

ОБУЧЕНИЕ КОМАНДЫ АКТИВА УЧЕНИЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

**Наталья
Шаповалова,**
преподаватель
Института
повышения
квалификации
и переподготовки
работников
образования

«Вы лидер?! Никто не станет отрицать, что вы — творческая личность!

Однако можете ли вы утверждать, что способны в одиночку выдать больше хороших идей, чем группа ваших сверстников — активных, равнодушных ребят? В командной работе рождаются новые идеи: как изменить к лучшему жизнь вашей школы. Работайте в команде и вместе вы сделаете много полезных, добрых дел, научитесь вести за собой, быть интересными, творческими, любознательными!»

С этих риторических вопросов и советов юным лидерам начинала свою работу школа актива ученического самоуправления школ г. Белгорода во Дворце детского творчества летом 2006 г. В работе школы принимали участие команды одиннадцати школ города. Перед организаторами стояла задача: научить ребят технологиям управления, помочь активистам ученического самоуправления стать настоящей рабочей командой. В наше время способность действовать в команде становится всё более востребованной. Умение строить отношения на основе взаимного уважения, правильно налаженных коммуникаций, сотрудничества повышает эффективность взаимодействия органов ученического самоуправления.

Успех их деятельности во многом зависит от того, в какой мере члены школьного актива владеют технологиями самоуправления. В рамках летней школы проводились теоретические и практические занятия, на которых отрабатывались функции управления, ролевые и деловые игры, тренинги командообразования.

Параллельно с обучением школьников проводился семинар педагогов — организаторов ученического самоуправления «Деятельность актива ученического самоуправления» («Вы — команда»). Педагоги пришли к выводу: в школах нужны общественные советы, где ученики могут проявить себя как управляющие. Весь последующий учебный год активисты внедряли в своих школах новые модели ученического самоуправления, занимались социальным проектированием, участвовали в работе управляющих советов школ, изучали интересы учащихся, обращались с предложениями к участникам общешкольных собраний и членам педагогических советов. Насколько хорошо справились с работой выборные органы самоуправления, решат ученические конференции, на которых определятся и новые команды активистов ученического самоуправления — участников летней школы актива-2007.

Главная идея школы актива — помощь лидерам и педагогам — организаторам ученического самоуправления, заинтересованным в создании команды актива как гармоничной и эффективной рабочей группы. Теоретические подходы и практические упражнения помогают сформировать команду активистов, обучить их управленческим технологиям, приобрести навыки принятия решений, планирования, организации дела, взаимодействия с администрацией школы, учительским и ученическим коллективами.

Актив ученического самоуправления будет действовать эффективней в хорошо организованной команде. Школьный коллектив может стать командой, преодолев неуверенность, недоверие, нерешительность. Но именно борьба с трудностями развивает доверие и сплачивает команду: все учится и приобретают опыт, делая ошибки, совместно находя выход из сложных положений.



Программа летней школы актива ученического самоуправления–2007 «Мы–команда»

«Во времена крутых перемен будущее принадлежит тем, кто учится».
Эрик Хоффе, американский философ

Как проводить занятия в школе актива?

Цель обучающего комплекса: сформировать эффективно действующую команду актива ученического самоуправления.

Задачи: выделить характерные черты успешной команды, этапы её становления и необходимые условия для развития; научить максимально эффективно использовать потенциал каждого члена команды; научить управленческим технологиям (правильно ставить общие цели и задачи, делать их значимыми для каждого; принимать решения, планировать работу); освоить умение организовывать работу в соответствии с целями; научить развивать энтузиазм и повышать мотивацию членов команды; овладеть умением решать конфликтные ситуации в группе.

Методика подготовки актива: активное обучение с использованием мини-лекций (теоретическая основа), ролевых и деловых игр, специальных упражнений для разработки и закрепления навыков и умений, групповых обсуждений и анализа конкретных ситуаций из опыта деятельности участников.

Цель игровых упражнений в том, чтобы научить активистов работать вместе и лучше понимать друг друга. Игры учат находить компромисс, работать всей командой в одном направлении.

Динамика занятия должна постоянно поддерживаться чёткой темой: у всякого занятия есть своя завязка, действие и развязка. На всех этапах занятия надо чётко обозначать соответствующие рекомендации, правила, алгоритмы действий.

Алгоритм работы с командой: определение проблемы (тема занятия); теоретический материал (объяснять все надо быстро и просто); игры — хорошо

объяснённые, эффективно организованные; обсуждение. Их надо проводить в течение всего занятия; демонстрация использования техник в реальной работе актива (ученикам сложно будет подогнать полученную теорию и навыки к реальной действительности, поэтому надо обсудить, как полученные знания использовать на практике).

Актив как команда

Обсуждается, каким видится членам команды их коллектив; каким он может стать в идеале; для чего активисты объединились в команду. Команда — не просто собранные вместе люди; команда — это группа людей, преследующая определённые цели и способы их достижения. Члены команды: объединены общими намерениями, задачами и целью; взаимозависимы (нуждаются друг в друге для достижения своей цели); согласны с тем, что для достижения своей цели они должны эффективно работать вместе.

Упражнение «Геометрическая фигура»

Упражнение позволяет «разогреть» группу для командной работы и дать членам группы возможность предварительно оценить свои индивидуальные особенности и возможности своей работы в команде.

Команда делится на три группы (по 3–4 человека). Каждая группа получает конверт с набором разноцветных частей геометрических фигур и инструкцию.

Ведущий: задание, которое вам предстоит выполнить, состоит из трёх этапов.

Вначале каждая команда должна решить, какого цвета фигуру она будет составлять.



После этого вы должны собрать у себя все детали одного цвета, обмениваясь с другими группами. На третьем этапе вы должны сложить из этих деталей целую фигуру. Побеждает та группа, которая делает всю работу быстрее других.

Обсуждаются распределение ролей в командах, наличие и смена лидера, организация всего хода работы, выстраивание взаимодействия с «внешними структурами», причины возникновения (или отсутствия) конфликтов. Желательно, чтобы каждый ответил на вопрос: «Как я ощущал и проявил себя в командной работе?»

Необходимые материалы: геометрические фигуры из бумаги (картона), разрезанные на несколько частей, смешанные и в случайном порядке разложенные в конверты. Количество наборов должно соответствовать числу команд.

Упражнение «Узнать друг друга»

Ведущий: команда добивается успеха благодаря творческим способностям и таланту каждого активиста. Присмотритесь друг к другу и расскажите о целях, которые каждый из вас преследует в своей жизни. Совпадают ли ваши личные цели с целями команды?

Понимание другого человека — основа уважительного отношения к нему.

Заполните анкету. Обсудите вопросы анкеты так, чтобы каждый из вас мог больше узнать друг о друге.

Я _____
Мои лучшие качества проявляются сильнее всего, когда я _____
Больше всего я интересуюсь _____
Больше всего я боюсь _____
Я испытываю гнев из-за _____
У меня вызывает сильнейшее любопытство _____
Я хотел бы научиться _____
Мой герой _____
Моя жизненная цель _____
Моя цель может дать обществу _____
Моя цель может дать мне самому _____

Участники заполняют анкету, затем каждый представляет свой вариант ответов.

Упражнение «Портрет соседа»

Информация: выполняя это упражнение, каждый имеет возможность поразмышлять о творческих способностях своих товарищей по команде и своих возможностях.

Ведущий: нарисуйте абстрактный портрет вашего соседа справа. Сверху над рисунком напишите его имя. У вас ровно 10 минут для того, чтобы создать портрет, который продемонстрирует уникальность вашего соседа. Это не должно быть реалистическое произведение, выполните портрет в абстрактной технике.

Закончите и внизу листа напишите пять прилагательных, которые характеризуют личность вашего соседа. Затем художники представят портреты, рассказывая о своей «модели» и его пяти качествах: в чём они видят творческий потенциал своего партнёра? После презентации портрета «модель» может дополнить рассказ «художника» о своих качествах».

Упражнение «Я в команде»

Ведущий: команде необходимо организовать дискуссию, цель которой — выработка ряда основных правил. Эти правила должны подчёркивать, что каждый в команде имеет право выражать свою точку зрения, быть выслушанным:

- Я — равноправный член команды с соответствующими правами и обязанностями.
- Я имею право на собственное мнение и свободен его выражать.
- Я имею право быть выслушанным.
- Я обязан предоставить такие же возможности остальным.
- Если мне есть что сказать, мой долг сказать это.
- Если мне нечего сказать, я должен послушать других.
- Я имею право на то, чтобы изменить своё мнение.

В течение 10 минут каждый участник составляет свой список правил «Я и мои права в команде». Затем эти



правила обсуждаются, принимаются 10 общих правил члена команды актива».

Упражнение «Готов ли я работать в команде»

Ведущий: работа в команде — дело не простое. Её участники не сразу привыкают друг к другу. Каждый отстаивает своё мнение, своё понимание задачи и её решение. Необходимо время для того, чтобы узнать возможности каждого активиста для работы в команде. Члены команды должны быть готовы к противостоянию друг с другом и при этом доверять товарищам по команде.

Это упражнение поможет вам понять, насколько вы сейчас в состоянии активно работать в команде, насколько подходит вам такой вид деятельности. Отметьте крестиком подходящую для вас цифру: 1 означает наименьшую степень выраженности того, о чём говорится в утверждении («У меня с этим большие проблемы»), 5 — наивысшую («Полностью согласен»).

Чувство «мы»

Вы должны задать себе вопросы:

Кто мы?

- Каждый активист должен подумать, что он может принести в команду, рассказать о своих возможностях.

Чего мы хотим достигнуть?

(ясное понимание цели и задач)

- Положительных результатов работы по организации ученического самоуправления в школе;
- создать актив как команду единомышленников (укрепить доверие и взаимопонимание между активистами, ответственность за общее дело);
- удовлетворённость коллектива школы деятельностью команды ученического актива.

Как мы можем организовать себя?

- Создать рабочую структуру команды, которая определяется её целью и особенностями содержания работы;
- распределить роли в команде в соответствии с задачами, индивидуальными способностями и желанием;

1. У меня есть желание выполнять свою работу в команде как можно лучше	1	2	3	4	5
2. Я чувствую, что коллеги ценят меня	1	2	3	4	5
3. Я чувствую, что мне благодарны за то, что я беру на себя ответственность	1	2	3	4	5
4. Я думаю, что моя деятельность успешна	1	2	3	4	5
5. Я в состоянии решать проблемы	1	2	3	4	5
6. Я готов взять на себя дополнительную ответственность	1	2	3	4	5
7. У меня развит командный дух	1	2	3	4	5
8. Я работаю с товарищами, которым могу доверять	1	2	3	4	5
9. Я хочу помочь своей команде достичь поставленных целей	1	2	3	4	5
10. Я верю в то, что мы справимся с начатой работой	1	2	3	4	5
<i>Через шесть месяцев вы снова ответите на эти вопросы. Более высокие оценки будут свидетельствовать о вашем личностном росте.</i>					



- принять нормы, правила эффективной команды.

Принципы деятельности команды:

- Члены команды объединены общими намерениями, задачами и целью.
- Члены команды взаимозависимы (они нуждаются друг в друге для достижения своей цели).
- Члены команды согласны с тем, что для достижения своей цели они должны эффективно работать вместе и т.д.

Выдвижение лидера команды

Упражнение «Выборы лидера»

Ведущий: «Выберем лидера нашей команды. Что для этого необходимо сделать?»

Команда выдвигает трёх человек, которым предлагается на время стать кандидатами в лидеры, принять участие в выборах. Кандидатам отводится время на подготовку предвыборной программы (например, на тему «Если я буду лидером команды активистов...»). Затем кандидаты по очереди представляют свои программы. Остальные члены команды фиксируют в период презентации программ положительные и отрицательные моменты. После презентаций группа обсуждает, что им понравилось в потенциальных лидерах. Затем проводим выборы путём голосования».

Качества команды, о которой можно только мечтать

«Признайте тот факт, что каждый может получать удовольствие от хорошей работы в команде, дружбы, здорового духа коллективизма, от принадлежности к коллективу и его любви».

А. Маслоу

Все преуспевающие команды имеют несколько характерных черт. Если вы сможете развивать эти качества в своей группе, они помогут вам стать крепкой командой, способной выполнить любую задачу. Вот эти качества:

- Члены команды заботятся друг о друге.

Нельзя создать команду без крепкой взаимосвязи активистов.

- Члены команды знают, что каждый из них важен.

Главное, чтобы команда работала как единое целое. Каждый активист должен чётко знать, что он важен для всей команды.

- Члены команды понимают друг друга.

Люди в команде должны чувствовать, что находятся в дружественном окружении. Открытое общение между товарищами по команде повышает продуктивность работы всей команды.

- Члены команды растут вместе.

Рост активистов — это рост всей команды. Учиться необходимо всем членам команды, чтобы они по-прежнему были связаны друг с другом.

- Члены команды с уважением и доверием относятся друг к другу.

Доверие позволяет членам команды начать работать как единое целое. Когда активисты знают друг друга, доверяют друг другу, тогда и начинает выявляться лицо команды.

- Члены команды ставят свои интересы ниже интересов команды.

Успех активистов будет приходиться с успехом команды.

- Каждый член команды играет особую роль.

Члены команды берут на себя роли в соответствии с задачами команды, в соответствии с собственным талантом и способностями. Когда какая-нибудь задача не выполняется, страдает вся команда. В этом случае необходимо регулировать распределение ролей в команде.

Задание: составьте свой перечень характерных черт преуспевающей команды.

Согласование правил поведения в команде

Упражнение «10 правил работы в команде»:

- следовать намеченной командой цели;
- поддерживать, помогать друг другу;
- быть дисциплинированными;
- поддерживать в команде доброжелательные, доверительные отношения;
- критиковать по делу;
- быть пунктуальным;
- уважать мнение каждого члена команды;
- работать увлеченно, творчески, эффективно и с удовольствием;
- решать конфликтные ситуации;
- рационально распределять между собой роли.

Постановка цели и командной задачи

Команда — это группа людей, совместно работающих для достижения цели.



Упражнение «Определение миссии команды актива»

Ведущий: команде, особенно на начальной стадии работы, важно знать суть общей задачи, в какой срок и какие результаты должны быть достигнуты. Для этого необходимо ответить на два вопроса: «Что мы делаем?» и «Для кого мы это делаем?». Каждый участник предлагает свой вариант ответов на эти вопросы. Далее команда редактирует написанное, пока все не придут к окончательному согласию; путём «мозгового штурма» отбираются на каждый вопрос по пять самых актуальных предложений.

Подводя итоги, ответьте на вопросы:

1. В чём состоит цель вашей команды? В чём основная задача вашей команды? Какие проблемы стоят перед командой? В чём заключается успешность деятельности команды? Что произойдёт, если команда добьётся успеха? По каким признакам оценят успешную деятельность вашей команды школьники и педагоги?

Распределение ролей и обязанностей в команде

С той же энергией, с которой команда решает поставленную перед ней задачу, нужно работать и над выработкой стратегии. Каждый, в том числе и руководитель команды, может и должен был выполнять свою часть работы. Члены команд намечают, кто возьмёт на себя решение тех или иных задач и в каких временных рамках он может действовать, какими навыками нужно овладеть каждому, как будут приниматься решения, кто с кем должен и будет взаимодействовать, по каким критериям будет оцениваться работа каждого и как при необходимости следует её корректировать. Все эти вопросы команда должна обсудить в открытой и честной дискуссии.

В команде каждый выполняет определённую роль в соответствии с его интересами, возможностями, желаниями. Для того чтобы распределить роли,

можно провести тест «Типы ролей в команде», который поможет узнать потенциальные возможности и качества активистов, необходимые для в той или иной деятельности. Поручения и должностные обязанности ребята будут выполнять с удовольствием, если учитываются их интересы и желания. После распределения ролей определите перечень должностных обязанностей активистов.

Благодаря тому, что каждый участник команды берёт на себя ответственность за результат всей группы, он получает право выражать своё мнение на всех этапах рабочего процесса, требовать, чтобы его выслушивали и относились к его словам со всей серьёзностью. Коллективная ответственность возникает постепенно в процессе становления команды и растёт по мере того, как команда переживает успех. Совместно пережитые неудачи и преодолённые трудности усиливают это чувство.

Стратегия деятельности команды актива

Когда команда определит цели и задачи, распределит роли и должностные обязанности, вырабатывается стратегия деятельности. Для этого разрабатывают *алгоритм действий команды:*

- Изучаем потребности (предложения) учащихся школы *через анкетирование, опрос; обрабатываем результаты.*
- Планируем работу актива.
- Проводим собрание актива, корректируем план.
- Организуем и проводим ученическую конференцию (*утверждаем план, обсуждаем проблемы самоуправления учащихся в школе, принимаем решения*).
- Участвуем в работе педагогического совета школы по определённым вопросам.
- Участвуем в работе общешкольного собрания с вопросами активизации ученического самоуправления.
- Разрабатываем локальные акты, документы (*положение об активе школы, класса, кодексы, памятки и т.д.*).
- Устанавливаем связи с общественностью (*СМИ, учреждения дополнительного образования, общественные организации и т.д.*).
- Разрабатываем план работы: проекты, переговоры, совещания.

Команда делится на несколько рабочих групп. Каждой группе даём задание: составить свой вариант плана, провести презентацию, обсудить предложенные мероприятия, определить единый алгоритм деятельности команды, уточнить сроки.

Планирование работы команды актива

Прежде чем планировать работу, актив анкетировал учеников школы, обрабатывает результаты. Перечень вопросов может быть примерно таким:

- Что тебе нравится в нашей школе?
- Что бы ты хотел (а) изменить?



Какие дела, мероприятия в прошлом году тебе понравились?

Какие бы мероприятия ты организовал(а) сам(а)?

Что предлагаешь провести в школе в этом году?

Какие дополнительные органы самоуправления можно организовать в вашей школе?

Какие вопросы ты можешь предложить для обсуждения Ученической конференции?

Есть ли проблемы, которые необходимо обсудить на педагогическом совете? Какие?

Какой вопрос ты бы задал(а) директору своей школы?

Что бы ты пожелал (а) активу ученического самоуправления

а) своей школы; б) своего класса?

Внесите в план перечень мероприятий, определите сроки их выполнения и ответственных.

Ежемесячно проверяйте, как идут работы по плану.

Проведение собрания

Прежде чем проводить собрание, разработайте алгоритм действий: обсудите повестку дня; определите цели собрания; позвольте каждому из участников высказать своё мнение; решения, выработанные на собрании, подытожьте и запишите; подведите итоги по каждому пункту плана, согласуйте дальнейшие действия, ответственных и срок исполнения; не включайте в план то, что не обсуждалось на собрании; в течение суток обнародуйте результаты собрания; особенно важные мероприятия постарайтесь завершить раньше, чем запланировано, чтобы у вас оставалось время на решение возможных проблем; короткие собрания, чёткие и краткие списки необходимых мер и ответственных за их выполнение помогут вам удерживать в памяти все необходимое.

В начале собрания следует не только коротко и понятно изложить информацию по обсуждаемому вопросу, но и сделать её

проблемной: например, предложить два-три противоположных взгляда на её решение, два-три взаимоисключающих мнения, привести данные предварительного анкетирования членов коллектива.

Собрания — весьма ответственная часть коллективной работы, а умение провести их с максимальной пользой — ценное качество лидера.

Упражнение «Типичные ошибки проведения собраний»

Команда делится на три группы.

Ведущий: вам предстоит определить причины, по которым собрание может быть бесполезным и неудачным. На определение таких причин вам отводится 10 минут. Затем каждая команда представит свой вариант типичных ошибок проведения собраний.

После представления вариантов, предложенных рабочими группами, ведущий дополняет перечень ошибок проведения собраний:

- Отсутствие ясно выраженной цели.
- Собрание не начинается в назначенное время, так как те, кто пришёл вовремя, ждут одного, двух человек.
- Не составлен плана собрания или план есть, но говорят о других проблемах.
- Председатель собрания даёт слово только одному, двум присутствующим (они злоупотребляют этим даже тогда, когда им нечего сказать).
- Вопрос, которого вы ожидали, откладывается «на потом», поскольку всё отпущенное время уже потрачено на обсуждение менее важных пунктов.
- Несмотря на то, что времени осталось только на подведение итогов, несколько человек предлагают важные вопросы, заслуживающие того, чтобы им посвятили отдельное собрание.

Как научиться принимать решения

Принимая решение, необходимо ответить на вопросы: что делать, как делать, что



для этого необходимо, кому поручить работу, что это даёт.

Алгоритм принятия решения: определение проблемы; прояснение ситуации; формулирование и заслушивание вариантов решения проблемы; принятие решения; назначение ответственных за выполнение решений; доведение решений до коллектива школы; выполнение решений; контроль за исполнением решения; получение информации о ходе выполнения решений; анализ; оценка деятельности.

Решение может быть выработано методом мозгового штурма.

Восемь правил для участников мозгового штурма:

- Участники садятся за общий стол лицом друг к другу.
- Запрещены споры, критика и какие-либо оценки того, что говорится.
- Время выступления одного человека 1–2 минуты.
- Высказываются любые идеи.
- Количество идей важнее их качества.
- Обсуждается и оценивается каждая идея.
- Идеи, обсуждение которых требует много времени, лучше повторно рассмотреть позже.
- Выступать можно много раз, но нельзя одному человеку говорить долго.

Упражнение «Спасение медведя»

Упражнение даёт участникам возможность: потренировать навыки командной работы в режиме мозгового штурма; отработать взаимодействие на разных этапах мозгового штурма; «примерить» на себя различные командные роли.

Группа размещается вокруг большого стола.

Ведущий в форме экспресс-лекции напоминает участникам, как распределены роли, этапы и правила работы в мозговом штурме. Он описывает членам команды ситуацию и обозначает **проблему**, которую надо разрешить:

«Зоопарку был нужен медведь. Медведя отловили в сибирских лесах. Посадили в просторную клетку и сна-

чала по реке, потом по Северному морскому пути и каналам доставили к месту назначения. Путешествие заняло несколько месяцев. В зоопарке была подготовлена хорошо оборудованная, обширная территория. Однако за время путешествия медведь так привык к своей клетке, что когда её поставили в этот новый вольер, не захотел её покидать. Дальнейшее пребывание медведя в клетке грозило ему гиподинамией, ожирением и т.д. Поэтому срочно была созвана группа экспертов для решения проблемы».

После этого группа получает **инструкцию**:

«Вы — та самая группа экспертов. В течение 20 минут вы должны, обсудив проблему, разработать программу действий для сотрудников зоопарка. По итогам реализации этой программы медведь должен добровольно, без психических травм, покинуть клетку и начать осваивать территорию вольера».

Через 20 минут группе предлагают огласить программу действий.

После упражнения группа обсуждает вопросы:

- Удалось ли выполнить инструкцию и чётко выдержать роли?
- Кому не удалось и почему?
- Что самое сложное в использовании техники мозгового штурма?
- Есть ли непродуктивные потери времени? На каком этапе?
- По каким причинам?
- Какие основные ошибки были допущены?

Можно проводить упражнение в соревновательном ключе, разделив группу на две команды.

На что ещё нужно обратить внимание кураторам и членам команды для успешного её превращения из потенциальной в настоящую? Конечно, не существует готовых рецептов на все случаи жизни, но особенно важно постоянное обучение актива.

г. Белгород