

# ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМАНДЫ АКТИВА УЧЕНИЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

**Наталья Шаповалова,**

*проректор Белгородского института повышения  
квалификации работников образования*

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

Опыт работы отечественной школы свидетельствует о том, что успех в развитии самостоятельности 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 школой 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.

## **Место и роль педагога-куратора**

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.
- Он должен помочь определить основную задачу и содействовать преодолению внешних препятствий.

- Куратор должен уметь оценивать свой образ действий. Он должен знать, что в его поведении способствует становлению команды, а что мешает.
- Куратор не ищет все ответы сам, не принимает важнейшие решения в одиночку.
- Куратор должен подмечать даже самый маленький прогресс и тут же поощрять его.
- Задача куратора — заботиться о развитии в коллективе положительного чувства «Мы».

*Куратор следит за тем, чтобы члены команды имели возможность полностью реализовать свой потенциал и повышать его. Для решения поставленной задачи нужны активисты, обладающие разнообразными, дополняющими друг друга навыками. Куратор даёт возможность активистам раскрыть их лучшие качества.*

### Обычная рабочая группа или команда?

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.

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».** По мере продвижения к поставленной цели члены команды выражают различные интересы,

которые они не высказывали на стадии формирования.

**Стадия № 3 «Нормирование».** Члены команды определяются 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.

Чтобы успешнее провести команду актива через стадию формирования, 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;
- проводить частые встречи в свободной, демократичной обстановке, где каждый может высказать своё мнение;
- наладить неформальное общение за пределами учреждения.

Командообразование — одно из основных условий достижения высоких результатов деятельности. Оно 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. 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.

Применительно к команде актива ученического самоуправления определены пять принципов:

- *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.
- *Принцип коллективной ответственности*, предусматривающий ответственность команды актива за успешность выполнения работы в целом.
- *Принцип адекватного стимулирования команды за конечный результат* — каждый член команды и команда в целом замотивированы на успех и нуждаются в стимулировании и признании, со стороны друг друга и школьного сообщества.
- *Принцип автономного самоуправления команды* — управление командой осуществляется её лидером. Распределение ролей и функций, выбор методов решения задачи определяется самой командой.
- *Принцип повышенной исполнительской дисциплины*, добровольно принимаемый каждым членом команды.

### **Поддержка актива на начальном этапе**

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.

## ШКОЛА И ВОСПИТАНИЕ

Поэтому особенно важно, как в этот период по отношению к команде актива проявляют себя непосредственный куратор группы, учителя, администрация школы.

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.

**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. 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 немислимо без конкретных полномочий органов ученического самоуправления. Без реальных полномочий, без реальной власти самостоятельное решение проблем, встающих перед коллективом, рабочими органами самоуправления, невозможно. Как подготовить команду для передачи ей полномочий?

### Пошаговая схема делегирования полномочий – с чего начать?

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

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

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

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

### 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. Можно пользоваться следующей схемой:

№	Сфера деятельности	Предполагаемый результат деятельности	Ответственный

**Успех команды зависит от качества общения активистов.** Поэтому очень важно, чтобы работа команды актива проходила в атмосфере доверия и открытости. Коммуникация — это искусство общения. Если не достигается взаимопонимания, значит коммуникация на состоялась. Мы предлагаем пять шагов для успешного достижения цели:

1-й шаг. Научись радоваться успехам товарищей и своим победам.

2-й шаг. Делись новой информацией.

3-й шаг. Рассказывай о проблемных вопросах.

4-й шаг. Высказывай жалобы и просьбы.

5-й шаг. Желай, надейся, мечтай.

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 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 — 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 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.

*Что мешает решению конфликта?*

- Эмоциональная реакция: обида, гнев.
- Нежелание выслушать другую сторону.
- Незнание истинных причин конфликта.

- Использование неправильного стиля общения.
- Ваш настрой на то, что конфликт не решаем.
- Уход от мирных переговоров.

#### **Алгоритм решения конфликта:**

1. Каждый проанализирует отношение к конфликту.
2. Избавиться от отрицательных эмоций.
3. Внимательно выслушать конфликтующие стороны.
4. Найти истинную причину конфликта.
5. Совместно найти компромиссное решение.

*Упражнение  
«Проблемные люди»*

Раздайте участникам своеобразную анкету, чтобы рассмотреть возникшие сложности.

Далее активистам предлагают наглядно продемонстрировать различные варианты конфликтного поведения. Тренер выделяет особо характерные «симптомы», перефразирует «конфликтные» ответы.

Проблемное поведение	Что бы вы сказали или сделали?
1. Молчание — член команды не принимает участия в работе 2. Чрезмерно длинные 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	

### Мотивация членов команды

Прекрасно составленные планы и самая совершенная структура актива не имеют никакого смысла, если кто-то не выполняет запланированную фактическую работу. 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.

### Критерии мотивации

№	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	

### Будущее команды

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.

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.

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? \_\_\_\_\_

*Обсудите ответы на вопросы.*

Попробуйте прийти к общему ответу на каждый вопрос.

*Попытайтесь прийти к согласию по вопросам о том, что нужно изменить в работе команды актива и как действовать так, чтобы получить 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. **НО**