности, но и связанных с ними переживаний и оценочных суждений); положительный эмоциональный фон, защищенность каждого члена коллектива.

Через коллектив ребенок осваивает многообразные общественные отношения. В процессе выполнения различных видов деятельности (учебной, трудовой, игровой, спортивной) формируются деловые отношения, развиваются многосторонние отношения дружбы, товарищества, симпатии. Для организации и выполнения различных видов деятельности создаются органы управления, дети учатся выступать как в роли руководителя, так и подчиненного. Индивидуальность воспитанника формируется в результате последовательного включения в различные коллективы – общности, доминирующие на разных возрастных ступенях. При переходе из одного коллектива в другой происходит освоение разнообразных норм коллективной жизни, выделения индивидуальности в новой среде.

Динамика группы (социально-психологические процессы, приводящие группу в определенные состояния посредством различных механизмов и обеспечивающие ее формирование, функционирование и развитие) отражает степень ее организованности и сплоченности.

Динамику развития детско-молодежной группы описал А. С. Макаренко. На первой стадии он считал возможным предъявление

к воспитанникам педагогических требований, решительных по форме, ясных по содержанию, с известной долей внушаемости. На второй стадии, когда требования педагога уже поддерживаются частью воспитанников, актив учащихся формирует требования к товарищам и самим себе. На третьей стадии развития требования задает сам коллектив. Это возможно при сплочении воспитанников в единой деятельности. Общим итогом предъявляемых требований является создание такой нравственной атмосферы, когда каждый воспитанник предъявляет общественные требования к себе и в соответствии с ними выбирает способы поведения. Путь от категорического требования организатора до свободного требования каждой личности к себе на фоне требований коллектива А. С. Макаренко считал основным путем в развитии детско-молодежного коллектива. Таким образом, первым и главным показателем воспитательной возможности коллектива является его сплоченность.

В современной психолого-педагогической литературе показателем сплоченности коллектива принято считать ценностно-ориентационное единство членов коллектива, т. е. степень совпадения мнений, оценок, установок и позиций обучающихся по отношению к объектам (цели деятельности, лица, идеи, события), наиболее значимым для коллектива в целом. Поэтому и индекс сплоченности определяется по частоте совпадений мнений в отношении значимых для всех. По мере укрепления коллектива формируются общественное мнение, вкусы, эстетика труда и быта, нравственные позиции. Следовательно, на более высоких стадиях развития все больше начинают проявляться две другие воспитательные функции – идейно-нравственная и функция стимулирования. На высшей стадии коллектив чувствует свою силу, обладает значительным опытом успешной организации совместной деятельности, формирует определенные моральные критерии. Поэтому вторым показателем воспитательной возможности коллектива может быть его нравственная направленность.

Перечисленные характеристики, т. е. показатели, дают возможность установить уровень развития коллектива и представляют собой лишь сторону межличностных взаимодействий, складывающихся в коллективе. Это так называемый процесс интеграции – объединения, сплочения коллектива. Наряду с ним происходит дифференциация взаимоотношений между ребятами, выделение в структуре коллектива «звезд», изолированных, пренебрегаемых и т. д. Для изучения межличностных отношений в коллективе могут быть использованы различные формы социометрического метода. Характеристика этого процесса также может быть показателем воспитательной возможности детско-молодежного коллектива.

Таким образом, основными показателями воспитательной возможности классного коллектива являются сплоченность, нравственная направленность и социометрия коллектива.

Социально-психологический климат – наиболее целостная психологическая характеристика группы, связанная с особенностями отражения группой отдельных объектов (явлений и процессов), имеющих непосредственное отношение к совместной групповой деятельности.

На социально-психологический климат в коллективе влияют различные факторы. Объективные факторы – это комплекс технических, санитарно-гигиенических, управленческих элементов в каждом конкретном коллективе. Субъективные (социально-психологические) факторы – формальная структура (характер официальных и организационных связей между членами группы, официальные роли и статусы членов группы) и неформальная структура (наличие товарищеских контактов, сотрудничества, взаимопомощи, дискуссий, споров, стиль руководства, индивидуальные психологические особенности каждого члена группы, их психологическая совместимость).

В понятии социально-психологического климата выделяются три климатические зоны. Первая – социальный климат, который определяется тем, насколько в данном коллективе осознаны цели и задачи деятельности, насколько гарантировано соблюдение всех прав и обязанностей его членов. Вторая климатическая зона – моральный климат, который определяется тем, какие моральные ценности в данном коллективе являются принятыми. Третья климатическая зона – психологический климат, т. е. неофициальные отношения, которые складываются между людьми, находящимися в непосредственном контакте друг с другом.

Характеристики благоприятного социально-психологического климата: в молодежной группе преобладает бодрый, жизнерадостный тон взаимоотношений между ребятами, оптимизм в настроении; отношения строятся на принципах сотрудничества, взаимной помощи, доброжелательности; молодежи нравится участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время; в отношениях преобладают одобрение и поддержка, критика высказывается с добрыми пожеланиями. В группе существуют нормы справедливого и уважительного отношения ко всем его членам, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту, помогают новичкам. Высоко ценятся такие черты личности, как ответственность, честность, трудолюбие и бескорыстие. Члены группы (объединения) активны, полны энергии, они быстро откликаются, если нужно сделать полезное для всех дело, и добиваются высоких показателей в деятельности. В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание, сотрудничество.

Характеристики неблагоприятного социально-психологического климата: в молодежной группе преобладают подавленное настроение, пессимизм, наблюдаются конфликтность, агрессивность, антипатии ребят друг к другу, присутствует соперничество; критические замечания носят

характер явных или скрытых выпадов, каждый считает свою точку зрения главной и нетерпим к мнению остальных. В группе отсутствуют нормы справедливости и равенства во взаимоотношениях, она заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», здесь презрительно относятся к слабым, нередко высмеивают их, новички чувствуют себя лишними, чужими. Члены коллектива инертны, пассивны, некоторые стремятся обособиться от остальных, группа неспособна объединиться для выполнения общего дела. Успехи или неудачи одного оставляют равнодушными остальных членов коллектива, а иногда вызывают нездоровую зависть или злорадство. Возникают конфликтующие между собой группировки, отказывающиеся от участия в совместной деятельности. Коллектив закрыт и не стремится сотрудничать с другими коллективами.

2. Методы и средства социально-педагогической диагностики межличностных отношений в детском и подростковом коллективе

Термин «диагностика» происходит от греческих слов *dia* 'после, через' и *gnosis* 'знание'. В общем смысле диагностика – особый вид познания, находящийся между научным знанием сущности и опознанием единичного явления. Результат такого познания – диагноз (от греч. *diagnosis* 'распознавание'), т. е. заключение о принадлежности к сущности, выраженной в единичном. Для эффективной профессиональной деятельности социальному педагогу необходима достоверная информация, касающаяся различных сторон жизнедеятельности его подопечных, – приходится пользоваться различными видами оценочных средств (рисунок 2), приспособив их к конкретным задачам своей профессиональной деятельности.

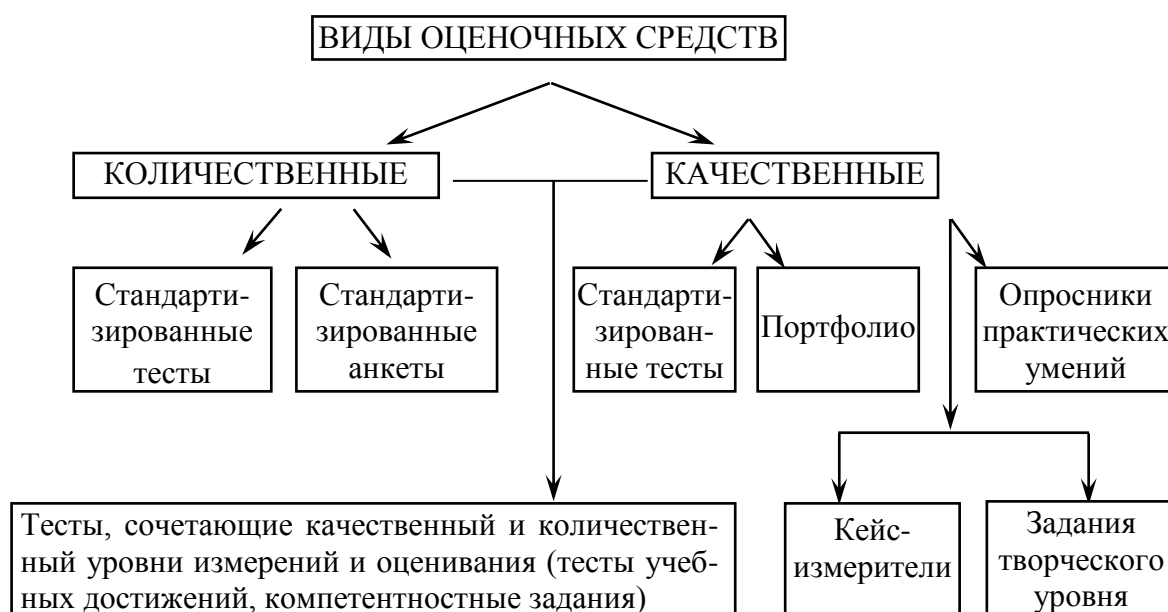


Рисунок 2 – Виды оценочных средств

К основным методам социально-педагогической диагностики лидерства в детско-молодежной группе можно отнести: наблюдение, анкетирование, тестовые методики изучения коллектива, социометрию, игротехнические приемы социально-педагогической диагностики нравственного климата в коллективе.

3. Диагностические инструменты по проблеме лидерства в молодежном коллективе

Для выявления лидеров в молодежном коллективе могут применяться следующие методы:

- опрос членов группы: необходимо выяснить, кому они отдают предпочтение как наиболее влиятельному лицу в выборе направлений деятельности группы;

- социометрия: в результате методики определяются «звезды» и «предпочитаемые»;

- метод наблюдения: фиксация членов группы, которые в процессе деятельности, игровых или специально созданных проблемных ситуаций занимают доминирующие позиции;

- метод самопрезентации: самооценка обучающимися склонности к лидерству путем доклада, отчета, презентации и т. п.

Для выявления проблем в лидерстве и их коррекции могут применяться как игровые, так и стандартизированные методы. Примером игровой методики выявления лидеров в молодежной группе может послужить методика «Лидер студенческого коллектива» (А. С. Залужный, Т. В. Бендас). К примерам стандартизированных методик можно отнести следующие: «Выявление потенциальных возможностей лидера» (Дж. Максвелл), «Лидерский профиль», «Самооценка стиля лидерства» (Н. Н. Григорьева), «Я-лидер», опросники для определения уровня развития самоуправления в учреждениях образования (М. И. Рожков, Ю. В. Емельяненко) и др.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Опишите динамику развития детско-молодежной группы по А. С. Макаренко.

2. Поясните, почему отсутствие норм справедливости и равенства во взаимоотношениях, разделение на «привилегированных» и «пренебрегаемых» является неблагоприятной характеристикой социально-психологического климата в коллективе.

3. Назовите основные методы социально-педагогической диагностики лидерства в детско-молодежной группе.

Тема 7. Мотивирование молодежи к социально ориентированному лидерству

1. Теории мотивации.
2. Методы мотивации обучающихся к лидерству.

1. Теории мотивации

Теории мотивации анализируют факторы, оказывающие влияние на мотивацию человека к деятельности. Мотивацией объясняется выбор между различными возможными действиями, различными вариантами восприятия и возможными путями мышления, а также интенсивность и упорство личности в осуществлении выбранного действия и достижении его результатов.

Наиболее известными теориями мотивации являются следующие: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда, модель Портера-Лаулера, теория ERG (потребностей существования роста и связей), разработанная К. Альдерфером, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория ожиданий В. Врума. Рассмотрим некоторые из них более подробно.

Концепция иерархии потребностей А. Маслоу включает следующие основные идеи и предпосылки мотивации: человек постоянно ощущает какие-то потребности; человек испытывает определенный набор сильно выраженных потребностей, которые могут быть объединены в определенные группы; потребности, если они не удовлетворены, побуждают человека к действиям; удовлетворенные потребности не мотивируют людей; если одна потребность удовлетворяется, то ее место занимает другая неудовлетворенная потребность; обычно человек ощущает одновременно несколько различных потребностей, комплексно взаимодействующих между собой.

Изначально А. Маслоу выделил пять потребностей, в число которых вошли физиологические потребности, потребности в безопасности, любви, уважении и признании, самоактуализации. Через несколько лет психолог дополнил свою теорию, изменив потребность в любви на потребность в принадлежности, и добавил потребность в познании и потребность в эстетике. Психолог пришел к выводу, что группы потребностей иерархически расположены по отношению друг к другу; потребности, находящиеся ближе к основанию «пирамиды», требуют первостепенного удовлетворения; потребности более высокого уровня начинают активно действовать на человека после того, как в основном удовлетворены потребности более низкого уровня; потребности более высокого уровня

могут быть удовлетворены большим числом способов, чем потребности нижнего уровня.

Визуализация пирамиды потребностей А. Маслоу отражена на рисунке 3.



Рисунок 3 – Пирамида потребностей А. Маслоу

Теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда определяет мотивацию человека к деятельности и связана с изучением и описанием влияния соучастия и потребности властвования. По мнению Мак-Клелланда, потребности низших уровней (витальные) в современном мире, как правило, уже удовлетворены, поэтому следует уделять внимание удовлетворению высших потребностей человека. Потребность достижения проявляется в стремлении человека достигать стоящие перед ним цели более эффективно, чем он это делал раньше. Человек с высоким уровнем потребности достижения предпочитает самостоятельно ставить перед собой цель и обычно выбирает умеренно сложные цели и задачи, исходя из того, чего он может достичь и что он может сделать. Таким людям нравится

принимать решения и отвечать за них, они одержимы теми задачами, которые решают, и берут на себя персональную ответственность. На основе проведенных исследований Мак-Клелланд пришел к выводу, что данная потребность может характеризовать не только отдельных людей, но и отдельные общества. Те общества, где высока потребность достижения, обычно имеют развитую экономику. Наоборот, в обществах, характеризующихся слабой потребностью достижения, экономика развивается низкими темпами либо совсем не развивается. Потребность соучастия проявляется в виде стремления к дружеским отношениям с окружающими. Люди с высокой потребностью соучастия стараются устанавливать и поддерживать хорошие отношения, получать одобрение и поддержку окружающих, обеспокоены тем, что о них думают другие. Для них очень важен тот факт, что они нужны кому-то. Потребность властвовать так же, как и две предыдущие, является приобретенной, развивается на основе обучения, жизненного опыта и состоит в том, что человек стремится контролировать ресурсы и процессы, протекающие в его окружении. Основной направленностью данной потребности является стремление контролировать действия других, оказывать влияние на их поведение, брать на себя ответственность за их действия и поведение. Потребность властвовать имеет два полюса: во-первых, стремление иметь как можно больше власти, контролировать все и всех, во-вторых, стремление полностью отказываться от каких-либо притязаний на власть, желание избегать таких ситуаций и действий, которые связаны с необходимостью выполнять властные функции.

Потребности достижения, соучастия и властвования в теории Мак-Клелланда не исключают друг друга и не расположены иерархически, как в концепции А. Маслоу. Более того, проявление влияния этих потребностей на поведение человека зависит от их взаимовлияния.

Модель Портера – Лоулера. Лейман Портер и Эдвард Лоулер разработали комплексную процессуальную теорию мотивации. В их модели фигурируют пять переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения. Согласно модели достигнутые результаты деятельности зависят от приложенных усилий, способностей и характерных особенностей индивида, а также от осознания своей роли. Уровень приложенных усилий определяется ценностью вознаграждения и степенью уверенности в том, что данный уровень усилий действительно повлечет за собой вполне определенный уровень вознаграждения. Более того, в этой теории устанавливается соответствие между вознаграждением и результатами, т. е. человек удовлетворяет свои потребности посредством вознаграждения за достигнутые результаты. Таким образом, результативный труд дает удовлетворение. Портер и Лоулер

полагают, что чувство выполненной работы ведет к удовлетворению и способствует повышению результативности, значит, высокая результативность является причиной полного удовлетворения, а не следствием его.

Дуглас Макгрегор – ученый, известный работами в области лидерства – назвал предпосылки авторитарного руководителя по отношению к работникам теорией «Х». Представления демократичного руководителя о работниках назвал теорией «Y». Эти теории создают различные ориентиры для осуществления функции мотивирования. Они апеллируют к разным категориям потребностей и мотивов человека.

Как можно заметить, при различных подходах к вопросу мотивации все авторы сходятся в одном: мотив является причиной, побудителем деятельности человека. В связи с тем, что мотивы у каждого человека индивидуальны, обусловлены особенностями его личности, сложившейся системой ценностных ориентаций, социальным окружением, возникающими ситуациями, пути удовлетворения потребностей различны.

2. Методы мотивации обучающихся к лидерству

Мотивирование молодежи к лидерству может осуществляться путем комбинирования педагогических, административных и социально-экономических методов.

Педагогические методы направлены на то, чтобы вызвать определенные эмоции, чувства и переживания у обучающихся, при которых у них формируется потребность достижения цели, желание действовать, пробовать что-то новое, находить решения сложных задач, преодолевать трудности, приносить пользу в коллективе. Например, похвала за эффективное представление командного задания, словесное поздравление с победой группы в соревновании, рейтинг личностных и коллективных достижений.

Административные методы оказывают прямое воздействие на молодых людей через приказы, распоряжения, оперативные указания, отдаваемые письменно или устно, контроль за их выполнением и включают систему административных средств поддержания коллективной дисциплины, поощрения членов коллектива. Например, рекомендация для устройства на работу, положительная характеристика, сертификат участника школы лидера и др.

Социально-экономические методы мотивирования основываются на том, что лидеры в результате их применения получают определенные выгоды (прямые или косвенные), повышающие их благосостояние. Эти методы могут применяться для кратковременной активизации деятельности молодежной группы. Например, предоставление в пользование технических средств / интернет-ресурсов, поощрение наиболее активных ребят сувенирной продукцией, компенсация проезда и др. Следует учитывать, что

применение преимущественно материальных бонусов не может привести к устойчивой мотивации молодых людей к социально ориентированному лидерству.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Проанализируйте, как теории мотивации можно использовать в практической деятельности социального педагога с молодежными лидерами.

2. Какая из теорий наиболее полно отражает механизм мотивации молодежи к лидерству?

3. Приведите примеры социально-педагогических, административных и социально-экономических методов мотивации молодежи к лидерству.

Тема 8. Технология подготовки молодежных лидеров в учреждениях образования

1. Современные исследования подготовки лидеров в учреждениях образования.

2. Опыт подготовки социально ориентированных лидеров в Республике Беларусь.

3. Социально-педагогические условия подготовки лидеров детских и молодежных общественных объединений.

4. Методы подготовки молодежи к лидерству.

1. Современные исследования подготовки лидеров в учреждениях образования

К вопросам подготовки лидеров в образовательных учреждениях обращались отечественные и зарубежные ученые, среди которых О. Л. Жук, С. С. Кашлев, Н. К. Катович, Л. С. Кожуховская, М. Е. Минова, Т. А. Парафиянович, Е. А. Аркин, А. С. Залужный, А. С. Макаренко и др. Воспитательные возможности самоорганизации учащихся подчеркивают Г. Ф. Бедулина, В. Т. Кабуш, Ф. В. Кадол, И. В. Котляров, И. Ю. Севалкин, Р. В. Овчарова, Е. И. Тихомирова, М. И. Рожков и др.

Исследователи считают необходимым вовлекать максимальное количество молодых людей в общественную деятельность с опорой на социально ориентированных лидеров.

Изучая взаимоотношения детей, Е. А. Аркин обратил внимание на особенности образования элементарных объединений детей, количественный и качественный состав детских группировок, роль и место в них вожаков (лидеров), их типы, указал некоторые приемы изучения детских групп. Он считал, что детские вожаки иногда в большей степени, чем педагогический персонал, задают тон в жизни коллектива.

Проблема вожачества поднималась и в работах А. С. Залужного, который рассматривает генезис вожачества начиная с дошкольного возраста, различные функции вожаков – от ситуационной инициативы в игре до общего руководства группой, когда «...вожак от начала до конца играет роль организатора и руководителя, через него коллектив оформляется, благодаря ему коллектив не распадается».

А. С. Макаренко рассматривал явление лидерства в тесной связи с высокой организованностью группы. Отмечая способность колонии быстро построиться и перестроиться для любой задачи, педагог указывает на то, что всегда находились с избытком кадры способных и инициативных организаторов, распорядителей, на которых можно положиться.

В отношении лидерства позиция А. Н. Лутошкина основана на убеждении, что человеку, который берется вести за собой других, необходимо четко осознавать цель, владеть знаниями того, как организовать людей, увлечь, добиться их доверия. В качестве союзников искусства вести за собой педагог называет интуицию, пример, советы товарищей, здравый смысл.

Исследователи считают необходимым выявлять детей, способных оказывать влияние на других и использовать эту способность в воспитании будущих граждан. Поэтому важным аспектом в обучении выступает формирование образа социально ориентированного авторитета для остальных и подготовка лидера, способного передавать ценности и опыт всесторонне развитого гражданина.

2. Опыт подготовки социально ориентированных лидеров в Республике Беларусь

В нашей стране накоплен положительный опыт подготовки социально ориентированных лидеров. Программа «Подготовка школьника – лидера и организатора детского, молодежного и общественного объединения», разработанная М. Е. Миновой, рекомендована к использованию в образовательном процессе. Примерная программа подготовки актива ученического самоуправления (автор М. Н. Мозерова) размещена в приложении В.

Эффективность работы с лидерами из числа учащихся учреждений среднего образования доказана опытом работы Национального детского образовательно-оздоровительного центра «Зубренок». Так, в данном центре реализуются лидерские смены.

Целью проведения лидерской смены является создание условий для выявления, поддержки и развития лидерских качеств у детей и подростков, формирования активной жизненной позиции, умений и навыков, необходимых для участия в деятельности детских общественных объединений, социально значимой деятельности на благо государства и общества.

Среди задач лидерской смены – формирование у молодежи представления о лидерстве как о лично и социально значимой категории,

положительного отношения к лидерству, расширение представления о собственных лидерских возможностях и способностях, обогащение лидерского и гуманного опыта подростков в лично и общественно значимых видах деятельности, воспитание ответственности, самостоятельности, гражданской активности.

Работа с лидерами в течение смены проводится в несколько этапов. На диагностическом этапе составляется база данных и социальный паспорт участников; проводится их тестирование (происходит при помощи компьютерных программ), что позволяет определить интересы, увлечения, уровень имеющихся знаний по определенным направлениям. Психолого-педагогическая диагностика лидерства включает тесты «Способны ли вы быть лидером?», «Лидер ли вы?», «Являешься ли ты капитаном своей жизни?», «Кто ты, капитан или рядовой?» и игры на выявление лидеров: «Роботы», «Охотники и зайцы», «В темноте», «Критики», «Кто хозяин?», «Адаптация», игра-эстафета «Артобстрел».

Организационный этап включает знакомство с содержанием программы воспитания и задач временного детско-молодежного объединения; создание временных объединений членов детских общественных организаций; выборы актива временного объединения; планирование работы на предстоящую смену. Также на данном этапе происходит обучение представителей органов самоуправления – занятия в школе актива. Среди методов работы с лидерами – индивидуальная работа, деловые игры («Эффективный лидер», «Перспектива», «Выборы», «Дом самоуправления»), игровые ситуации («Банк идей», «Есть ли у меня план», «Сами планируем, сами реализуем»), обучающие игры («В предчувствии счастливого плавания», «Знаю. Умею. Действую»), методы личностного развития («Автопортрет», «Семь Я», «Я привез с собой багаж», «Футболка лидера», «Лестница ценностей»).

На протяжении деятельностного этапа происходит организация и проведение запланированных дел, участие в социально-значимых инициативах. В работе органов самоуправления на уровнях отряда, корпуса, лагеря задействованы практически все участники смены. На данном этапе применяется система чередования творческих поручений, деятельность рабочих групп, участие в совете отряда, корпуса. Кроме того, проводятся тематические дни – «День самоуправления», «День дублера». Отряды специализируются в зависимости от интересов и направленности участников. Так, в течение смены образуются отряды социальных исследований, игровых программ, информационных технологий, краеведения и экологии, специального назначения «Мальчишеский спецназ», социального патронажа «Спасательный круг», пресс-центр «Волшебное слово» и др.

Заключительный аналитический этап включает подведение итогов реализации содержания смены и определение перспективы участия детей и подростков в социально значимой деятельности по приезду из лагеря домой. Этап реализуется с использованием методов личностного развития («Письмо самому себе», «Спасибо за...», «Диалог с самим собой»). Проводятся итоговые игры, итог-раунд, игры-эстафеты, анкетирование, тестирование (происходит при помощи компьютерных программ, что позволяет сравнить результаты, полученные в начале и в конце смены), конкурсные программы, награждение активных участников смены, отправляются благодарственные письма родителям, в учебное заведение, вручается приз «Хрустальный Зубр». Немаловажным является этап последствий, где члены временного объединения (после приезда из лагеря домой) выполняют полученные в лагере поручения и сообщают организаторам смены о полученных результатах.

Одной из организационных форм работы по формированию лидерских качеств участников смен в НДЦ «Зубренок» является лидер-клуб. Главная идея работы клуба состоит в целенаправленной подготовке по системе «Равный обучает равного» воспитанников, способных вести организаторскую деятельность среди сверстников; обеспечение педагогической поддержки лидерам со стороны квалифицированных педагогов; распространение лидерами своих идей, навыков и умений среди остальных учащихся.

Реализуемые в НДЦ «Зубренок» лидерские смены могут выступать в качестве примера эффективного опыта работы с лидерами. Однако специфика работы лагеря предполагает временную эпизодическую работу с лидерами, разновозрастной состав участников смены. Поэтому преимущественно такая форма может рассматриваться как площадка для обмена опытом лидеров самоуправления, расширения круга межличностного общения участников, налаживания деловых контактов с соратниками из других регионов.

Подготовка лидеров среди молодежи – процесс последовательный и поэтапный, который важно организовать в ходе всего процесса воспитания и обучения, когда молодые люди сами являются активными участниками, субъектами собственного становления.

3. Социально-педагогические условия подготовки лидеров детских и молодежных общественных объединений

Система взаимодействия учреждений образования, детских и молодежных общественных объединений должна способствовать подготовке и практической деятельности молодежных лидеров, создавать условия для их социализации и самореализации.

М. Е. Миновой определены основные условия подготовки лидеров детских и молодежных общественных объединений:

1. Детские и молодежные общественные объединения должны являться самостоятельными субъектами взаимодействия с учреждениями образования. Это условие подразумевает учет социального статуса детских и молодежных общественных объединений как добровольных, самостоятельных, самоуправляемых общественных формирований детей, подростков, молодых людей и поддерживающих их ценности и цели взрослых. Детское и молодежное общественное объединение не может являться исключительно формальным структурным компонентом воспитательной системы учреждения образования. Оно должно представлять собой общественную организацию, организованный и сплоченный коллектив, социокультурную общность участников, объединенных на основе общих ценностей, целей, интересов.

Лидеры детских и молодежных общественных объединений должны участвовать в организации и управлении деятельностью на всех ее этапах: целеполагания, планирования, подбора или разработки средств, методов и форм, организации дел и мероприятий, подведения итогов, оценки и рефлексии. При этом лидеры как представители детских и молодежных общественных объединений должны являться признанными и уважаемыми партнерами в процессе взаимодействия со старшими и авторитетными педагогами (взрослыми руководителями).

2. Содействие проявлению социальной активности и инициативы лидеров. Это условие предполагает привлечение как можно большего количества лидеров и других членов детских и молодежных общественных объединений к активному участию в социально значимой деятельности. Практический опыт детских и молодежных общественных объединений показывает, что инициаторами деятельности их участников являются взрослые (педагоги) и активисты (учащиеся).

Содействие проявлению социальной активности и инициативы предполагает создание условий для выдвижения и реализации самостоятельных социальных инициатив и проектов как лидеров, так и других членов детских и молодежных объединений. При этом взрослый лидер (педагог) должен занимать позицию авторитетного старшего товарища, организатора, эксперта, консультанта.

3. Педагогическая поддержка деятельности лидеров. Педагогическая поддержка предполагает образовательное, воспитательное, идеологическое, управленческое, организационное, методическое сопровождение деятельности лидера-подростка, которое осуществляет педагогический коллектив и педагог-организатор, руководитель детского и молодежного объединения. Педагогическая поддержка лидера предусматривает его подготовку, а также

систематическое сопровождение его практической работы со сверстниками. При этом педагогу необходимо понимать, что одни из наиболее авторитетных лидеров в среде детей, подростков, молодежи – это неформальные лидеры, которые далеко не всегда поддаются педагогическому влиянию. Неформальные лидеры иногда настроены против общественного порядка и стабильности. Педагоги должны выявлять неформальных лидеров, которые могут оказывать деструктивное влияние на детей, подростков, молодежь, а также стараться по возможности предотвратить это влияние или переориентировать таких лидеров на социально значимые ценности и цели.

4. Создание и эффективное функционирование системы самоуправления в детском или молодежном общественном объединении. Самоуправление предполагает, что все члены детского и молодежного объединения участвуют в принятии и реализации решений, в управлении делами своего коллектива. Система самоуправления не должна создаваться только по инициативе педагога. Инициатива должна исходить прежде всего от самих членов детского и молодежного общественного объединения. В процессе создания системы самоуправления выявляются лидеры, которые часто являются инициаторами создания как системы в целом, так и отдельных ее структур – постоянных и временных органов самоуправления. Они же часто и выбираются в органы самоуправления. Педагог должен создать условия для свободного выдвижения лидеров и их избрания, т. е. не назначать на «ответственные посты» знакомых ему активистов, а поддержать инициативных и авторитетных в среде сверстников ребят. Необходимо проводить общие собрания членов детского и молодежного объединения. На собраниях, если они проводятся в неформальной атмосфере, активные и авторитетные в среде сверстников ребята могут проявить свои лидерские качества и способности. Система самоуправления должна постоянно осуществлять деятельность по реализации целей и задач детского и молодежного объединения. Деятельность может включать разнообразные инициативы, проекты, коллективные творческие дела (гражданские, образовательные, краеведческие, волонтерские, тимуровские, экологические и т. д.). В процессе выдвижения инициатив и деятельности по их реализации проявляются и развиваются лидерские качества и способности.

5. Содействие формированию коллектива детского и молодежного общественного объединения. Коллектив детского и молодежного общественного объединения – это социокультурная общность детей, подростков, молодых людей и взрослых, объединенных на основе общих ценностей и целей совместной деятельности. Именно в настоящем коллективе лидер может наиболее эффективно проявить свои качества и способности. Являясь выразителем ценностей коллектива, лидер часто становится

центром организационного единства и сплоченности его участников. Именно коллектив делает лидера лидером. Но если детское и молодежное общественное объединение изначально является разобщенной группой, разделенной на враждующие группировки, то лидеры этих группировок ориентируются только на вражду и борьбу за власть. Безусловно, это не способствует развитию тех позитивных качеств и способностей лидеров, которые востребованы обществом и государством. Более того, личные амбиции лидеров приводят к негативным последствиям: деятельность объединения может приобрести деструктивный характер, его участники могут быть вовлечены в конфликты и противоправные действия. Лидер, который является представителем коллектива, не ставит свои личные интересы и амбиции на первое место, а прежде всего пытается реализовать и защитить ценности и права тех людей, которые выдвинули его и наделили полномочиями.

б. Создание привлекательного положительного имиджа лидера. Привлекательный положительный имидж лидера – это гарантия его устойчивого положения и авторитета. Имидж создается как в процессе его реальной лидерской деятельности посредством инициатив и дел, так и с помощью средств и методов агитации, рекламы, пропаганды. О деятельности лидера прежде всего говорят его поступки и дела, которые приобретают общественный резонанс и популярность. Причем не только те добрые дела и поступки, которые совершил сам лидер, но и те, которые другие участники совершили под его руководством.

Педагог, который выдвигает и поддерживает лидера, может использовать систему морального и материального поощрения его деятельности. Например, отмечать заслуги и достижения лидера на общешкольных мероприятиях, на собраниях детских и молодежных объединений или использовать для поощрения лидеров грамоты, призы и т. д. Формы поощрения могут быть различными, но ориентированными на конкретные лидерские достижения. Лидер должен знать и понимать, за какие именно заслуги его поощряют. Средства и методы агитации, рекламы, пропаганды также играют роль в создании привлекательного положительного имиджа лидера. Такими средствами являются визитные карточки лидера, презентации, информационные листовки, буклеты, брошюры, стенгазеты, публикации, видеоролики, фоторепортажи, размещение информации о лидере на сайтах учреждений образования, детских и молодежных объединений и т. д.

Образ лидера должен быть привлекательным для детей, подростков, молодежи, соответствовать их представлениям о человеке, который заслуживает восхищения и подражания. Информация о лидере должна содержать сведения о его лучших качествах и достижениях, а также его предложения по улучшению жизни сверстников.

7. Творческая атмосфера и свобода выбора лидером дела и поручения по душе. Это условие предусматривает необходимость создания пространства для поиска, творчества, игры, романтики. Такое пространство создается посредством организации разнообразной по содержанию, методам и формам деятельности, в процессе которой каждый участник ориентируется на поиск и создание чего-то нового, действует не по шаблону, а в соответствии со своей индивидуальной идеей или подходом. У каждого участника, особенно у лидера, должно быть дело и поручение по душе. И он должен подходить к этому делу творчески, заинтересованно. Творческое отношение к делу возникает в том случае, если конкретное дело является идеей самого участника и соответствует его интересам.

8. Наличие неформальных зон деятельности и общения членов детских и молодежных общественных объединений. Неформальные зоны – это пространство реализации лидерских возможностей. В неформальных зонах основной формой взаимодействия членов коллектива является неорганизованная деятельность и спонтанное общение. Эти зоны имеют границы – время и место, где молодой человек может вести себя свободно и спонтанно, без внешнего принуждения и контроля со стороны взрослых. Однако в неформальных зонах могут развиваться как позитивно настроенные лидеры, которые могут привлекать ребят к социально значимым делам, так и негативно ориентированные лидеры, которые могут объединять сверстников для противоправных действий. Педагог с помощью позитивно настроенных лидеров должен ориентировать неформальное общение и взаимодействие на нравственные ценности, мотивировать членов объединения на достижение лично и социально значимых целей. Средствами включения нравственного содержания в неформальное взаимодействие выступают примеры из жизни, сюжеты из книг, фильмов.

Соблюдение описанных выше социально-педагогических условий позволяет эффективно использовать воспитательный потенциал детских и молодежных общественных объединений для подготовки лидеров и совершенствования их лидерской деятельности.

4. Методы подготовки молодежи к лидерству

На основании классификации методов воспитания В. А. Сластенина методы подготовки лидеров можно разделить на четыре основные группы: 1) методы формирования сознания личности; 2) методы организации деятельности и формирования опыта общественного поведения; 3) методы стимулирования и мотивации деятельности и поведения; 4) методы контроля, самоконтроля и самооценки.

Методы формирования сознания личности лидера применяются для того, чтобы передать личности знания о лидерстве, его содержательных

аспектах и проявлениях. Они направлены на формирование представлений, понятий о лидерской деятельности в детских и молодежных общественных объединениях. К этим методам относятся рассказ, беседа, объяснение, пример, диалог, убеждение и др.

Методы организации деятельности и формирования опыта общественного поведения воздействуют на действенно-практическую сферу личности и направлены на развитие у молодых людей лидерских, организаторских, коммуникативных умений. К этим методам относятся создание воспитывающих ситуаций, проектирование, поручение, коллективное нормотворчество, методы коллективной творческой деятельности, упражнения и др.

Методы стимулирования и мотивации деятельности и поведения лидеров включают соревнование, игру, дискуссию, диспут, поощрение и др. Эти методы направлены на формирование мотивации молодежи к осуществлению лидерской социально значимой деятельности и ответственного поведения.

Методы контроля, самоконтроля и самооценки помогают сформировать умения реальных и потенциальных лидеров правильно оценивать свою деятельность и поведение, что способствует выбору соответствующих им целей и моделей лидерской деятельности в молодежной среде. В основе данных методов лежит воздействие на рефлексивную сферу личности, направленное на формирование у лидеров осознанных побуждений к активной и социально одобряемой деятельности. К основным методам контроля относятся педагогическое наблюдение за лидерами; беседы, направленные на выявление лидеров; опросы (анкетные, устные и др.); анализ результатов социально значимой деятельности, деятельности органов самоуправления; создание ситуаций для изучения лидерского поведения. Метод самоконтроля, направленный на самоорганизацию чувств, разума, воли и поведения личности, обеспечивает процесс самосовершенствования лидера и способствует переводу процесса подготовки в самоподготовку. Сущность метода самоанализа заключается в том, что лидер проявляет интерес к самому себе как к личности и размышляет о своем отношении к окружающему миру и собственным поступкам, дает оценку своему положению в молодежном объединении, своим интересам и потребностям. Методы рефлексивной деятельности создают условия для самоанализа и самооценки лидерами своей деятельности и поведения. Рефлексия – это обращение внимания лидера на свою личность, личностные качества, способности, мотивы, знания, умения и навыки, а также действия и поступки, их анализ, оценка и переосмысление. Процедура рефлексии осуществляется по ходу деятельности либо после деятельности. К методам рефлексивной деятельности относятся следующие: «В одно слово», «Анкета-газета», «Рефлексивный круг», «Острова» и др.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Назовите исследователей, обращавшихся к проблеме подготовки лидеров в учреждениях образования, и приведите примеры их научных трудов.

2. Можно ли назвать лидерские смены успешным опытом подготовки молодежных лидеров? Поясните свой ответ.

3. Перечислите ключевые социально-педагогические условия подготовки лидеров детских и молодежных общественных объединений.

4. Каким образом можно внедрить методы формирования сознания личности, организации деятельности и формирования опыта общественного поведения, стимулирования и мотивации деятельности и поведения, контроля, самоконтроля и самооценки в практику работы с молодежными лидерами?

Тема 9. Социально-педагогическое сопровождение массовых мероприятий для молодежи в учреждениях образования

1. Классификация праздников и мероприятий.

2. Этапы подготовки мероприятий.

3. Техника написания сценария мероприятия.

1. Классификация праздников и мероприятий

Праздник – это неотъемлемая часть любой народной культуры, это не только дни отдыха, но и итог какого-то периода, цикла, этапа жизнедеятельности людей. Праздники существовали во все времена и несут эмоциональную нагрузку, обеспечивая при этом передачу традиций поколений, сближение людей на основе духовных, эстетических и творческих интересов.

Классификация праздников:

– по социальному критерию: государственные, народные, церковные, профессиональные и др.

– по демографическому критерию: детские, школьные, студенческие, молодежные и др.

– по направленности: трудовые, прививающие любовь к профессии, семейно-бытовые, военно-спортивные и др.

Сегодня воспитательные мероприятия представлены разнообразными классическими и интерактивными формами. Рассмотрим некоторые из них.

Акция – конкретно спланированные действия или комплекс действий, направленных на решение конкретной задачи по привлечению внимания к той или иной общественной проблеме.

Арт-пространство – художественная акция, активно внедряющаяся в реальное пространство, при этом само пространство выступает в качестве арт-объекта или служит обрамлением для него.

Беседа – диалоговая форма массового мероприятия, которая начинается сообщением докладчика и продолжается разговором с аудиторией.

Викторина – игра, построенная на первенстве ответов на вопросы по заданной тематике.

Воркшоп – формат обучающего мероприятия, которое помогает участникам получить знания и сразу применить их на практике для формирования определенных навыков.

Защита проекта – представление, в ходе которого участники или группы демонстрируют предварительно выполненные проекты.

Информ-дайджест – краткий обзор свежих новостей.

Мастер-класс – эффективная форма передачи знаний и умений, обмена опытом, обучения и воспитания. Специалист рассказывает и показывает, как применять на практике новую технологию или метод.

Открытый микрофон – своеобразная площадка, где молодежь имеет возможность выступить перед широкой аудиторией. Выступления участников должны быть краткими и не превышать 5–7 минут. Количество сообщений – не более пяти.

Пресс-конференция – форма мероприятия с элементами ролевой игры (участники пресс-конференции – «журналисты» и «фотокорреспонденты» – интервьюируют докладчика, выступающего в роли политика, ученого, деятеля искусства и т. д.).

2. Этапы подготовки мероприятий

Подготовка мероприятия осуществляется в несколько этапов.

1. Подготовительный этап:

- Определение темы, постановка целей, уточнение аудитории.
- Согласование с администрацией.
- Составление плана работы.
- Определение хода и содержания мероприятия.
- Анализ и подбор литературы.
- Определение методов и приемов.
- Разработка сценария.
- Подготовка атрибутов, реквизита.
- Изготовление наглядного материала.
- Определение участников (актеров, ведущих, жюри и т. д.).
- Подготовка и распределение заданий, объяснение условий, правил или распределение ролей.
- Составление сметы проведения мероприятия.

- Приобретение призов, грамот.
- Определение места, времени, даты проведения.

2. *Коррекционный этап:*

- Подготовка и проверка оборудования и технических средств.
- Репетиция, корректировка сценария, генеральная репетиция.
- Приглашение зрителей, гостей.

3. *Основной этап:*

- Оформление зала.
- Установка оборудования, технических средств.
- Проведение мероприятия.

4. *Заключительный этап:*

- Анализ проведенного мероприятия.
- Описание опыта или разработка методических рекомендаций, размещение заметки о мероприятии в СМИ, социальных сетях.

Рекомендации по подготовке и проведению мероприятий:

– следует стремиться к вовлечению в действие широкого круга участников, чтобы каждый мог быть активен, проявить свои знания и способности;

– мероприятие не должно быть перегружено и затянуто;

– излишняя простота и излишняя сложность ведут к отсутствию внимания и интереса;

– мероприятие должно быть захватывающим, что зависит от форм подачи материала, активности участников;

– чем красочнее и ярче подаваемый материал, тем сильнее будет его влияние на эмоциональную атмосферу присутствующих;

– при подготовке массовых мероприятий необходимо учитывать возрастные и психологические особенности участников.

3. Техника написания сценария мероприятия

Немаловажным для социального педагога является владение технологией написания сценариев. Несмотря на обилие выходящих сегодня в периодической и специальной литературе материалов на самые различные темы, по-прежнему остается актуальным создание оригинальных, эксклюзивных сценариев, необходимых для работы в конкретном сообществе. Владение навыками оформления и написания сценария – универсальная способность, которая поможет в составлении различных форм творческой деятельности, отчетов и других аналитических материалов.

При разработке и составлении сценария можно использовать следующую схему:

- Название. Эпиграф.
- Форма.

- Тема.
- Целевая аудитория.
- Участники.
- Цель.
- Необходимое оборудование и технические средства.
- Программа мероприятия.
- Ход мероприятия.
- Список литературы.

Титульный лист сценария должен содержать тему, форму, применимую к данному сценарию (вечер, праздничный концерт и т. д.), выходные данные автора сценария (Ф. И. О, должность), год выпуска сценария.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Назовите примеры классификаций праздников по социальному критерию, по демографическому критерию, по видам.
2. Раскройте алгоритм подготовки мероприятия.
3. Выделите ключевые требования к оформлению сценария.

Тема 10. Педагогические игротехники для развития социальных компетенций молодежных лидеров

1. Сущность понятия «педагогическая игротехника».
2. Алгоритм проведения игры.
3. Описание педагогических игротехник.

1. Сущность понятия «педагогическая игротехника»

Педагогические игротехники – это игровые методики, технологии и приемы, осуществляемые через образовательную деятельность.

В социальной и педагогической практике в настоящее время широкое распространение получили различного рода игры, используемые для решения профессиональных задач и обучения. Это направление связано, с одной стороны, с пониманием сложной системной организации объектов и явлений, с наличием различных позиционных и ролевых аспектов рассмотрения действительности и жизнедеятельности, а с другой – с тем, что именно в игре появляется возможность соединить наиболее глубокое и всестороннее исследование имеющейся проблемы с развитием участников игры.

В отечественной психологии и педагогике теорию игры разрабатывали К. Д. Ушинский, П. П. Блонский, Г. В. Плеханов, С. Л. Рубинштейн, Л. С. Выготский, Н. К. Крупская, А. Н. Леонтьев, Д. Б. Эльконин, В. С. Мухина и др. Игровая условность соотносится с реальностью, которая

формирует социально-коммуникативный опыт. Использование игр в обучении и воспитании становится возможным благодаря их взаимосвязи с учебной деятельностью. Активное участие обучающихся в игровой деятельности и эмоциональный фон игр способствуют достижению высокого уровня запоминания событий. Характеризуя дидактические возможности учебных игр, можно отметить следующие особенности: повышение у обучающихся интереса к проблемам, моделируемым или проектируемым с помощью игровой технологии; возможность «сжимать» время; рост познавательной активности обучающихся; овладение в ходе игры опытом деятельности, сходным с тем, который они получили бы в действительности; более высокая возможность переноса знаний и опыта деятельности из учебной ситуации в реальную.

2. Алгоритм проведения игры

«Игра» определяется как соревнование, состязание по заранее согласованным и определенным правилам; демократический вид деятельности, имитирующий реальную жизнь с четкими правилами и ограниченной продолжительностью. Форма организации игр разнообразна: дидактическая, ролевая, деловая, имитационно-моделирующая, интеллектуальная, развлекательная и т. д.

Для поддержания активности участников необходимо обеспечивать в технологиях игрового обучения, упражнениях, дискуссиях новизну как в содержательном плане, так и в выборе технологии обучения, особое внимание следует уделить подбору адекватных игровых упражнений особенностям целевой аудитории.

Как и в любой деятельности, игра включает подготовительную, технологическую (собственно проведение игры), заключительную (рефлексивную) фазы, предполагающие следование организатором определенным действиям (таблица).

Таблица – Алгоритм проведения игры

Этап	Действия организатора	Требования к результату
1. Подготовка игры	Определить цель игры, условия (реквизит, место проведения, количество и возраст участников игры, регламент), обозначить критерии результата игры	Игра должна соответствовать психофизиологическим и возрастным особенностям участников и ситуации, в которой она проводится. Реквизит и место проведения должны быть гигиеничны, удобны, эстетичны

Продолжение таблицы

2. Ввод в игру	Эмоциональная установка на игру. Объяснение игровых правил, задач действий, распределение ролей, формирование игровых групп	Объяснение игры должно быть связано с темой занятия, праздника, вечера, игровой ситуации. Оно должно быть ясным, четким в изложении; эмоционально выразительным
3. Проведение игры	Поддержка творческой увлекательной атмосферы, духа соревнования. Коррекция заданий игры и хода игровой ситуации	Организатор должен поощрять участников или группу участников словами или призами. Если внимание зрителей и игроков утеряно, то следует снять игровое задание или заменить его другим. Только ведущий может корректировать ход игры и действия участников
4. Определение итогов игры	Констатация достигнутых результатов. Формулировка окончательного итога игры	Игровое действие должно завершаться получением определенного игрового результата. Анализ хода и результатов игровой деятельности должны осуществляться как игроками, так и организатором, при этом следует критически оценивать себя и окружающих. При награждении благодарят проигравших за игру, затем награждают победителей

3. Описание педагогических игротехник

Описание педагогических игротехник включает цель, необходимые материалы, время проведения игры (упражнения, техники), содержание (ход проведения), примечания (особенности проведения упражнения, рекомендации по обсуждению и др.). Рассмотрим примеры описания упражнений, рекомендованных для реализации школы лидера.

Упражнение «Предполагаю – могу». Цель – развитие навыков саморефлексии у участников.

Материалы: не требуются.

Время: 10 минут.

Участникам предлагается записать ответ на первый вопрос «Сколько раз я подпрыгну на одной ноге за одну минуту?». Ведущий ставит таймер на одну минуту. Каждый участник подсчитывает количество прыжков. Результат записывается. Участникам предлагается записать ответ на второй вопрос «Сколько точек на листке бумаги я смогу проставить за 30 секунд?». Каждый участник подсчитывает количество точек. Результат записывается.

Обсуждение: Совпали ли Ваши предположения с действительным результатом? Ваш второй результат оказался выше или ниже, чем Вы предполагали? Удовлетворены ли Вы своими результатами? В данном случае у Вас была цель?

Упражнение «Набор команды». Цель – развивать у участников умение выразить свои идеи и привлечь в свою команду людей.

Материалы: чистые листы, маркеры, фломастеры, магнитная доска.

Время: 15 минут.

Ведущий дает задание участникам составить объявление «Набираю команду в...». Задача участников – придумать социально полезную инициативу и набрать команду учеников для ее реализации. В объявлении необходимо отразить цель инициативы, срок и место проведения мероприятия, условия набора участников, оставить свои контактные данные. Все объявления вывешиваются на стенд. Участники отмечают знаком «+» ту инициативу, на которую они бы откликнулись. Побеждает тот, кто набрал наибольшее количество откликов. Например, «Набираю команду из 5–7 человек для совместного участия в акции против курения в школе. Акция будет проходить 16 мая 2017 г. в холле. Нужны помощники в опросе учащихся «Почему я выбираю ЗОЖ?» и т. п.».

Примечание. Важным этапом в данном упражнении является обсуждение плюсов и минусов объявлений. Ведущий должен проговорить с участниками недостатки объявлений, значение актуальности инициативы, дать рекомендации по привлечению людей в свою команду.

Упражнение «Дерево настроений». Цель – снятие эмоционального напряжения.

Материалы: не требуются.

Время: 5 минут.

На заготовку в виде дерева каждый участник прикрепляет нарисованное им яблоко. Красный цвет символизирует отличное настроение участника, зеленый цвет яблока свидетельствует о хорошем состоянии, желтый цвет яблока – о грустном настроении.

Примечание. В конце занятия можно сделать общее фото и разместить его в общей группе в социальных сетях.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Поясните, каким образом игра формирует у молодежи социально-коммуникативный опыт.
2. В чем состоят действия организатора на этапах подготовки, ввода в игру, ее проведения?
3. Чем должно завершаться игровое действие?
4. Перечислите компоненты описания педагогических игротехник.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Тема 1. Феномен лидерства в молодежной среде

Вопросы для обсуждения:

1. Современные теории лидерства в гуманитарных науках.
2. Типы лидеров в молодежных группах. Стили лидерства.
3. Особенности лидерства в различных молодежных группах: лидерство в группе обучающихся, лидерство в детских и молодежных организациях, лидерство в среде трудящейся молодежи.

Практические задания:

1. Подумайте над значением цитаты. Древнекитайский (V в. до н. э.) поэт Лао Цзы описывал лидера так¹:

Лучший лидер определяется тогда,
 Когда люди едва осознают, что он есть:
 Не слишком хороший – когда они
 Подчиняются и поклоняются ему;
 Плохой, когда люди презирают его;
 Но тот хороший лидер, кто мало говорит,
 А когда его работа сделана, цель достигнута,
 То все говорят: мы сами это сделали!

Какие, на Ваш взгляд, критерии свидетельствуют об успешности обучающегося как лидера группы?

2. Заполните таблицу.

Таблица – Научные идеи педагогов и психологов в сфере молодежного лидерства

Исследователь	Предмет изучения лидерства (что изучал, какие идеи развивал ученый)	Пример научного труда (название, год)
А. Н. Лутошкин		
А. С. Макаренко		
В. А. Караковский		
С. В. Тетерский		
О. С. Газман		
Р. Л. Кричевский		
М. И. Рожков		
Т. В. Бендас		

¹ Сидоренко Е. В. Психодраматический и недиригентный подходы в групповой работе : метод. описания и комментарии. СПб. : Речь, 2002. 90 с.

3. Соотнесите функции молодежного лидера в учреждениях образования с формируемыми навыками (soft skills).

Функция	Формируемые умения и навыки
Коммуникативная	Умение презентовать себя, создание и поддержание имиджа лидера; умение выступать на публике, в СМИ (навыки самопрезентации)
Мотивирующая	Умение разъяснить цели и задачи деятельности, владение методами активного слушания, делового общения, приемами конструктивной критики (навыки эффективной межличностной коммуникации)
Представительская	Умение побудить обучающихся к активной социально полезной деятельности, привлечь новых участников (навыки эмоционального интеллекта)
Посредническая	Умение донести запрос и предложения, поступающие от сверстников администрации, решать конфликты конструктивно (навыки эффективной межличностной коммуникации)
Организационная	Умение сформировать команду и распределить роли для выполнения определенной задачи, навыки сплочения группы, команды (навыки командного менеджмента)
Командообразующая	Навыки организации досуговых мероприятий; умение распределить роли, задания, обязанности в группе для выполнения текущих задач (управленческие навыки)

4. Упражнение «Миф или реальность?». Прочитайте утверждения. Разделитесь на две группы: первая находит аргументы в пользу «мифа», вторая – в пользу «реальности».

- Лидерство – редкий дар, данный немногим.
- Лидер должен быть харизматичен.
- Лидер – человек, занимающий высокую должность.
- Хорошие лидеры имеют более высокий уровень образования, чем другие люди.

5. На рисунке 4 представлена ментальная карта «Типология студенческих лидеров». Составьте портрет лидера вашей учебной группы, определив сферу его самореализации, роль в общем деле, механизм выдвижения, позицию, ориентированность, стиль управления.

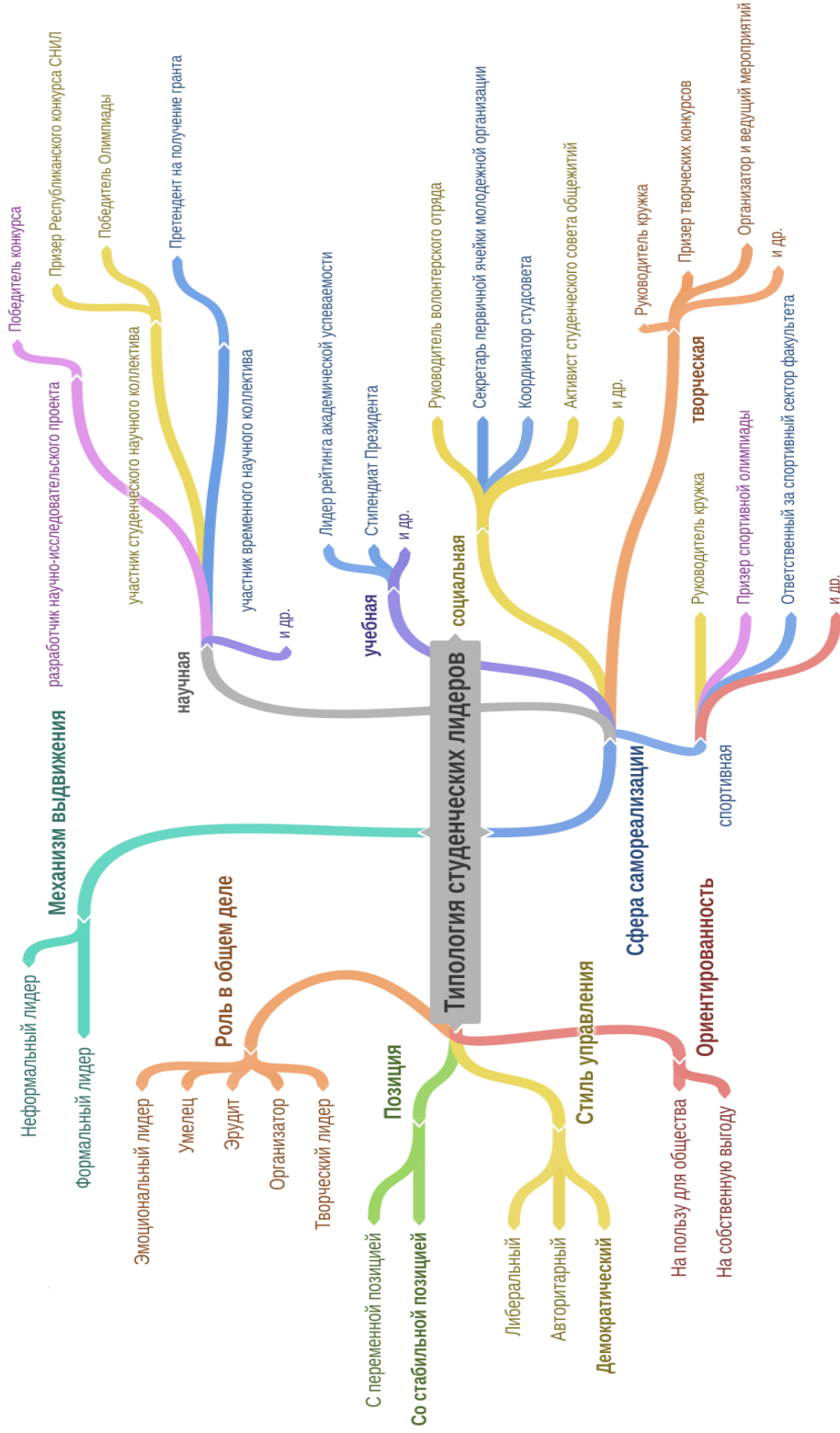


Рисунок 4 – Типология студенческих лидеров

6. Выполните упражнения в онлайн-тренажере:

Упражнение-викторина
«Лидерство и его теории»



Упражнение на сопоставление
«Стили лидерства»



Тема 2. Нормативно-правовые аспекты социально-педагогического сопровождения лидерства в молодежной среде

Вопросы для обсуждения:

1. Актуальность социально-педагогического сопровождения молодежного лидерства в Концепции непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи Республики Беларусь (постановление № 82 от 15 июля 2015 г.).
2. Основные идеи стратегии развития государственной молодежной политики Беларуси до 2030 г.
3. Методические рекомендации по организации работы с молодежными лидерами в учреждениях образования.

Практические задания:

1. Создайте в группах коллаж «Стратегии развития государственной молодежной политики в Республике Беларусь».
2. На основе методических рекомендаций по организации работы с молодежью в учреждениях образования 2020/2021 г. (приложение Б) разработайте в подгруппах методические рекомендации для учреждений среднего образования:
 - по развитию школьного самоуправления;
 - взаимодействию с детскими и молодежными общественными организациями и объединениями;
 - развитию волонтерского движения.

Тема 3. Социально-педагогическое сопровождение лидерства в молодежной среде

Вопросы для обсуждения:

1. Педагогическое сопровождение и педагогическая поддержка как целевые функции социального педагога.
2. Принципы социально-педагогического сопровождения молодежного лидерства (М. И. Рожков).
3. Компоненты педагогического сопровождения молодежного лидерства: подготовка организаторов к обеспечению процесса сопровождения; формирование готовности к выполнению лидерских функций у молодых людей; конструирование поля лидерства; формирование рефлексивной позиции у молодых людей (М. И. Рожков).

Практические задания:

1. Запишите определения и сравните следующие понятия: социально-педагогическая деятельность – социально-педагогическое сопровождение – социально-педагогическая поддержка.
2. Прочитайте притчу.

Притча о лягушках и силе слова

Компания лягушек резвилась среди деревьев на опушке леса. Все было прекрасно и весело, пока две лягушки случайно не свалились в глубокую канаву. Скорее даже это была не канава, а яма с почти отвесными краями и глубиной, практически не оставлявшей упавшим шансов на спасение.

Подобравшись к краю ямы, казавшейся им настоящей пропастью, остальные лягушки кричали своим несчастным товарищам:

– Все, друзья, не тратьте сил понапрасну. Смиритесь со своей участью и прощайте навсегда!

Два лягушонка все же упорно противились намерению похоронить их с такой легкостью. Цепляясь за стенки ямы, они пытались придвинуться хоть чуть-чуть повыше и прыгали, прыгали, прыгали вверх, но тотчас падали вниз.

– Не суетитесь, у вас нет шансов выбраться оттуда! Умрите достойно, подумайте о вечном, ведь ваши прыжки попросту смешны!

В конце концов после многих сотен прыжков одна из лягушек свалилась на дно бездыханной. Товарищ по несчастью посмотрел на распростертое на дне ямы тело и продолжил свои прыжки с удвоенной энергией.

– Приятель, это нелогично, – кричали прыгуну свесившиеся с краю ямы лягушки. Сохрани силы на достойный уход из жизни!

Прыжок, еще прыжок, и еще, и еще. Вдруг лягушонок, размахивая во все стороны лапками, взлетел над краем ямы и плюхнулся в траву. Его тотчас же окружили остальные лягушки. Они изумленно смотрели на чудом спасшегося товарища, некоторые терли глаза, не веря тому, что видят перед собой, другие же сразу занялись расспросами:

– Как тебе это удалось?

– Что-то невероятное! У тебя есть какая-то особая система? Ты обязан поделиться с нами своей методикой выживания!

– Ты что, не слышал, как мы кричали тебе, что нет шансов выскочить? Зачем же ты прыгал?

Спасшийся от верной смерти лягушонок смотрел на обступивших его товарищей и знаками отвечал им, что он от рождения глухонемой. К сожалению, он не слышит, о чем ему так эмоционально рассказывают друзья, но он, безусловно, благодарен товарищам за заботу. Без той неоценимой поддержки, которую они оказали упавшему, с риском для жизни свешиваясь с края ямы и подбадривая его криками, он не нашел бы в себе сил преодолеть усталость и отчаяние. Ему так хотелось оправдать надежды товарищей, что он просто совершил невозможное.

Какова главная идея притчи? Можно ли назвать действия лягушек «поддержкой»?

4. Напишите эссе «Какова ценность социально-педагогической поддержки личности в критической ситуации?».

Тема 4. Развитие молодежного самоуправления

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность самоуправления в педагогике.
2. Функции и основные направления ученического самоуправления.
3. Функции и основные направления студенческого самоуправления
4. Молодежные парламенты в Республике Беларусь: функции и назначение.

Практические задания:

1. Подберите не менее пяти синонимов к слову «самоуправление».
2. Сравните следующие понятия: «управление», «самоуправление», «соуправление».
3. В подгруппах составьте план работы на один месяц сектора ученического самоуправления по выбору (досуговый сектор, сектор волонтерской работы, сектор гражданского и патриотического воспитания, сектор здоровья и спорта).

4. Решение проблемных задач «Формы самоуправления».

Ситуация 1. Ученики создали в школе добровольческую группу помощи ветеранам. Являются ли, по-вашему, предлагаемые примеры формами школьного самоуправления? Почему?

Комментарий. Такая группа не относится к школьному самоуправлению. Ее деятельность направлена не на решение проблем учеников, а на решение проблем ветеранов, т. е. на решение социальной проблемы вне школы.

Ситуация 2. Ученики открыли в школе общественную приемную по проблемам школы. Являются ли, по-вашему, предлагаемые примеры формами школьного самоуправления? Почему?

Комментарий. Такую приемную можно отнести к школьному самоуправлению. Приемная, в которой школьные активисты консультируют учеников, дают им советы по решению возникающих у них проблем в школе, выслушивают их предложения и пр., является исполнительным органом школьного ученического самоуправления. Приемная не имеет никаких властных полномочий, но оказывает влияние на решение школьных проблем.

Ситуация 3. Ученики выпускают газету о жизни школы. Являются ли, по-вашему, предлагаемые примеры формами школьного самоуправления? Почему?

Комментарий. Если в этой газете ставятся проблемы школы, то такую детскую редакцию можно считать органом школьного ученического самоуправления: налицо стремление ставить вопросы, которые необходимо решать, влиять на общественное мнение, следовательно, способствовать изменению ситуации в школе. Но если эта газета не рассматривает школьных проблем, а пишет о школьных праздниках, конкурсах, увлечениях учеников, вряд ли ее можно считать формой школьного самоуправления.

Ситуация 4. Старшеклассники объединились в отряд вожатых, который работает с младшими школьниками. Являются ли, по-вашему, предлагаемые примеры формами школьного самоуправления? Почему?

Комментарий. Такой отряд вожатых можно считать органом ученического самоуправления: старшеклассники объединились для того, чтобы работать в интересах младших школьников, решать их проблемы, улучшать школьную воспитательную систему.

Ситуация 5. Ученики создали школьную команду КВН. Являются ли, по-вашему, предлагаемые примеры формами школьного самоуправления? Почему?

Комментарий. Команду КВН нельзя считать формой школьного самоуправления. Несмотря на то что она может выступать перед школьниками, ее главной целью является не решение проблемы досуга школьников,

а подготовка хороших КВНовских программ, победа в фестивалях и пр. Основная деятельность этой группы лежит вне школьной проблематики.

Ситуация 6. Ученики сами организуют дежурство по школе. Являются ли, по-вашему, предлагаемые примеры формами школьного самоуправления? Почему?

Комментарий. Дежурство по школе – это форма самообслуживания, но не самоуправления. Орган школьного самоуправления не может командовать школьниками, следовательно, он не может расставлять школьников на «посты» в школьных коридорах, тем более выполнять полицейские функции. Если школьники в классе договорились по очереди накрывать в столовой, здесь также нет признаков самоуправления: эта деятельность не выходит за рамки классного коллектива, т. е. является не самоуправлением, а самообслуживанием.

Ситуация 7. Ученики создали правозащитный комитет, который помогает ученикам защищать нарушенные права. Являются ли, по-вашему, предлагаемые примеры формами школьного самоуправления?

Комментарий. Правозащитный комитет является органом школьного самоуправления: он работает в интересах учеников и решает проблему соблюдения прав человека в школе.

Тема 5. Социально-педагогическая поддержка участников молодежных организаций и объединений

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности организации детского и молодежного движения в Республике Беларусь (М. Е. Минова).
2. Методы и приемы социально-педагогической поддержки лидеров.

Практические задания:

1. Анализ феномена «педагогическая поддержка» по признаку характера помощи, проявляемой в позиции и действиях педагога, дает основание для выделения нескольких видов (типов) организованной поддержки. Определите оптимальный тип взаимодействия педагога с молодежными лидерами. Обоснуйте свой ответ.

«Поучающая поддержка». В силу отсутствия реальных возможностей оказать действенную и нужную помощь ребенку или в силу стереотипа «поучать, навязывать свое мнение, требовать» педагог с данной установкой в процессе взаимодействия с воспитанниками излишне контролирует, опекает его, постоянно напоминает о слабостях, нежелательных привычках, недостатках поведения, невыполненных поручениях и т. д. Он навязывает ребенку свои идеи, предложения, рекомендации. Эффект от такой помощи возможен, если между взрослым и ребенком установилась глубокая

привязанность друг к другу, теплое расположение, если педагог в глазах ребенка имеет большой авторитет и испытывает огромное уважение.

«Замещение». Педагог при видимых затруднениях ребенка часто дает готовый ответ на вопрос, предлагает выход из учебной или жизненной ситуации. Активно внедряя в учебно-воспитательный процесс подобную тактику, он своим опытом подавляет активность ученика, как бы подменяет его в деятельности, тормозит проявление ученической самостоятельности, инициативы, творчества, поэтому ее доза должна быть минимальной.

«Призыв к подражанию». Педагог демонстрирует образцы здорового образа жизни, целеустремленности, компетентности, глубины мышления, что служит наглядным примером, высоко ценимым в практике обучения и воспитания. Но обращение к этому виду помощи должно иметь определенные пределы, ибо длительное подражание образцу препятствует гибкости, адаптивности поведения детей, развитию самостоятельности в словах, делах, поступках.

«Сотрудничество». В педагогике хорошо известна помощь в виде сотрудничества. Педагогические возможности помощи-сотрудничества поистине уникальны: педагог помогает ребенку осознать суть возникшей проблемы, перевести проблемную ситуацию в задачу деятельности, увидеть собственные реальные и потенциальные силы, выстроить варианты решений, выбрать оптимальный из них. Именно через такое взаимодействие педагог проявляет уважение к личности ребенка, доверие к его силам и возможностям, обращает ребенка к самопознанию и саморефлексии, самооценке и самоконтролю.

«Инициирование». Ее суть формулируется таким образом: помоги мне это сделать самому, ничего не делая за меня, направь в нужное русло, подтолкни к решению, а остальное я сделаю сам. Этот вид помощи, известный со времен Сократа, применяется в современных технологиях обучения и воспитания. Организуя с помощью наводящих вопросов, неожиданных эмпирических фактов эвристическую или исследовательскую деятельность учащихся, учитель создает условия для свободного выбора решений, путей выхода из нравственных коллизий. При данном типе поддержки проявляется профессиональная позиция воспитателя – духовного «посредника» между ребенком и окружающей средой, активизирующего позитивные силы самого ребенка, его личные качества путем использования в этих целях всего окружения: предметной, событийной, информационной среды.

«Упреждение». В силу своего возраста и ограниченности опыта школьник, а тем более ребенок-дошкольник порой не видит, какие последствия будут иметь его действия и поступки, складывающиеся отношения со взрослыми и сверстниками. Поведение школьника часто импульсивно, отношение к миру субъективно, низкие потребности определяют состояние,

зависящее от случайных обстоятельств. Опережая события, предусматривая их возможное негативное развитие, педагог подстраховывает ребенка, предотвращает неверные шаги и решения, учит на чужих ошибках. В процессе взаимодействия целенаправленно выстраивает связи для формирования у школьника ценностных ориентаций, поддерживает физические и духовные усилия по восхождению личности на ступень выше.

2. Составьте тезисный конспект статьи «Социально-педагогическая поддержка студенческого лидерства» М. Н. Мозеровой (Пед. наука и образование. 2022. № 2. С. 17–24).

Тема 6. Диагностический инструментарий социально-педагогического сопровождения лидерства в молодежной среде

Вопросы для обсуждения:

1. Диагностика детского коллектива и межличностных отношений в коллективе.

2. Диагностические средства для осуществления социально-педагогической поддержки лидерства учащихся различных возрастов.

Практические задания:

1. Подберите и проведите в группе игровую диагностическую методику для выявления лидера.

3. Составьте аннотированный список диагностических методик социально-педагогического сопровождения лидеров в учреждениях среднего образования (для школьников разных возрастов).

4. Проведите диагностические методики среди студентов Вашей группы (приложение Г). Прокомментируйте полученные результаты.

5. Разработайте программу действий социального педагога для работы в классе в соответствии с результатами из примера.

В классном коллективе была проведена диагностика, в которой приняли участие младшие школьники 1 «Д» класса в количестве 29 человек. С помощью метода социометрии в составе класса определялись наиболее и наименее популярные учащиеся, т. е. с одной стороны своего рода «вожаки», с другой – дети, которых класс не любит, не принимает, игнорирует. После обработки результатов диагностики в 1 «Д» классе выделились следующие группы учащихся: 5 человек – «звезды» класса, 13 обучающихся – наиболее предпочитаемые, 10 учащихся – «принятые» и 1 человек – менее предпочитаемый. Для определения уровня адаптации первоклассников к школе была выбрана диагностика Н. Лускановой. Результаты данной работы показали, что в 1 «Д» классе 8 дезадаптированных учеников. Причинами этого могут быть разные факторы, но один из них, как показала

диагностика, тот, что в классе много лидеров, и поэтому был сделан вывод о том, что мера притязаний этих лидеров к готовности других учащихся принять их ведущую роль не совпадают. Эти 8 первоклассников, которые имеют трудности в адаптации, постоянно чувствуют давление со стороны «звезд» и наиболее предпочитаемых учащихся класса, что и привело их к дезадаптации.

Тема 7. Мотивирование молодежи к социально ориентированному лидерству

Вопросы для обсуждения:

1. Дайте краткую характеристику теорий мотивации. Какие теоретические аспекты можно применить для мотивации молодежи к лидерству?
2. Охарактеризуйте и приведите примеры педагогических, административных, социально-экономических методов мотивации обучающихся к лидерству.

Практические задания:

1. Прочитайте выдержку из статьи².

Большая доля всей выборки студентов характеризуется высоким уровнем стремления к тому, чтобы быть принятыми окружающими и достичь успеха в учебной, профессиональной и личной сферах жизнедеятельности. Очевидно, что эти компоненты лидерской мотивации выполняют основную роль в построении деятельностной активности студентов вуза, в реализации ими задач своего профессионально-личностного развития. Они сохраняются в структуре их личности как активный или пассивный побудитель лидерского поведения.

Наибольшую связь с лидерским статусом студентов вуза обнаружили мотивы власти, социального статуса и признания. Именно по данным мотивам «пролегает» основное различие между студентами-лидерами и студентами-нелидерами. Можно предположить, что стремление к власти, к повышению статуса в группе и наиболее полное признание своих успехов образуют ту мотивационную основу, которая позволяет человеку стать лидером. Наряду с рассмотренными компонентами лидерской мотивации в студенческом возрасте просматривается статистически значимая тенденция ($p \leq 0,05$) к включению в «мотивационный портрет» лидера и других мотивов, придающих ему дополнительную окраску.

² Тягунова Е. А. Личностные предпосылки лидерской мотивации студентов вуза как предмет научной рефлексии // Гуманизация образования. 2017. № 1.

В состав «ситуативных» мотивов лидерства были включены: мотив манипуляции, мотив личного престижа, мотив социальной полезности, мотив общения, ориентация на деньги, потребность в социальных контактах, направленность на альтруизм и внешняя положительная мотивация профессиональной деятельности.

Для конкретизации иерархической структуры лидерской мотивации студентов вуза нами был проведен кластерный анализ величин развития мотивов, проявивших свою связь с лидерством на рассматриваемой выборке. По итогам кластеризации значений всех мотивов, вошедших с разным уровнем значимости в структуру лидерской мотивации, было выделено две структурные ветви, обозначенные нами в соответствии с содержанием образующих их компонентов в качестве узко личностных (потребность в признании; стремление к успеху, потребность во власти, мотив стремления к принятию, мотив социального статуса, мотив манипуляции, мотив личного престижа, ориентация на деньги) и просоциальных мотивов (мотив социальной полезности, направленность на альтруизм, внешняя положительная мотивация профессиональной деятельности, мотив общения, потребность в социальных контактах).

Выпишите в тетрадь 10 мотивов к лидерству, свойственных студенческой молодежи. Ранжируйте их. Подберите к каждому мотиву адекватный прием (метод), который может применить социальный педагог.

2. Выполните упражнения в онлайн-тренажере по ссылке:

Упражнение на сопоставление
«Мотивационное управление»



Упражнение на сортировку
«Положительная/отрицательная
мотивация»



Тема 8. Технология подготовки молодежных лидеров в учреждениях образования

Вопросы для обсуждения:

1. Социально-педагогические условия подготовки молодежных лидеров в учреждениях образования.
2. Методы подготовки молодежных лидеров в учреждениях образования.

Практические задания:

1. Разработайте прототип программы «Школа лидера» для учащихся различных возрастных групп.

Составные части программы:

- Тема.
- Целевая группа.
- Цель и задачи программы.
- Количество часов.
- Основные формы и методы для реализации программы.
- Тематический план по шаблону:

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№ п/п	Название темы	Количество часов	
		Теоретические занятия	Практические занятия

Тема 9. Социально-педагогическое сопровождение массовых мероприятий для молодежи в учреждениях образования

Вопросы для обсуждения:

1. Классификация праздников и мероприятий.
2. Этапы подготовки мероприятий.
3. Техника написания сценария мероприятия.

Практические задания:

1. В мини-группах создайте и оформите «Календарь праздничных и дней в Республике Беларусь».
2. Составьте конспект мероприятия по выбору:
 - а) классный час для учащихся 8 классов на тему «Любовь и верность»;

- б) квиз (аналог игры «Мозгобойня») «9 Мая в истории Беларуси»;
- в) мероприятие, направленное на профилактику пищевой зависимости у подростков.

Разработайте анонс мероприятия, используя графический редактор для создания анонсов (Canva, Figma, Draw.io).

3. Проанализируйте конспекты мероприятий исходя из следующих критериев:

- Наличие плана, тезисов, сценария.
- Использование информационного материала, пособий.
- Использование активных и игровых форм, оригинальность заданий.

Творческие идеи, находки.

- Соответствие содержания мероприятия выбранной форме, а также возрасту участников и зрителей.
- Взаимосвязь цели, задач, содержания, формы, методов, приемов и ожидаемого результата.
- Владение материалом, методикой проведения мероприятия.
- Профессионализм и эрудиция ведущих.
- Доступность изложения материала. Эмоциональная атмосфера.
- Результативность проведенного мероприятия.

Тема 10. Педагогические игротехники для развития социальных компетенций молодежных лидеров

Вопросы для обсуждения:

1. Роль педагогических игротехник в обучении и воспитании молодежи.

2. Алгоритм проведения игры.

Практические задания:

1. Подберите и продемонстрируйте в группе игры для обучающихся различных возрастов: игры на вхождение в коммуникацию, техники построения траектории личностного роста, команда и командообразование, сплочение коллектива, ролевые и ситуационные игры, подвижные игры, игры заключительного периода.

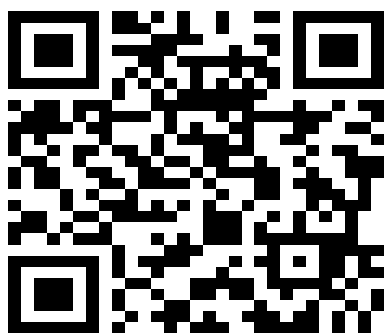
2. Создайте «Копилку педагогических игротехник» для осуществления социально-педагогического сопровождения лидерства в молодежной среде. Оформите в виде папки с материалами.

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Темы докладов и рефератов

1. Теории лидерства.
2. Гендерные аспекты лидерства.
3. Проблема лидерства в исследованиях А. Н. Лутошкина.
4. Исследования молодежного лидерства в зарубежной практике.
5. Становление и развитие ученического самоуправления.
6. Пути развития самоуправления в учебной группе.
7. Концепция самоактуализации А. Маслоу.
8. Идеи Радислава Гандапаса о лидерстве и мотивации.
9. Ценностные ориентации молодежного лидера.
10. Программа лидерского образования в Национальном детском образовательно-оздоровительном центре «Зубренок».
11. Имидж и самопрезентация лидера молодежной группы.
12. Техники командообразования в молодежном коллективе.
13. Социально-педагогическая поддержка студенческого лидерства.
14. Социальные компетенции – универсальные навыки современного специалиста с высшим образованием.
15. Технологии постановки цели smart.
16. Матрица Эйзенхауэра.
17. Техники принятия решений.
18. Деловые коммуникации лидера.
19. Техники построения траектории личностного роста.
20. Лидерская компетентность студентов: сущность и структура.
21. Роль высшей школы в подготовке лидеров XXI в.

Онлайн-курс «Компетентное лидерство»



Цель курса – содействовать развитию лидерской компетентности студентов учреждений высшего образования.

Курс состоит из трех обучающих модулей и проверочного по разбору проблемных ситуаций.

В первом модуле «Лидерство как необходимая компетентность в современных реалиях» освещены новые тенденции в понимании феномена лидерства, представлена типология студенческих лидеров, в соответствии с которой участник может составить свой образ лидера. Видеоматериалы отражают взгляды современных педагогов и психологов на лидерство и роль лидеров в обществе.

Второй модуль «Построение траектории личностного роста» посвящен разработке индивидуального маршрута в студенческом лидерстве. В нем содержится информация о планировании жизни и способах личностного роста, представлена пирамида А. Маслоу, побуждающая к построению жизненной стратегии с учетом потребностей личности. Освоение данного модуля позволяет ознакомиться с техниками самопрезентации, создания собственного имиджа, тайм-менеджмента.

В процессе освоения третьего модуля «Эффективное межличностное взаимодействие лидера» участники могут ознакомиться с теоретическими основами делового общения, конфликтного менеджмента, научиться интерпретировать чувства и эмоции окружающих, готовить публичные выступления, углублять знания в сфере командного менеджмента.

Выпускной модуль построен на решении проблемных ситуаций, связанных со студенческим лидерством.

Информационно-методический комплект студента по итогам выполнения практических заданий

- Таблица «Научные идеи педагогов и психологов в сфере молодежного лидерства».
- Ментальная карта «Типология студенческих лидеров».
- Методические рекомендации для учреждений среднего образования.
- Эссе «Какова ценность социально-педагогической поддержки в критической ситуации?».
- План работы на один месяц сектора ученического самоуправления по выбору (досуговой сектор, сектор волонтерской работы, сектор гражданского и патриотического воспитания, сектор здоровья и спорта).
- Тезисный конспект статьи «Социально-педагогическая поддержка студенческого лидерства» М. Н. Мозеровой.
- Аннотированный список диагностических методик социально-педагогического сопровождения лидеров в учреждениях среднего образования (для школьников разных возрастов).
- Перечень методов мотивации молодежи к лидерству.
- Прототип программы «Школа лидера» для учащихся различных возрастных групп.
- Конспект мероприятия.
- Анонс мероприятия.
- Копилка педагогических игротехник для осуществления социально-педагогического сопровождения лидерства.

Вопросы для самоконтроля

1. В каких науках лидерство рассматривается предметом исследования?
2. Раскройте основные тенденции в изучении феномена лидерства.
3. Назовите основные типы молодежных лидеров.
4. Каким образом выполнение функций лидера влияет на развитие soft skills молодежи?
5. Перечислите основные документы, регламентирующие деятельность взрослых по социально-педагогическому сопровождению лидерства в молодежной среде.
6. Каковы основные требования к организации воспитания детей и учащейся молодежи согласно Концепции непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи Республики Беларусь?
7. Раскройте сущность понятия социально-педагогическое сопровождение.
8. Каким образом принципы социально-педагогического сопровождения молодежного лидерства могут быть реализованы в учреждениях среднего образования?
9. Дайте определение понятию «самоуправление».
10. Каковы особенности молодежного самоуправления в различных социальных институтах?
11. Какие критерии включения в состав Молодежного парламента Республики Беларусь Вы знаете?
12. Сравните понятия «социально-педагогическое сопровождение» и «социально-педагогическая поддержка».
13. Перечислите этапы социально-педагогической поддержки молодежи.
14. Какими методами можно ограничить деятельность объединений антисоциальной, деструктивной направленности?
15. Опишите динамику развития детско-молодежной группы А. С. Макаренко.
16. Поясните, почему отсутствие норм справедливости и равенства во взаимоотношениях, разделение на «привилегированных» и «пренебрегаемых» является неблагоприятной характеристикой социально-психологического климата в коллективе.
17. Назовите основные методы социально-педагогической диагностики лидерства в детско-молодежной группе.
18. Поясните, как теории мотивации можно использовать в практической деятельности социального педагога с молодежными лидерами.
19. Какая из теорий наиболее полно отражает механизм мотивации молодежных лидеров?

20. Приведите примеры социально-педагогических, административных и социально-экономических методов мотивации молодежи к лидерству.

21. Назовите исследователей, обращавшихся к проблеме подготовки лидеров в учреждениях образования. Приведите примеры их научных трудов.

22. Можно ли назвать лидерские смены успешным опытом подготовки молодежных лидеров? Поясните свой ответ.

23. Перечислите ключевые социально-педагогические условия подготовки лидеров детских и молодежных общественных объединений.

24. Каким образом можно внедрить методы формирования сознания личности в практику работы с молодежными лидерами?

25. Каким образом можно внедрить методы организации деятельности и формирования опыта общественного поведения в практику работы с молодежными лидерами?

26. Каким образом можно внедрить методы стимулирования и мотивации деятельности и поведения в практику работы с молодежными лидерами?

27. Каким образом можно внедрить методы контроля, самоконтроля и самооценки в практику работы с молодежными лидерами?

28. Назовите примеры классификаций праздников по социальному критерию, по демографическому критерию, по видам.

29. Раскройте алгоритм подготовки мероприятия.

30. Выделите ключевые требования к оформлению сценария.

31. Поясните, каким образом игра формирует у молодежи социально-коммуникативный опыт.

32. В чем состоят действия организатора на этапах подготовки, ввода в игру, ее проведения?

33. Чем должно завершаться игровое действие?

34. Перечислите компоненты описания педагогических игротехник.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Chaos, complexity and leadership 2016 / ed. Ş. Ş. Erçetin. – [S. 1.] : Springer, 2018. – XIV, 770 p.
2. Rickman, M. Learning to transform the world: key competencies in ESD [Electronic resource] / M. Rickman // Issues and trends in education for sustainable development / UNESCO ; ed.: A. Leicht, J. Heiss, W. J. Byun. – Paris, 2018. – Ch. 2.
3. Trompenaars, F. 21 leaders for the 21st century: how innovative leaders manage in the digital age / F. Trompenaars, Ch. Hampden-Turner. – New York : McGraw-Hill, 2002. – 497 p.
4. Weiss, T. Coaching competencies and corporate leadership / T. Weiss, Sh. Kolberg. – Boca Raton : CRC Press, 2003. – 240 p.
5. Азбука молодежного лидера : пособие для пед. специальностей / Брест. гос. ун-т им. А. С. Пушкина ; сост. Т. Н. Кошик. – Брест : БрГУ, 2017. – 72 с.
6. Вакула, М. Н. «Школа лидера» как инструмент формирования лидерских качеств / М. Н. Вакула // Нар. асвета. – 2015. – № 9. – С. 13–15.
7. Вакула, М. Н. Социально-психологический портрет современного лидера молодежной организации / М. Н. Вакула // Науч. тр. РИВШ: Исторические и психолого-педагогические науки : сб. науч. ст. – Минск, 2015. – Ч. 2. – С. 54–61.
8. Вержибок, Г. В. Лидерство в социальном и образовательном пространстве : учеб.-метод. пособие / Г. В. Вержибок, В. И. Шупляк. – Минск : РИВШ, 2012. – 362 с.
9. Игнатович, Е. С. Государственная молодежная политика в Республике Беларусь: эволюция / Е. С. Игнатович, А. Э. Саликов // Республика Беларусь – 25 лет созидания и свершений / Акад. наук Респ. Беларусь. – Минск, 2019. – С. 101–111.
10. Искусство вести за собой... Тренинги и занятия по формированию у юношества социальной инициативности и лидерских качеств / под ред. С. В. Тетерского. – М. : АРКТИ, 2007. – 96 с.
11. Кремень, М. А. Практическая психология управления : пособие для студентов вузов / М. А. Кремень. – Минск : Тетрасистемс, 2011. – 400 с.
12. Кулеш, С. А. О положении молодежи в Республике Беларусь в 2016 году [Электронный ресурс] : нац. докл. / С. А. Кулеш, Е. С. Игнатович, Е. И. Дмитриев. – Минск : Респ. ин-т высш. шк., 2017. – Режим доступа: https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/185060/1/-Доклад_О%20положении_молодежи_2017.pdf. – Дата доступа: 18.10.2021.

13. Куницкая, О. С. Социально-педагогическая поддержка студентов первого курса в процессе адаптации к образовательной среде учреждения высшего образования : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / О. С. Куницкая. – Минск, 2019. – 251 л.

14. Макаренко, А. С. О воспитании / А. С. Макаренко ; сост. В. С. Хелемендик. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Политиздат, 1990. – 415 с.

15. Минова, М. Е. Подготовка лидеров детских и молодежных общественных объединений в учреждениях образования : пособие / М. Е. Минова. – Минск : Нац. ин-т образования, 2018. – 239 с.

16. Мозерова, М. Н. Методы активизации социально значимой деятельности студенческой молодежи : учеб.-метод. пособие / М. Н. Мозерова, П. Д. Махинов ; Брест. гос. ун-т им. А. С. Пушкина, Белорус. О-во Крас. Креста. – Брест : БрГУ, 2017. – 102 с.

17. Мозерова, М. Н. Потенциал студенческого самоуправления в формировании лидерской компетентности у обучающихся / М. Н. Мозерова // Весн. Брэсц. ун-та. Сер. 3, Філалогія. Псіхалогія. Педагагіка. – 2020. – № 2. – С. 126–132.

18. Платунова, Е. Ю. Кто такой лидер: теории лидерских качеств / Е. Ю. Платунова // Методист. – 2011. – № 5. – С. 43–45.

19. Рожков, М. И. Педагогическое обеспечение работы с молодежью. Юногика : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Организация работы с молодежью» / М. И. Рожков. – М. : ВЛАДОС, 2008. – 264 с.

20. Рожков, М. И. Педагогическое сопровождение молодежного лидерства / М. И. Рожков // Вестн. КГУ им. Н. А. Некрасова. Сер.: Педагогика. Психология. Соц. работа. Ювенология. Социокинетика. – 2010. – № 2. – С. 147–150.

21. Социальная работа с молодежью (гражданский потенциал белорусской молодежи) [Электронный ресурс] : электрон учеб.-метод. комплекс для студентов соц.-пед. фак. (специальность 1-86 01 01 «Соц. работа») / сост. М. Н. Мозерова. – Брест, 2017. – 143 с. – Режим доступа: <https://lib.brsu.by/node/1256>.

22. Ученическое самоуправление: от теории к практике : пособие для педагогов учреждений общ. сред. образования с белорус. и рус. яз. обучения / Н. К. Катович [и др.] ; под ред. Н. К. Катович. – Минск : Нац. ин-т образования, 2021. – 224 с.

23. Филонович, С. Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы / С. Р. Филонович // Рос. журн. менеджмента. – 2003. – № 2. – С. 3–24.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Глоссарий

Термин	Трактовка	Автор/источник
Лидерская компетентность студента	способность обучающихся эффективно использовать ресурсы своей личности (мотивы, знания, умения, достижения, авторитет, социальный опыт доминирования) для стимулирования, объединения и организации усилий других обучающихся с целью решения общих задач в определенной сфере самореализации (академической, научной, общественной, творческой, спортивной)	М. Н. Мозерова, А. В. Торхова
Лидерство	факт выхода учащегося в лидеры какой-либо группы молодых людей, а также как социально-психологический феномен, касающийся поведения лидера в социально ориентированном объединении молодежи	Е. И. Тихомирова, А. В. Мудрик, Р. С. Никольский
	степень ведущего влияния личности члена группы на группу в целом в направлении оптимизации решения общегрупповой задачи	А. С. Чернышов
	процесс социального становления лидера как личности, включающий аспекты формирования и развития лидерского потенциала, принятия лидерской роли, позиции, выполнение функций и задач организации	Е. И. Тихомирова
	феномен групповой жизни людей, который проявляется в наделении одного индивида (или нескольких) правом оказывать определяющее влияние на решение важных групповых задач и на поведение членов группы;	Т. В. Бендас

	признаваемое окружением обладание способностью оказывать позитивное мотивирующее влияние на мысли, чувства и действия членов группы, соответствующее групповым целям	Словарь психологических терминов
Лидерство в малой группе	феномен воздействия и влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов	В. П. Позняков
Суперлидерство	способность лидера воспитывать новых лидеров, т. е. развивать у своих подчиненных и последователей стремление к лидерству	Т. В. Бендас
Признаки лидерства	более высокая активность и инициативность индивида при решении группой совместных задач, большая информированность о решаемой задаче, членах группы и ситуации в целом, более выраженная способность оказывать влияние на других членов группы, большее соответствие поведения социальным установкам, ценностям и нормам, принятым в данной группе, большая выраженность личных качеств, эталонных для данной группы	В. П. Позняков
Лидер	член организации, обладающий высоким личным статусом, оказывающий сильное влияние на мнение и поведение окружающих его людей, членов какого-либо объединения, организации и выполняющий комплекс функций	Большая психологическая энциклопедия
	член группы, который обладает необходимыми организаторскими способностями, занимает центральное положение в структуре межличностных отношений членов группы и способствует своим примером, организацией и управлением группой достижению целей группы наилучшим образом;	А. Ершов

	член группы, который идентифицируется с наиболее полным набором групповых ценностей и качеств, которые особенно значимы для групповой деятельности	Р. Л. Кричевский
Лидер в молодежной среде	человек, выражающий ценности молодежи, умеющий увлечь молодых людей, организовать совместную деятельность, обладающий привлекательным социальным имиджем и социальной активностью	М. Е. Минова
Лидерские качества	комплекс особенностей и способностей взаимодействия руководителя с подчиненным, определяющих возможности его признания группой в качестве лидера и обеспечивающих успешность выполнения им лидерских функций	О. В. Евтихов
Лидерский потенциал	совокупность задатков и способностей личности (коммуникативных, креативных организаторских, интеллектуальных), проявляющихся в ситуациях взаимодействия в группе и позволяющих индивиду самореализоваться как лидеру	М. И. Рожков
Черты личности	психологические особенности, преобразующие множество стимулов и обуславливающие множество эквивалентных ответных реакций	О. В. Евтихов
	важное социальное качество личности, проявляющееся в способности человека производить социально значимые действия, проявляющиеся в общении с другими, в совместных действиях с ними, поступках, делах, творчестве	Е. П. Сапелкин

Социальная активность	сознательная инициативная деятельность, дающая общественно ценный результат, опирающаяся на положительные нравственные мотивы и цели	Н. М. Борытко
Инновационные социальные технологии	система методов, процедур и приемов регулирования социальных процессов и явлений, направленных на достижение поставленных целей и способных усовершенствовать организационные отношения, улучшить взаимосвязь между людьми	П. Я. Циткилов
Социальные технологии	вид социального движения, который в науке и практике рассматривается как значимая сфера общественной жизнедеятельности, обеспечивающая общественный прогресс, эволюцию мировоззрения, нравственное и духовное развитие человека, его сущностных сил	Ф. И. Храмцова
Общественные объединения и организации	социальное явление, охватывающее своим влиянием сообщества молодежи, различающиеся количественными параметрами, организационно-правовыми формами, масштабом функционирования, направленностью деятельности	Ф. И. Храмцова
Молодежное движение	формирование, в которое самостоятельно объединяются молодые граждане для совместной деятельности, удовлетворяющей их социальные потребности и интересы. Молодежными признаются объединения, насчитывающие не менее 2/3 граждан до 18 лет от общего числа членов	

Молодежная организация (признаки)	1) наличие ценностной идеи (цели), на которую направлена совместная деятельность молодых людей; 2) добровольное вступление в организацию и свободный выход из нее; 3) фиксированное членство; 4) самоуправление, совместное социальное творчество; 5) четко выраженная структура; 6) установленные для всех нормы и правила, гарантированные для всех членов организации права совместной деятельности (право выбора видов, форм и способов деятельности); 7) преобладание в ее составе молодых людей; 8) наличие устава, программы, положения	Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров
Молодежное объединение на территории Республики Беларусь	Молодежным признается общественное объединение граждан в возрасте до 31 года (не менее двух третей от общего числа членов), которое выражает их специфические интересы и уставная деятельность которого направлена на обеспечение социального становления и всестороннего развития молодежи	Закон Республики Беларусь «Об общественных объединениях» от 4 октября 1994 г. № 3254-ХІІ
Государственная молодежная политика	система социальных, правовых, экономических, политических, организационных и иных мер, направленных на поддержку молодых граждан (далее, если иное не определено настоящим Законом, – молодежь) и осуществляемых государством в целях социального становления и развития молодежи, наиболее полной реализации ее потенциала в интересах всего общества	
Молодые граждане (молодежь)	граждане Республики Беларусь, иностранные граждане и лица без гражданства, постоянно проживающие в Республике Беларусь, в возрасте от 14 до 31 года	

	специфическая социально-психологическая группа, в которой проявляются сущностные свойства и черты различных классов и слоев, занимающаяся накоплением информации для профессиональной деятельности, с определенным общественным положением, ролью и статусом, активно участвующая в различных формах жизнедеятельности, с социальным опытом конструирования и реализации своих жизненных стратегий	Т. В. Солодова
Социальные проблемы молодежи	некое противоречие в реальной жизни представителей молодого поколения, некая ситуация, в которой у молодого человека нет соответствующего обстоятельствам решения и которая заставляет его задуматься над ее успешным разрешением	С. С. Бразевич, Е. Г. Слуцкий
Социально-педагогическое сопровождение	система профессиональной деятельности социального педагога, направленная на создание социально-педагогических условий для эффективного обучения и психологического развития ребенка	М. Р. Битянова
Социально-педагогическая поддержка	специально организованная деятельность сотрудников образовательного учреждения, родителей и учащихся по реализации потенциальных возможностей социума для разрешения проблем личности	В. С. Торехтий

ПРИЛОЖЕНИЕ Б**Из методических рекомендаций по организации работы с молодежью
в учреждениях образования (2020/2021 учебный год)**

В настоящее время сфера дополнительного образования детей и молодежи стремительно развивается и предоставляет возможность выбора содержания и вида деятельности в различных областях, чем эффективно влияет на формирование активной гражданской позиции молодежи, ее социальной зрелости, развитие лидерских качеств и реализацию потенциала молодых людей, профессиональную деятельность и их подготовку к будущей успешной жизни.

По-прежнему актуальным в работе с молодежью является развитие общественной составляющей государственной молодежной политики. В целях расширения возможностей для участия молодежи в общественной жизни страны, формирования активной гражданской позиции молодого человека, его социальной зрелости введена практика взаимодействия органов государственного управления, государственных организаций, детских и молодежных общественных объединений в виде молодежного парламентаризма. Детские и молодежные парламенты работают в учреждениях образования с целью формирования правовой и политической культуры в молодежной среде; содействия развитию общественной активности молодежи; воспитания гражданственности и патриотизма. При всем разнообразии функций молодежного парламентаризма существует главная объединяющая – выявление и представление интересов молодежи, повышение эффективности ее участия в жизни страны, формирование консолидированного социального заказа молодежи государству. Это достигается различными формами работы, например, общественные приемные для молодежи призваны сформировать перечень молодежных проблем, мониторинги в молодежной среде позволяют оценить эффективность деятельности молодежного парламента, форумы выступают инструментом в создании условий для улучшения положения молодежи, расширения ее участия в общественной жизни.

Эффективной площадкой для общения и взаимодействия молодежных лидеров Беларуси является уже традиционный Национальный детский форум. Ежегодно молодые лидеры страны встречаются с представителями органов государственного управления, государственных организаций, детских и молодежных общественных объединений для совместного обсуждения проблем и вопросов по реализации государственной молодежной политики. В Республике Беларусь четко выстроилась вертикаль детского и молодежного парламентаризма (республиканский,

областной, районный (городской), региональный уровни). На республиканском уровне активно осуществляет свою деятельность координационный совет молодежных парламентов (далее – РКСМП), в состав которого входит 21 человек – лидеры детских и молодежных парламентов шести областей и города Минска. РКСМП работает по следующим направлениям: информационное продвижение, международное сотрудничество, социальные инициативы и развитие школьного самоуправления – и является инициатором и организатором ряда республиканских проектов и инициатив. Так, Совет запустил республиканскую акцию «Послание ветерану» и челлендж «Марафон стихов» о подвиге героев Великой Отечественной войны, посвященные 75-летию Великой Победы, информационный проект «Знакомьтесь, молодежный парламент!» (совместно с редакцией газеты «Переходный возраст»), проект для инстаграм-аккаунта moladz.by «Знакомство с РКСМП».

Учитывая региональный опыт работы детских и молодежных парламентов рекомендуем примерную структуру: совет, в составе которого функционируют комиссии по образованию, информационному продвижению, социальным инициативам и развитию школьного самоуправления, экологии, здоровому образу жизни, безопасности жизнедеятельности, экономии и бережливости, волонтерству, общественной активности; президиум, в состав которого входят председатель, заместитель председателя, секретарь, председатели комиссий; консультативный совет (из числа взрослых). В процессе организации деятельности молодежных парламентов специалистам, курирующим данное направление работы, необходимо оказать поддержку членам молодежных парламентов, их инициативам и проектам с целью использования лидерского и творческого потенциала юных граждан страны, развития их организаторских качеств, распространения опыта успешной работы. Предполагается творческий подход и инициатива со стороны специалистов в отношении продвижения деятельности и создания позитивного имиджа молодежных парламентов.

Одним из способов выявления и развития лидерских, организаторских и творческих качеств молодежи является школьное самоуправление. Школьное самоуправление предполагает выявление лидеров в школьной среде, формирование у них активной гражданской позиции; способствует активному участию учащихся на основе самостоятельности в принятии и реализации решений для достижения общественно значимых целей. При организации ученического самоуправления рекомендуется опираться на следующие приоритетные принципы: свободный выбор учреждением образования модели ученического самоуправления исходя из своей специфики и имеющихся традиций; ориентация на личностные и коллективные интересы, потребности, способности всех участников

образовательного процесса (обучающихся, педагогов, родителей); деятельностная основа ученического самоуправления, позволяющая направлять энергию подрастающего поколения на социально полезные дела; тесное взаимодействие учреждения образования с органами местного самоуправления.

Значимым направлением деятельности учреждений образования является развитие интеллектуального творчества обучающихся. С целью повышения уровня профессиональной компетентности специалистов в области интеллектуального движения в 2020/2021 учебном году запланировано проведение серии вебинаров, выездной площадки республиканского опыта «SeminarUM».

В 2020/2021 учебном году учреждениям дополнительного образования детей и молодежи во взаимодействии с учреждениями общего среднего образования необходимо стимулировать работу по развитию КВН-движения среди детей и молодежи. При подготовке и проведении игр КВН рекомендуем обратить внимание на актуальность содержания сценарных разработок, новизну форм подачи материала, эстетическую составляющую поведения на сцене и учесть наличие профессиональных механизмов создания и наполнения сценариев игр КВН.

Одним из важнейших направлений в работе учреждений образования в 2020/2021 учебном году является взаимодействие с детскими и молодежными общественными организациями и объединениями с целью реализации социально значимых программ и проектов, направленных на патриотическое, духовно-нравственное и физическое воспитание молодых людей, общую координацию совместных усилий. Руководителям учреждений образования и специалистам по работе с молодежью необходимо обратить внимание на взаимодействие с наиболее массовыми организациями: общественными объединениями «Белорусский республиканский союз молодежи», «Белорусская республиканская пионерская организация». Деятельность этих организаций направлена на создание условий для всестороннего развития детей и молодежи посредством гражданско-патриотического воспитания, творческого развития, организации студенческих отрядов, международного сотрудничества. Также необходимо отметить и большую значимость в воспитательном процессе таких организаций, как Белорусская ассоциация клубов ЮНЕСКО, Молодежное общественное объединение спасателей-пожарных, Белорусская лига интеллектуальных команд, Белорусская лига КВН и др. Рекомендуем специалистам по работе с молодежью поддерживать и расширять сотрудничество с молодежными общественными организациями страны, которые являются одними из главных соисполнителей государственной молодежной политики и ее непосредственными

проводниками в молодежной среде, широко использовать и применять их потенциал в работе с детьми и молодежью, а также в процессе выявления и формирования молодежных лидеров.

Целесообразно продолжить работу по достижению Целей устойчивого развития (ЦУР) среди детей и молодежи. 17 универсальных и всеобъемлющих Целей и 169 задач, направленных на создание более совершенного мира в интересах всего человечества, входят в Повестку дня в области устойчивого развития до 2030 г. Реализация намеченных Целей невозможна без активного участия подрастающего поколения. Следует оказывать помощь в адаптации Повестки дня до 2030 г. в политике на местном и региональном уровнях, а также наладить работу по вовлечению молодых людей в деятельность по популяризации ЦУР, повышению осведомленности молодежи о необходимости достижения Целей, включению ее в деятельность по реализации национальной стратегии в области ЦУР, распространению опыта успешных инициатив.

Рекомендуем обратить внимание на конкурсные материалы и инициативы участников на сайте Республиканского молодежного центра (www.moladz.by).

В 2020/2021 учебном году рекомендуем активизировать работу по созданию учебных бизнес-компаний в рамках дополнительного образования с целью развития у детей и молодежи предприимчивости, формирования практических навыков предпринимательской деятельности, формирования личностных качеств, способностей и компетенций, необходимых для успешной самореализации и осознанного профессионального самоопределения.

Важным направлением работы учреждений образования в новом учебном году является волонтерство (добровольчество), посредством чего происходит формирование лидеров в молодежной среде. Деятельность участников волонтерского движения регламентирует Концепция организации молодежного волонтерского (добровольческого) движения в Республике Беларусь. С целью информационно-справочного, нормативного и правового, учебно-методического, организационного сопровождения волонтерской деятельности структурным подразделениям по работе с молодежью учреждений дополнительного образования рекомендуем наладить сотрудничество с Республиканским волонтерским центром (www.rvcvolunteers.by), который осуществляет полный комплекс информационных, консультативных и методических услуг учреждениям образования, организациям и гражданам в сфере волонтерской деятельности Республики Беларусь, обучение волонтеров, оказание образовательных услуг организациям, объединяет волонтерские организации, обеспечивает их взаимодействие, налаживает эффективную работу с органами власти,

бизнесом, средствами массовой информации. Структурным подразделениям по работе с молодежью рекомендуем обратить внимание на обучение волонтеров: инструктирование по особым, связанным с работой вопросам и поведению, которое требуется от волонтеров в ходе контакта с различными группами людей (пожилые люди, люди с ограниченными физическими возможностями, многодетные семьи и т. д.), а также на работу в интернет-пространстве по популяризации деятельности волонтерского движения. Практика показывает, что волонтерское движение – показатель уровня культуры общества, гражданской позиции его населения. Волонтерство в действии есть реальное проявление гуманизма, высших человеческих качеств.

Таким образом, содействие развитию волонтерского движения, поддержка добровольческих инициатив, оказание необходимой методической помощи – обязанность современных руководителей, лидеров детских и молодежных общественных организаций.

Реализация государственной молодежной политики, распространение перспективного педагогического и практического опыта работы является основной целью деятельности Ресурсных центров, созданных в Борисове, Бресте, Гродно, Гомеле, Минске, Могилеве и Новополоцке в рамках инициативы «Город, дружественный детям и подросткам». Рекомендуется в работе ресурсных центров осуществлять деятельность по реализации проектов и мероприятий для молодежи; поиску и внедрению новых форм и методов работы с молодежью; выявлению и поддержке одаренной и талантливой молодежи, созданию условий для ее самореализации; проведению исследований и осуществлению методического обеспечения реализации государственной молодежной политики; информационной и научно-методической поддержке образовательного процесса по реализуемому содержательному направлению; актуализации государственных приоритетов среди молодежи; моделированию приоритетных направлений развития молодежной политики; повышению уровня компетентности участников государственной молодежной политики; организации обучения различных категорий педагогических работников по использованию в практике работы новейших достижений в области образования. Следует уделить внимание проведению методических мероприятий на базе ресурсных центров (семинары, вебинары, тренинги, заседания и др. в режиме онлайн) для специалистов, курирующих работу с молодежью, молодых лидеров и юных парламентариев вашего региона и организаторов детского и молодежного движения. Республиканский ресурсный центр, созданный на базе Национального центра художественного творчества детей и молодежи, является площадкой для осуществления межрегиональных проектов в сфере молодежной политики,

социализации молодежи, обмена опытом, повышения профессиональной компетенции специалистов по работе с молодежью, используя дистанционные формы.

Современные технологии играют одну из ведущих ролей в повседневной жизни детей и молодежи. В условиях развития высоких технологий рекомендуем уделять внимание работе в интернет-пространстве. Важное место в информационно-образовательной среде занимают сайты учреждений, которые представляют собой веб-ресурс, где содержится информация о деятельности учреждения, реализуемых проектах, актуальные методические материалы, положения, фото и видео, новости, анонсы, ссылки на социальные сети и др. Новостной раздел сайтов учреждений образования должен регулярно обновляться и содержать в себе информацию о мероприятиях и их анонсы. Новости должны быть уникальны и написаны непосредственно организаторами.

Социальные сети – универсальное средство для общения, которым ежедневно пользуются миллионы человек. Группа, страница или аккаунт – это официальное представительство учреждения в социальных сетях, поэтому важно поддерживать имидж, произвести хорошее впечатление на тех, кто придет к вам, возможно, впервые. При ведении социальной сети учреждения стоит обратить внимание на взаимодействие с аудиторией, что обеспечивает приток «живых» подписчиков и продвижение деятельности учреждения. Использование уникальных хештегов, в свою очередь, помогает найти учреждение в социальных сетях, структурировать информацию по темам, разделам или рубрикам. Особенность хештегов в том, что они могут рекламировать ваши страницы за пределами социальных сетей: на раздаточных материалах, в сувенирной продукции, периодических изданиях, фотозонах учреждения.

В новом учебном году руководителям учреждений образования, структурным подразделениям, курирующим работу с молодежью, рекомендуем создавать условия для формирования гражданской позиции, лидерских качеств, социальных компетенций и развития интеллектуальных и творческих способностей детей и молодежи и осуществлять деятельность по следующим направлениям:

- проведение и участие в гражданско-патриотических, волонтерских, социально значимых и культурно-досуговых проектах и мероприятиях для детей и молодежи;

- поддержка молодежных инициатив и креативных идей в инновационной, научной, профессиональной, интеллектуальной и творческой деятельности;

– выявление лидерского и творческого потенциала детей и молодежи, развитие их организаторских качеств, подготовка к работе в органах самоуправления;

– повышение уровня профессиональной компетентности руководителей в области интеллектуального и КВН-движения, специалистов по работе с молодежью, используя дистанционные формы;

– поддержка и расширение сотрудничества с молодежными общественными объединениями и организациями;

– содействие личностно-профессиональному становлению и развитию детей и молодежи, освоению сущности предпринимательской деятельности посредством организации учебных бизнес-компаний;

– информационное сопровождение деятельности учреждения, распространение успешного опыта деятельности с помощью веб-сайта, групп и аккаунтов в социальных сетях, YouTube-каналов (<https://method.nchtdm.by/files/Metod/2020-2021/moladzmetod20.pdf>).

ПРИЛОЖЕНИЕ В**Примерная программа подготовки актива ученического самоуправления «Школа лидера»****Пояснительная записка**

Стратегия Концепции непрерывного воспитания детей и молодежи ориентирует на такие направления в работе с учащимися, как создание условий для актуализации предприимчивости, инициативы, успешного саморазвития и самореализации личности, педагогическая поддержка органов самоуправления, развитие их инициатив. Методическим ресурсом в реализации поставленных задач выступает примерная программа подготовки актива ученического самоуправления «Школа лидера».

Нормативную базу в разработке программы составляют Закон Республики Беларусь «Об основах государственной молодежной политики», Кодекс Республики Беларусь об образовании, Концепция непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи в Республике Беларусь, Программа непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи на 2021–2025 гг., Программа воспитания детей, достигших высоких показателей в учебной и общественной работе.

Деятельность ученического самоуправления направлена на активное взаимодействие учащихся с администрацией учебных заведений в решении вопросов организации жизнедеятельности школы, вовлечение максимального количества обучающихся в социально полезную деятельность. Поэтому программа разработана с учетом таких требований к современному активисту как осознанная стабильная лидерская позиция, ориентация на демократическое гражданское взаимодействие, знание теоретических основ лидерства и руководства, владение умениями презентовать себя и деятельность команды, конструктивно общаться со сверстниками и администрацией учреждения, создавать динамичную команду, организовывать досуг сверстников, реализовывать инициативы учащихся.

В школе лидера у обучающихся формируются представления о лидере как социально значимой категории, о собственном потенциале в лидерстве; создаются условия для обогащения лидерского опыта участников в лично и общественно значимых видах деятельности. Программа реализуется при опоре на деятельностный подход, предполагает получение обратной связи от участников посредством реализации собственных инициатив по итогам обучения.

Цель программы – оптимизация личностных ресурсов участников с учетом требований к эффективному лидерству в ученическом самоуправлении.

Задачи:

1. Содействовать усвоению обучающимися теоретических основ лидерства и руководства малой группой.

2. Создать условия для развития у участников умений конструктивного общения, самопрезентации, тайм-менеджмента, командообразования.

3. Обогащать опыт организации и проведения мероприятий участников программы.

4. Стимулировать обучающихся к разработке и реализации социально значимых инициатив.

Программа содержит пять основных разделов: ученическое самоуправление как форма организации школьной жизни; активизация личностных ресурсов лидера, основы командообразования, организация и проведение мероприятий, разработка и реализация социально значимых инициатив. Программа рассчитана на 35 академических часов.

Для достижения цели и решения поставленных задач предлагаются такие формы занятий, как интерактивные лекции, дебаты, дискуссии, игровые занятия, практикум с элементами тренинга, фильмогруппа, пресс-конференция, мастер-класс и др.

В результате освоения программы учащиеся должны **знать**:

- содержание деятельности ученического самоуправления;
- теории лидерства, стили лидерства;
- сущность тайм-менеджмента;
- стадии конфликта и способы поведения в конфликтной ситуации;
- закономерности развития коллектива, пути формирования команды;
- типологию праздников и мероприятий, этапы подготовки мероприятий и методы их разработки;
- методы мотивации обучающихся к лидерству;
- структуру и правила оформления социальных проектов.

овладеть навыками и умениями:

- соотносить ресурсы своей личности с требованиями к эффективному лидерству для решения командных задач;
- конструктивно общаться, организовать взаимодействие с учащимися с использованием интернет-ресурсов;
- регулирования конфликтов;
- рефлексировать свою деятельность и деятельность команды;
- организовывать и проводить мероприятия, используя различные формы работы с учащимися;
- обосновывать, планировать, оформлять и представлять социальные проекты.

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование раздела и темы	Количество часов	
		Теорети- ческие занятия	Практи- ческие занятия
Ученическое самоуправление как форма организации школьной жизни (2 ч.)		1	1
1	Ученическое самоуправление и его структура	1	–
2	Функции ученического самоуправления	–	1
Активизация личностных ресурсов лидера (13 ч.)		5	8
3	Имидж лидера ученического самоуправления. Самоопределение в эффективном лидерстве	1	1
4	Коммуникации лидера. Роль интернет-ресурсов в организации взаимодействия учащихся	1	1
5	Искусство публичного выступления	1	1
6	Основы тайм-менеджмента	1	1
7	Конструктивное решение конфликтов	1	2
8	Искусство самопрезентации	–	2
Основы командообразования (6 ч.)		3	3
9	Этические основы взаимодействия лидера и команды	1	–
10	Методы сплочения коллектива	1	1
11	Организация взаимодействия членов команды	1	1
12	Рефлексия в работе команды	–	1
Организация и проведение мероприятий (6 ч.)		3	3
13	Классификация праздников и мероприятий	1	–
14	Этапы подготовки мероприятий	1	–
15	Техника написания сценария мероприятия	–	1
16	Анализ мероприятия	–	1
17	Мотивация учащихся к участию в школьных мероприятиях	1	1

Разработка и реализация социально значимых инициатив (8 ч.)		2	6
18	Этапы создания социальных проектов	2	–
19	Анализ проблемы, определение целевой группы проекта	–	1
20	Анализ заинтересованных сторон	–	1
21	Календарное планирование проекта	–	1
22	Бюджет проекта	–	1
23	Защита командных мини-проектов	–	2
Всего часов		14	21

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Ученическое самоуправление как форма организации школьной жизни

Ученическое самоуправление и его структура. Понятие об ученическом самоуправлении. Триада: управление – соуправление – самоуправление. Экскурс в историю становления ученического самоуправления в Беларуси. Опыт организации самоуправления, отраженный в трудах В. Н. Сорока-Росинского, Я. Корчака, С. Т. Шацкого, А. С. Макаренко. Виды ученического самоуправления (Л. М. Фридман). Коллегиальные органы ученического самоуправления, примеры реализации ученических парламентов, советов в школах Республики Беларусь.

Рекомендуемая форма проведения занятия – интерактивная лекция.

Функции ученического самоуправления. Содержание деятельности ученического самоуправления. Нормативное обеспечение ученического самоуправления. Специфика секторов ученического самоуправления (гражданско-патриотического, экологического, спортивного, культурно-массового, волонтерского направлений) в работе школы. Компетенции лидеров, необходимые для организации работы конкретного сектора.

Рекомендуемая форма проведения занятия – игровое занятие.

Активизация личностных ресурсов лидера

Самоопределение в эффективном лидерстве. Имидж лидера ученического самоуправления. Междисциплинарные аспекты лидерства. Дифференциация лидерства и руководства. Ориентация современных лидеров не на качества, а на компетентность. Функции лидера в школьной среде. Составляющие имиджа лидера. Сущность понятий «самопрезента-

ция», «имидж», «пиар». Социальные сети как ресурс личного пиара учащихся. Самодиагностика лидерского потенциала учащимися.

Рекомендуемая форма проведения занятия – практикум с элементами тренинга.

Коммуникации лидера. Коммуникации в сфере делового общения. Понятие о «деловом общении». Формы делового общения: совещание, переговоры, дебаты, дискуссии. Дресс-код и его основные правила. Факторы эффективной коммуникации. Схема передачи информации. Пассивное или активное слушание в процессе коммуникации. Невербальная коммуникация и особенности ее проявления.

Рекомендуемая форма проведения занятия – практикум с элементами тренинга.

Роль интернет-ресурсов в организации взаимодействия учащихся. Интернет-коммуникации: социальные сети, ютуб каналы, официальные сайты учреждений образования и их потенциал в организации взаимодействия учащихся.

Рекомендуемая форма проведения занятия – выставка и обсуждение ментальных карт.

Искусство публичного выступления. Выступление перед аудиторией как коммуникативный процесс. Специфика выступления на совещании, собрании, митинге.

Рекомендуемая форма проведения занятия – фильмогруппа (предполагает предварительный просмотр фильма «Король говорит»).

Вербальные и невербальные средства в привлечении внимания аудитории.

Рекомендуемая форма проведения занятия – дебаты.

Основы тайм-менеджмента. Понятие «тайм-менеджмент». Цели управления временем. Стратегии управления временем. Поглотители времени. Квадрат Эйзенхауэра. Алгоритм инвентаризации и анализа времени.

Рекомендуемая форма проведения занятия – практикум с элементами тренинга.

Конструктивное решение конфликтов. Понятие о конфликтах. Стадии конфликта. Стили поведения в конфликтной ситуации. Стратегии решения конфликтных ситуаций.

Рекомендуемая форма проведения занятия – практикум с элементами тренинга.

Школьная служба медиации: опыт Германии. Этапы медиации. Приемы работы медиатора.

Рекомендуемая форма проведения занятия – лекция-презентация.

Искусство самопрезентации. Практические рекомендации по формированию первого впечатления. Технические особенности создания презентации. План выступления «Мои достижения».

Рекомендуемая форма проведения занятия – пресс-конференция.

Основы командообразования в школьной среде

Этические основы взаимодействия лидера и команды. Характеристики эффективной команды. Принципы работы команды: добровольность, коллективное исполнение работы, ориентированность на конечный результат, значимость деятельности.

Рекомендуемая форма проведения занятия – дискуссия.

Методы сплочения команды. Стадии развития команды: стадия формирования, стадия выяснения отношений, стадия согласования правил, стадия продуктивной работы, стадия реформирования. Роль лидера в развитии команды на каждом этапе.

Техники сплочения команды: командные игры, проблемные задания и др. Отработка методик «Мозговой штурм» и «Банк идей».

Рекомендуемая форма проведения занятия – практикум с элементами тренинга.

Организация взаимодействия членов команды. Управление человеческими ресурсами. Делегирование полномочий. Распределение заданий в команде. Техники принятия групповых решений.

Принципы распределения должностей.

Рекомендуемая форма проведения занятия – игровое занятие.

Рефлексия в работе команды. Понятие о групповой рефлексии и ее значение в сплочении команды. Рефлексивные техники и приемы (дерево настроений, телеграмма, рынок мнений и др.). Отработка групповых техник «рефлексивный круг», «коллективное письмо», «звезда сбывшихся ожиданий».

Рекомендуемая форма проведения занятия – практикум с элементами тренинга.

Организация и проведение мероприятий

Классификация праздников и мероприятий. Типология праздников по социальному критерию (государственные, народные, церковные и др.), по демографическому критерию (детские, школьные, студенческие, молодежные, для тех, кому за... и др.), по видам (трудовые, прививающие любовь к профессии, семейно-бытовые, военно-спортивные

и др.). Календарь государственных праздников, праздничных дней, памятных и праздничных дат в Беларуси.

Рекомендуемая форма проведения занятия – пресс-конференция.

Технология подготовки мероприятий. Подготовительный этап. Определение темы, постановка целей, уточнение аудитории. Составление плана работы. Определение хода и содержания мероприятия. Подготовка атрибутов, реквизита. Изготовление наглядного материала. Определение участников (актеров, ведущих, жюри и т. д.). Составление и оформление сценария. Подготовка и распределение заданий, объяснение условий, правил или распределение ролей. Определение места, времени, даты проведения. Согласование с администрацией. Коррекционный этап. Подготовка оформления. Подготовка и проверка оборудования и технических средств. Репетиция, корректировка сценария, генеральная репетиция. Объявление. Приглашение зрителей, гостей. Основной этап. Оформление зала. Установка оборудования, технических средств. Проведение мероприятия. Анализ проведенного мероприятия, самоанализ.

Структура сценария. Стилистические требования к оформлению текста. Отработка навыков написания сценария.

Рекомендуемая форма проведения занятия – мастер-класс.

Анализ мероприятия. Наличие плана, тезисов, сценария. Использование информационного материала, пособий. Использование активных и игровых форм, оригинальность заданий. Творческие идеи, находки. Владение материалом, методикой проведения мероприятия. Профессионализм и эрудиция ведущих. Доступность изложения материала. Эмоциональная атмосфера. Соответствие содержания мероприятия выбранной форме, а также возрасту участников и зрителей. Взаимосвязь цели, задач, содержания, формы, методов, приемов и результата. Выявление результативности проведенного мероприятия.

Рекомендуемая форма проведения занятия – защита творческой командной работы.

Мотивация учащихся к участию в школьных мероприятиях. Вовлечение обучающихся во внеурочную деятельность как педагогическая задача. Понятие о мотивации. Эмоциональные, познавательные, волевые, социальные методы мотивации. Социальные сети как ресурс для привлечения обучающихся к участию в школьных мероприятиях.

Рекомендуемая форма проведения занятия – дискуссия.

Разработка и реализация социально значимых инициатив

Этапы создания социальных проектов. Основные элементы социального проекта: название проекта, актуальность инициативы,

описание проблемы, целевая аудитория, цели и задачи проекта, анализ заинтересованных сторон, ожидаемые результаты, мероприятия, план реализации, необходимые ресурсы, бюджет проекта, дальнейшее развитие инициативы. Специфика мини-проектов.

Рекомендуемая форма проведения занятия – лекция.

Анализ проблемы, определение целевой группы проекта. Выявление ключевых проблем в местных сообществах. Методы определения цели проекта. SMART-технология постановки целей (по Д. Доурдэну). Требования к цели проекта. Формулировка целей и задач проекта.

Рекомендуемая форма проведения занятия – практическое занятие.

Анализ заинтересованных сторон. Виды ресурсов: финансовые, человеческие, материальные, технические и др. Потенциальные источники ресурсов в реализации мини-проектов. Роль общественных организаций, государственных органов управления, средств массовой информации в осуществлении инициативы. Техника проведения анализа заинтересованных сторон.

Рекомендуемая форма проведения занятия – практическое занятие.

Календарное планирование проекта. Значение планирования в социальном проектировании. Основные требования к планированию мероприятий. Правила составления плана реализации проекта. Определение ожидаемых результатов.

Бюджет проекта. Правила оформления бюджета проекта. Источники получения денежных средств для осуществления проекта: спонсорство, гранты, благотворительные акции, ящики для пожертвований и др. Понятие о краудфандинге.

Рекомендуемая форма проведения занятия – практикум.

Защита командных мини-проектов. Требования к оформлению социальных проектов. Информационное обеспечение социального проекта. Критерии оценки мини-проектов.

Рекомендуемая форма проведения занятия – выставка и обсуждение проектов.

ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЕ УПРАЖНЕНИЯ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ АКТИВА УЧЕНИЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ «ШКОЛА ЛИДЕРА»

Коллаж «Образ идеального лидера»

Цель – тренировка коммуникативных навыков в описании образа лидера посредством коллективного обсуждения, выявление неосознанных установок участников.

Материалы: листы ватмана или флип-чарта, журналы, ножницы, клей-карандаш, карандаши, маркеры.

Время: 35–40 минут.

Группа участников тренинга делится на две подгруппы. Каждая подгруппа получает задание создать на листе ватмана или флип-чарта образ лидера. Одна подгруппа создает образ лидера-женщины, другая – образ лидера-мужчины. Участникам предлагается обратить внимание не только на внешний вид, имидж руководителя, но и написать несколько важных качеств, которыми обладает лидер. Представители рабочей группы должны провести презентацию коллажей.

Упражнение «Интервью наоборот»

Цель – знакомство, содействие развитию доверительных отношений между участниками в группе.

Материалы: не требуются.

Время: 15 минут.

Участники разбиваются по парам. Ведущий дает задание участникам в течение 2–3 минут рассказать о себе по очереди (семья, образование, домашние животные, увлечения, любимые фильмы, блюда и т. п.). Затем участники представляются от имени собеседника и рассказывают о «себе» на основании полученной информации. Выступающий может дополнить образ о собеседнике на свое усмотрение. Например, Маша от лица Кати рассказывает: «Меня зовут Катя, мне 19 лет, учусь на 2-м курсе, у меня есть любимая кошка и т. д.». Присутствующие могут задать вопросы выступающему.

Упражнение «Я в социальных сетях»

Цель – тренировка коммуникативных навыков в описании собственного образа.

Материалы: не требуются.

Время: 15 минут.

Ведущий дает задание участникам на листочке бумаги презентовать себя в какой-либо из социальных сетей, спроектировать либо отобразить главную страницу в какой-то из социальных сетей: отразить, в каких группах он состоит, какую информацию о себе размещает, новости каких групп ему интересны, с какой целью он находится в социальных сетях, сколько времени уделяет общению в социальных сетях. Задача участника – определить возможную выгоду социальных сетей для презентации собственной деятельности.

Ведущему следует дать советы участникам по выделению важной и второстепенной информации о себе. После упражнения можно обсудить, какая информация является личной и какую разглашать не следует.

Упражнение «Бонусы лидера»

Цель – осознание личной выгоды от лидерства.

Материалы: таблица.

Время: 10 минут.

Участники получают раздаточные материалы (таблица). Необходимо самостоятельно заполнить отсутствующую информацию – вписать способности лидера, которые у него развиваются. После выполнения упражнения по желанию участники оглашают, какие качества и способности развиваются при выполнении поручений в ученическом самоуправлении.

Таблица – Способности лидера

Типы поручений	Какие способности развиваются
Оформление документов	
Обеспечение технических средств для проведения мероприятия	
Привлечение новых участников молодежной организации	
Создание временной группы для выполнения определенной задачи	
Сбор материальных средств (членские взносы, добровольные пожертвования)	
Фандрайзинг (поиск средств)	
Организация мероприятия	
Презентация собственной деятельности (составление отчета о проделанной работе)	
Ваш вариант	

Упражнение «Продолжите фразу: лидером быть сложно, потому что...»

Цель – описание образа лидера посредством коллективной мыслительной деятельности, выявление неосознанных установок участников.

Материалы: не требуются.

Время: 7 минут.

Ведущий просит участников продолжить предложенную фразу. Основные тезисы выписываются на флип-чарт. Результат групповой работы обсуждается в группе.

Упражнение «Как распространяются слухи...»

Цель – содействие развитию коммуникативных навыков участников.

Материалы: не требуются.

Время: 15 минут.

Ведущий просит трех участников выйти из аудитории и зайти, когда позовут. Из числа оставшихся выбирается доброволец, который будет слушать историю и потом передавать то, что запомнил, следующему вошедшему. Текст сообщения: «Привет! У нас очень важное собрание сегодня. Я скажу самое главное, а вы запомните и передайте остальным! Семь человек сегодня же вечером должны отправиться встречать Дашу Домрачеву! Пускай подходят к главному входу – там разберемся. На наших волонтеров жаловались, что они плохо убрали садик, пусть снова туда едут и уберут как положено! Далее такой вопрос: что будем делать с Волошиным? Его хотят выгнать из волонтерского отряда за неуспеваемость! Что-то я неважно себя чувствую, наверное температура, голова болит. Когда в следующий раз соберемся, решайте».

Упражнение «Трио»

Цель – содействие развитию коммуникативных навыков участников.

Материалы: три картонные коробки.

Время: 15 минут.

Приглашаются три добровольца. Они встают рядом друг с другом. Тот, кто стоит посередине, ставит ноги в две коробки. Стоящие рядом с ним участники также ставят свои ноги в коробки: стоящий слева опускает правую ногу рядом с левой ногой центрального игрока, а стоящий справа – левую рядом с правой ногой последнего. Задача тройки: перейти от одного конца комнаты в другой. Далее к заданию приступает следующая тройка. Если наберется достаточное количество коробок, упражнение можно проводить всем одновременно.

Обсуждение: Смогли ли вы сработаться в подгруппе? Что оказалось самым трудным? Необходимо предупредить ребят, что нужно быть осторожными, чтобы не травмировать друг друга при нечаянном падении.

Упражнение «Квадрат»

Цель – развитие групповой сплоченности.

Материалы: не требуются.

Время: 15 минут.

Постройте весь коллектив в круг, и пусть участники закроют глаза. Теперь, не открывая глаз, нужно перестроиться в квадрат. Обычно сразу начинается балаган, все кричат, предлагая свою стратегию. Через какое-то время выявляется организатор процесса, который фактически строит людей. После того как квадрат будет построен, не разрешайте открывать глаза.

Спросите, все ли уверены, что они стоят в квадрате? Обычно есть несколько человек, которые в этом не уверены. Квадрат действительно должен быть ровным. И только после того, как абсолютно все согласятся, что стоят именно в квадрате, предложите участникам открыть глаза, порадоваться за хороший результат и проанализировать процесс. Так же можно строиться в другие фигуры.

Во время упражнений участники переживают сильные эмоции и делают массу выводов, поэтому после каждого этапа можно устраивать небольшое обсуждение, где можно предложить своим коллегам способы улучшения работы. Самый главный вопрос: каким образом задание можно было сделать качественнее и быстрее?

Упражнение «Армреслинг»

Цель – способствовать осознанию участниками причин конфликта.

Материалы: столы (по одному на двоих участников), стулья по числу членов группы.

Время: 5 минут.

Участники садятся попарно друг против друга. Им предлагается поучаствовать в необычном армреслинге. Ведущий дает установку внимательно слушать инструкцию: «Всем парам надо по команде за одну минуту максимальное количество раз побороть друг друга. Внимание! Сцепили руки. Начали!». Как правило, участники соревнования стараются перебороть друг друга. Правильное же выполнение задания – «работа маятника», когда участники поочередно то побеждают, то поддаются друг другу. Тренер объясняет, что также и мы часто ведем себя в конфликтной ситуации. Вместо того, чтобы договориться и уступить, где это целесообразно, мы не объединяем свои силы, а упорно противодействуем друг другу. Кроме того, в такой ситуации мы слушаем, но не всегда слышим друг друга. Указание на верное решение уже было в самой постановке задачи! Задача была поставлена не каждому участнику в отдельности, а паре. Уже в этом предполагалось их объединение. Подводя итог, тренер дает всем участникам установку вспомнить или даже ощутить на телесном уровне это упражнение, как только они станут участниками конфликтной ситуации.

Упражнение «Метафорическая вербализация»

Цель – развитие умения снижать эмоциональное напряжение с помощью юмористических метафор.

Материалы: не требуются.

Время: 15 минут.

Ведущий сообщает инструкцию. Задача участников объединиться в пары. Тот, кто сидит справа, нападет на того, кто сидит слева. Тот, на кого

напали, должен будет ответить метафорическим описанием своего состояния. Например, один участник может сказать: «Почему вы оттягиваете процесс подписания?» Второй участник может ответить: «Я чувствую себя как бабочка, которую протыкают иголкой, назначив ей место на планшете, а она еще хочет летать». Участники, как правило, сразу понимают, что от них требуется, и начинают творить.

Участники могут отметить удивительные возможности метафоры снизить напряжение, разрядить обстановку мягким юмором, причем сделать это, не принижая собственного достоинства и достоинства партнера. Использование метафор может оказаться более эффективным, чем прямая вербализация эмоциональных состояний, поскольку метафора допускает множество толкований и, следовательно, не является навязанным мнением или «диагнозом»; позволяет использовать юмор, который смягчает неприятную остроту ситуации; метафора – это творчество, в котором собственные неблагоприятные эмоции преобразуются в важный образный сигнал.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Комплекс методик для проведения диагностики уровня сформированности лидерской компетентности у студентов

Компетентностно ориентированный тест «Лидерство в теории и практике»

Тест представляет собой адаптированный вариант проверочных заданий курса «Лидерство в социальном и образовательном пространстве» (Г. В. Вержибок, В. И. Шупляк), является вспомогательной методикой, позволяет определить уровень сформированности лидерской компетентности у студентов в комплексе с другими методиками. Блок А позволяет оценить степень владения базовыми терминами в сфере лидерства. Блок Б представлен компетентностно ориентированными заданиями.

Блок А

1. Если один из членов группы, не обладающий формальной властью, пользуется высоким авторитетом и имеет сильное влияние на других, то он:
 - а) может занять место неформального лидера;
 - б) не может.
2. Формальный и неформальный лидер – это...
 - а) руководитель и лидер;
 - б) звезда и предпочитаемый;
 - в) руководитель и заместитель;
 - г) руководитель и эксперт.
3. К функции руководителя относится:
 - а) организация и контроль деятельности подчиненных;
 - б) принятие решений;
 - в) представительство во внешней социальной сфере;
 - г) воспитательная функция.
4. Лидерство – это...
 - а) синоним руководства;
 - б) процесс решения стоящих задач перед формальным руководителем задач;
 - в) процесс межличностного влияния, который описывается в терминах доминирования и подчинения;
 - г) все ответы верны.
5. Лидер – это...
 - а) член группы, превосходящий остальных по показателям интеллектуального развития;
 - б) организатор творческой деятельности в малой группе;
 - в) член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях;
 - г) все ответы верны.

6. Лидером группы может стать:

а) тот, кто выдвинулся в результате взаимодействия и организовал вокруг себя группу;

б) самый эрудированный член группы;

в) руководитель группы.

7. Команда – это...

а) группа людей, связанная между собой едиными интересами;

б) автономная группа профессионалов, создаваемая для оперативного, эффективного решения различных задач;

в) условие реализации программы развития школы (вуза);

г) рабочая группа.

8. В какой из перечисленных теорий лидерство рассматривается как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер выступает как субъект управления этим процессом:

а) теории черт;

в) системной теории лидерства;

б) ситуационной теории;

г) теории ценностного обмена.

9. Традиционно в исследованиях представляют следующие основные стили лидерства:

а) авторитарный, демократический и либеральный;

б) демократический и недемократический;

в) сектантский и корпоративный;

г) конструктивный и деструктивный;

д) все ответы верны.

10. Отсутствие влияния лидера, отсутствие похвалы или порицания – признаки следующего стиля лидерства:

а) авторитарного;

в) неформального;

б) демократического;

г) либерального.

11. Укажите правильное определение авторитарного стиля:

а) максимум демократии, максимум контроля;

б) минимум демократии, максимум контроля;

в) максимум демократии, минимум контроля.

12. Авторитарный стиль оптимален, если:

а) цели деятельности просты, работа требует средней квалификации или ниже, время ограничено;

б) группа не обладает сплоченностью;

в) требуется креативное решение;

г) все ответы верны.

13. Демократический стиль лидерства характеризуется:

а) запретами, отсутствием свободы высказываний;

б) отсутствием ограничений;

в) сотрудничеством, допустимостью критики;

г) попустительством, отсутствием четких требований, порядка.

14. Для подготовки лидеров в молодежных группах необходимо:

- а) желание и мотивированность самих участников групп;
- б) поддержка социального окружения;
- в) специально созданные условия;
- г) подготовленные специалисты;
- д) все ответы верны.

15. В коммуникационном процессе можно выделить несколько этапов, при осуществлении которых с сообщением происходит изменения. Такими этапами являются:

а) формирование и отбор идеи; выбор канала передачи; передача сообщения; прием и осмысление сообщения получателем.

б) зарождение, формирование и отбор идеи; кодирование информации и выбор канала передачи; передача сообщения получателем.

в) формирование и отбор идеи; кодирование информации; передача сообщения; прием сообщения получателем.

16. Социальный проект – это...

а) авторская идея, которая не может быть реализована в реальной жизни;

б) мыслительная конструкция какого-нибудь изменения, которое заранее спланировано и может быть осуществлено;

в) план действий архитектора по решению социальных вопросов;

г) сконструированное инициатором проекта социальное нововведение, которое имеет пространственно-временные и ресурсные границы, которое приносит пользу обществу.

17. Группа может иметь несколько целей. Если один член группы способен внести вклад в достижение одной цели, другой – в достижение иной, тогда:

а) лидерство в группе будет переходить от одного к другому;

б) формальный лидер всегда останется лидером;

в) в группе начнутся постоянные конфликты;

г) никто не согласится с групповыми целями.

18. Делегирование означает:

а) отдых руководителя от рутинной работы;

б) передачу задач, полномочий и ответственности лицу, которое будет выполнять порученную работу;

в) передачу задач и полномочий лицу, которое будет выполнять порученную работу;

г) передачу задач коллегам случайным способом.

Блок Б

19. Предположим, Вы руководитель волонтерского отряда в университете. Вы чувствуете, что намеченные на день дела не успеваете сделать вовремя. Помимо того, что выполнено, еще нужно провести совещание

с волонтерами, заказать билеты, чтобы попасть на конференцию в другом городе, организовать посещение на дому ветерана. Как Вы поступите в данной ситуации?

- а) Постараетесь быстро все сделать сами;
- б) перепоручите некоторые дела кому-то из волонтерского отряда;
- в) перенесете несделанное на другие дни;
- г) откажетесь от должности, чтобы не отягощать себя и заняться

другими делами.

20. В случае необходимости принять ответственное решение Вы:

- а) будете опираться на интуицию, ведь она Вас никогда не подводит;
- б) обсудите проблему с людьми, которым доверяете;
- в) обратитесь к эксперту, авторитетному для Вас человеку;
- г) примите решение самостоятельно, опираясь на логику.

21. В сложившийся коллектив со своими традициями приходит новый руководитель. Каким образом он должен вести свою работу и разрешать возникающие конфликты?

а) Вести работу, не обращая внимания на споры, конфликты, воздействуя таким образом положительно на других;

б) пытаться разубедить, привлечь на свою сторону тех, кто выступает против или не соглашается с нововведениями, хочет работать по-старому;

в) опираясь на актив, поручить им разрешать возникающие споры, разногласия, конфликты.

22. Прошло всего несколько дней после Вашего назначения на должность профорга факультета, и вдруг – звонок из профкома, просят выделить пять человек для благоустройства на три дня в подшефный детский сад. Как Вы поступите?

а) Постараетесь «отбиться» от поручения, ссылаясь на то, что у Вас ехать некому, да и работы и так достаточно;

б) назначите профоргов групп для выполнения задания;

в) проинформируете всех сотрудников о просьбе профкома и предложите выдвинуть свои кандидатуры желающим.

23. В своем поведении студенческому лидеру нужно следовать определенным принципам. Какая из групп утверждений наиболее способствует созданию творческой атмосферы в студенческом самоуправлении?

а) В своей работе всегда можно найти интересное, то, что может увлечь; нужно постоянно совершенствоваться в вопросах теории и практики деятельности студенческого самоуправления; нужно не только увлечься самому, но и увлечь других обучающихся;

б) главное – завоевать авторитет и признание; в своей работе следует найти интересное, то, что может увлечь других студентов; работа – это вынужденная необходимость;




в) надо активно стремиться к социальному росту; нужно постоянно совершенствоваться в практической деятельности сверх принятых нормативных требований и стереотипов; в своей работе можно найти интересное, то, что может увлечь других.

Ключ к тесту: 1-а, 2-а, 3-а, 4-в, 5-в, 6-а, 7-а, 8-б, 9-а, 10-г, 11-б, 12-а, 13-в, 14-д, 15-б, 16-г, 17-а, 18-б, 19-б, 20-в, 21-в, 22-в, 23-в.

Обработка результатов. За каждый правильный ответ респондент получает 1 балл. Максимальное количество баллов – 23. Шкала оценок:

Уровень развития		
операционный	функциональный	стратегический
0–12 баллов	13–18 баллов	19–23 баллов

Вспомогательные методики, используемые для диагностики уровня сформированности лидерской компетентности у студентов

Название методики	Ссылка на методики
Тест «Определение уровня развития самоуправления в коллективе учащихся и студентов» (М. И. Рожков)	
Методика «Шкала оценки потребности в достижении»	
Методика «Я – лидер» (Е. С. Федоров, О. В. Еремин, модифицирована Т. А. Мироновой)	

Лист наблюдения «Оценка уровня сформированности лидерской компетентности»
(студенты, руководители органов студенческого самоуправления, специалисты отдела воспитательной работы с молодежью)

Оценочный лист разработан нами в рамках научного исследования «Формирование лидерской компетентности обучающихся в условиях студенческого самоуправления» и предназначен для выявления уровня сформированности лидерской компетентности студентов. Является вспомогательным инструментом. Оценочный лист не преследует цели дифференциации обучающихся на категории, а предоставляет ориентир участникам студенческого самоуправления для самоанализа и самооценки в сфере лидерства.

Критерии	Уровень		
	операционный	функциональный	стратегический
Мотивация к лидерству в определенном виде деятельности	Проявляет интерес к лидерству в студенческом самоуправлении, не испытывает потребности в достижениях, старается выполнять задания хорошо или правильно, но это не приводит к особым улучшениям, не уверен в успехе дела, которым занимается	Понимает лидерство как значимую деятельность, позволяющую лично развиваться, расти духовно; стремится к самопознанию, саморазвитию в определенном виде деятельности, хочет достичь хороших результатов в деле, которым занимается	Стремится проявить свои сильные стороны в общем деле, демонстрирует желание самореализоваться как лидер, руководитель команды в определенном виде деятельности, уверен, что добьется успеха в деле, которым занимается
Самоопределение в эффективном лидерстве в определенном виде деятельности	Осознает лидерство как способ саморазвития, находит в поиске предпочитаемого вида деятельности для самореализации, рассматривает возможность	Идентифицирует себя как лидера в определенном виде деятельности, осознает свои достоинства и недостатки, создает собственную меру совершенства и повышает	Использует свои ресурсы для достижения общих целей, анализирует свои достижения, принимает решения коллектива, расставляет приоритеты, планирует дос-

	лидерства в определенном виде деятельности при определенных обстоятельствах	уровень своей подготовленности, осознает, но не осмысливает свои лидерские действия, пытается осознанно использовать методы и приемы лидерства, анализировать результаты деятельности	тижения в определенном виде деятельности
Построение продуктивного межличностного взаимодействия	Интересуется вопросами межличностного взаимодействия, но не умеет правильно интерпретировать чувства и настроение окружающих	Ориентирован на конструктивное межличностное взаимодействие; учится интерпретировать чувства и эмоции окружающих, пытается создать благоприятную атмосферу при общении, наладить общение с однокурсниками и администрацией университета, другими субъектами взаимодействия	Понимает внутреннюю организацию и структуру личности окружающих – верно интерпретирует их чувства и эмоции, управляет проявлением своих эмоций, выстраивает эффективные отношения с окружающими, умеет наладить общение с однокурсниками и администрацией университета, другими субъектами взаимодействия
Решение проблемных ситуаций по мотивированию и организации команды в определенном виде деятельности	При возникновении проблемных ситуаций теряется, не уверен в своих действиях, ищет поддержки и одобрения у более опытных участников самоуправления, старается найти отговорки, чтобы не вы-	Разрабатывает варианты решения проблемной задачи, может организовать командную работу по ее выполнению, берет на себя ответственность за выполнение общественных поручений, анализирует успехи и неудачи команды, обсуждает	При возникновении проблемной ситуации умеет выстроить стратегию по ее решению, распределив ответственных за выполнение поручений, прогнозирует ожидаемые результаты решения проблемы с учетом

	полнять сложные поручения, при необходимости командной работы готов поучаствовать, но не желает собирать команду, искать людей для выполнения общественных поручений	результаты выполненных действий с командой, воздействует на узкий круг студентов, расширяет круг соратников и последователей	возможных рисков, умеет сформировать команду для выполнения определенной задачи, начиная от набора участников до завершения и анализа результатов выполненного дела, обладает навыками организации досуговых мероприятий, увеличивает количество участников самоуправления
Построение траектории личностного роста и самореализации участников самоуправления в определенном виде деятельности	Занимает наблюдательную позицию по отношению к другим студентам, участвующим в деятельности студенческого самоуправления; участвует в коллективных делах по просьбе сверстников, педагогов, старается хорошо выполнять свои функции	Активно участвует в мероприятиях, при возможности берет на себя организаторскую функцию в общем деле, занимается самообразованием, старается совершенствоваться в любимом деле, повышает собственную эффективность, демонстрируя лично значимые результаты, участвует в обучающих курсах в сфере лидерства, помогает другим студентам проявить свои сильные стороны в деятельности самоуправления	Добивается высоких результатов в любимом деле сам и увлекает других, ставит трудные цели и новые задачи в отношении себя и других, занимается самоменеджментом, ведет персональный портфолио, повышает эффективность команды, демонстрируя лично и общественно значимые результаты, освоил обучающий курс в сфере лидерства

<p>Использование личностных и внешних ресурсов для реализации командного проекта</p>	<p>Ознакомлен со структурой социальных проектов, принимал участие в командных проектах ранее (либо готов принять участие), но сам не разрабатывает и не реализует командный проект</p>	<p>Умеет разрабатывать социальный проект, но не уверен в успехе его реализации; организует процесс реализации проекта методом проб и ошибок; распределяет функции участников случайным способом; не всегда добивается планируемых ранее результатов</p>	<p>Разрабатывает социальный проект в опоре на команду, уверен в успехе реализации проекта, отбирает содержание презентации результатов деятельности, способен вносить коррективы в организацию проекта вследствие возникающих изменений, распределяет функции и роль каждого участника проекта в опоре на его сильные стороны, проводит анализ заинтересованных сторон в реализации проекта, находит способы материальной поддержки проекта, в реализации проекта добивается планируемых ранее ожидаемых результатов</p>
--	--	---	--



Учебное издание

Мозерова Маргарита Николаевна

**СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ
ЛИДЕРСТВА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ**

Учебно-методическое пособие

Подписано в печать 10.05.2023. Формат 60×84¹/₁₆. Бумага офсетная.

Гарнитура Таймс. Ризография. Усл. печ. л. 6,28. Уч.-изд. л. 6,86.

Тираж 50 экз. Заказ № 145.

Издатель и полиграфическое исполнение:
учреждение образования

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

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий

№ 1/55 от 14.10.2013.

Ул. Мицкевича, 28, 224016, Брест.