



Конкурс «Новые технологии для “Новой школы”»

Е.В. Карпенко, О.В. Белан

Развивающая психолого-педагогическая программа зональных семинаров-тренингов для лидеров школьного самоуправления

Программа-победитель VII Всероссийского конкурса психолого-педагогических программ «Новые технологии для «Новой школы» в номинации «Развивающие психолого-педагогические программы».

Авторы-составители: Карпенко Елена Владимировна, Белан Ольга Викторовна (Краснодарский край, станция Ярославская, МБУДО «Дом детского творчества» станицы Ярославской).

Формирование лидеров в обществе - не стихийный процесс, его нужно организовывать, и это необходимо сделать в процессе воспитания и обучения. Важно, чтобы подростки владели многогранной культурой личности, формами эффективной организации и управления, разрешения конфликтов, умением общаться и другими качествами, необходимыми для успешной жизни современного человека.

Система дополнительного образования детей может помочь в решении проблемы, разнообразить и организовать досуговую деятельность включением детей в нее на добровольных началах, на основе личных интересов и внутренних побуждений, это способствует развитию лидерских качеств. На базе дома детского творчества педагогом-психологом проводятся зональные семинары-тренинги для лидеров школьного самоуправления для того чтобы каждый участник имел возможность лидерского саморазвития.

Таким образом, актуальность разработки развивающей психолого-педагогической программы зональных семинаров-тренингов для лидеров школьного самоуправления обуславливается социально-образовательными потребностями современного общества.

В бумажной версии журнала представлена лекционная часть программы. Полный текст, включающий вводную часть, все упражнения и тесты размещен в электронной версии журнала (см. CD-диск).

Ключевые слова: лидер, школьное самоуправление, конфликт, дополнительное образование, тренинг лидерства.

1. Сильная личность в современном мире

Человек, который зарабатывает мало, а особенно без перспективы зарабатывать больше, никак не может быть признан сильной личностью. Мы живем в условиях личной экономической свободы и инициативы, говорить в этих условиях о невозможности быть достаточно материально обеспеченным — это просто оправдывать собственную лень и психологические комплексы. Таким образом, первый признак сильной личности — уровень материальной обеспеченности непременно выше, чем уровень среднего дохода на душу населения в данном государстве. Сильная личность умеет зарабатывать деньги.

Чтоб быть сильной личностью, человек должен быть признан обществом или определенной социальной группой как мастер, специалист или профессионал в своем деле. Обязательным признаком является наличие самостоятельных проектов, разработок, теорий, произведений, рецептов, результатов достиже-

ний. Обязательно! Именно на этом основывается признание и уважение. Чем шире признание, тем лучше!

Сильная личность — это тот человек, который умеет оказывать влияние на других людей. Влиять на других людей — это очень большое искусство, связанное с развитием личности вообще. Быть сильной личностью — значит влиять. Чем сильнее влияние, тем лучше!

Еще один важный элемент — внутренняя гармония или глубокая удовлетворенность своей собственной жизнью. Ну а куда без этого?! Ведь могут быть и деньги, и признание, но нет внутренней гармонии, нет удовлетворенности от того, что ты делаешь. Это хуже всего. Так что чем больше удовлетворенность собой и жизнью — тем лучше.

Очень важно, чтобы люди любили вас, чтобы вы чувствовали себя в их обществе уверенно и безопасно. Не менее важно и то, чтобы вы тоже любили людей, чтобы они чувствовали себя рядом с вами спокойными и уверенными. Ваше умение вступать в



контакт с окружающими, а затем поддерживать его является мерилем вашей ценности. Проблемы в общении с людьми могут отрицательно повлиять на вашу удовлетворенность жизнью и даже на здоровье.

Очередным критерием успеха является необходимость конечного развития. Как это замечательно — чувствовать, что вы можете стать тем, кем только захотите. Вы хотели бы добиться того, о чем говорит Абрахам Маслоу, — использовать весь потенциал своей личности для самореализации? Просыпаться утром и с радостным любопытством ждать, что принесет грядущий день.

Ваша жизнь станет лучше лишь тогда, когда вы сами станете лучше. Если вы хотите иметь лучшую жену, будьте лучшим мужем. Если вы хотите иметь лучших детей, то проявите себя лучшим родителем. Если хотите иметь лучших сотрудников, станьте лучшим шефом. Неважно, откуда вы стартовали, важно, куда вы направляетесь, а выбор цели зависит только от вас.

Вы в состоянии научиться всему, что необходимо для достижения ваших целей. Вы способны стать лучшим руководителем, менеджером, родителем, супругом. Вы в состоянии освоить иностранные языки, просто учитесь всему, что приблизит вас к желанной цели.

Вы сами устанавливаете рамки того, кем вы являетесь или что делаете. Отождествляя себя с индивидуальностью лидера, вы придадите себе дополнительную уверенность, уважение и гордость, вы сможете стать всем, что ныне скрывается внутри вас.

Шаги к цели

Все свои цели, желания высказывайте только в положительной форме: я хочу..., я могу..., я буду... Отрицательное высказывание лишь блокирует действие, препятствует ему. Начинать надо с выяснения того, что именно вы хотите изменить в себе, в своей жизни. Это очень важно, иначе можно поставить перед собой ложные цели, ведущие к самообману и неудаче. Сделать это непросто, существует много внутренних преград — от простого неумения думать о себе до внутренних конфликтов. Непонятное нам сопротивление может выражаться в страхе, скуке, лени. Возьмите лист и напишите: «Хочу, чтобы в ближайшие полгода...». Прочтите внимательно, выберите три самых главных, и начните с достижения этих трёх.

1. Анализ цели. Спросите себя: что значит достичь этой цели? В чём конкретно это может проявиться?
2. Оцените и запишите, на каком этапе осуществления цели вы находитесь, что вы уже знаете и умеете?
3. Решите, что вам нужно сделать и что вы предпримете?
4. Точная конкретизация каждого из действий по времени.
5. Осуществление того, что вы наметили.
6. Проверка и контроль результатов.

Лучше всего оформлять в таблицу, в строках — что вы делаете, а в столбцах — временные отрезки.

2. Темперамент и тип профессии

Природные особенности необходимо учитывать при выборе профессии, их игнорирование может привести к потере интереса в работе, к перегрузкам. Учитывая это, психолог К.М. Гуревич предложил классифицировать профессии по признаку их абсолютной или относительной профпригодности.

Если профессия предъявляет жесткие требования к особенностям нервной системы человека и требует отбора, то ее следует отнести к 1-й группе — группе профессий с абсолютной профпригодностью (профессии 1-го типа).

Если же данной специальностью может овладеть практически любой человек, то ее можно отнести ко 2-й группе профессий, требующей относительной профпригодности (профессии 2-го типа).

Подавляющим большинством профессий одинаково успешно могут овладеть люди с разными психофизиологическими особенностями. Но даже при этом нужно учитывать свои природные свойства, чтобы найти наиболее подходящую специализацию в рамках профессии.

Каким же образом темперамент влияет на успешность профессиональной деятельности?

Вам уже знакомы биографии Петра I, Наполеона Бонапарта, М.И. Кутузова, А.В. Суворова. Все они выдающиеся полководцы и государственные деятели и имели различные типы темпераментов. Каждый из них действовал в определенных исторических условиях и обстоятельствах, но индивидуальные особенности темперамента, талант способствовали успешности их деятельности.

Обратимся еще к одному примеру. Вспомните: И.А. Крылова, Н.В. Гоголя, А.С. Пушкина, М.Ю. Лермонтова. Своеобразие творчества этих писателей в определенной степени отражает особенности их различных типов темперамента.

Можно предположить, что темперамент влияет на формирование индивидуального стиля деятельности. Иными словами, темперамент, мало поддающийся изменениям в течение жизни, необходимо учитывать при определении профессионального будущего.

Наблюдения за работой ткачих с холерическим типом темперамента в условиях многостаночного обслуживания показывают, что они меньше, чем ткачихи-флегматики, тратят времени на хождение вдоль линий станков, в результате экономнее расходуют свои силы. Ткачихи-флегматики в силу присущей им размеренности и старательности тратят много времени на устранение обрывов нити, для чего вынуждены постоянно перемещаться. Однако производительность труда у ткачих с холерическим и флегматическим типом примерно одинакова.

Установлено, что к условиям монотонного конвейерного производства быстрее и с меньшими трудозатратами приспособляются люди с флегматическим



ким и меланхолическим типом темперамента. Из сказанного можно сделать вывод: на успешность овладения профессией влияют особенности темперамента, его соответствие условиям профессиональной деятельности.

Каждый тип психики больше подходит для одних дел и профессий и меньше — для других. Меланхолики — это часто люди искусства. Зато из них получаются плохие водители и монтажники-верхолазы. Холерики — великолепные летчики-испытатели (именно поэтому, кстати, в работе приемных комиссий в летных училищах обязательно принимает участие и врач-психолог), но они плохие счетные работники. Флегматики, напротив, прекрасные бухгалтеры, расчетчики, но, как правило, неважные поэты. Сангвиники — хорошие водители, саперы, инженеры, но они не так терпеливы, как флегматики.

Темперамент дается человеку на всю жизнь. Его не переделаешь. Однако пусть не отчаиваются те, кому как будто достался неподходящий темперамент для выбранной ими профессии.

Психологи выяснили, что два меланхолика — отличные партнеры в работе. Зато соединение холерика с меланхоликом — ситуация довольно неприятная (прежде всего, для меланхолика). Холерик — человек несдержанный, он может и накричать. А чем это может кончиться для меланхолика, прекрасно показано хотя бы в рассказе А.П. Чехова «Смерть чиновника».

Два холерика яростны в работе, как (да простится нам такое сравнение) пара норовистых лошадей. Их нужно твердо держать в узде, иначе вряд ли когда-нибудь удастся завершить работу. Флегматики по причине своего несокрушимого спокойствия хорошо срабатываются со всеми. А вот сангвиники не могут ужиться с меланхоликами и холериками. Холерики кипят, меланхолики расстраиваются — сангвиники непроницаемо оптимистичны, вызывая у одних отчаяние и гнев, у других — сухарь-человек, ничем его не прошибешь...

3. Руководство и лидерство

В любой группе выделяется руководитель, лидер. Он может быть назначен официально, а может и не занимать никакого официального положения, но фактически руководить коллективом в силу своих организаторских способностей. Руководитель назначен официально, извне, а лидер выдвигается «снизу».

Лидер не только направляет и ведет своих последователей, но и хочет вести их за собой, а последователи не просто идут за лидером, но и хотят идти за ним. Исследования показывают, что знания и способности лидера оцениваются людьми всегда значительно выше, чем соответствующие качества остальных членов группы.

Почему человек становится лидером? Согласно концепции «черт» — лидер обладает определенными свойствами, чертами, благодаря которым он вы-

двигается в лидеры. Лидеру присущи следующие психологические качества: уверенность в себе, острый и гибкий ум, компетентность как доскональное знание своего дела, сильная воля, умение понять особенности психологии людей, организаторские способности.

Однако анализ реальных групп показал, что порой лидером становится человек, и не обладающий перечисленными качествами, и, с другой стороны, человек может иметь данные качества, но не являться лидером. Возникла ситуативная теория лидерства, согласно которой лидером становится тот человек, который при возникновении в группе какой-либо ситуации имеет качества, свойства, способности, опыт, необходимые для оптимального разрешения этой ситуации для данной группы.

В разных ситуациях группа выдвигает разных людей в качестве лидера. В исследованиях Б.Д. Парыгина выделены типы лидеров в зависимости от характера деятельности (универсальный лидер, ситуативный лидер), ее содержания (лидер-вдохновитель, лидер-исполнитель, деловой лидер, эмоциональный лидер) и стиля руководства (авторитарный лидер, демократический лидер).

Таким образом, лидером группы может стать только тот человек, кто способен привести группу к разрешению тех или иных групповых ситуаций, проблем, задач, кто несет в себе наиболее важные для этой группы личностные черты, кто несет в себе и разделяет те ценности, которые присущи группе. Лидер — это как бы зеркало группы, лидер появляется в данной конкретной группе, какова группа — таков и лидер. Человек, который является лидером в одной группе, совсем не обязательно станет вновь лидером в другой группе (группа другая, другие ценности, другие ожидания и требования к лидеру).

С точки зрения масштабности решаемых задач, выделяют:

- бытовой тип лидерства (в школьных, студенческих группах, досуговых объединениях, в семье);
- социальный тип лидерства (на производстве, в профсоюзном движении, в различных обществах: спортивных, творческих и т. д.);
- политический тип лидерства (государственные, общественные деятели).

Существует несомненная связь между судьбой лидера бытового, лидера социального и лидера политического. Первый всегда имеет возможность выдвинуться в лидеры другого типа.

Лидер с организаторскими способностями в состоянии быстро и правильно оценивать ситуацию, выделять задачи, нуждающиеся в первоочередной реализации, отличать осуществимое от бесплодного прожектерства, достаточно точно рассчитать сроки решения задач.

Мысль о том, что главная отличительная черта способного организатора состоит в умении быстро на-



ходить эффективные пути и средства решения задач, подтверждается на каждом шагу. Интересно высказывание на этот счет Наполеона Бонапарта: «Мой гений состоит в том, что одним быстрым взглядом я охватывал все трудности дела, но в то же время и все ресурсы для преодоления этих трудностей; этому обязано мое превосходство над другими».

Талант руководства людьми основывается на целом комплексе социально-психологических качеств и свойств. Большую роль играет доверие и любовь масс к своему лидеру. Доверие к лидеру — это признание его высоких достоинств, заслуг и полномочий, признание необходимости, правильности и результативности его действий. Это внутреннее согласие с носителем авторитета, готовность действовать в соответствии с его установками. Ведь заставить идти за собой при отсутствии средств принуждения можно лишь на основе доверия. И доверие это означает, что люди находятся во внутреннем согласии и единении с лидером.

Структура механизмов воздействия лидеров на массу зависит от свойств последователей. Лидер находится в сильнейшей зависимости от коллектива. Группа, имея образ лидера — модель, требует от реального лидера, с одной стороны, соответствия ей, а с другой — от лидера требуется способность выражать интересы группы. Только при соблюдении этого условия последователи не просто идут за своим лидером, но и желают идти за ним.

В соответствии со свойствами последователей лидером выстраиваются структуры воздействия на них. Эти структуры призваны обеспечить, во-первых, инициирование активности, координацию действий группы и обеспечение ее внешних связей и престижа. Во-вторых, для этого надо отрегулировать межличностные отношения в группе, обеспечить личностную поддержку членам группы.

Решение названных задач осуществляется посредством следующих функций:

- информационно-аналитической;
- выработки программ;
- принятия решения;
- организации исполнения решений.

От лидера зависит умелый анализ реальной действительности. На основе выводов, полученных в результате проведенного анализа, формируется линия поведения — программа действий — и принимаются решения. После этого начинается мобилизация сил и средств. Лидер добивается поддержки всей группы или ее подавляющей части для организации исполнения принятых решений, что предусматривает:

- 1) подбор и расстановку исполнителей;
- 2) доведение до них решений;
- 3) уточнение и адаптацию решений применительно к месту исполнения;
- 4) создание внешних и внутренних условий исполнения;

- 5) координацию деятельности исполнителей;
- 6) подведение итогов и анализ результатов.

Для успеха всего дела очень важна команда лидера. Опытный руководитель, трезво смотрящий на вещи, понимает, что как бы ни был высок уровень его подготовки и опыт, он не может полагаться лишь на себя, и привлекает к управленческой деятельности добросовестных и инициативных работников. Часто именно по окружению можно судить о степени таланта лидера.

Взаимоотношения подчиненных с руководителем, психологический климат коллектива, результаты работы коллектива зависят от стиля управления, реализуемого руководителем.

Ошибка лидера

«Успех — это способность двигаться от одной неудачи к другой, не теряя энтузиазма», — голворил Уинстон Черчилль. В деятельности лидера встречаются и сложные и простые задачи, какие-то трудности мы легко преодолеваем, а некоторые надолго оставляют след. Право на ошибку имеют абсолютно все, и не нужно их бояться.

Стили лидерства

А.Н. Лутошкин выделяет следующие стили лидерства:

1. *Разящие стрелы.* Призывающий, настаивающий, жёстко требующий. Эффективен в только ещё складывающихся коллективах.
2. *Возвращающийся бумеранг.* Советующий, консультирующий, коллегиальный, требующий. Эффективен в сложившихся коллективах.
3. *Снующий челнок.* Уговаривающий, просящий, компромиссный. Эффективен в зависимости от ситуации.
4. *Плывущий плот.* Соглашающийся, уступчивый, не вмешивающийся. Эффективен только как вспомогательный.

Рекомендации для лидеров

Возможно, вы найдёте полезными для работы советы будущим лидерам английских учёных М. Вудсона и Д. Френсиса.

1. *Установите ясные цели.* Умные коллективы часто сами находят путь, если знают, к чему надо прийти.
2. *Начинайте с малого.* «Большой дуб вырастает из маленького жёлудя». Успех укрепляет доверие и создаёт основу для нового успеха. Люди предпочитают идеи, в которых они могут разобраться.
3. *Прежде чем действовать, добейтесь согласия.* Причастность вырастает из понимания. Без согласия почти ничего нельзя изменить. Достижение согласия требует немалого времени.
4. *Составьте реальный график.* «Москва не сразу строилась». Научиться — означает от чего-то отучиться. Культурный уровень меняется очень медленно.



5. *Советуйтесь часто и искренне.* Люди могут сказать много ценного. Когда вы советуетесь, то тем самым укрепляете согласие. Советоваться — это не форма, а содержание. Манипулирование подрывает возможность создать коллектив

6. *Свяжите создание коллектива с организационной работой.* Люди с большей готовностью пойдут на эксперимент, если это не требует большого объема дополнительной работы. Для создания коллектива используйте возможность регулярных заседаний и обычных заданий. Положительные результаты будут очевиднее.

7. *Смело встречайте «политические» проблемы.* Не кладите сложные вопросы под сукно. Будьте реалистом в своих планах. Если вы будете играть в политику, то дискредитируете свои усилия.

8. *Поощряйте открытость и искренность.* С глубоко укоренившимися предрассудками и взглядами легче справиться, если обсуждать их открыто. Не подавляйте дискуссии.

9. *Не вызывайте ложных надежд.* Обещать легко всего. Невыполненные обещания дискредитируют вас.

10. *Если нужно, перестройте свою работу.* Организационная работа требует времени. Создание коллектива может увеличить индивидуальный объем работы.

11. *Помните, что неизвестное пугает больше, чем известное. Помните, что развитие в основном само регулируется.* Если проблему изложить вслух, она уже не кажется страшной. Возраст, способности и взгляды создают ограничения. В конечном счете, мы сами отвечаем за своё развитие.

12. *Помните, что «вы можете загнать лошадь в воду, но не можете заставить её пить».* Людей нельзя заставить изменить отношение. Людей можно заставить притворяться, будто они меняются.

13. *Помните о тех, кто вне игры.* Зависть может помогать развитию. Люди любят сами быть участниками.

14. *Помните, что создание коллектива может вызывать другие проблемы.* Другие группы людей могут почувствовать опасность. Отдельные единомышленники могут перерасти свои нынешние функции.

15. *При создании коллектива используйте индивидуальные возможности.* Может иметь место индивидуальное развитие. Новые идеи порождают дальнейшее творчество. Существующие системы и методы могут оказаться под вопросом. Делегируйте (передавайте) полномочия. У людей разные сильные стороны и опыт. Делегирование (передача) полномочий обычно означает развитие.

16. *Принимайте помощь извне, если это необходимо.* Тщательно выбирайте, к кому обратиться. Принимайте на себя ответственность за свои действия. У каждого человека со стороны свой взгляд на проблему и свой опыт. Люди со стороны не участвовали в

организационной работе. Человек извне скорее окажется беспристрастным.

17. *Учитесь на ошибках.* Признавайте свою неправоту. Регулярно анализируйте ход дела. Поощряйте обратную связь — это самое ценное, что вам могут дать коллеги.

18. *Делайте то, о чём вы говорите.* Дела говорят сами за себя.

4. Конфликты

Конфликт — что это?

Конфликт (лат. столкновение) — происходит из-за противоречия, столкновения интересов, взглядов, из желания навязать другой стороне свое мнение или то решение, которые данная сторона не разделяет. В любую ситуацию конфликта мы привносим наш собственный прошлый опыт, как положительный, так и негативный. Все мы имеем дело с конфликтами разного уровня, и каждый для себя выработал определенные стратегии, позволяющие справляться с конфликтами.

Конфликт деструктивен, если он:

- уводит в сторону от решения более важных проблем и дел;
- снижает самооценку и вызывает стресс;
- вызывает безответственное, заслуживающее сожаления поведение.

Конфликт конструктивен, если он:

- раскрывает важную проблему;
- вовлекает людей в решение проблемы;
- дает выход скопившимся негативным эмоциям;
- помогает совершенствоваться и использовать полученные знания и опыт.

Условия конструктивного разрешения конфликтов:

- прекращение конфликтного взаимодействия;
- снижение интенсивности негативных эмоций;
- выявление и признание собственных ошибок;
- объективное обсуждение проблемы.

Из-за чего возникает конфликт

Очень часто причиной конфликта выступает недовольство собой, чувство неполноценности, потребность в самоутверждении, мысль о своей исключительности, неудовлетворенное желание занять достойное место в коллективе.

В конфликте мы часто находим новые, нестандартные способы решения проблемы. Но также при конфликте происходит разрыв отношений между конфликтующими сторонами.

Однако конфликты присутствуют в нашей жизни независимо от нашего желания. Конфликт может привести или к улучшению в нашей жизни, или, наоборот, к ухудшению.

Конфликт это не трагедия, он имеет право на существование. Внутри любой группы людей неизбеж-



но возникает соревнование или соперничество между ее членами. Бесконфликтная жизнь — иллюзия. При неумелом разрешении конфликта разрушаются наши контакты между людьми, затрудняются или делаются невозможными наши совместные координированные действия.

Пути выхода из конфликтов

Конфликты бывают деловые и личностные. Деловой конфликт исчезает, как только проблема, вызвавшая его, разрешается. Личностный конфликт, как правило, бывает продолжительным, он носит деструктивный характер и является следствием психологической несовместимости. Такой конфликт приводит, в конечном итоге, к разрыву всяческих отношений с противоборствующей стороной.

Как правило, конфликтующие стороны неадекватно воспринимают друг друга. Подобные ошибки восприятия, заблуждения затрудняют процесс примирения. Е. Мелибрда выделил 4 типичных искажения восприятия:

1) «иллюзия собственного благородства» — когда мы считаем, что являемся жертвой злобного противника, а сами ведем себя образцово. В большинстве случаев обе конфликтующие стороны уверены в своей правоте, нередко готовы разрешить конфликт и убеждены, что дело в оппоненте, который этого не хочет;

2) «поиск соломинки в глазу другого» — замечание малейших нюансов поведения оппонента. В конфликте чрезвычайно важно контролировать каждое свое слово и поступок, а не только оппонента;

3) «двойная этика» — человеку свойственно приукрашивать собственное поведение даже перед самим собой. Собственные действия мы всегда стараемся представить как разумные, уважительные по отношению к сопернику, чужие — как недопустимые, нечестные;

4) «все ясно» — упрощение ситуации конфликта.

Все эти ошибки несут одну и ту же цель — представить собственные действия и поступки желательными, благородными, а действия оппонента непоправимыми, безобразными, неадекватными ситуации.

Таким образом, очень часто мы поступаем именно так, особенно в ситуациях, когда затронуты наши личные интересы.

С. Шенкман предлагает следующие способы преодоления конфликтных ситуаций:

- *не оставаться наедине со своими неприятностями.* Надо рассказать о неприятностях человеку, которому вы доверяете. В трудную минуту особенно важно почувствовать участие, искреннюю заинтересованность в твоих делах другого человека;
- *уметь вовремя отвлечься от своих забот.* Заняться каким-то требующим внимание делом, привычной работой;
- *не позволять себе раздражения, гневного состояния;*

- *не упрямиться, не позволять себе быть капризным;*
- *нельзя быть совершенством во всем всегда.* Не ругать себя, если что-то не получается на высоком уровне;
- *не предъявлять чрезмерных требований окружающим,* принимать людей такими, какие они есть.

В ссоре старайтесь говорить только о самом разногласии. Ни в чем не обвиняйте оппонента. Не говорите друг другу обидных слов. Это поможет вам сохранить конфликт на деловом уровне, а не перевести на личностный уровень.

Специалистами были разработаны самые разные способы решения конфликтов и рекомендации относительно всевозможных аспектов поведения личностей в ситуациях столкновения интересов или мнений. Одна из самых известных классификаций стилей поведения в конфликте разработана психологом К. Томасом. На ее основе опишем 5 стилей разрешения конфликтов.

Стиль конкуренции применяется тогда, когда личность довольно активна и намерена двигаться к разрешению конфликтной ситуации, желая удовлетворить, в первую очередь, свои собственные интересы, зачастую в ущерб интересам других людей. Такой человек вынуждает других принимать его способ разрешения проблемы. Данная модель поведения дает шанс реализовать сильные стороны какой-либо идеи даже в том случае, если они кому-то не по нраву. Среди всех способов разрешения конфликтов этот является одним из наиболее жестких. Выбирать данный стиль стоит лишь в той ситуации, когда вы имеете все нужные ресурсы для решения конфликта в свою пользу, а также когда вы уверены в том, что ваше решение правильное.

Если говорить о роли руководителя, то ему периодически полезно принимать жесткие авторитарные решения, которые в будущем дают положительный результат. Из всех методов решения конфликтов именно такой стиль поведения наиболее эффективно приучает сотрудников к подчинению без излишних разглагольствований, а также помогает вернуть веру в успех в нелегких для компании ситуациях.

Стиль уклонения ввиду слабости применяется нередко тогда, когда потенциальный проигрыш в конкретном конфликте значительно выше, чем моральные издержки, связанные с «бегством». При этом бегство не всегда может быть каким-либо физическим действием. Люди на руководящих должностях нередко увиливают от принятия спорного решения, при этом откладывая или перенося нежелательную встречу или разговор на неопределенный срок. В качестве оправданий менеджер может говорить об утере документов или давать бесполезные задания, касающиеся сбора дополнительной информации по какому-то вопросу.

Зачастую проблема лишь становится сложнее, поэтому не стоит избегать конфликтов таким спосо-



бом слишком уж часто. Старайтесь из всех способов разрешения конфликтов выбирать этот тогда, когда это действительно вам выгодно.

Стиль приспособления заключается в том, что человек действует, ориентируясь на поведение других людей, при этом не стремясь отстаивать собственные интересы. В такой ситуации он признает доминирование оппонента и уступает ему победу в конфликте. Эта модель поведения может быть оправдана в том случае, когда вы понимаете, что, уступая кому-либо, вы не теряете много. Рекомендуется выбирать из всех путей решения конфликтов стиль приспособления тогда, когда вы стремитесь сохранить отношения и мир с другим человеком или группой людей или если вы понимаете, что все же были не правы. Можно использовать эту модель поведения тогда, когда у вас недостаточно власти или других ресурсов для того, чтобы одержать победу в данном конкретном конфликте, или когда вы осознаете, что победа намного важнее для вашего оппонента, нежели для вас. В этом случае субъект, практикующий стиль приспособления, стремится найти решение, которое удовлетворит обе конфликтующие стороны.

Стиль сотрудничества подразумевает, что субъект стремится разрешить конфликт в угоду своим интересам, но при этом не игнорирует интересы оппонента и пытается вместе с ним найти пути выгодного обоим исхода сложившейся ситуации. Среди типичных обстоятельств, при которых используется данный стиль, можно упомянуть следующие: обе стороны имеют одинаковые возможности и ресурсы для разрешения какой-либо проблемы; решение конфликта выгодно обеим сторонам и никто не хочет уступать от него; наличие взаимозависимых длительных отношений между оппонентами; каждая из конфликтующих сторон способна внятно объяснить свои цели, выразить мысли и придумать альтернативные варианты выхода из ситуации. Разрешение социальных конфликтов таким способом может оказаться максимально приемлемым.

Стиль компромисса подразумевает, что оппоненты стремятся найти решение, которое будет основано на взаимных уступках. Такая стратегия поведения конфликтующих сторон уместна тогда, когда они хотят одного и того же, но при этом считают, что достичь этого одновременно невозможно. В качестве примера можно рассмотреть следующие ситуации: стороны имеют равные ресурсы, но существует взаимоисключающий интерес; временное решение может устроить каждую из конфликтующих сторон; оба оппонента будут удовлетворены кратковременной выгодой. Стиль компромисса нередко становится оптимальным или даже последним возможным методом решения конфликтов.

5. Школьное самоуправление

Что такое «школьное самоуправление»? Каковы его цели? Разумеется, на этот вопрос можно ответить

по-разному. Например, самоуправление — это серьезно. А целью его «является создание благоприятных условий для интеллектуального, духовного, эмоционального и физического развития юных граждан России как ответственных членов местных, национальных и международных сообществ, их активная и позитивная социальная адаптация». И, разумеется, это будет правильно. И, тем не менее...

Школьное самоуправление — это очень интересно. Не менее убедительно звучит, согласитесь... Как говорится, думай глобально, действуй локально. Например, говорить о преимуществах здорового образа жизни можно долго и плодотворно. Это необходимо, но, увы, скучно. А вот организация выставки плакатов, красочно изображающих сомнительные прелести «сигаретно-пивной» диеты — не только важно, но и интересно. И координаты этого интереса просты: творчество и общение. Разве не уместаются в эту систему координат другие, уже организованные школьным самоуправлением мероприятия: от регулярных Дней здоровья до традиционного КВН-матча между подростками, от коллективного выезда в летний лагерь до встреч с ветеранами ВОВ и помощи школьному музею?

Школьное самоуправление — это наука правильно взрослеть: сохраняя искренность и эмоциональную наполненность в общении с ровесниками, приобретая опыт работы в коллективе и внутреннюю дисциплинированность. А значит, есть смысл создать школьное правительство с разветвленной системой самых различных министерств.

Можно выделить несколько направлений деятельности органов ученического самоуправления:

- *представительское направление* — участие ученического совета в обсуждении школьных проблем и принятии решений, выработка мнения учеников по вопросам школьной жизни, участие в работе органов общешкольного самоуправления;
- *разрешение конфликтов* — посредничество в разрешении внутришкольных конфликтов на принципах добровольности;
- *информационное направление* — информирование школьников о школьных проблемах и путях их решения, деятельности ученического совета;
- *шефское направление* — организация шефства старших над младшими;
- *внешние связи* — организация взаимодействия с внешкольными структурами, органами самоуправления соседних школ, привлечение внешних ресурсов к решению проблем учеников и школы в целом;
- *организаторское направление* — поддержка досуговых, социально значимых и иных инициатив школьников;
- *правозащитное направление* — защита прав учеников в школе.



6. Притчи, иллюстрирующие разные аспекты проблемы лидерства.

Притча «Четвертый туннель»

Вы думаете, что вы смотрите на реальность и делаете выводы? Нет! Вы сделали это десятки лет назад. Во многом вы идёте со своими выводами через всю жизнь, как роботы. Человек конструирует свою реальность через свои выводы, порой десятилетней давности. Неудивительно, что наша жизнь не работает.

Есть очень показательный пример с крысой и туннелями. Если посадить крысу в лабиринт с четырьмя туннелями и всегда класть сыр только в четвертый туннель, крыса через некоторое время научится искать сыр именно в четвертом туннеле. Хочешь сыр? Бегом в четвертый туннель — вот и сыр.

И если через некоторое время великий бог в белом халате кладет сыр в другой туннель, крыса все равно бежит в четвертый туннель. Сыра нет. Крыса выбегает. Опять бежит в четвертый туннель. Сыра нет. Выбегает.

Через некоторое время крыса перестанет бегать в четвертый туннель и поищет в других.

Разница между крысой и человеком проста — человек будет бегать в четвертый туннель *вечно*. Потому что человек *поверил* в четвертый туннель. Крысы ни во что не верят, их интересует сыр. А человек способен верить. Он начинает верить в «четвертые туннели» и считает, что бегать в них правильно, есть там сыр или нет. Человеку чаще больше нужна его правда, чем сыр.

И он будет продолжать ходить по одному и тому же пути, даже если давно не получал сыра и его жизнь плохо работает. Человек склонен верить в свои «четвертые туннели».

И вы знаете, что *вы правы*. Вся ваша жизнь во многом базируется на принципе вашей правоты. И даже если вы страдаете, ваша жизнь не работает и вы не получаете сыра с тех пор, как были в четвертом классе, — это для вас, скорее всего, не важно. Главное, что вы правы.

Человек предпочитает лучше быть правым, чем счастливым. И он годами может бегать по четвертым туннелям, чтобы доказать никому не нужную свою правоту. А великий бог жизни не забывает перемещать сыр.

И вы никогда не будете счастливы, пытаетесь быть счастливыми, если ваши попытки полностью определяются верой в то, что вы знаете, где находится сыр.

Вывод: хоть вы и считаетесь лидерами, активом школьного самоуправления, следите за тем, чтобы ваши дела совпадали с вашими возможностями и с тем, что от вас ожидают другие. Чтобы с вами не произошло то, что с нашим героем в притче.

Притча «Два волка»

Когда-то старый индеец открыл своему внуку одну важную жизненную истину:

— В каждом человеке идёт борьба, очень похожая на борьбу двух волков. Один волк представляет зло — зависть, ревность, сожаление, эгоизм, амбиции, ложь. Другой волк добро — мир, любовь, надежду, истину, милосердие, верность. Эта борьба идёт внутри постоянно между обидой и прощением, ненавистью и любовью, пустотой и творчеством.

Маленький мальчик, тронутый до глубины души словами деда, на несколько мгновений задумался, а потом спросил:

— А какой волк в конце побеждает?

Старый индеец едва заметно улыбнулся и ответил:

— Всегда побеждает тот волк, которого ты кормишь.

Притча «Ничего такого, что было бы неправдой»

Однажды слепой человек сидел на ступеньках одного здания со шляпой возле его ног и табличкой с надписью: «Я слепой, пожалуйста, помогите».

Один человек проходил мимо и остановился. Он увидел инвалида, у которого было всего лишь несколько монет в его шляпе. Он бросил ему пару монет и без его разрешения написал новые слова на табличке. Он поставил ее слепому человеку и ушел.

К концу дня он вернулся и увидел, что шляпа полна монет. Слепой узнал его по шагам и спросил, не он ли был тот человек, что переписал табличку. Слепой также хотел узнать, что именно он написал. Тот ответил:

— Ничего такого, что было бы неправдой. Я просто написал ее немного по-другому.

Он улыбнулся и ушел.

Новая надпись на табличке была такая: «Сейчас весна, но я не могу ее увидеть».

Притча «Сказка «О золотых правилах Интернета»

В некотором царстве, Интернет-государстве жил-был Смайл-царевич — Тьютор-Королевич, который правил славным городом СоцОБРАЗом. И была у него невеста — прекрасная Смайл-царевна-Он-лайн-Королевна, день и ночь проводившая в виртуальных забавах. Сколько раз предупреждал её царевич об опасностях, подстерегающих в сети, но не слушалась его невеста.

Не покладая рук трудился Смайл-царевич, возводя город СоцОБРАЗ, заботился об охране своих границ и обучал жителей города основам безопасности жизнедеятельности в Интернет-государстве.

И не заметил он, как Интернет-паутина всё-таки затянула Смайл-царевну в свои коварные сети.

Погоревал — да делать нечего, надо спасать невесту. Собрал он рать королевскую-СоцОбразову — дружину дистанционную и организовал «Регату» премудрую. Стали думать головы мудрые, как вызволить царевну из плена виртуального.



И придумали они «Семь золотых правил безопасного поведения в Интернет», сложили их в котомку Смайл-царевичу, и отправился он невесту искать.

Вышел на поисковую строку, кликнул по ссылкам поганым, а они тут как тут...

Порно-сообщества Змея-искусителя-Горыныча.

Стрелялки-убивалки Соловья-разбойника.

Товары заморские купцов шоповских.

Сети знакомств-завывалок русалочьих.

Как же найти-отыскать Смайл-царевну?

Крепко задумался Тьютор-Королевич, надел щит антивирусный, взял в руки меч-кладенец кодовый, сел на коня богатырского и ступил в трясины непролазную.

Долго бродил он, отбиваясь от реклам шоповских зазывающих и спама завлекающих. И остановился на распутье игрища молодецкого трёхуровневого, стал читать надпись на камне, мохом заросшем...

На первый уровень попадёшь — времени счёт потеряешь, до второго уровня доберёшься — от родных-близких отвернёшься, а на третий пойдёшь — имя своё забудешь.

И понял Смайл-царевич, что здесь надо искать невесту.

Взмахнул он своим мечом праведным и взломал код игрища страшного! Выскользнула из сетей разомкнувшихся Смайл-царевна, осенила себя паролем честным и бросилась в объятия своего суженого.

Обнял он свою невесту горемычную и протянул котомочку волшебную со словами поучительными: «Вот тебе оберег от козней виртуальных, свято соблюдай указы безопасные!»

Всегда помни своё Интернет-королевское имя (e-mail, логин, пароли) и не кланяйся всем подряд (не регистрируйся везде без надобности)!

Не поддавайся ярким реклам-указателям и не ходи тропками путанными на подозрительные сайты: утопнуть в трясины можно!

Если пришло письмо о крупном выигрыше — это «Лохотрон-грамота»: просто так выиграть невозможно, а если хочешь зарабатывать пиастры, нужно участвовать в полезных обучающих проектах — в «Регате...», например!

Чтобы не забыть тропинку назад и вернуться вовремя, бери с собой Клубок волшебный (заводи себе будильник, садясь за компьютер)!

Если хочешь дружить с другими царствами-государствами, изучай полезные социальные сервисы Web 2.0: они помогут тебе построить «Мой королевский мир», свой царский блог, форум для глашатаев важных — друзей званых!

Не забывай обновлять антивирусную программу — иначе вирус Серый Волк съест весь твой компьютер!

Не скачивай нелегальные программные продукты — иначе пираты потопят твой корабль в бурных волнах Интернета!

Залилась сослезливыми слезами дева красная, дала своему наречённому слово честное, что не будет пропадать в забавах виртуальных, а станет трудиться на благо города своего СоцОБРАЗа, сама начнёт обучаться и помогать будет люду заблудшему и погрязшему в трясины сетевой.

И зажили они дружно и счастливо с мечтою расширить границы образовательные.

Притча «О двух водоемах»

Некогда появились на земле два водоёма, порождённые двумя подземными источниками. Вода наполнила две равные земные раковины, и образовалось два чистых, прекрасных озера. Вода прибавлялась, и каждому озеру надо было решить, каким быть дальше. И услышали они голос свыше:

— Есть два пути — стать глубже, но меньше, напоминая прозрачную лужицу, или стать шире и больше, разлившись по поверхности земли.

— Я стану шире и больше, — решило одно озеро, — чтобы даже одна птица с высоты своего полёта видела меня.

— А я хочу сохранить чистоту вод своих, чтобы любой желающий мог утолить жажду, — сказала другое.

— Кому будет нужна твоя вода, — усмехнулось первое озеро, — если её с трудом можно будет отыскать среди зарослей. Все будут приходить ко мне, потому что будут видеть меня издали.

Прошло время. Первое озеро разлилось на огромные пространства. Не нужно было прикладывать усилий, чтобы отыскать его. Другое ушло в трещину земли, просочившись сквозь кристаллы горных пород. Оно стало меньше и почти неразличимо в тени густой зелени. Наступило время великого солнцестояния, и обмельвшее огромное озеро начало гнить. Дурной запах стал исходить от него, вода замутилась, покрылась зеленью и слизью, а маленькое озеро, ставшее еле приметным водоёмом, приняло в себя Священные Лучи и стало ещё прекраснее, прозрачнее и чище. Оно словно заискрилось в свежей чистоте своей. И как бы ни было оно мало, всё живое, жаждущее воды, находило его и освежалось чистой кристальной чистотой священной влаги.

Под воздействием Солнца происходят те изменения, которые ускоряют процессы, связанные с сутью всех явлений: гнилое быстрее гнивает, чистое — очищается. Так и человек становится чище, если обращает свой взгляд в глубину свою, а не на поверхность. У человека есть свобода выбора, но в том, что он изберёт, проявится его суть.

Притча «Сказка о милостивой судьбе»

Росло два деревца, молодых и красивых.

Вечерами они шептались о судьбе.



— Я вырасту высоким и раскидистым, — говорило одно. — У меня в ветках поселятся птицы. В моей тени будут укрываться олени и зайцы. Я первой буду встречать солнечные лучи и утренний ветерок. Пройдет время, и меня окружит поросль моих детей. Они будут такие маленькие и замечательные...

— Нет, — говорило другое, — расти страшно. Зимой бьют морозы, летом сушит солнце. Целый день труди корни, гони воду вверх, корми листья. Нет, пусть лучше меня возьмут дровосеки, а потом плотник выточит из меня что-нибудь прекрасное. Я буду лежать на бархатной подушке...

И что бы вы думали? Пришел бородатый дровосек и срубил второе дерево. Часть его сожгли в печке, а из ствола плотник сделал резную шкатулочку. И долго шкатулка лежала на бархатной подушке, храня в себе сережки, бусы и дорогие духи. Потом рассохлась потихоньку, замочек сломался. Шкатулку отдали детям, они ее быстро доломали и выкинули. Где-то на дворе валялись ее щепочки до зимы, а там уж — спроси у ветра! Ветер станет спрашивать деревья в лесу, и одно из них — то, что было когда-то первым деревцем, — расскажет, что вороны свили на нем гнездо, встроив в стенки щепочки старой шкатулки, так подружки узнали друг друга и подивились милостивой судьбе.

Они достигли своих целей, а вы достигнете своих.

Притча «Привычка искать» (О судьбе)

Давным-давно сгорела большая библиотека, уцелела лишь одна рукопись.

Долгие годы она покоилась в глубине книжной лавки, и никто не обращал на неё внимания.

До тех пор, пока однажды в лавке не сменился хозяин.

Он перебирал свитки, книги, рукописи и избавлялся от ненужного.

Старую рукопись он выбросил, и она попала в руки случайного прохожего — нищего.

Тот собирался разжечь ею костёр, чтобы согреться, но прежде поинтересовался, что в ней написано.

А в рукописи было вот что: тот человек, который найдёт на берегу моря горячий камень, обретёт в жизни всё, о чём мечтал!

Нищий решил, что терять ему нечего, и отправился к морю.

Он поднимал камень за камнем, но они были холодны, и человек бросал их в волны.

Так шли дни, недели, месяцы, годы...

И вот руки нищего коснулись горячего камня...

Он поднял его и... по привычке выбросил в море...

Наша жизнь — как берег моря, мы день за днём ищем свою судьбу.

И очень жаль, если мы, найдя то, что искали, подобно тому нищему, пройдем мимо лишь потому, что привыкли искать, а не находить...

Полный текст программы, включающий вводную часть, все упражнения и тесты, размещен в электронной версии журнала (см. CD-диск).

