

## Деловая игра «Кланы»

Необходимо очень быстро создать среду для мероприятия – разделить всех на 4 группы и крайне скромно объяснить правила игры: «Вы – все кто здесь – представители разных кланов – клан Земледельцев, клан Скотоводов, клан Купцов и клан Ремесленников. **Ваша задача – выжить к концу игры (понятно не физически), т.е. сохранить целостность клана и его собственность.** Ведущий будет представлять государство (он же «Экономика», а не «Бог», кто хотите, но орган власти), который будет игроками управлять и создавать определенные ситуации, которые им придется решать. Помните про основную задачу». На этом объяснения закончились и игра началась.

*Лакмус № 1:* людям, связанным с образованием, нужно, с некоторых пор, давать четкие и пошаговые инструкции исполнения. Учитывая то, что группа на 70% представлена администраторами образовательных организаций, этот тезис достаточно диагностичен. Мы уже давно привыкли к тому, что есть приказ и надо его исполнить от А до Я. При этом между этими литерами есть прямые указания на то, что надо и что не надо делать. И если мы не получаем такой инструкции – мы испытываем определенные сомнения – а надо ли вообще и что будет если я сделаю не так – прокуратура, Роспотребнадзор, пожарные, и другие контролирующие школу органы, очень четко выполнили свою роль. При этом количество проверяющих на единицу школьного населения все больше с каждым годом. Это говорит о том, что градус доверия к школе в целом и к руководителю в частности обратно пропорционален этому количеству, а следовательно, управление системой образования строится по вертикальной модели – сказано-сделано-ПРОВЕРЕНО-наказано. Так же проще! И никакого творчества.

Первый этап игры.

Раздать всем кланам листочки с названием ресурсов, которыми владеет клан. И ведущему дать задание каждому клану – он же Государство, ему можно - ну например **кланы должны договориться с Ремесленниками о передачи им орудий производства.** Начинается хождение гонцов между кланами, которые меняют свои ресурсы на те, которые у них указаны в задании (вспомним Лакмус № 1 – прямое выполнение инструкции).

*Лакмус № 2:* Вы никогда не задумывались над тем, почему возрастной ценз удачных бизнесменов это примерно 23-30 лет? Потому что у них нет страха. Страх за себя, за свою семью (у кого то и семьи нет!), и самое

главное - страха за то, что не получится. Да и ладно, не получится – значит не мое. А у людей за 30, со сложившейся репутацией, с карьерой, этот страх есть. А вдруг не так? И что подумают обо мне?

В итоге, после недолгого обмена все выполняют первое задание и ведущий открывает биржу, на которой он сам продает дополнительные ресурсы, обменивая их на те, которые принесут ему кланы. К этому времени более или менее распределяются неформальные роли внутри кланов – понятно, кто занимается торговлей, кто охраняет от посягательств других кланов общие ресурсы, кто решает, что продать и что купить и т.д. Но лидерские позиции пока не очевидны.

Второй этап игры.

**Ведущий открывает ярмарку ресурсов** и предлагает представителям от кланов выйти в центр и начать процесс торговли, но уже публично, при всех. Эффект – в центре он был один, кто от лица биржи что то продавал – все остальные опять отправили гонцов в соседние кланы и провели еще один торговый день.

- **Лакмус № 3:** руководителю образовательной организации очень сложно принять тот факт, что только что, обменяв то что тебе не нужно на то, что нужно, ему предлагают сделать это снова. Это же ситуация выбора. Нужно опять выбрать то, что тебе менее потребуется и приобрести то, что потребуется больше. Тем не менее, жизнь нас ставит в эту ситуацию ежедневно и простых решений тут нет и быть не может. Это чисто управленческие решения, от которых не может быть хорошо всем. В любом случае – управленец, принимая решения, не идет на компромисс и что-то теряет, на то он и управленец.

Третий этап игры, заключительный.

После того, как страсти обмена-продажи улягутся, **ведущий говорит, что на кланы напал враг**. Он уже стоит у ворот. Слышно как храпят его кони и бряцают мечи. Кланов понимают, что оборонятся им нечем и их ждет неминуемая гибель. Но в это время в кланы приезжает кузнец, который, зная сложную политическую обстановку в кланах, привозит оружие собственного изготовления и готов его реализовать по определенному прайсу. Прайсы раздаются в каждый клан. Ведущий садится на стул, а в кланах закипает жизнь.

Далее описываю только то, что происходит внутри клана Земледельцев. Получив прайс мы выяснили что они избыточны по наполнению (там были даже «Мухоморы» как наркотик, повышающий агрессивность воинов) и безумно дорогой – стоимость меча, например, была приравнена к стоимости двух кусков земли, одного куска сыра и трех морковок. А что делать – война! И мы, помня задачу, которую нам поставили в начале игры, начинаем подсчитывать свои ресурсы, что бы снарядить свою армию. Пришлось даже по ходу выменять у купцов соль на морковку, но ничего, мы же для себя. В итоге у Земледельцев оказалась самая экипированная армия – с мечом, медными доспехами и шлемом. Затем другие кланы, по просьбе ведущего, представили свои армии.

Финал.

После представления, под дружный хохот уже совсем разыгравшейся аудитории, армий кланов, ведущий вынес вердикт: **враг прорвал оборону кланов, все кланы уничтожены, игра окончена.**

В аудитории повисла минутная пауза. Мое состояние было очень удрученным – я не справился с задачей (Лакмус №1, Лакмус № 2).

Далее идет рефлексия игры, сначала от ведущего, как организатора, потом от каждого участника (по желанию).

**Лакмус № 4:** для руководителя образовательной организации очень сложно, по моему мнению, хоть на час снять свои погоны и окунуться в другую реальность, в реальность, которой живет остальное население планеты Земля и которое не называется «ШКОЛА». Здесь глубокие корни профессионального выгорания и профессионального одиночества (классический пример К.М. Ушакова **про танкеры** в Атлантическом океане во время Второй мировой войны). Этот лакмус связан непосредственно с предыдущими тремя и говорит еще о том, что руководитель, по природе своей – самодостаточен. Очень сложно признаться себе в том, что ты чего-то не можешь или не знаешь – ты же первое лицо организации. Между тем, классик менеджмента Ицхак Айдизес говорит о том, что идеального руководителя не существует, обосновывая это тем, что не может один человек сочетать в себе все четыре функции управления – производство результатов, администрирование, новаторство, интеграторство. Очень сложная история с тем, в какой пропорции эти качества могут сочетаться в каждом из нас и/или в наших заместителях и/или тех, с кем мы строим свои организации. Очень важно подобрать свою команду так, что бы в ней было

качественное сочетание всех функций – тогда это определенная заявка на успех организации.

Описание последствий.

**Что сделал каждый клан? Каждый клан выполнял цель игры – выжить!** Каждый клан собирал и экипировал свою армию! Почему в одиночку?

Не совсем корректный, но вполне уместный пример: речь И. Сталина о нападении Германии на СССР 03 июля 1941г. началась со слов – «Братья и сестры!». Это было основой обращения и глубоко продуманным ходом **ОБЪЕДИНЕНИЯ** всего народа вокруг общей беды. После окончания игры Иван сказал, что **если бы кланы объединили свои ресурсы, они смогли бы купить у кузнеца все оружие по прайсу - объема ресурсов хватило бы как раз, так заложено в концепции игры.** Но кланы посчитали нужным, что бы каждый отвечал за себя. В итоге – проигрыш. Не появился в процессе игры тот лидер, который мог сначала вкинуть эту идею, а потом ее реализовать. Потому что все лидеры, априори!

Классический пример И. Айдизеса – какой палец на руке главный? Большой. Потому что он может достать до любого пальца на ладони. Не появился в процессе игры «большой палец» только потому, что мы все играли эту роль каждый в своем клане, я считаю, что это печальная история.

И только при помощи большого пальца окончательно формируется кулак – как орудие противостояние кризисным ситуациям в наше время, когда практически единственным ресурсом организации остается социальный капитал организации, составной частью которого является человеческий капитал каждого сотрудника. И я считаю, что развитие управленческой составляющей отрасли «Образование» именно в этом ключе является задачей ну если не государственного, то регионального масштаба точно. Уже нужны преобразования, которые реально, что то будут менять в классах во время занятий, а не в Положениях об оплате труда клана Земледельцев.

#### Полет на марс

Это еще один вариант выявления лидера, состоящий из нескольких игр. Для этого ребята делятся на 2-3 группы. Каждая команда выбирает себе название. Вожатый предлагает условия: «Сейчас команды должны будут выполнить несколько заданий. Выигравшей будет считаться та команда,

которая быстрее и точнее выполнит задание». Таким образом, создается дух соревнования, который является весьма немаловажным, для ребят. Сейчас каждая команда должна сказать хором какое-нибудь одно слово. «Начали!»

Для того чтобы выполнить это задание, необходимо всем членам команды как-то договориться. Именно эти функции берет на себя человек, стремящийся к лидерству.

#### Второе задание

Сейчас все команды летят на космическом корабле на Марс, но для того, чтобы полететь, нам нужно как можно быстрее организовать экипажи. В экипаж входит: капитан, штурман, пассажиры и «заяц». Часто лидер выбирает себе роль «зайца».

#### Третье задание

Мы прилетели на Марс и нам надо как-то расселиться в марсианской гостинице, а в ней только трехместный номер, два двухместных, один одноместный. Необходимо как можно быстрее распределиться, кто в каком номере будет жить. Проведя эту игру, вожатый может увидеть наличие и состав микрогрупп в своем отряде. Одноместные номера обычно достаются либо скрытым, не выявленным лидерам, либо «отверженным». Предложенное количество номеров и мест в них составлено для команды, состоящей из 8 участников. Если в команде больше или меньше участников, то количество и вместимость номеров составляется таким образом, чтобы были трехместные, двухместные и один одноместный. Эта методика дает довольно полную систему лидерства в коллективе.

Другой вариант игры на выявления лидеров, состоящий из нескольких заданий:

Для этого ребята делятся на две-три равные по количеству участников команды. Каждая команда выбирает себе название. Ведущий предлагает условия: "Сейчас команды будут выполняться после того, как я скамандую "Начали!". Выигравшей будет считаться та команда, которая быстрее и точнее выполнит задание". Таким образом создается дух соревнования, который является весьма немаловажным для ребят.

Итак, первое задание. Сейчас каждая команда должна сказать хором какое-нибудь одно слово. "Начали!" Для того, чтобы выполнить это задание, необходимо всем членам команды как-то договориться. Именно эти функции берет на себя человек, стремящийся к лидерству.

Второе задание. Здесь необходимо, чтобы ни о чем не договариваясь, быстро встали полкоманды. "Начали!" Интерпретация этой игры: встают самые активные члены группы, включая лидера.

Третье задание. Сейчас все команды летят на космическом корабле на Марс, но для того, чтобы полететь, нам нужно как можно быстрее организовать экипажи. В экипаж входят: капитан, штурман, пассажиры и "заяц". "Итак, кто быстрее?!" Обычно, функции организатора опять же берет на себя лидер, но распределение ролей часто происходит таким образом, что лидер выбирает себе роль "зайца". Это можно объяснить его желанием передать ответственность командиру на плечи кого-нибудь другого.

Задание четвертое. Мы прилетели на Марс и нам нужно как-то разместиться в марсианской гостинице, а в ней только трехместный номер, два двухместных номера и один одноместный. Вам необходимо как можно быстрее распределиться, кто в каком номере будет жить. "Начали!" Проведя эту игру, вы можете увидеть наличие и состав микрогрупп в вашем коллективе. Одноместные номера обычно достаются либо скрытым, не выявленным лидерам, либо "отверженным". Предложенное количество номеров и комнат в них составлено для команды, состоящей из 8 участников. Если в команде больше или меньше участников, то составьте количество номеров и комнат сами, но с тем условием, чтобы были трехместные, двухместные и один одноместный.

Эта методика даст вам довольно-таки полную систему лидерства в коллективе. Закончить ее можно какой-нибудь игрой на сплочение коллектива.

### **Занятия «Уроки лидерства»**

#### **ЗАНЯТИЕ «РАЗБУДИ В СЕБЕ ЛИДЕРА!»**

Цель занятия - создание благоприятного социально-психологического климата в группе; формирование установки на активную творческую работу.

1. Приветствие «Я рад с вами общаться...». Участники вместе с тренером встают в круг, поочередно называют свое имя и говорят фразу «Я рад с вами общаться», обращаясь при этом к рядом стоящему.
2. Упражнение-разминка «Как я себя чувствую». Цель: раскрепощение и сплочение группы. Члены группы становятся в круг. Один из участников выходит на середину круга выполняет некое действие, выражающее его самочувствие в настоящий момент. Все остальные члены группы повторяют продемонстрированное действие и при этом говорят названное имя. Своё самочувствие может выразить каждый участник.
3. Упражнение «Слепая геометрия». Участники встают в круг, берутся за руки и закрывают глаза. Инструкция: «Сейчас ваша задача, держась за руки с закрытыми глазами, выстроиться в квадрат (треугольник, круг, овал). Затем проводится обсуждение: что помогло справиться с заданием, что мешало.
4. Информирование. Ребятам объясняется цель работы, её структура. Затем совместно вырабатываются правила группы, которые можно оформить на плакате. Ребята и ведущие могут под правилами расписаться, тем самым, символизируя их принятие.
5. Тест «Капитан – рулевой – пассажир» (см. Приложение № 1).
6. Информирование: 1 закон лидера – «Лидер видит будущее» Лидер не обязательно должен быть самым умным или самым сильным. Он должен быть героем, героем – в собственном сознании и в глазах других людей. Это тот человек, который способен увлечь за собой. Главное качество лидера – видение будущего. Видение будущего – это загадочный феномен. Лидер живёт будущим как настоящим. Чтобы быть впереди других, нужно уметь жить будущим уже сегодня. Человек, живущий будущим, не видит преград в достижении этого будущего. Так, например, Наполеон четко видел перед собой цель – завоевание Италии – но при этом не видел преграды – горы Альпы – поэтому он смог добиться чего хотел.

Нейрофизиолог Давид Ингвар на основании многочисленных опытов доказал, что лидеры видят будущее парадоксально: как воспоминание, как воспоминание о будущем. На этом феномене основан

метод Леонардо да Винчи. Человек, используя этот метод, мысленно заглядывает в будущее, вживается в это состояние и в мельчайших подробностях представляет, что проблема уже решена. А потом как бы вспоминая, успешно справляется со сложной задачей.

Перспектива должна быть достижимой, лидер должен ставить перед собой реалистичные цели. (Ребятам задается вопрос о том, есть ли у них цели и насколько они реалистичны.) Осознанный выбор пути, умение принять верное решение, знание того, как избежать поражения, - все эти качества позволяют лидеру добиваться успеха». После информирования проводится совместное обсуждение.

7. Упражнение «Чикина – пшена». Цель – закрепление позитивного настроения на занятии. Участники образуют круг, Ведущий говорит слова и показывает движения, все остальные, ходя по кругу и всё повторяют:

- «локти от себе»
- «колени до тебе»
- «бедра до заду»
- «ромена широка»
- «зенки де лупа»
- «язык на гора»
- «ходили -ходили - хоп!» (повторяется после каждого слова).

8. Рефлексия по занятию. Что было легко, какие встретились трудности, самочувствие на данный момент.

Приложение 1.

Тест «Капитан – рулевой – пассажир»

1. Я всегда чувствую ответственность за всё, что происходит в моей жизни.
2. В моей жизни не было бы столько проблем, если бы некоторые люди изменили отношение ко мне.
3. Я предпочитаю действовать, а не размышлять над причинами неудач.
4. Иногда мне кажется, что я родился под счастливой звездой.
5. Я считаю, что неудачники сами виноваты в своих неудачах.
6. Иногда я думаю, что за многое в моей жизни ответственны те люди, под влиянием которых я стал таким, каков я есть.
7. Если я простужаюсь, предпочитаю, лечиться самостоятельно, не прибегая к помощи врача.
8. Я считаю, что во вздорности и агрессивности, которые меня так раздражают в каком – либо человеке, виноваты другие люди.
9. Считаю, что любую проблему можно решить, и не понимаю тех, кто не справляется со своими трудностями.
10. Я люблю помогать людям, потому что чувствую благодарность за то, что другие сделали для меня
11. Если возникает конфликт, то я, размышляя, кто виноват, начинаю анализ с себя.
12. Если черная кошка перебежит мне дорогу, я перехожу на другую сторону.
13. Я считаю, что каждый человек, независимо от обстоятельств, должен быть сильным, уверенным и самостоятельным.
14. Я знаю свои недостатки, но хочу, чтобы окружающие относились к ним снисходительно.
15. Обычно я мирюсь с ситуацией, повлиять на которую не в состоянии.

Обработка результатов:

На 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13: да-10баллов, не знаю – 5 баллов, нет – 0 баллов.

На 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 15: да - 0 баллов, не знаю – 5 баллов, нет – 10 баллов.

От 100 до 150 баллов. Вы лидер, капитан собственной жизни. Вы чувствуете ответственность за всё, что с вами происходит, много берете на себя, преодолеваете трудности. Вы всегда видите перед собой цель и думаете над тем, как её достичь. Умеете подключить к решению важных для вас задач других людей. Что вы чувствуете в сложные периоды жизни, и что происходит в вашей душе – для окружающих всегда загадка.

От 50 до 99 баллов. Вы охотно становитесь рулевым, но можете при необходимости передать штурвал в верные руки. При оценке причин собственных трудностей вы всегда мыслите реалистично. Гибкость, рассудительность и четкость – в вашей натуре. Вы способны брать ответственность на себя в сложных ситуациях, когда нужно это сделать.

49 баллов и меньше. Вы – пассажир на корабле этой жизни, легко подчиняетесь внешним силам, говоря, что так сложились обстоятельства, судьба. В своих трудностях обвиняете кого угодно, только не себя, потому что не желаете нести ни какой ответственности ни за что. Настоящая независимость кажется вам недостижимой. Тем не менее вы умеете мирно сосуществовать с другими людьми.

## ЗАНЯТИЕ № 2 «ЗНАНИЕ - СИЛА»

Цель занятия - повышение мотивации к саморазвитию.

1. Приветствие «Здравствуй, лидер!» Участники вместе с тренером встают в круг, взявшись за руки. Каждый поочередно, обращаясь к стоящему справа, произносит фразу: «Здравствуй, лидер!»

2. Упражнение-разминка «Хлопки по кругу». Цель: активизация работы группы, сплочение и взаимодействие. Все встают в круг и от определенного человека, в определенную сторону (по назначению ведущего) начинают «гонять» хлопки, по очереди и быстро.

3. Упражнение «Опыт и знание». Цель: тренировка умения высказывать свое мнение, определять свой статус в группе и дальнейший путь развития. По классу развешиваются три утверждения (Лидер, Начинаящий лидер, Еще не лидер), участники должны сделать выбор в отношении себя и объяснить его.

4. Тест «Кто из вас лидер?» (см. Приложение № 2).

5. Информирование: 3 закон лидера – Лидер обладает мудростью.

- Работа в группах. Две группы получают разные утверждения о лидерстве: «Лидер должен добиваться блестящего результата», «Лидер должен быть в своей команде самым умным». Задача ребят – доказать или опровергнуть данное утверждение, используя убедительные аргументы.

Вывод: По-настоящему успешные лидеры выбирают, в первую очередь, достижение блестящего результата. Ведь лидер не обязательно должен быть самым умным. Он привлекает к себе самых разных людей: талантливых, умных, одержимых, непредсказуемых и т.д.

- Ввод двух понятий: УМ и МУДРОСТЬ. Обсуждаются их сходства и различия, пути достижения того и другого.

- История: Вася и Петя совершали прогулку в горах и встретились с горным львом, который грозно смотрел на них. Вася замер на месте как вкопанный, а Петя присел на бревно, снял свои тяжелые ботинки, вынул из рюкзака пару беговых кроссовок и стал спешно одевать их. «Но ты все равно не сможешь обогнать горного льва!»- закричал Вася. «А мне это и не требуется, - пожал плечами Петя. – Мне будет достаточно обогнать тебя»

Кто из ребят обладал умом, а кто мудростью? Объясните почему.



- Что необходимо для развития в себе мудрости? (блиц-опрос) История: Маленький мальчик пришел к своему отцу и спросил его: «Папа, кто сделал Бога?» Отец, поглощенный чтением вечерней газеты, ответил: «Понятия не имею». Но сын не отставал: «пап, почему Земля круглая?» Отец ответил: «Не знаю, сынок» Мальчик ненадолго занялся своими играми, а потом спросил: «Папа, а на других планетах есть жизнь?» Отец тер- пеливо ответил: «Никто не знает ответа на этот вопрос». Наконец спросил своего отца: «Папа, ты не сердись на меня за то, что я задаю тебе все эти вопросы?» Отец опустил свою газету. «Вовсе нет, сынок, - сказал он. – Как же иначе ты будешь всему учиться?»

В чем смысл этой истории?

- Задача на развитие мудрости: Крестьянин захотел жениться на принцессе. Король, ее отец, пришел в ярость и приказал отрубить голову крестьянину за дерзость. Но крестьянин был красив, а королева добра и желала дочери счастья, поэтому уговорила короля подвергнуть крестьянина испытанию.

Было решено, что он должен вытащить из ящика одну из двух карт, принять то, что будет на ней написано, как свою судьбу. На одной карте будет написано «свадьба», на другой – «смерть». Если он откажется, то умрет. Однако король смошенничал: пометил обе карты сло- вом «смерть» и положил их в ящик.

Королева заметила это и поспешила рассказать обо всем принцессе, чтобы та могла предупредить своего возлюбленного о неразрешимой задаче и той ужасной опасности, что нависла над ним. Однако, когда пришло время испытаний, крестьянин держался спокойно. Он вытянул карту, после чего женился на принцессе и жил очень счастливо. Король так рассвире- пел, что умер от удара, а королева унаследовала престол.

Как крестьянину удалось избежать ловушки, устроенной злым королем?

Ответ: Крестьянин вытянул карту и, не взглянув на нее, порвал на клочки, проглотил и ска- зал: «Пусть другую карту достанет король, и я узнаю свою судьбу из его рук. Если он вытянет «Свадьбу», я буду знать, что моей картой была «смерть», и смирюсь со своей судьбой. Но если картой короля будет «смерть», я пойму, что моей бала «свадьба», и смогу жениться на принцессе».

- Сын мой, разве ты не знаешь, как мало надо ума, чтобы управлять миром, - ответил рим- ский папа Юлий III на вопрос о трудности своего дела. Будьте лидером, который развивает в себе мудрость! Отсюда вытекает III закон лидера – Лидер обладает мудростью.

6.Работа по группам. С помощью цветных геометрических фигур ребята делятся на 2 группы и получают задание: поставить перед собой актуальную для нашего совета цель и продумать все пути ее достиже- ния.

Результаты групповой работы оглашаются и обсуждаются.

7.Упр. «Репортер» Цель: развитие коммуникативных навыков, лучшее узнавание друг друга. Все участники тренинга делятся на пары, в которой один – репортер, другой – лидер, дающий интервью для прессы.

Критериями опроса являются: качества характера, поведение, интересы и увлечения, цели и устремления, пути достижения статуса лидера. Затем репортеры готовят сообщение об интер- вьюированном лидере.

8.Мозговой штурм «Перед нами стоит цель – как стать успешным лидером – и необходимо выработать пути достижения этой цели, можно предлагать любые пришедшие на ум способы, реальные и нере- альные» Затем выбираются наиболее приемлемые для нашей школы.

9.Упражнение «Аргентинский дождь» Цель: закрепление позитивного настроения группы, сплоченность, единство действий. По кругу, участники повторяют за ведущим действия: потерание ладошек, щелчки пальцами, похлопывание по коленкам, легкое постукивание ногами об пол, но при этом нельзя произносить слова.

В итоге неодинаковые действия всех участников группы приводят к необычному звуку «ар- гентинского дождя».

10.Рефлексия.