

Лидерство и конфликтология. Методики и инструменты воздействия.



Лидерство

Лидер(от англ. leader— ведущий, первый, идущий впереди)— лицо в какой-либо группе, пользующееся большим, признанным авторитетом, обладающее влиянием, которое проявляется как управляющие действия.

Но, в первую очередь, лидер - это человек, который научился контролировать, мотивировать и направлять самого себя для выполнения своих целей и задач.

Процесс образования лидеров во многом определяется ролевыми потребностями группы, на которые во многом влияет стиль руководства вожакого. В малой группе процессы лидерства участников проявляются обратно пропорционально степени директивности управления группой вожаком. Если вожакий берет на себя не только руководящие функции, но и лидерские, то неизбежно и его более интенсивное взаимодействие с другими участниками, претендующими на роль лидеров. На некоторых этапах развития группы возможно даже стремление лидеров группы вызвать вожакого на откровенное противостояние, чтобы отстоять свой лидерский статус.

Лидерство

Суверен – иначе, «патриархальный повелитель». Лидер в образе строгого, но любимого отца. Способен подавлять отрицательные эмоции и внушить людям уверенность в себе. Его выдвигают в лидеры на основе любви и почитают.

Вожак – в нем последователи видят выражение своих желаний, соответствующих определенному групповому стандарту. Личность вожака – носитель таких стандартов. Ему стараются подражать члены группы.

Тиран – становится лидером, потому что внушает последователям чувство повиновения и безотчетного страха. Лидер-тиран – это доминирующая, авторитарная личность, обычно его боятся и подчиняются ему.

Лидерство

Соблазнитель – становится лидером, играя на слабостях других. Выступает в роли «магической силы», давая выход подавленным эмоциям других людей. Предотвращает конфликты, снимает напряжение. Его обожают и часто не замечают всех его недостатков.

Организатор – объединяет последователей, выступает как сила для поддержания Я-концепции и удовлетворения потребности каждого. Умеет снимать чувство вины, тревоги. Его уважают.

Герой – лидер, жертвующий собой ради других. Часто выразительно проявляется в ситуациях группового протеста. Его храбрость объединяет людей. На него ориентируются, видят в нем стандарт справедливости. А он умеет увлечь за собой других.

Дурной пример – выступает как источник заразительности для бесконфликтной личности, заряжает других эмоционально.

Лидерство

Кумир — влечет, притягивает, заряжает последователей положительной энергией. Его любят, боготворят, идеализируют.

Изгой или козел отпущения — это, по существу, антилидеры. Они служат объектом агрессивных тенденций, из-за чего развиваются групповые эмоции. Часто группа объединяется для борьбы с антилидером, но в случае его исчезновения группа распадается, если нет других общегрупповых стимулов.

Лидерство

Ситуационное лидерство основано на убеждении, что дети могут и хотят развиваться и что не существует единственного, самого лучшего стиля управления для поощрения этого развития. Рекомендуется подгонять стиль руководства к конкретной ситуации. В модели «Ситуационного лидерства» имеются четыре основных стиля:

- указание;*
- наставничество (обучение);*
- 3.поддержка;*
- делегирование.*

Эти стили сопоставляются с четырьмя основными уровнями развития ребенка:

- 1.начинающий энтузиаст;*
- 2.разочарованный ученик;*
- 3.способный, но осторожный исполнитель;*
- 4.уверенный в себе "профессионал".*

1.

2.

4.

Лидерство

Различают лидеров-созидателей и лидеров-разрушителей.

Лидер-созидатель действует в интересах дела, в интересах организации и всех ее членов, которых он ведет за собой.

Лидер-разрушитель действует в своих собственных интересах, для него на первом плане не дело, не люди, а собственное эгоистическое желание показать себя, используя для этого дело и окружающих (зачастую во вред и делу, и людям). Лидера выдвигает деятельность. Поэтому через специально организованную разнообразную по содержанию деятельность можно обеспечить не только ситуации, направленные на сплочение организации, но и, прежде всего, благоприятные возможности для успеха ребят, обладающих развивающимся потенциалом влияния на сверстников.

Для развития организации как коллектива, характерна постоянная смена лидеров в зависимости от вида, характера и содержания деятельности, что обеспечивает каждому члену организации возможность пребывания в роли лидера и приобретения навыков организации других детей и самоорганизации.

Чем отличаются лидерство и руководство?

Лидерство и руководство — это разные вещи.

Руководство концентрирует внимание на том, чтобы ребята делали вещи правильно, а лидерство — на том, чтобы ребята делали правильные вещи. Значительная группа вожатых, как руководителей, обладает и лидерскими качествами.

Однако, несмотря на приведенные различия, и лидер, и руководитель имеют дело с одним и тем же типом проблем, связанных со стимулированием коллектива подопечных, нацеливанием его на решение определенных задач, заботой о средствах, при помощи которых эти задачи могут быть решены.

Чем отличаются лидерство и руководство?

Сравнение базовых стратегий

Руководство:

- 1. Осуществляется регуляция официальных отношений группы как некоторой социальной организации**
- 2. Связано со всей системой общественных отношений и является элементом макросреды**
- 3. Целенаправленный процесс, осуществляемый под контролем различных элементов социальной структуры**
- 4. Явление более стабильное**
- 5. Более определенная система различных санкций**
- 6. Процесс принятия решений значительно более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств и соображений, не обязательно связанных с данной группой**
- 7. Сфера действий руководителя шире, поскольку он представляет малую группу в более широкой социальной системе**

Чем отличаются лидерство и руководство?

Лидерство:

- 1. Осуществляется регуляция межличностных отношений в группе**
- 2. Является элементом макросреды (так же, как сама малая группа)**
- 3. Возникает стихийно**
- 4. Явление менее стабильное и зависит в большей степени от настроения группы**
- 5. Менее определенная система различных санкций**
- 6. Решения принимают непосредственно по групповой деятельности**
- 7. Сфера деятельности лидера — в основном малая группа**

Чем отличаются лидерство и руководство?

Руководитель – это человек, который направляет работу других и несет персональную ответственность за ее результаты. Вносит порядок и последовательность в выполняемую работу. Свое взаимодействие с детьми он строит больше на фактах и в рамках установленных целей.

Лидер воодушевляет ребят и вселяет энтузиазм в подопечных, передавая им свое видение будущего и помогая им адаптироваться к новому, пройти этап изменений.

Руководители имеют тенденцию занимать пассивную позицию по отношению к целям. Чаще всего они по необходимости ориентируются на кем-то установленные цели и практически не используют их для проведения изменений.

Лидеры, наоборот, сами устанавливают свои цели и используют их для изменения отношения ребят к их деятельности.

Чем отличаются лидерство и руководство?

Руководители обеспечивают достижение целей подопечными, контролируя их поведение и реагируя на каждое отклонение от плана.

Лидеры строят свои отношения с подопечными на доверии, мотивируя и вдохновляя их. Они закладывают доверие в основу групповой, совместной работы.

Официально назначенный руководитель группы обладает преимуществами в завоевании лидирующих позиций в группе, поэтому он чаще, чем кто-либо другой, становится лидером. Однако необходимо помнить, что быть руководителем не означает автоматически считаться лидером, так как лидерство в значительной мере базируется на неформальной основе.

Исследования показывают, что значительная группа руководителей во многом обладает лидерскими качествами.

Необходимые черты личности лидера

- доминантность – умение влиять на подопечных;
- уверенность в себе;
- эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость – умение руководителя контролировать свои эмоциональные проявления, саморегулировать эмоциональное состояние, осуществлять самоуправление и оптимальную эмоциональную разрядку;
- креативность, способность к творческому решению задач, высокий практический интеллект;
- стремление к достижению цели и предприимчивость, способность пойти на риск – разумный, а не авантюрный, готовность брать на себя ответственность в решении проблем;
- ответственность и надежность в выполнении заданий, честность, верность данному обещанию и гарантиям;
- независимость, самостоятельность в принятии решений;
- гибкость поведения в изменяющихся ситуациях;
- общительность, умение общаться, взаимодействовать с ребятами.

Восемь основных качеств, которые должны быть присущи лидеру

1. Искусство быть равным, т.е. установить и поддерживать систему отношений с равными себе.
2. Искусство быть лидером — способность руководить подопечными, справляться со всеми сложностями и проблемами, которые приходят к человеку вместе с властью и ответственностью.
3. Искусство разрешать конфликты — способность выступать в роли посредника между двумя сторонами в конфликте, урегулировать неприятности, порождаемые психологическим стрессом.
4. Искусство обрабатывать информацию — способность построить систему коммуникаций в организации, получать надежную информацию и эффективно ее оценивать.
5. Искусство принимать нестандартные управленческие решения — способность находить проблемы и решения в условиях, когда альтернативные варианты действий, информация и цели неясны или сомнительны.
6. Искусство распределять ресурсы в организации — способность выбрать нужную альтернативу, найти оптимальный вариант в условиях ограниченного времени и нехватки других видов ресурсов.
7. Дар предпринимателя — способность идти на оправданный риск и на внедрение нововведений в организации.
8. Искусство самоанализа — способность понимать позицию лидера и его роль в организации, умение видеть то, какое влияние лидер оказывает на организацию.

Слабые навыки руководства

- не принимает во внимание того, что лежит в основе поведения подопечных;
- избегает действий, связанных с наказанием;
- следует устаревшему стилю руководства;
- не имеет представления о воздействиях, влияющих на осуществление им своей роли;
- вызывает отрицательное отношение окружающих;
- не стремится к ясности;
- пускает деятельность подопечных на самотек;
- терпит посредственность;
- недостаточно системно подходит к анализу деятельности;
- мало делегирует полномочия;
- обладает излишне негативным стилем;
- пренебрегает возможностью положительно отметить успехи подопечных;
- часто не справляется с «трудными» ребятами;
- не защищает собственную группу;
- терпит минимальный вклад в общую деятельность;
- не способен установить критерий успеха.

Конфликтология

КОНФЛИКТ - столкновение противоположно направленных, несовместимых потребностей, мотивов, интересов, чувств, актов поведения. Протекает с высоким эмоциональным накалом.

КОНФЛИКТ - (от лат. *conflictus* - столкновение) - противоречие во взглядах и в отношениях, столкновение расходящихся, противоположных интересов, острый спор.

Конфликты могут быть скрытыми или явными, но в основе их всегда лежит противоречие между двумя или более сторонами.

Можно ли прожить без конфликтов? Нет.

Как реагировать на конфликт? Как на задачу, требующую понимания и решения.

Как не реагировать на конфликт? Паниковать. Скрывать. Принимать необдуманные решения.

Конфликтология

Факторы возникновения конфликтов:

Внешние обстоятельства, связанные с предыдущими нерешенными ситуациями (ребенка отправили в лагерь без его согласия, родители едут отдыхать отдельно в это же время, в семье происходят изменения и ребенок чувствует себя «лишним»: новые браки, новые дети и др.)

Степень удовлетворенности-неудовлетворенности потребностей (в первую очередь физиологических: бытовые условия, питание)

Несоответствие ожиданиям (фантазия нарисовала одну картинку, приехали - картинка не вырисовывается никак)

Количество пространства свободного движения (нельзя самому выйти за территорию, постоянное присутствие других, отчет о передвижениях старшим)

Внешний барьер (наличие или отсутствие возможности выйти из ситуации: сменить комнату, отряд, лагерь, страну. планету)

Степень совпадений или расхождений целей в группе (если все хотят строить космический корабль, а один танцевать самбу, то последнему сложнее всех)

Конфликтология

Виды конфликтов:

- мотивационный (основанный на ответе на вопрос «кто с какой целью приехал в лагерь?»)
- информационный (« а мне сказали, что...»)
- статусный (борьба за лидерство, как без нее ?)

Форма проявления:

- непосредственный (открытый, явный, «лицом к лицу»)
- опосредованный (задействованы третьи лица, продумываются «сценарии» и.т.д)

Типы конфликтов:

- Внутриличностный конфликт
- Межличностный конфликт
- Конфликт между личностью и группой
- Межгрупповой конфликт

Конфликтология

Способы разрешения:

- насилие
- разъединение
- примирение

**Общение – главный инструмент при улаживании конфликта.
Уладить конфликт – значит сохранить взаимоотношения.**

Конфликтными днями смены, по мнению психологов, являются 12-13 дни. Именно в эти дни постарайтесь быть особенно внимательными к настроению детей и коллег. Помня об этом, старайтесь не обижаться и не раздражаться по пустякам, уходить от конфликтов.

Конфликтология

КАК РАЗРЕШИТЬ КОНФЛИКТ?

Назревающие конфликты лучше предупреждать, но если случилось столкнуться с конфликтной ситуацией, есть 7 шагов для «улаживания этого дела».

ПЕРВЫЙ ШАГ Снимаем маски. Честность - идеальная основа для улаживания конфликта.

ВТОРОЙ ШАГ Выявляем подлинную проблему. Не всегда то, что лежит на поверхности является истинной причиной возникновения конфликта.

ТРЕТИЙ ШАГ Отказываемся от установки «только победа».

ЧЕТВЕРТЫЙ ШАГ Находим несколько возможных решений.

ПЯТЫЙ ШАГ Оцениваем варианты — выбираем лучший работающий.

ШЕСТОЙ ШАГ Говорим так, чтобы нас наверняка услышали. Сначала привлечь внимание, например, вопросами: Вы (ты) меня понимаете? Не позволите объяснить? Затем изложить сюжет разговора и, наконец, убедиться, что вас услышали.

СЕДЬМОЙ ШАГ Признаем ценность отношений и бережем их.

Конфликтология

Пример:

- Я вижу, тут ссорятся. Вам помочь или вы сами разберетесь?
- Помоги, скажи ему, что...
- Стоп! Я здесь только помогаю вам услышать друг друга. Правила такие: никто никого не обижает, говорим по очереди. Будем разговаривать, пока вы не поймете друг друга и не придете к решению, которое устроит обоих. Кто первый?

Конфликтология

Всегда ли возможно решение, приводящее к примирению?

Нет.

Если конфликт затянулся или причина его такова, что «мирись-мирись и больше не дерись» ничего не меняет - оставьте в покое идею райского благолепия, признайте открыто, что лично вы решить это не можете и отдайте решение третьим лицам (психологу, директору, кому там еще можно, кто решает за весь лагерь, а не за конкретный отряд). Хочет ребенок перейти в другой отряд - перейдет и все, это уже не ваш вопрос.

Всегда ли можно обойтись без насилия?

Да.

По той же схеме: если вы не почувствовали эйфорической радости от решения конфликта в вашем отряде - отдайте решению третьим лицам.

То есть наш выбор еще меньше, чем написано в книжках по конфликтологии. Будем пробовать примирение или разъединение в пределах отряда. Вторым особо не увлекайтесь - иначе будете перетаскивать кровати еще несколько недель, пока все желающие переезжать не успокоятся.

Конфликтология

Что предложить на обсуждении конфликта?

1. Признание наличия конфликта (вслух, открыто).
2. Договор о самой идее разрешения конфликта.
3. Описание конфликта.
4. Исследование возможных вариантов решения (нельзя использовать меньше 2-х вариантов).
5. Выбор приемлемого решения.
6. Воплощение решения в жизнь (как можно быстрее).
7. Оценка принятого решения.

ИТОГ:

Закрепление принятого решения в виде положительных поощрений.

Конфликтология

Примеры:

1. Мальчик 12 лет с самого начала смены постоянно ругался с девочкой 12 лет. Девочка по комплекции была больше, чем он. Дело не закончилось только конфликтом на словах, начались драки. Девочке хватало одного удара, чтобы мальчик оказался на полу. Он стал действовать «умнее»: ночью мазал ее пастой, ставил подножки и т.д. Далее начались откровенные угрозы: «Кислоту на лицо вылью...». В ходе развития конфликта вожатые разговаривали с детьми, выясняли причины, наказывали, но ничего не помогло. Поэтому дожили до конца смены, следя за детьми, чтобы они не причинили друг другу физического ущерба.

2. Ребенок просится домой, объясняя это тем, что ему скучно, что хочет к маме. Любые попытки чем-либо его увлечь отвергает.

ЛИТЕРАТУРА

Козырев Г.И. Конфликтология: Учебник. - М.:ИНФРА-М, 2010. - 304с.

Морозов А. В. Психология влияния: хрестоматия / сост. А. В. Морозов. - Харьков : Гуманит. Центр, 2009. - 558 с.

Немов Р. С. Психология: учебник для вузов по непсихологическим спец. / Р. С. Немов. - М. : Юрайт ; М. : Юрайт, 2010. - 639 с.

Баданина Л. П. Основы общей конфликтологии: учебное пособие. -;М: Флинта, 2012

Анцупов А. Я. Конфликтология: новые способы и приемы профилактики и разрешения конфликтов: учебник для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. - 4-е изд., испр. и доп. - М. : ЭКСМО, 2011. - 510 с. : ил. - (Психологическое образование). - Библиогр.: с. 468-480.