

# Воспитательная работа

## ЛИДЕРСКАЯ ПОДГОТОВКА ШКОЛЬНИКОВ: СЦЕНАРИИ В ДЕЙСТВИИ

Татьяна Вежевич

*В практике современной школы много вариантов организации учебно-воспитательного процесса. Предлагаем один из вариантов, раскрывающий основы технологии лидерской подготовки старшеклассников.*

### Занятие 1. Как здорово, что все мы здесь сегодня собрались (2 часа)

#### *Цель:* 1.

- Вызвать интерес к овладению организаторским искусством.
- Познакомить с целями и задачами Школы «Путь к успеху».
- Побудить учащихся к занятиям в Школе «Путь к успеху».
- Заложить основы будущих традиций: орлятский круг, доброе отношение к песне, заботливое отношение друг к другу.
- Провести входную диагностику.
- Познакомить учащихся с коммуникативными играми, играми на знакомство: «Снежный ком», «Великолепная Валерия», «Аккомпанемент», «Действуй согласованно».

#### *Оборудование:*

- Аудиокассета с записью песни «Изгиб гитары» О. Митяева.
- Магнитофон.
- Стулья стоят по кругу.
- Тетради, индивидуальные дневники, ручки.

#### *Литература:*

- Орлов Ю.М. Самопознание и самовоспитание характера. Беседы психолога со старшеклассниками. Книга для учащихся. М.: Просвещение, 1987.

**Ход занятия:****1. Вступительная беседа.**

Звучит песня «Изгиб гитары» (народный вариант О. Митяева). Все участники садятся по кругу (на фоне музыки).

Во второй половине 50-х — начале 60-х годов прошлого столетия у русской поэзии появилось новое, параллельное русло. Его создали «поющие поэты» — авторы стихов и музыки к своим песням, являвшиеся одновременно и исполнителями, как правило, под аккомпанемент гитары. Авторские, бардовские песни... Песни такого рода поначалу исполнялись в дружеских компаниях, в туристических походах, геологических экспедициях. Зачастую они предназначались для узкого круга, и прямой контакт исполнителя и слушателей создавал неповторимую, неформальную и доверительную атмосферу (песня звучит громче, все слушают).

Как здорово, что все мы здесь сегодня собрались. И не случайно, мы сели таким тесным кругом. Значение круга очень велико. Оно овеяно легендами и тайной.

Ещё на заре человеческого общества люди садились в круг, чтобы обсудить проблемы, принять важные решения. Чтобы начать или остановить войну между племенами, вожди собирались в круг, раскуривали трубку мира. В современном обществе цивилизованные руководители государств садятся за стол переговоров. Мы часто слышим: «Круглый стол по вопросам...». Круг объединяет людей, сближает. Многие из вас садились в круг — орлятский круг. Почему круг объединяет и сближает людей? (чувствуем плечо ближнего, видим глаза друг друга и т.д.). Будем надеяться, что наш круг объединит и сдружит нас. Я предлагаю познакомиться.

**Игра «Снежный ком».** Играющие по очереди называют имена следующим образом: первый называет своё имя. Второй играющий называет имя первого и своё. И так далее, пока первый не назовёт имена всех. Игру можно усложнить, называя имена с середины, с конца и т.д.

**Игра «Знакомство».** Все играющие проговаривают слова:

Шёл по крыше воробей (бей, бей)

Собирать себе друзей (зей, зей).

Много, много, много нас.

Встаньте (называются имена детей) все сейчас!

(А в конце игры: «Встаньте все друзья сейчас».)

**Игра «Великоленная Валерия».** Игроки по очереди по принципу снежного кома называют своё имя и ассоциацию на эту же букву: На-

таша нежная, Светлана светлая и т.д. Каждый игрок повторяет сначала предыдущие имена, а потом своё имя.

(Далее проигрываются коммуникативные игры «Аккомпанемент», «Действуй согласованно».)

Сейчас мы убедились, что надо уметь понимать другого человека без слов, уметь чувствовать, уметь подчинять себя коллективу. Для работы и общения в любой группе нужно уметь договориться, встать в позицию другого человека, находить компромисс, уметь быть лидером, и ведомым, обладать организаторскими качествами и самоорганизовываться, нужно уметь входить в группу и уметь в ней не растворяться. Это часто бывает необходимо в интересах общего дела.

А. Лутошкин в своей книге «Как вести за собой» рассказывает одну притчу. Люди переносили тяжёлый груз. Он был упакован в мешки разной величины, удобные и неудобные для переноски. Каждый работник подходил, брал мешок поудобней, относил его и возвращался, с тем чтобы вновь выбрать для себя такой же груз. Лишь один из работавших каждый раз со вздохом взваливал на себя самую тяжёлую ношу и с трудом доставлял её на место. Когда его спросили, почему он добровольно выбирает себе ношу потяжелее, ведь среди работавших были люди и посильнее его, тот ответил: «Кому-то ведь надо будет её нести. Рано или поздно. Пусть это буду я». И если вы вдруг станете свидетелем того, когда необходимо включиться в организацию общего дела, выполнить трудную, но необходимую для коллектива работу, а в ответ на просьбу — тишина, произнесите фразу «Пусть это буду я!».

Вы уже сделали первый шаг, вы остановили свой выбор на Школе «Путь к успеху». Значит, у вас есть желание, и вы чувствуете силы быть ответственным не только за себя, но и за других людей, за своих сверстников, свою группу, свой класс. Вы берёте на себя ответственность за дело и за тех людей, которые пойдут за вами.

Лидер (с англ. — ведущий) — авторитетный член организации или малой группы, личностное влияние которого позволяет ему играть главную роль. Лидер — авторитетный член группы, организации, общества, выполняющий роль организатора, инициатора группового взаимодействия, принимаемый группой благодаря его способности решать важные для группы проблемы и задачи.

Задача Школы «Путь к успеху» — научиться основам организаторской деятельности, овладеть лидерским искусством. Мы не будем называть себя лидерами, но если мы научимся организовывать интересные дела, возглавим коллектив сверстников и добьёмся успехов

в социально значимой деятельности, коллектив сам назовёт вас лидерами.

2. Работа со словарём организатора. Запись определений основных понятий: лидер, организатор, руководитель. Очень важно подчеркнуть, что эти понятия не однозначны.

Феномены лидерства и руководства близки по своей психологической сущности, но они не совпадают полностью. Существуют различия, которые традиционно выделяются в отечественной науке. Наиболее полно этот вопрос освещён в работах Б.Д. Парыгина, который указывает на существенные различия между понятиями «лидер» и «руководитель». Понятие «лидерство» связано с понятиями «управление» и «руководство». Исследователь Г.В. Осипов также сравнивает эти понятия и выделяет ряд отличий лидерства от руководства. Обобщим сравнения вышеуказанных исследователей и покажем в таблице:

**Терминологические уточнения понятий «руководитель» и «лидер»**

Руководитель	Лидер
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Назначается официально. Руководство — процесс целенаправленный и запланированный, независимый от групповых настроений, групповой динамики. Реализуется на уровне формальных отношений. Осуществляется под контролем различных элементов социальной структуры. Более стабильное явление, нежели лидерство.</li> <li>2. Обязан обеспечить определённый уровень отношений своей группы в микроструктуре организации, т.е. вне группы.</li> <li>3. Права и полномочия определены законом. В процессе влияния на подчинённых имеет значительно больше санкций. Он может использовать формальные (положительные и отрицательные) и неформальные (положительные и отрицательные) санкции.</li> <li>4. Входит в макросреду, представляя группу и решая вопросы во внешней организации, на более высоком уровне социальных отношений. Сфера деятельности шире.</li> <li>5. Несёт ответственность перед законом за состояние дел в группе и результаты её деятельности.</li> <li>6. Для реализации управленческой функции использует большой объём информации как внешней, так и внутренней. Принятие решений осуществляется опосредованно.</li> <li>7. Выступает посредником социального контроля и административной власти.</li> <li>8. Может обладать авторитетом, а может его не иметь совсем.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выдвигается неофициально, стихийно. Никто не может гарантировать запланированное лидерство, потому что многие условия его возникновения зависят от групповых процессов, которые не всегда предсказуемы. Лидерство является стихийным процессом.</li> <li>2. Регулирует межличностные отношения. Связан только с внутригрупповыми отношениями.</li> <li>3. Не обладает системой установленных законом санкций, используя которые он мог бы воздействовать на ведомых. Имеет возможность использовать только неформальные санкции.</li> <li>4. Является представителем своей группы, её членом. Он ограничен в сфере своей деятельности рамками внутригрупповых отношений. Выступает как элемент микросреды.</li> <li>5. Никакой персональной ответственности перед законом за плохую работу группы или за то, что в ней происходит, не несёт.</li> <li>6. Владеет только той информацией, которая существует в рамках данной группы. Принятие решений осуществляется непосредственно.</li> <li>7. Добровольно принимает на себя значительно большую меру ответственности в достижении групповых целей, чем того требуют формальные предписания или общепринятые нормы.</li> <li>8. Всегда авторитетен, в противном случае он не будет лидером.</li> </ol>

Из таблицы видно, что существуют принципиальные различия между руководителем и лидером. Руководитель — это лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности. Руководитель несёт юридическую ответственность за функционирование группы (коллектива), располагает строго определёнными возможностями санкционирования — наказания и поощрения членов в целях воздействия на их активность. Лидер — авторитетный член группы, личностное влияние которого позволяет ему играть главную роль в социальных процессах, ситуациях. Авторитет и повседневное влияние лидера имеют неформальный характер, складываются стихийно и поддерживаются неофициальными средствами группового контроля перед выдвинувшей его группой. Таким образом, существующие различия не позволяют отождествление данных понятий. Это отождествление будет методологически неправомерно.

3. Требования к слушателям Школы «Путь к успеху». Знакомство с календарно-тематическим планом.

4. Заполнение первой страницы индивидуального дневника. Методика «Мой организаторский багаж».

5. Домашнее задание: мини-сочинение на тему «Современный лидер — это...»

*Организатору на заметку*: очень важно первое занятие провести на высоком эмоциональном подъёме. Слова должны идти от сердца, руководитель не должен пользоваться записями. Выслушать мнение всех желающих, не перебивать. Можно предложить старшеклассникам приносить на занятия гитару, что-нибудь к чаю.

## Занятие 2. Азбука организатора

### *Цель:*

1. Раскрыть содержание основных терминов организаторской деятельности: организация, социальная структура, система, организаторские знания, организаторские умения, организаторские способности.

2. Познакомить учащихся с коммуникативными играми «Созвучие», «Пресс-конференция».

*Оборудование*: Тетради, индивидуальные дневники, ручки.

### *Литература:*

1. *Горохова Е.В.* Хочу быть лидером! Серия «Детское общественное движение и ученическое самоуправление». Выпуск 1. Н. Новгород. ООО «Педагогические технологии», 2000.

2. *Дерябо С., Ясвин В.* Гроссмистер общения. Иллюстрированный самоучитель психологического мастерства. М.: Смысл, 1996.

3. *Лутошкин А.Н.* Как вести за собой: Старшеклассникам об основах организаторской работы. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Просвещение, 1981.

**Ход занятия:**

1. Тренинг «Общение».

**Игра «Созвучие».** Двое членов группы по сигналу руководителя начинают удаляться друг от друга в разные стороны. Они должны одновременно оглянуться, почувствовав друг друга. Затем обмениваются ощущениями.

**Упражнение «Пресс-конференция».** Один из участников садится в круг, члены группы задают ему 5 вопросов на любую тему. Затем выясняется, что больше нравится, задавать или отвечать на вопросы. Большинство отмечают, что отвечать на вопросы, рассказывать о себе намного приятнее, чем задавать вопросы. Вывод: чтобы быть интересным в общении, необходимо больше интересоваться другими людьми.

2. **Азбука организации.**

Люди, осуществляя совместную деятельность, объединяются в различные группы, общности. В своей совокупности социальные общности образуют **социальную структуру общества**. Вы заняты единым видом деятельности — учебной. Вы объединены в социальную общность — учебную группу. Любая учебная группа имеет социальную структуру — совет группы — творческие группы и т.д. В этой социальной структуре каждый из вас занимает определённое место, выполняет определённую роль.

**Система** (с греч. «состоящая из частей») — совокупность элементов, находящихся в отношениях и связях между собой и образующих определённую целостность, единство (в качестве примера можно привести кровеносную систему, сердечно-сосудистую систему, воспитательную систему). «Привести в систему» — связать все части в единое целое (субботник — подготовка, проведение, итог). Если представить себе свой класс как систему, то каждый человек — частица этой системы (дружеские отношения, деловые связи, симпатии, антипатии). Организатор должен знать эту систему отношений, чтобы правильно расставить людей в процессе работы.

Одно из важных свойств системы состоит в том, что если ухватить одну из многочисленных нитей и потянуть её, вся система за-

волнуется. Попробуйте послать сигнал в коллектив, и через некоторое время весь класс придёт в движение. Зная секреты организаторской работы, можно проследить, как шёл сигнал. Организатору не надо каждый раз, организуя дело, воздействовать на всех сразу или на каждого в отдельности. Достаточно привести в движение частицы системы (группу участников дела, актив), назначить ответственных за организацию дела.

Организовать дело — значит, выделить части этого дела, увидеть основное, ведущее, определить второстепенное, расположить этапы выполнения дела в логической последовательности, расставить правильно людей, «связать» их, обеспечить взаимодействие и взаимопомощь всех участников работы.

Слово «*организация*» имеет несколько значений: организация как деятельность, организаторская работа, организация как объединение, организация как внутренняя дисциплина. Мы будем рассматривать понятие организации как деятельности.

Человечество не может существовать без организаторов и организаторской работы. Даже в первобытном обществе были организаторы, например, чтобы организовать охоту, изготовить орудия труда, приготовить пищу. Организация помогла выжить человеку в борьбе с природой. «Может ли сила сотни превышать силу тысячи? Может и превышает, когда сотня организована» В.И. Ленин. Организация удесятерит силы.

Чем отличается работа организатора? Она связана с частыми людскими контактами. Это работа с людьми. Главный объект усилий труда организатора — человеческие характеры, ум, воля, настроения, интересы и чувства людей. Организатор должен знать особенности поведения людей в группах. Человек может не понять задания, отказаться от поручения, он может что-то забыть, относиться к делу с энтузиазмом или прохладцей. Организатор должен учитывать эти сложности, знать секреты организаторской работы, уметь объяснить, убедить, научить, увлечь и т.д. Организатор должен иметь педагогические способности. У педагога и у организатора много общего. Хороший педагог обязательно должен быть организатором. Способный организатор должен быть педагогом: ему приходится воспитывать других, учить, быть примером. Поэтому школьники-организаторы должны быть союзниками педагогов.

*Организаторские знания* — это сумма сведений, познаний в области организаторской работы, понимание целей, задач деятельности, знание особенностей личности и коллектива, правил организаторской работы.

**Организаторские умения** — это способность человека быстро и эффективно применять имеющиеся организаторские знания на практике, действовать с учётом имеющегося опыта и сложившейся ситуации.

Таким образом, хорошая организаторская работа зависит от знания людей, с которыми работаешь, знания законов развития коллектива, качеств личности самого организатора, знания особенностей организаторской работы, знания дела, которое организуешь, умения практически организовать.

Деятельность выдвигает лидера. **Лидер** — член группы, который в значимых ситуациях способен оказывать существенное влияние на поведение остальных участников. **Лидер** — авторитетный член группы, организации, общества, выполняющий роль организатора, инициатора группового взаимодействия, принимаемый группой благодаря его способности решать важные для группы проблемы и задачи.

3. Заполнение индивидуального дневника.

4. **Домашнее задание:** понаблюдать за одноклассниками. Выделить у каждого наиболее отличительные черты характера. Отметьте те, которые вызывают уважение, и те, которые вам неприятны. На какие из них можно опираться в организаторской работе, от каких следует помочь избавиться.

**Организатору на заметку:**

1. В конце каждого занятия учащиеся заполняют индивидуальный дневник, отвечая на вопросы: что дало мне сегодняшнее занятие? Чему я сегодня научился? Что нового я узнал? Можно писать о своих впечатлениях. Не рекомендуется заполнять дневник дома, на следующем занятии и т.д.

2. Дневники хранятся у руководителя Школы. Записи учащихся не обсуждаются, не оглашаются, не комментируются и не оцениваются руководителем. Важно доверие детей и умение руководителя хранить тайны детей.

**Занятие 3. Я — человек, но какой?**

**Цель:**

1. Раскрыть содержание основных терминов: темперамент, холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик, характер.

2. Дать психологические особенности старшеклассников.

3. Дать характеристику основных типов темперамента.



4. Диагностика развитости основных лидерских качеств. Тест «Я — лидер».

5. Познакомить учащихся с психологическими играми: «Ситуация», «Слон».

**Оборудование:**

1. Тетради, индивидуальные дневники, ручки.

2. Раздаточный материал «Основные типы темперамента».

**Литература:**

1. Гуревич К.М. Индивидуально-психологические особенности школьников. Научно-популярная серия «Педагогика и психология», № 6, 1988.

2. Жариков Е., Крушельницкий Е. Для тебя и о тебе. Книга для учащихся. М.: Просвещение, 1991.

3. Луточкин А.Н. Как вести за собой: Старшеклассникам об основах организаторской работы. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Просвещение, 1981.

4. Маленкова Л.И. Человековедение. Программа и методические материалы для школьного педагога. М.: Педагогическое общество России, 2000.

5. Орлов Ю.М. Самопознание и самовоспитание характера. Беседы психолога со старшеклассниками. Книга для учащихся. М.: Просвещение, 1987.

6. Селевко Г., Закатова И, Левина О. Воспитательная технология «Самосовершенствование школьника» // Народное образование, 2000, № 1.

**Ход занятия:**

1. Психологические игры.

**Игра «Ситуация».** Один-два человека выходят из аудитории, остальные загадывают ситуацию, например, вызвали на педагогический совет, опоздал на урок и т.д. Когда участники входят, все молча смотрят на них. Какова реакция вошедших игроков?

**Игра «Слон».** Один-два человека выходят из аудитории, остальным сообщается, что игроки будут изображать пантомимикой слона, но все должны сделать вид, что не догадываются. И называют любого животного, кроме слона. Какова реакция игроков, изображающих слона?

2. Анализ игр. Вывод — реакция человека зависит от психологических особенностей человека, его характера и т.д. Это важно знать и учитывать во взаимодействии между людьми.

### 3. Проверка домашнего задания.

Учащиеся обсуждают вопросы:

- Какие особенности характера проявляются в общении? Какие черты вызывают уважение?
- Какие черты неприятны в общении?
- Какие черты особенно развиты у ваших сверстников?
- На какие черты можно опираться в организаторской работе, от каких следует помочь избавиться?

### 4. Сообщение нового материала.

Одно из условий хорошей работы организатора — знание людей, с которыми работаешь. Вы переживаете юношеский возраст и сами себя хорошо знаете. Наша задача — посмотреть на особенности возраста другими глазами — глазами человека, которому придётся искать верный подход к своим сверстникам.

К каждому человеку нужен «свой ключик», подход. На протяжении уже сотни лет человека, его особенности изучает такая наука, как психология. Накоплен большой опыт.

Юношество — особая пора в жизни человека. У ряда людей возраст юности больше связывается с недостатками, чем с достоинствами — «Молодые ещё». Юность противоречива, порой сумбурна. Юность — шаг в зрелость. В 16 лет старшеклассник получает паспорт — гражданское совершеннолетие.

Юность романтична. Для неё характерны порыв, устремлённость в будущее, стремление к идеалу, повышенная самокритичность. Следовательно, надо помогать сверстникам не только видеть недостатки, но и исправлять их, видеть достоинства других людей.

В ранней юности (15–17 лет) у большинства школьников заканчивается их биологическое созревание. Продолжается физический рост юношей и девушек, организм более податлив к упражнениям спортом. Юноши растут в более быстром темпе. В этот период организм особенно раним, многие не умеют быть внимательными, чуткими, видеть внутреннее, отличать прямоту от грубости, прямолинейность от невоспитанности. Необходимо учить старшеклассников своим собственным примером.

Юность — пора выбора своего места в жизни, определения и реализации своих жизненных планов. Очень важно не только кем быть, но и каким быть, понять самого себя. Старшеклассник пытается оценить себя сам. Многие переоценивают себя, многие — недооценивают. Возникает большое желание выяснить «кто есть я» на общем фоне «кто есть кто», способствующее самоопределению сверстников.

(Звучит песня «Шпага чести», ст. И. Кобзева, автор музыки неизвестен.)

Возрастает уравновешенность, способность к управлению собой и саморегуляции. В этом возрасте характерна длительная работоспособность. Необходимо найти каждому сверстнику конкретное дело, каждому — дело по душе. Большое значение играет общение со сверстниками, где старшеклассник самоутверждается.

Накопленный социальный опыт обнаруживается и в том, насколько юноши и девушки владеют собой: в случаях несправедливости, неудачи, при разочарованиях и т.д.

Юность бескомпромиссна. Каждый старшеклассник стремится к самораскрытию. В данном возрасте ярко проявляется максимализм. Организатору необходимо создать в коллективе хорошую атмосферу, разнообразную творческую деятельность (диспуты, разговоры при свечах, беседы со сверстниками, КТД и т.д.), чтобы поддержать сверстников, помочь им раскрыть себя и найти своё место в социальной структуре.

Деятельность старшеклассников должна быть не только общественно значима, но и эмоционально привлекательна. Это предопределяет результат.

Организатору, работающему со сверстниками необходимо учитывать, что старшеклассникам под силу более значимые дела, чем об этом думают многие. Следует искать и находить точки приложения своих сил в чём-то значимом.

Похожими и в то же время не похожими друг на друга нас делают индивидуальные психические свойства личности.

С древнейших времён люди обращали внимание на то, что один человек очень спокойный, уравновешенный, а другой — очень подвижный, бурно на всё реагирует. Древнегреческий врач Гиппократ связывал это с преобладанием в организме человека одной из четырёх видов жидкостей: крови (сангвы), лимфы (флегмы), желчи (холи) и чёрной желчи (меланхолии). Но причина оказалась не в крови, а в особенностях нервной системы человека.

Сочетание характерных для человека особенностей нервных процессов определяет стиль его поведения и называется темпераментом.

Психологи условно выделили четыре основных типа темперамента:

(Работа с раздаточным материалом «Типы темперамента».)

<p><b>Холерик</b> — быстро возбуждающийся, неуравновешенный, вспыльчивый человек с резкими перепадами настроения</p> <p>Неуравновешенный, вспыльчивый, очень подвижный человек. Быстрый темп деятельности. Способен весь отдаваться работе, при этом создавать большое напряжение. Может быть резок во взаимоотношениях, излишне прямолинеен. В ответ на замечания «взрывается». Ему трудно сдерживать себя, часто не способен выслушивать собеседника до конца, перебивает, пытается вставить слово. Активен, выступает с различными инициативами. Торопливость холерика может приводить к поспешному, необдуманному решению, ошибкам. В организаторской работе большую пользу может принести там, где требуются энергичность, напористость, эмоциональный подъём, решительность, оперативность. Холерик отличается настойчивостью и задором. При неудаче может наблюдаться резкий спад в настроении, расстройство деятельности.</p>	<p><b>Сангвник</b> — подвижный, но уравновешенный человек, правильно (адекватно) реагирующий на окружающие события</p> <p>«Горячий, очень продуктивный деятель, но лишь тогда, когда у него много интересного дела, т.е. есть постоянное возбуждение. Когда же такого дела нет, он становится скучливым, вялым» И.П. Павлов. Сангвников часто называют «солнечными» за преобладание в их поведении оптимизма, жизнерадостности. Настроение у сангвника можно прочесть на лице: у него живая мимика, выразительные движения. Глядя на сангвника, можно безошибочно определить, как он к вам относится — приветливо, настороженно, равнодушно, враждебно. Сангвники энергичны, увлечлись делом, могут долго не уставать. Быстро привыкают к новой обстановке. Общительны, у них, как правило, много друзей, знакомых. С готовностью откликается на просьбы. Сангвников можно узнать по ярко выраженному чувству юмора и остроумию. Быстро забывают перенесённые неприятности. Если работа носит слишком монотонный характер, сангвник может быстро потерять к ней интерес, оставить недоделанной. Не всегда способен действовать там, где требуется кропотливость, тщательность. Склонен к переоценке своих сил и возможностей. В организаторской работе сангвники хорошо показывают себя, когда нужно мобилизовать людей, увлечь их, разрядить обстановку, если она излишне напряжена или нервозна. Способность сангвников быстро находить общий язык с людьми, создавать мажорное настроение можно успешно использовать при организации коллективных дел</p>	<p><b>Флегматик</b> — медлительный, но настойчивый и упорный человек, которого трудно вывести из состояния равновесия</p> <p>Внешне невозмутимый, спокойный, всегда ровный в поведении человек. У него несколько замедленный темп движений, речи. Отличается высокой выдержкой, самообладанием. Начиная какое-либо дело, пытается продумывать его во всех деталях. Трудно приспосабливается к новым условиям. Не сразу сходится с новыми людьми, первое время относится к ним настороженно. У него, как правило, ограниченный круг друзей, но зато дружит с ними крепко. Флегматик недостаточно гибок во взаимоотношениях: ему бывает трудно изменить своё мнение о человеке. В работе трудолюбив, но требуется «раскачка». Особенно нуждается в подробном инструктаже перед началом работы, если она для него нова. Флегматик более полезен в той работе, где нужна основательность, тщательность выполнения. Лучше, если она не связана с быстрой сменой обстановки, а предполагает определённую длительность выполнения. Постоянными требованиями делать быстро, моментально мы можем выбить флегматика из колеи и тем самым лишить упорного и настойчивого труженика</p>	<p><b>Меланхолик</b> — человек, очень глубоко переживающий даже небольшие огорчения, склонный к хандре, пессимизму</p> <p>Отличается повышенной чувствительностью, очень лёгкой ранимостью, чрезмерной обидчивостью. Как правило, у меланхолика тихий голос, невыразительная мимика, они замкнуты, малообщительны. В новой обстановке очень стеснительны, застенчивы, нерешительны. Меланхолики бывают очень чутки к переживаниям других людей, искренне выражают сочувствие. Осторожны, осмотрительны. В спокойной обстановке отличаются добросовестностью, внимательностью, обязательностью по отношению к данному слову. Легко утомляются, не могут выдерживать быстрый темп работы. Форма обращения, которая считается нормальной по отношению к холерике и сангвнику (повышенность тона, «металл» в голосе и т.п.), может надолго вывести меланхолика из равновесия. Организатору следует быть особенно внимательным к таким людям. Не надо торопиться обвинять меланхоликов в нерасторопности, лени, малоподвижности, в нежелании быть со всеми вместе и т.д. Делать этого нельзя. Необходимо учитывать особенности нервной системы каждого. По отношению к меланхолику надо чаще применять одобрение, похвалу, что поможет ему преодолеть неуверенность, стеснительность.</p>
---	--	--	--

1. Прочитайте характеристики основных типов темперамента.
2. Что необходимо учитывать при организации работы в коллективе?
3. Какие особенности работы с холериком, сангвиником, флегматиком, меланхоликом?
4. Если мы будем строить работу в парах, творческих группах кого с кем можно объединить, а кого — нет? Почему?

Каждый тип темперамента имеет свои положительные и отрицательные стороны. Попробуем вместе определить «плюсы» и «минусы» каждого типа.

(задание можно дать по творческим группам, предварительно разделив на 4 подгруппы, затем вместе обсудить окончательные характеристики)

Сангвиник	
Плюсы	Минусы
Мобильность, оптимизм, жизнерадостность, общительность, отзывчивость, успешность в делах, трудоспособность, лидерство	Склонность к зазнайству, разделение работ на интересные и неинтересные, легкомыслие, поверхностность

Холерик	
Плюсы	Минусы
Активность, энергичность, увлечённость, оптимистичность, трудоспособность, целеустремлённость	Горячность, невыдержанность, нетерпеливость, беспокойность, непостоянство

Флегматик	
Плюсы	Минусы
Устойчивость, постоянство, терпеливость, надёжность, осмотрительность, миролюбивость	Пассивность, медлительность, невыразительность

Меланхолик	
Плюсы	Минусы
Высокая чувствительность, мягкость, человечность, рассудительность, доброжелательность, способность к сочувствию	Низкая работоспособность, мнительность, ранимость, тревожность, пессимистичность

Среди ярких, талантливых людей в различных областях деятельности встречаются лица различного темперамента. Например, Пушкину, Суворову были присущи выраженные черты холерика; Некрасову, Наполеону — сангвиника; Жуковскому и Гоголю — меланхолика; Крылову, Кутузову — флегматика. Однако люди с резко выраженным темпераментом встречаются не так уж часто. Реально

наблюдается смесь типов темперамента с преобладанием какого-либо одного.

5. Тест «Я — лидер». Обработка результатов.

Таблица результатов теста «Я — лидер» заносится в индивидуальный дневник. В рабочую тетрадь учащиеся пишут только конечные результаты.

6. Заполнение индивидуального дневника.

7. Домашнее задание: 1) Понаблюдать за сверстниками. Попытаться определить основные типы темперамента, обосновать свой выбор.

2) Разделите листок на две колонки и напишите в левой колонке сильные стороны своего темперамента, а в правой — те его стороны, которые вам не нравятся, а порой и мешают. Составьте портрет своего Я-темперамента.

3) Работа над рекомендациями к тесту «Я — лидер». Необходимые советы выписать в рабочую тетрадь.

**Организатору на заметку:** 1. При работе с тестом «Я — лидер» учащиеся могут дать завышенную самооценку своим способностям. Практически все старшеклассники отвечают на вопросы так, как они поступили бы в идеале, поэтому полученные результаты могут оказаться недостоверными. Необходимо предупредить учащихся о том, что только в случае искреннего ответа можно установить уровень развитости лидерских качеств. После обработки результатов, учащимся даются рекомендации по улучшению недостаточно сформированных лидерских качеств.

2. Руководителю необходимо помнить, что любой метод исследования надо проверять другим методом. В данном случае, результаты теста можно проверить методом наблюдения за испытуемым, изучения продуктов деятельности и т.д.

3. Руководитель должен ознакомиться с результатами тестирования и чётко спланировать индивидуальную работу с испытуемым по улучшению недостаточно сформированных лидерских качеств. Возможна совместная работа с классным руководителем, воспитателем.