

**Объединение «Общение. Лидерство. Команда».**

**Дополнительная общеобразовательная (общеразвивающая) «Общение. Лидерство. Команда».  
(второй год обучения)**

**Занятие по теме «Лидер – кто это? Основные теории лидерства. Роли лидеров.  
Рейтинг лидерских качеств (общие и специфические)».**

Педагог дополнительного образования  
Т.А. Христенко

**Цель занятия:** расширение представлений о лидерстве (как о человеке с развитым самосознанием, созидательной социальной направленностью, готовом брать ответственность за организацию продуктивной совместной деятельности, как способах реализации и управления малой группой), знакомство с ролевым репертуаром лидера, подготовка обучающихся к дальнейшему умению применять полученные знания в условиях групповой работы и сплочения команды.

**Задачи:**

- сформировать представления о лидерстве;
- выявить потенциальных лидеров;
- выявить и распределить ролевые функции в команде в соответствии с индивидуальными возможностями участников;
- создать условия для самоанализа участниками собственного лидерского потенциала, рефлексии;
- предоставить возможность получить опыт конструктивного сотрудничества и сопричастности.

**Материалы и оборудование:** доска, мел, демонстрационный и наглядный материал, раздаточный материал (бланки), аудио и видеоаппаратура, видеоряд с примером типологии лидеров.

**Методы и приемы:**

**I. Методы организации и осуществления деятельности**

**1. Аспект восприятия и передачи информации:**

- словесные: беседа,
- наглядные: демонстрация, иллюстрация,

**2. Аспект управления:**

- работа под руководством педагога,
- самостоятельная работа: творческая работа.

**II. Методы стимулирования и мотивации деятельности**

- интереса к учению: творческие задания,
- долга и ответственности: единые требования и контроль над их выполнением, поощрение и порицание, разъяснение общественной и личной значимости знаний, умений и навыков.

**III. Методы контроля и самоконтроля**

- устного: фронтальный и индивидуальный опрос, наблюдение за ребятами;

**IV. Методы разностороннего воздействия на сознание, чувства и волю**

- метод личного примера
- убеждения: инструктаж.

**V. Методы регулирования и стимулирования поведения и деятельности**

- поощрение, замечание, наказание, создание ситуации успеха и доверия, поддержка положительных проявлений.

## Ход занятия.

### I. Организационный момент

#### Приветствие.

*Ритуал приветствия «Здравствуйте!».*

Инструкция: поздороваться за руку за две минуты с наибольшим количеством людей; причём отпустить руку можно только в тот момент, когда другой рукой найден следующий контакт.

Педагог сообщает о начале нового курса «Основы лидерства», тему занятия, цели курса, открывает занятие.

### II. Основная часть.

#### 1. Информационный блок.

Лидер 21 века. Кто он? Какой он? Чем занимается? Какую играет роль в обществе? Эти и многие другие вопросы задают себе ребята, которые хотят реализовать себя, раскрыть свои таланты, доказать всем, что они не просто серая масса, а интеллектуальная элита. Именно такие ребята становятся людьми, которые могут вести за собой, быть ярким примером для подражания, к мнению которых действительно прислушиваются многие. Лидер - это двигатель прогресса, кладовая знаний, гениальных идей.

Лидер в общем понимании (от англ. leader - ведущий) - член группы (команды), за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях, т.е. наиболее авторитетная личность, играющая центральную роль по урегулированию отношений в группе и в решении общих задач.

Лидером может называться лишь тот человек, который берет на себя ответственность за свои поступки, как положительные, так и отрицательные, выполняет все, что было им обещано, заслуживает доверия и уважения со стороны окружающих. Только так человек может достигнуть своих целей. И в основном таким людям поручают организацию и проведение ответственных мероприятий, реализацию социальных проектов и многое другое. Самое главное - лидер всегда остается открытым, простым, жизнерадостным, общительным и неунывающим человеком. Он способен видеть в каждой, даже в самой негативной ситуации, множество плюсов и положительных сторон. К этому человеку многие тянутся и хотят быть на него похожим. Можно даже сказать, что лидер - это эталон, к которому нужно стремиться. Вот какой лидер 21 века.

Лидерство, соответственно, мы понимаем как воздействие личности на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее участников.

#### Основные функции:

1. выработка и поддержание групповых норм (регулятивная);
2. координация процесса работы (выделять этапы, алгоритм распределять резервы) (координационная);
3. принятие ответственности за результаты групповой деятельности (результативная);
4. представительство группы «во внешней среде» (коммуникативная);
5. стимулирует самореализацию каждого члена команды (стимулирующая).

#### 2. Игра «Проникни в круг».

Участники образуют тесный круг, препятствуя попаданию в него водящего, которому нужно за 3 минуты попасть в круг, используя разные инструменты влияния: уговоры, угрозы, обещания, ловкость, хитрость, убеждение и др. (проигрываем с 3-5 водящими).

По окончании игры обсуждаются стратегии поведения игроков:

- а) какие стратегии чаще всего использовали водящие, что в них было общего;
- б) что оказалось эффективнее;
- в) в чем состоял смысл игры? Какие умения развивает это упражнение?

*Педагог выписывает фиксирует ответы детей на доске.*

### 3. Информационный блок.

К числу компетенции (поведенческих проявлений) лидеров психологи относят:

- уверенность в себе,
- интеллект,
- ответственность,
- общительность,
- перспективное видение (прогнозирование),
- креативность,
- предприимчивость,
- стрессоустойчивость,
- позитивное мышление.

Предлагается обсудить эти качества лидера в группе с позиций: формы проявления; значение для результативности команды. Важно подвести к выводу о том, что, во-первых, не существует такого набора личностных качеств, который присутствует у всех эффективных лидеров одновременно, во-вторых, структура этих качеств лидера должна соотноситься с личностными качествами членов команды и характером решаемых задач.

### 4. Дискуссия.

Педагог предлагает группе помочь ему в размышлениях: «Если лидер обладает такими качествами, значит, он «другой»? Тогда где граница между ним и соперником?»

В процессе обсуждения педагог просит прокомментировать следующее высказывание одного из сенаторов, адресованное в качестве пожелания молодым политикам: «Даже если у вас будет только 1% совпадения, говорить с командой вы должны только об этом проценте».

Группа движется в направлении нового знания о лидере: «Лидер - это индивидуальность (другой) плюс «Я такой же, как вы» (свой)».

На примерах политических лидеров в беседе выясняются компоненты индивидуальности и общности известных политических и исторических деятелей (В. В. Путин, Петр I, Б. Н. Ельцин, Ф. Кастро, В. В. Жириновский и т.п.).

Логический переход к игре «Ярмарка обмена»: «Предлагаю объявить ярмарку обмена лидерскими качествами!».

### 5. «Ярмарка обмена».

Педагог предлагает в течение 10 минут каждому воспитаннику составить список своих качеств и умений, способствующих лидерству - «Я как лидер» и оценить степень их выраженности по шкале от 0 до 100%. Далее участники за 10 минут в ходе свободного перемещения по комнате в процессе переговоров друг с другом обмениваются частью своих сильно выраженных лидерских качеств на «недостающие» (слабо выраженные) в условных %. Педагог раздает каждому участнику бланк для фиксации результатов.

Качество, способствующее лидерству.	Отдано (в %)	Получено (в %)
1		
2		
3		
4		
5		
6		

В обсуждении итогов игры обязательно обсудить следующие вопросы:

- Что полезного вы приобрели на ярмарке? (обзор качеств)?
- Кому и каких обменов удалось произвести больше в процессе игры?
- За счет чего?
- Какие качества общие и специфические можно выделить?

Педагог формулирует установку: «Качества, которые вы приобретали на ярмарке, будут развиваться в ходе дальнейшего изучения курса «Основы лидерства». Пожелаем нам успехов».

## **6. Информационный блок.**

Рассмотрим основные теории лидерства.

1. Теория черт лидера. Лидер рассматривается как носитель определенных качеств и умений, способствующих влиянию на других (вне зависимости от ситуации, личностные черты имеют природную основу). То есть существует перечень характеристик (черты, способности, умения), имеющих первостепенное значение для лидерского влияния и эффективности лидера. Согласно этой теории, прирожденные лидеры обладают наиболее эффективными моделями поведения и руководства. Основными типами лидеров являются харизматический, трансформационный. Харизматический лидер завоевывает доверие людей и оказывает сильное и экстраординарное воздействие на них (принятие его целей, ценностей, желание подражать и следовать за ним) благодаря своей яркой индивидуальности и личному контакту. В основе его влияния лежит некая «харизма» (в пер. с греческого — «дар, данный свыше», «Божий дар»), трудно поддающаяся формальному измерению и объективному описанию. Обычно харизматическое влияние связывают с набором экстраординарных характеристик или моделей поведения лидера. Трансформационный лидер выстраивает отношения с ведомыми на основе трансформации основополагающих убеждений, ценностей и потребностей. Средствами трансформационного лидера являются ораторские (коммуникативные) навыки, которые создают образ уверенного и сильного человека, побуждают у последователей доверие и желание идти за ним. Практическими следствиями теории «черт» является целесообразность психологического отбора прирожденных лидеров для руководящих должностей, стимулирование эффективных моделей поведения и стилей руководства, оттачивание «харизматичности», развитие коммуникативных навыков и других лидерских умений.
2. Интерактивная теория. Лидер — лицо, в наибольшей степени отвечающее ожиданиям группы и наиболее последовательно придерживающееся ее идеалов, ценностей. У лидера диагностируются максимальный статус и престиж.
3. Ситуационная теория. Лидерство — функция ситуации и зависит от ситуации. Основными компонентами ситуации являются состав и размер группы, уровень компетентности и степень ведомости членов группы, наличие других лидеров, ожидания группы, ее цели и задачи, сбивающие факторы.
4. Вероятностные теории лидерства. Эти теории основываются на предположении о том, что не существует какой-то наилучшей модели поведения, к которой руководитель (лидер) мог бы прибегать все время. Адекватное и эффективное поведение лидера зависит от некоторых характеристик лидера, подчиненных ситуации. Вероятностная теория Ф. Фидлера ориентирована на установление связи между лидерами и ситуациями, в которых их ждет успех. Итоговая вероятностная модель утверждает, что эффективность лидера зависит от трех переменных:
  - 1) структуры потребностей лидера, его стремления к выполнению задачи или удовлетворению межличностных потребностей — ориентация на задачу или на людей;
  - 2) способности лидера контролировать ситуацию или его уверенности в том, что задача выполнима и ситуация находится под контролем, а ситуативный контроль зависит от отношений лидера с группой (поддержка лидера), от структуры задачи (ясность и конкретность работы), от доверия и власти лидера (признанная власть позволяет использовать поощрения или наказания);
  - 3) взаимосвязи между структурой потребностей (стремлений), лидера и ситуативным контролем. Например, лидеры, ориентированные на задачу, проявляют себя наилучшим образом, когда ситуация легко контролируется или степень контроля крайне низкая. Лидеры, ориентированные на отношения, добиваются наилучших результатов в ситуациях умеренного контроля.
5. Нормативная модель В. Вроома, Ф. Йеттона и А. Яго. Данная теория отрицает существование какого-то одного наилучшего способа действия для всех ситуаций и в то же время указывает, что лидеры должны делать при определенных условиях. В основе модели лежат три критерия эффективности: рационализм, одобрение подчиненных, время. В зависимости от комбинаций этих трех критериев модель предписывает пять возможных стилей лидерства. На одном полюсе — авторитарный стиль. На противоположном — стратегия группового принятия решений подчиненными. Между ними находятся различные консультативные стили лидерства. Согласно этой модели, определенные стили подходят к определенным ситуациям. Выбор стиля зависит от того, позволят ли действия лидера сэкономить время или создать атмосферу сотрудничества.

6. *Теория путей и целей Р. Дж. Хауса.* Мотивационные функции лидера состоят в увеличении числа и разновидностей персональных вознаграждений подчиненным за достижения в работе и облегчении путей к получению этих вознаграждений за счет разъяснения маршрутов движения, уменьшения числа преград и увеличения возможности получения личного удовлетворения от работы. Лидер должен хорошо разбираться в психологии людей: понимать, что является вознаграждением для подчиненных, какие у них производственные способности, ставить адекватные цели и помогать в их достижении. Основные *типы поведения лидера*: директивное лидерство — уведомление подчиненных о том, чего им следует ожидать, и обеспечение четко поставленных задач; поддерживающее лидерство — дружеское отношение, доступность лидера и повышенная забота о статусе, благополучии и потребностях подчиненных; лидерство совместного участия — стремление повысить вклад каждого в общее дело, внимательность к предложениям подчиненных, прояснение непонятных задач; лидерство, ориентированное на результат, — постановка стимулирующих целей, ожидание от подчиненных высокого уровня работы и демонстрация уверенности в том, что подчиненные достигнут целей.

Все лидеры несут в себе индивидуальные и общие черты, но в психологии систематизированы типы лидеров по нескольким основаниям (признакам).

#### Типология лидеров.

1. По содержанию деятельности:

- лидер-вдохновитель (ярко демонстрирующий программу поведения);
- лидер-исполнитель (организатор выполнения уже заданной программы);
- «универсальный» лидер (совмещающий вдохновителя и организатора).

2. По стилю руководства:

- авторитарный;
- демократический;
- либеральный.

3. По лидерской роли:

- деловой (организатор);
- инструментальный;
- коммуникативный;
- креативный (генератор идей);
- эмоциональный.

Все термины, обозначающие типы лидеров, пишутся на флипчарте или представляются в виде заранее выполненной схемы, иллюстрируются примерами, с обсуждением их характерных особенностей.

Педагог просит привести примеры известных персонажей фильмов, художественных произведений, сказок, басен, мультфильмов и т. п., которые, по мнению обучающихся, являются лидерами (Дядя Федор, Д'Артаньян, Чебурашка, крыс Реми (мульт. «Рататуй»), др.).

Обсуждается вопрос: «Каковы типы лидерских ролей у этих героев?» (Чебурашка - эмоциональный лидер, крыс Реми - креативный лидер).

### **7. Просмотр видеоряда с примерами типов лидерских ролей.**

#### **III. Заключение.**

##### **Подведение итогов, рефлексия.**

Подводя итог занятию, педагог просит каждого воспитанника по кругу сопоставить свои ожидания в начале занятия с достигнутыми результатами.

Высказывания направляются традиционными вопросами:

- Кому ты хочешь сказать «спасибо»?
- Что нового в себе ты открыл?
- Что трудно удавалось лично тебе?
- С кем было особенно комфортно работать?
- Что особенно понравилось в работе? и т.п.

##### **Ритуал прощания.**