



ТЕХНОЛОГИИ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ

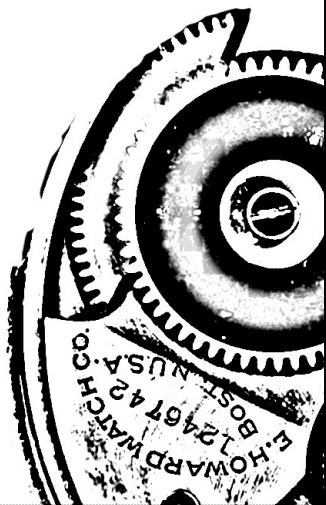
Н. Шаповалова
Педагогическое
сопровождение деятельности
команды актива ученического
самоуправления
69 - 80

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМАНДЫ АКТИВА УЧЕНИЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Н. ШАПОВАЛОВА

Ученическое самоуправление — форма организации жизнедеятельности коллектива учащихся, обеспечивающая развитие их самостоятельности в принятии и реализации решений для достижения общественно значимых целей.

Далеко не всегда современные школьники готовы взять на себя решение сложных взрослых задач. Участникам ученического самоуправления необходимы знания о формировании коллектива учащихся, организации, формах и методах деятельности органов самоуправления. Им не хватает коммуникативных умений, навыков сотрудничества со взрослыми, участия в управлении образовательным учреждением.





ТЕХНОЛОГИЯ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ

Опыт работы отечественной школы свидетельствует о том, что успех в развитии самодеятельности школьников посредством ученического самоуправления напрямую зависит от грамотного педагогического руководства. Основные задачи педагогов-организаторов самоуправления в коллективе учащихся следующие:

- выбор правильных, соответствующих конкретному этапу работы форм самоуправления и внесение в них соответствующих корректив по мере накопления опыта, изменения задач и условий работы;
- обучение учащихся организаторскому мастерству, помощь в выработке различной внутришкольной документации по самоуправлению: положений, инструкций, памяток;
- оказание помощи школьникам в налаживании отношений сотрудничества в коллективе;
- создание условий для реализации организаторских и творческих возможностей школьников во всех сферах деятельности ученического самоуправления;
- содействие в организации связей с окружающей школу социальной средой, что способствует личностному росту, приобретению школьниками жизненного опыта, расширению сферы общения.

Актив ученического самоуправления действует эффективней в организованной команде. В формировании, организации деятельности команды, развитии корпоративной культуры, развитии коммуникативных навыков активистов важную роль играет педагог-куратор ученического самоуправления.

Роль педагога — куратора ученического самоуправления — руководство процессом подготовки и деятельности активистов.

Для эффективной деятельности активистов ученического самоуправления недостаточно сформировать группу учащихся, необходимо организовать подготовку команды актива.

Прежде чем начать работу по формированию команды активистов и обучению её, куратору необходимо усвоить несколько правил:

- Опытный куратор понимает, что работать имеет смысл не с отдельными активистами, а с командой. Поэтому ему необходимо поощрять групповую сплочённость и доверие.
- Он должен помочь определить основную задачу и содействовать преодолению внешних препятствий, что, в свою очередь, сплачивает членов команды во имя общей цели и создаёт пространство для деятельности каждого.
- Куратор должен уметь оценивать свой образ действий. Он должен знать, что в его поведении способствует становлению команды, а что мешает. Если он взвалил на себя слишком большую ответственность, ему нужно осознать это и исправлять ситуацию.
- Куратор не ищет все ответы сам, не принимает важнейшие решения в одиночку, поскольку понимает, что команду удастся привести к успеху лишь благодаря вкладу каждого в общее дело.

Куратор следит за тем, чтобы задачи команды всегда были ясными и актуальными.

- Для этого куратор должен уметь немного отстраняться от команды, не бросаясь в процесс её создания как в омут. Чтобы постоянно нацеливать команду на самостоятельность.

[49 — 68]

Управление
и проектирование

70



- Терпение, как правило, означает, что куратор умеет ждать, пока члены команды не придут к решению самостоятельно.
- Он не должен совершать распространённой ошибки — во время дебатов разделять и проталкивать мнение большинства.
- В этом случае другая часть группы посчитает себя проигравшей, что может привести к расколу команды. В подобных ситуациях куратор должен уметь выждать, пока команда не придёт к общему мнению, даже если этот процесс займёт много времени.
- Куратор не должен прибегать к давлению. Его целью не является найти верное решение как можно скорее, он должен подтолкнуть команду к выработке всеми принимаемого и поддерживаемого выхода из ситуации.

Куратор поощряет активность и уверенность членов команды.

- Куратор должен подмечать даже самый маленький прогресс и тут же поощрять его, демонстрируя собственную уверенность в силах команды и гордость за неё.
- Задача куратора — заботиться о развитии в коллективе положительного чувства «Мы», чтобы активисты могли сказать: «Мы гордимся тем, что мы члены этой команды, и тем, что мы можем внести вклад в успех всего коллектива».

Куратор следит за тем, чтобы члены команды имели возможность полностью реализовывать свой потенциал и повышать его.

Для решения поставленной задачи нужны активисты, обладающие разнообразными, дополняющими друг друга навыками.

- Куратор должен поощрять активистов за готовность к риску и стремление к высоким целям, которые подстегнут их рост и развитие.
- Следить за тем, чтобы никто из них не выполнял монотонную работу и не стоял на одном месте. Это значит, что ни один из них не должен выполнять лишь то, что хорошо умеет делать; каждый может решать поставленные перед ним задачи и пробует делать что-то новое.

Куратор даёт возможность активистам раскрыть их лучшие качества.

- Хороший куратор знает, что чтение морали имеет малый смысл в ситуациях, требующих приложения общих усилий.
- Важнейшим качеством эффективного куратора является ясное, позитивное представление о коллективном стиле работы команды актива. Особенно важной является поддержка куратора не только членами команды, но и руководством школы, и ученическим и педагогическим коллективом.

Классическая формулировка сущности управления командой принадлежит китайскому философу Лао Цзы:

«Самые лучшие руководители — те, которых мы не замечаем. Хорошими считаются те, кого уважают и чествуют. После них следуют те, которых боятся, самые же плохие — это те, которых ненавидят. Когда лучшие руководители выполнили свою задачу, их подопечные говорят: «Мы сделали это сами»¹.

Обычная рабочая группа или команда?

«Окружите себя командой из людей, которых вы уважаете и цените, которых вы будите вдохновлять своим примером на все новые достижения, что, в свою очередь, заставит вас

¹ Фопель К. Команда. Консультирование и тренинг организаций: Пер. с нем. — М.: Генезис, 2005. — 326 с.





ТЕХНОЛОГИЯ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ

быть требовательнее к самому себе —
это и будет настоящим богатством!»
Тони Роббинс

Настоящая команда актива это состоящая из небольшого числа группа активных учащихся, решающих общую задачу и обладающих взаимодополняющими навыками и качествами. Для решения стоящей перед ними цели, члены команды вместе формулируют задачи и стратегию своей работы, за которую они несут общую ответственность.

Настоящая команда может стать таковой, лишь преодолев препятствия, стоящие в начале её развития, такие, как неуверенность, недоверие, нерешительность. Но именно борьба с трудностями развивает доверие и сплачивает команду. В процессе создания команды каждый её участник, обучаясь вместе со всеми, может вырасти лично. Поскольку все учатся и приобретают опыт, делая ошибки, совместно находя выход их сложных положений.

Команда актива в своём развитии проходит четыре стадии:

Стадия № 1 «Формирование». Происходит отбор в состав команды актива (выборы, назначение, выдвижение коллективом образовательного учреждения). Члены команд знакомятся, обмениваются официальной информацией, вносят предложения об организации совместной деятельности.

Стадия № 2 «Смятение» или стадия конфликта. По мере продвижения к поставленной цели члены команды выражают различные интересы, которые они не высказывали на стадии формирования. Возникают различные мнения, различные приоритеты. Во многом успешное прохождение данного этапа зависит от лидера и педагога-куратора, которые проводят команду через смятение в следующий этап.

Стадия № 3 «Нормирование». Члены команды определяют с правилами взаимодействия в группе, разрабатывают набор общепринятых норм, приспосабливаются к индивидуальным различиям своих коллег. Происходит распределение командных ролей, определение миссии, планирование совместной деятельности, формирование командной культуры.

Стадия № 4 «Эффективное функционирование».

Члены команды испытывают взаимное доверие и уважение друг к другу. Команда достигает успеха. Деятельность актива положительно оценивается коллективом образовательного учреждения.

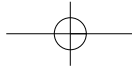
Стадия формирования — это стадия изучения возможностей команды. В этот период члены команды наряду с волнением, вызванным новизной ситуации, ощущают неуверенность, озабоченность, замешательство. Каждый внутренне оценивает способности и позиции других. Чтобы успешнее провести команду актива через этот этап, необходимо:

- определить членов команды;
- помочь членам команды ближе узнать друг друга;
- определить чёткую командную цель;
- предоставить команде информацию, необходимую для начала работы;
- вовлечь членов команды в обсуждение и разработку планов, уточнение ролей и определение способов совместной работы;
- регулярно обмениваться материалами, информацией и опытом;

[51 — 68]

Управление
и проектирование

72



Н. ШАПОВАЛОВА

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
КОМАНДЫ АКТИВА УЧЕНИЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

- проводить частые встречи в свободной, демократичной обстановке, где каждый может высказать своё мнение;
- наладить неформальное общение за пределами учреждения.

Командообразование является одним из основных условий достижения высоких результатов деятельности, указывает на ошибки в общении, порождающие взаимное непонимание между членами команды; помогает найти варианты решения конфликтных ситуаций; развивает способность принимать решения в критических и нестандартных ситуациях.

В связи с тем, что процесс командообразования зависит от многих факторов внутреннего и внешнего воздействия (характера), невозможно установить точный алгоритм формирования команды. Процедура командообразования актива может осуществляться в следующей последовательности:

- постановка целей и задач команды актива;
- планирование совместной работы;
- налаживание системы коммуникаций;
- предоставление самостоятельности и инициативы;
- формирование командной культуры;
- мониторинг работы команды.

На каждом этапе командообразования актива решается определённая проблема. Поэтому для организации работы по формированию команды необходимо понимать групповую динамику командообразования, а умение организовать решение общих проблем является необходимым качеством лидера команды.

Применительно к команде актива ученического самоуправления определены пять принципов:

1. Принцип коллективного исполнения работы — каждый член команды выполняет ту часть работы, которая ему поручена самой командой, а не только входит в перечень его функциональных обязанностей.

2. Принцип коллективной ответственности, предусматривающий ответственность команды актива за успешность выполнения работы в целом. И в случае, если по вине какого-либо члена команды успешность решения задачи снижается, вся команда в целом теряет в доверии.

3. Принцип адекватного стимулирования команды за конечный результат — каждый член команды и команда в целом мотивированы к успеху и нуждаются в стимулировании и признании со стороны друг друга и школьного сообщества.

4. Принцип автономного самоуправления команды — управление командой осуществляется её лидером. Распределение ролей и функций, выбор методов решения задачи определяется самой командой.

5. Принцип повышенной исполнительской дисциплины, добровольно принимаемый каждым членом команды.

Поддержка членов команды актива на начальном этапе деятельности

С точки зрения групповой динамики начальный этап работы является критической фазой для развивающейся команды. У активистов складываются первые ожидания и впечатления, которые потом очень сложно изменить. Поэтому особенно важно, как в этот период по отношению к команде актива проявляют себя непосредственный куратор группы, учителя, администрация школы.

73

Исследования
и эксперименты

[81 — 94]





ТЕХНОЛОГИЯ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ

Они должны демонстрировать убежденность в успехе, в высокой степени командной ответственности, даже в случае ошибки и кризиса, в том, что работа команды является уникальным процессом. Даже если активисты уже знают друг друга, то на первых же после постановки задачи совещаниях обязательно нужно сделать упор на то, что для них начинается «новая эра». Для достижения цели команда актива должна выработать новый стиль общения — с определёнными правилами поведения и новыми требованиями к работе.

Особое значение на начальном этапе имеет поведение куратора актива. Он должен быть в состоянии инициировать открытую дискуссию и отказаться от единоличного решения проблем. С другой стороны, куратору нужно показать, что он принимает активное участие в работе над стоящей перед командой задачей и намерен вместе со всей командой найти её блестящее решение. Куратор должен быть достаточно гибок, чтобы своим примером демонстрировать удачное сочетание открытости и доверия.

Для продуктивного функционирования и развития команде необходимо, чтобы её участники могли собираться и совместно решать актуальные проблемы. При этом важно, чтобы они сочли это нужным и могли это делать не только в рамках регулярно проводимых совещаний, но и вне их. Например, для эффективной работы необходимо, чтобы активисты могли обращаться за информацией и помощью ко всем, от кого зависит качество их собственной деятельности; чтобы они могли обсуждать все возникающие рабочие проблемы с теми, от кого зависит решение этих проблем.

Участники команды должны находить время для того, чтобы уделять внимание и помогать друг другу, особенно в кризисных ситуациях, когда работа идёт не столь блестяще, как хотелось бы. Если нельзя встретиться, должна быть возможность поговорить по телефону или пообщаться по электронной почте. Нельзя допускать, чтобы кто-то из активистов выпадал из коммуникационной сети и терял связь с другими.

Важно, чтобы соблюдались следующие условия:

- Все члены группы чётко представляют себе цели совместной работы;
- Умения каждого человека известны остальным, и функции распределены;
- Организационное строение группы соответствует выполняемой задаче;
- В группе задумываются над методами работы и пытаются их совершенствовать;

Самоуправление немисливо без конкретных полномочий органов ученического самоуправления. Передача полномочий активистам является мощным инструментом успеха в деятельности команды: он повышает их личную работоспособность. Без реальных полномочий, без реальной власти самостоятельное решение проблем, встающих перед коллективом, рабочими органами самоуправления невозможно. Передача полномочий органам ученического самоуправления — одна из распространённых и нерешённых проблем в образовательных учреждениях.

Как подготовить команду для передачи ей полномочий?

Пошаговая схема делегирования полномочий, с чего начать?

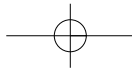
1. Поручите только собрать факты. Какую работу может взять на себя команда актива? Это даст команде возможность окунуться в предстоящую работу и познакомиться с проблемами.

2. Попросите выдвинуть предложения о том, каким образом команда будет справляться с предоставленными ей полномочиями.

[51 — 68]

Управление
и проектирование

74



3. Поручите команде осуществить одно из предложений, но только после вашего одобрения. Дайте активистам установку на успех. Не бойтесь всячески их поощрять.

4. Доверьте действовать самостоятельно и сообщить результат. Это придаст активистам уверенности.

Одна из мотиваций деятельности команды актива ученического самоуправления — обучение в школе актива. Именно в процессе проведения деловых игр, тренингов, упражнений происходит формирование командной культуры, отрабатываются навыки командного взаимодействия.

Практические задания

Упражнение «Что мы можем делать сами»

Ведущий: «За определённое время команде необходимо составить перечень сфер деятельности, выполнение которых может взять на себя актив (например: руководство редакцией школьной газеты, организация конфликтной комиссии и т.д.). Можно пользоваться следующей схемой:

№	сфера деятельности	предполагаемый результат деятельности	ответственный

Обучаем общению

Успех команды зависит от качества общения активистов.

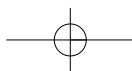
Поэтому очень важно, чтобы работа команды актива проходила в атмосфере доверия и открытости. Коммуникация — это искусство общения. Термин коммуникация — производное от латинского слова «общее» или «разделяемое всеми». Если не достигается взаимопонимания, значит, коммуникация не состоялась. Не много есть рецептов хорошего общения, мы вам предлагаем пять шагов:

- 1-й шаг. Научись радоваться** (успехам товарищей и своим победам, дари и принимай комплименты).
- 2-й шаг. Делись новой информацией** (расскажи, что у тебя нового, чему научился, что произошло с тобой за определённый период, это важно для вашей команды).
- 3-й шаг. Рассказывай о проблемных вопросах** (не таи обиды и недоразумения, их легче решить сообща).
- 4-й шаг. Высказывай жалобы и просьбы** (у каждого есть право говорить о том, что ему мешает работать, если не говорить о мелких раздражителях, то они могут вырасти в большие проблемы).
- 5-й шаг. Желай, надейся, мечтай** (вся работа команды — реализация мечты).

Выражение мечты каждого члена команды — это заветные мысли и надежды на будущее всей команды.

Упражнение «Язык общения»

Ведущий: «Каждый из вас должен составить список из 10-15 слов и выражений, характерных для языка общения членов вашей команды, именно те





ТЕХНОЛОГИЯ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ

слова и предложения, с помощью которых вы будете общаться друг с другом и с теми, с кем вам придётся взаимодействовать в процессе работы. Через 15 минут обсудим ваши предложения».

Обсуждение

Обсуждаются предложенные слова и выражения. Определяются слова, которые необходимо вычеркнуть из лексикона команды. Анализируются особенности языка общения в команде, выделяются различия между «внутренней» (речь внутри команды) и «внешней» (официальной) речью.

Конфликты в команде

Конфликты — неизбежное свойство человеческого общения, они были, есть и будут. Конфликты — это реальность, это одна из стадий, которую необходимо пройти команде, чтобы развиваться дальше и добиваться успехов.

Основные источники конфликтов:

- **Предубеждение.** Рабочие споры иногда переходят в личные. Это отношение одного человека к другому просто основывается на том, что чувствует он (она) по отношению к данному человеку.
- **Своенравность.** Некоторые люди держатся вызывающе, и кажется, что они ищут повода для ссоры.
- **Чувствительность.** Это относится к человеку, у которого из-за низкой самооценки или конфликтов на протяжении всей жизни легко возникает ощущение того, что его постоянно критикуют или обижают.
- **Соревнование за превосходство.** Это происходит в том случае, когда один человек ищет возможность превзойти или затмить другого. Вы можете это заметить, когда два члена команды борются за дополнительную власть.
- **Недопонимание.** То, что в большинстве случаев кажется конфликтом, на самом деле является кризисом общения. Не умеем общаться.

Что мешает решению конфликта?

- 1) Эмоциональная реакция: обида, гнев.
 - 2) Нежелание выслушать другую сторону.
 - 3) Незнание истинных причин конфликта.
 - 4) Использование неправильного стиля общения.
 - 5) Ваш настрой на то, что конфликт не решаем.
 - 6) Уход от мирных переговоров.
- Не допускайте борьбы и перебранки среди членов команды.
 - Контролируйте собрания, которые вы проводите.
 - Сразу разрешайте конфликт и не позволяйте ему разрушить команду.
 - Ищите решения, а не место для битвы.
 - Не судите, не требуйте, не угрожайте.
 - Признайте, что редко кто-то бывает «прав на 100%». Скорее, каждый человек рассматривает ситуацию со своей собственной позиции.
 - Обеспечьте всех членов команды письменными обязанностями их работы.

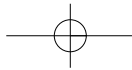
Алгоритм решения конфликта:

1. Каждый проанализирует отношение к конфликту.
2. Избавиться от отрицательных эмоций.
3. Внимательно выслушать конфликтующие стороны.

[51 — 68]

Управление
и проектирование

76



4. Найти истинную причину конфликта.
5. Отсечь историю конфликта.
6. Совместно найти компромиссное решение.
7. Терпение, терпение, терпение.

Упражнение «Проблемные люди»

Данное упражнение следует проводить на ранних этапах тренинга, в особенности, если с какими-то членами команды во время собраний возникают проблемы. Раздайте участникам своеобразную анкету, чтобы рассмотреть возникшие сложности.

Проблемное поведение	Что бы вы сказали или сделали?
1. Молчание — член команды не принимает участия в работе	
2. Чрезмерно долгие комментарии	
3. Слишком много юмора или сарказма	
4. Постоянные опоздания	
5. Участник регулярно покидает собрание до его завершения	
6. Участник уводит разговор в сторону от предмета обсуждения	
7. Участник провоцирует команду к быстрому принятию решения или скорому завершению встречи	
8. Участник завязывает разговор на отвлечённые темы	
9. Участник монополизирует дискуссию так, что другие не имеют возможности высказаться	
10. Участник выносит на обсуждение личные проблемы или тревоги	

Далее активистам предлагают наглядно продемонстрировать различные варианты конфликтного поведения.

Тренер выделяет особо характерные «симптомы», перефразирует «конфликтные» ответы. В конце упражнения озвучиваются различные варианты поведения, помогающие исправить ситуацию (выслушивание, установление норм поведения, переговоры, конфронтация и т.п.).

Мотивация членов команды

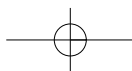
Самым ценным своим качеством я считаю умение вызывать у людей энтузиазм и развивать то, что есть лучшего в человеке, с помощью признания его достоинств и поощрения.

Ч. Швэб

Прекрасно составленные планы и самая совершенная структура актива не имеют никакого смысла, если кто-то не выполняет запланированную фактическую работу. Мотивация, то есть создание внутреннего побуждения к действиям, является результатом сложной совокупности потребностей, которые постоянно меняются. Установлено, что для того, чтобы мотивировать людей эффективно, руководителю следует определить, каковы же на самом деле потребности, и обеспечить условия для работников, удовлетворить эти потребности через хорошую работу.

77

Исследования
и эксперименты
[81 — 94]





ТЕХНОЛОГИЯ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ

По мнению американских психологов А. Маслоу и Ф. Херцберга мотивом к деятельности является сам процесс труда: его привлекательность, способность вызывать интерес и представляемая возможность показать себя.

Активистам также предстоит при организации дел уметь мотивировать учащихся на ту или иную деятельность.

Упражнение: «Критерии мотивации»

Ведущий: Эксперты вырабатывают самые различные критерии мотивации деятельности. Вот одни из них:

№	Критерии мотивации	Что нужно делать для этого
1	Любые действия должны быть осмысленными	
2	Люди должны испытывать радость от работы	
3	Каждый имеет свою точку зрения	
4	Успех без признания приводит к разочарованию	
5	Каждому нравится ощущать свою значимость	
6	Каждому нужна информация о качестве его собственного труда	

Задание 1. Какие, по вашему мнению, мотивации ещё можно включить? Продолжите этот список.

Задание 2. Во втором столбце справа расшифруйте, что может сделать актив для того, чтобы мотивировать учащихся на активную деятельность.

После выполнения задания обсудите критерии мотиваций и ваши действия по мотивированию ваших коллег. Включите перечень действий по мотивации в план работы актива.

Вера в себя, в своё дело, настроенность на победу — вот главные критерии мотивации.

Пять характеристик эффективной команды актива

1. Предназначение и ценности

- Команда следует своему предназначению (миссии).
- В команде распределены роли в соответствии с целью команды.
- Команда имеет общие ценности.

2. Результативность

- Команда постоянно добивается успехов
- Команда взаимодействует с другими командами, партнёрами.
- Команда умеет принимать решения.

3. Признание

- Члены команды считают свои личные достижения вкладом в общее дело.
- Вклад команды в дело всего учреждения признаётся и ценится.
- Команда чувствует, что её высоко ценят в коллективе.

4. Удовлетворение

- Команда уверена в своих силах и стремится к успеху.
- Команда гордится своей работой.
- Члены команды доверяют и помогают друг другу.

[51 — 68]

Управление
и проектирование

78



Н. ШАПОВАЛОВА

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
КОМАНДЫ АКТИВА УЧЕНИЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

5. Коллективизм

- Поощряются и учитываются мнения, идеи, чувства всех членов команды.
- Члены команды прислушиваются к своим коллегам.
- Команда умеет преодолевать конфликты.

6. Творческий подход

- Команда умеет преодолевать трудности, используя свои уникальные таланты.
- Ошибки воспринимаются как возможность на них учиться.

Будущее команды

Если каждый движется вперёд вместе
с другими, успех позаботится обо всех.

Мotto

Каждая команда должна время от времени проверять, насколько она хорошо работает, с какими задачами справляется легко, какие проблемы не в силах решить. Определив это, команда может дальше строить планы на будущее.

Упражнение: «Прогноз погоды»

Ведущий: «Успех команды актива в существенной степени зависит от качества общения её членов. Открытость в профессиональном и межличностном плане является основой согласия в группе. Ожидание стрессовых ситуаций, препятствий и сложностей, напротив, приводит к тому, что каждый член команды начинает прибегать к своим привычным защитным механизмам (например, тайные договорённости, противоречия и «двойные стандарты»), это лишь усложняет проблему. Поэтому очень важно, чтобы заседания команды проходили в атмосфере доверия и открытости.

Сегодня мы дадим в руки участников важнейшее средство выживания группового общения: метод «прогноза погоды». Это одно из лучших средств достижения равновесия между командной задачей, Я и Мы».

Инструкция. Сядьте в тесный круг. Если кто-то из ваших товарищей не участвует в упражнении, поставьте в круг пустой стул, чтобы помнить, что этот человек — часть команды.

Пожалуйста, не забывайте о том, что основная цель этого ритуала — получение информации, поэтому ни на одном из этапов нельзя слишком дотошно вникать во все подробности того, что рассказывают коллеги.

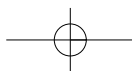
«Прогноз погоды» в команде поможет участникам стать намного ближе друг к другу. Со временем хорошая команда осознаёт, что именно является основой её успеха. Участники начинают относиться друг к другу с уважением и доверием, кроме того, осваивают характерную для данной команды культуру принятия решений. Они избавляются от страха перед решениями и готовы спорить друг с другом ради наилучшего из возможных вариантов. Кроме того, они знают, что в зависимости от обстоятельств могут ошибиться, но уверены, что извлекут из этого уроки, так что следующее решение будет более качественным.

Для того, чтобы сделать набросок будущего команды, необходимо многое учесть: желание и способности членов команды, сильные и слабые стороны деятельности команды. Для этого ответьте на следующие вопросы.

79

Исследования
и эксперименты

[81 — 94]





ТЕХНОЛОГИЯ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ

1. Чем гордится команда актива?
2. Что команда не умеет делать?
3. Что команда делает отлично?
4. Как команда выглядит в глазах
 - а) учащихся
 - в) учителей
 - б) других партнёров
5. Какие задачи должен решать каждый активист команды?
6. Чему ещё должна научиться команда?
7. Что команда должна сделать лучше?
8. Как команде стать более творческой?
9. Как команда может стать более сплочённой?
10. Кто и как поможет команде совершенствоваться?

- Обсудите ответы на вопросы.
- Попробуйте придти к общему ответу на каждый вопрос.
- Попытайтесь придти к согласию по вопросам о том, что изменить в работе команды актива и как действовать так, чтобы получать от этой работы удовлетворение.

Для достижения поставленных целей актива ученического самоуправления необходимы вклад всех членов команды, поддержка как педагога-куратора так и всего коллектива образовательного учреждения, именно это приведёт команду к результату, т.е. к успеху.

[51 — 68]

Управление
и проектирование

80