

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Факультет начальных классов
Кафедра педагогики и психологии начального образования

ГОЙДА ТАТЬЯНА ЕВГЕНЬЕВНА

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

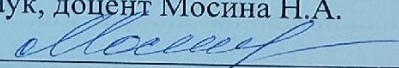
**БИЗНЕС-ИГРЫ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ
КАЧЕСТВ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ**

Направление подготовки 44.04.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль) образовательной программы
Инноватика в современном начальном образовании

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

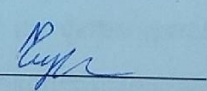
Заведующий кафедрой

кандид. психол. наук, доцент Мосина Н.А.

02.06.23 

Руководитель магистерской программы:

профессор, доктор пед. наук, кандидат
пед. наук Чижаква Г.И.

02.06.23 

Научный руководитель:

канд. пед. наук, доцент Плеханова Е.М.

02.06.23 

Дата защиты

17 июня 2023

Обучающийся

Гойда Т.Е.

Гойда

Оценка

отлично

Красноярск 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

РЕФЕРАТ.....	3
ВВЕДЕНИЕ.....	11
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ.....	19
1.1. Исторические предпосылки формирования понятий «лидер» и «лидерские качества».....	19
1.2 Лидерские качества в младшем школьном возрасте.....	28
1.3 Анализ результатов диагностического среза по изучению сформированности лидерских качеств младших школьников на начало опытно-экспериментальной работы.....	32
Выводы по главе 1.....	46
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ ПОСРЕДСТВОМ БИЗНЕС-ИГР.....	49
2.1 Анализ современной практики формирования лидерских качеств младших школьников.....	49
2.2 Бизнес-игры и их возможности в формировании лидерских качеств у детей младших школьников.....	55
2.3 Анализ результатов опытно-экспериментальной работы по формированию лидерских качеств младших школьников на конец опытно- экспериментальной работы.....	60
Выводы по главе 2.....	70
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	72
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	76
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	85

РЕФЕРАТ

Диссертация на соискание степени магистра педагогического образования «Бизнес-игры как средство формирования лидерских качеств младших школьников».

Объем – 134 страниц, включая 17 таблиц, 11 рисунков, 1 схему, 6 приложений. Количество использованных источников - 103.

Цель научного исследования заключается в том, чтобы изучить, научно обосновать и практически проверить возможности использования бизнес-игр в формировании лидерских качеств у детей младшего школьного возраста.

Объект исследования составляет процесс формирования лидерских качеств младших школьников

Предмет исследования представлен бизнес-играми как средством формирования лидерских качеств у детей младшего школьного возраста.

Гипотеза исследования состоит в предположении о том, что процесс формирования лидерских качеств младших школьников будет результативным, если:

- выявлены теоретические предпосылки формирования лидерских качеств младших школьников и конкретизировано понятие «лидерские качества младших школьников»;
- определена структура и охарактеризован процесс формирования лидерских качеств младших школьников;
- разработаны критерии и охарактеризованы уровни сформированности лидерских качеств младших школьников;
- разработаны, научно обоснованы и реализованы в образовательном процессе организационно-педагогические условия использования бизнес-игр как средства формирования лидерских качеств младших школьников.

Теоретическую основу исследования составили:

- теоретические и практические предпосылки определения лидера и процесса формирования лидерских качеств (А.Н. Лутошкин,

В.В. Петровский, Л.И. Уманский и др.);

- вопрос синонимичности понятий «руководство» и «лидерство» (И.П. Волков, Р.Л. Кричевский, Б.Д. Парыгин, М.В. Удальцова и др.);

- стили лидерства (Г.М. Андреева, А.В. Запорожец, А.В. Петровский);

- концепция педагогического сопровождения в процессе формирования у обучающихся лидерских качеств (С.В. Богдаревская, О.С. Газман, И.А. Колесникова, А.В. Мудрик, Г.К. Селевко и др.);

- выделение лидерских качеств, присущих лидеру (Е.В. Горохова, Д. Лори, А.Г. Лутошкин, Т.В. Махина, Л.И. Уманский, А.Г. Шмелев и др.);

- ситуативные теории формирования лидерских качеств (Дж. Шнайдер, Л. Картер, П. Пигорс и др.);

- проблема лидерства как социально-педагогического феномена (К. Левин, Р. Вуд, С.А. Гиб. Т. Митчелл и др.);

- процесс эффективности сопровождения и педагогической поддержки формирования лидерских качеств детей (Т.Е. Вежевич, А.Г. Залевская, О.Н. Капиренкова и др.).

В ходе исследования были использованы следующие методы.

Теоритические: анализ литературы по проблеме исследования, изучение документов в области начального общего образования, обобщение педагогического опыта формирования лидерских качеств младших школьников.

Эмпирические: наблюдение, педагогический эксперимент (констатирующий и формирующий).

Статистические: количественный и качественный анализ результатов исследования.

Опытно-экспериментальной базой исследования являлось Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №1 им. В.И.Сурикова» г. Красноярск. В исследовании приняли участие обучающиеся начальной ступени образования, ученики 3 классов в

количестве 54 человека.

Всего было проведено 12 занятий с младшими школьниками в рамках работы с циклом бизнес-игр «Если хочешь быть лидером».

По теме исследования имеется четыре публикации:

- статья «Феномен лидерства в коллективе младших школьников» // Научно-издательский центр «Вестник науки». Фундаментальные и прикладные аспекты развития современной науки. – г. Уфа. - 2023 г.;

- доклад «Особенности проявления лидерских качеств младшем школьном возрасте»// Молодежь и наука XXI века. Современное начальное образование: проблемы и перспективы развития: материалы XXI научно-практической конференции студентов, аспирантов и школьников. Красноярский государственный педагогический университет им. В.П.Астафьева. – 2023;

- доклад «Бизнес-игры как средство формирования лидерских качеств младших школьников» // Принят в сборник научных трудов IX Международного форума по педагогическому образованию «Качество педагогического образования в условиях современных вызовов» (индексируется в базе РИНЦ);

- статья «Лидерские качества младшего школьника как психолого-педагогическая проблема»// Принята в сборник научных трудов IX Международного форума по педагогическому образованию «Качество педагогического образования в условиях современных вызовов» (индексируется в базе РИНЦ).

В ходе проведенного исследования были достигнуты следующие результаты:

1. Уточнены определения понятий «Лидерство», «Лидерские качества младших школьников». Конкретизированы пути формирования лидерских качеств младших школьников в России и в мире. Уточнено определение понятия «Бизнес-игры».

2. Определены критерии и уровни сформированности лидерских качеств младших школьников. Подобран специфический диагностический комплекс для проведения диагностики состояния уровня сформированности лидерских качеств младших школьников. Определены основные пути измерения лидерских качеств младших школьников.

3. Разработан цикл бизнес-игр «Если хочешь быть лидером», состоящий из трех разделов: «Ступени успеха», «Идеальная компания», «У нас есть проблема побольше». Каждый раздел включает в себя бизнес-игры, направленные на повышение уровня сформированности лидерских качеств младших школьников по одному из критериев: личностному, коммуникативному, деятельностному.

4. Прослежены изменения по критериям и уровням сформированности лидерских качеств младших школьников до и после работы с циклом бизнес-игр «Если хочешь быть лидером».

Таким образом, достигнута основная цель исследования, заключающаяся в том, чтобы на основе анализа теоретических источников разработать и обосновать цикл игр бизнес-игр по формированию лидерских качеств младших школьников и проверить опытно-экспериментальным путем его эффективность и результативность. Прослеживается положительная динамика у респондентов, что подтвердило результативность разработанного нами цикла «Если хочешь быть лидером».

Практическая значимость проведенного исследования заключается в том, что нами были предложены критерии и уровни сформированности лидерских качеств младших школьников, позволяющие их отслеживать.

Итогом нашего исследования является подтверждение вышесказанной гипотезы: цикл бизнес-игр способствует формированию лидерских качеств младших школьников.

ABSTRACT

Dissertation for the Master's degree in pedagogical education "Business games as a means of forming the leadership qualities of younger schoolchildren".

The volume is 134 pages, including 17 tables, 11 figures, 1 diagram, 6 appendices. The number of sources used is 103.

The purpose of the research is to study, scientifically substantiate and practically test the possibilities of using business games in the formation of leadership qualities in primary school children.

The object of the study is the process of formation of leadership qualities of younger schoolchildren

The subject of the study is presented by business games as a means of forming leadership qualities in primary school children.

The hypothesis of the study is the assumption that the process of forming the leadership qualities of younger schoolchildren will be effective if:

- the theoretical prerequisites for the formation of leadership qualities of younger schoolchildren have been identified and the concept of "leadership qualities of younger schoolchildren" has been concretized;

- the structure is defined and the process of formation of leadership qualities of younger schoolchildren is characterized;

- criteria have been developed and the levels of formation of leadership qualities of younger schoolchildren have been characterized;

- organizational and pedagogical conditions for the use of business games as a means of forming leadership qualities of younger schoolchildren have been developed, scientifically substantiated and implemented in the educational process.

The theoretical basis of the study was:

- theoretical and practical prerequisites for determining the leader and the process of forming leadership qualities (A.N. Lutoshkin, V.V. Petrovsky, L.I. Umansky, etc.);

- the question of synonymy of the concepts of "leadership" and "leadership"

(I.P. Volkov, R.L. Krichevsky, B.D. Parygin, M.V. Udaltsova, etc.);

- leadership styles (G.M. Andreeva, A.V. Zaporozhets, A.V. Petrovsky);

- the concept of pedagogical support in the process of formation of students' leadership qualities (S.V. Bogdarevskaya, O.S. Gazman, I.A. Kolesnikova, A.V. Mudrik, G.K. Selevko, etc.);

- identification of leadership qualities inherent in a leader (E.V. Gorokhova, D. Lori, A.G. Lutoshkin, T.V. Makhina, L.I. Umansky, A.G. Shmelev, etc.);

- situational theories of the formation of leadership qualities (J. Schneider, L. Carter, P. Pigors, etc.);

- the problem of leadership as a socio-the pedagogical phenomenon (K. Levin, R. Wood, S.A. Gib. T. Mitchell, etc.);

- the process of effective support and pedagogical support for the formation of children's leadership qualities (I.e. Vezhevich, A.G. Zalevskaya, O.N. Kapirenkova, etc.).

The following methods were used in the course of the study.

Theoretical: analysis of literature on the research problem, study of documents in the field of primary general education, generalization of pedagogical experience in the formation of leadership qualities of younger schoolchildren.

Empirical: observation, pedagogical experiment (ascertaining and forming).

Statistical: quantitative and qualitative analysis of research results.

The experimental base of the study was the Municipal Autonomous educational Institution "Secondary School No. 1 named after V.I.Surikov" in Krasnoyarsk. The study involved students of the initial stage of education, students of grades 3 in the number of 54 people.

In total, 12 classes were held with younger schoolchildren as part of the work with the cycle of business games "If you want to be a leader".

There are four publications on the research topic:

- article "The phenomenon of leadership in a team of junior schoolchildren"

// Scientific Publishing Center "Bulletin of Science". Fundamental and applied

aspects of the development of modern science. – Ufa. - 2023;

- report "Peculiarities of the manifestation of leadership qualities in primary school age"// Youth and science of the XXI century. Modern primary education: problems and prospects of development: materials of the XXI scientific and practical conference of students, postgraduates and schoolchildren. Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V.P.Astafyev. – 2023;

- the report "Business games as a means of forming leadership qualities of younger schoolchildren" // Was accepted into the collection of scientific papers of the IX International Forum on Pedagogical Education "Quality of pedagogical education in the context of modern challenges" (indexed in the RSCI database);

- the article "Leadership qualities of a junior schoolboy as a psychological and pedagogical problem"// Was accepted into the collection of scientific papers of the IX International Forum on Pedagogical Education "Quality of pedagogical education in the context of modern challenges" (indexed in the RSCI database).

In the course of the study, the following results were achieved:

1. The definitions of the concepts of "Leadership", "Leadership qualities of younger schoolchildren" were clarified. The ways of formation of leadership qualities of younger schoolchildren in Russia and in the world are specified. The definition of the concept of "Business games" has been clarified.

2. Criteria and levels of formation of leadership qualities of younger schoolchildren are determined. A specific diagnostic complex has been selected to diagnose the state of the level of formation of leadership qualities of younger schoolchildren. The main ways of measuring the leadership qualities of younger schoolchildren are determined.

3. A cycle of business games "If you want to be a leader" has been developed, consisting of three sections: "Stages of success", "Ideal company", "We have a bigger problem". Each section includes business games aimed at increasing the level of formation of leadership qualities of younger schoolchildren according to one of the criteria: personal, communicative, activity.

4. Changes in the criteria and levels of formation of leadership qualities of younger schoolchildren before and after working with the cycle of business games "If you want to be a leader" are traced.

Thus, the main goal of the study has been achieved, which is to develop and justify a cycle of business games on the formation of leadership qualities of younger schoolchildren based on the analysis of theoretical sources and to test its effectiveness and effectiveness by experimental means. There is a positive trend among respondents, which confirmed the effectiveness of the cycle "If you want to be a leader" developed by us.

The practical significance of the conducted research lies in the fact that we have proposed criteria and levels of formation of leadership qualities of younger schoolchildren, allowing them to be tracked.

The result of our research is the confirmation of the above hypothesis: the cycle of business games contributes to the formation of leadership qualities of younger schoolchildren.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. У подрастающего поколения актуальность формирования лидерских качеств очевидна, поскольку в современном обществе необходимо иметь людей с профессиональными навыками организатора и умением эффективно работать в команде. Такие качества могут быть свойственны исключительно людям, которые активно участвуют в жизни и имеют высокий уровень развития личности. В результате изучения психолого-педагогической литературы, можно сделать вывод о том, что лидерские качества формируются у детей в младшей школе уже с детства. Это возраст, когда закладывается фундамент для будущей личности человека.

Согласно обновленному ФГОС НОО третьего поколения, педагог должен придерживаться всестороннего развития личности обучающегося, а также личностно-ориентированного обучения, где ребенок является субъектом образовательного процесса. И здесь важно найти пути и средства для развития активной личности, а также нужно изучить предпосылки и процессы формирования лидерских качеств и условия их проявления. Чтобы социальное развитие личности ребенка находилось на высоком уровне, необходимо развивать у ребенка лидерские качества уже сейчас.

Психологическое развитие должно быть высоким. Это позволит максимально использовать все свои возможности в различных сферах жизни. А вот лидерские качества у каждого свои и они могут быть разными. Только очень немногие способны руководить людьми, организовывать их работу и управлять этим. В связи с этим одним из основных компонентов личности являются лидерские качества. Именно они помогут ребенку добиться существенных результатов в жизни.

Сегодня лидерство является одним из инструментов разрешения противоречия между потребностью ребенка в реализации своего потенциала и возможностями этого процесса.

Дети в возрасте 7-10 лет обладают лидерскими качествами и могут выполнять различные виды деятельности вне школы и за ее пределами.

Современная школа предоставляет возможность эффективно разрешать эти противоречия. У детей младшего школьного возраста лидерские качества целесообразно развивать в коллективе. Действительно, в этом возрасте дети в большей степени ориентируются на окружение, оценивают лидерские качества других, что способствует более успешному развитию лидерских качеств.

Обладание развитыми лидерскими качествами может стать залогом успеха ребенка в будущей жизни, так как их можно использовать в любой сфере профессиональной деятельности.

Исследование, проведенное в рамках научной деятельности по изучению лидерства и качеств, присущих лидеру, показывает, что у этого феномена богатая предыстория. Научные труды ученых и исследователей Н.П. Аникеевой, Н.И. Бирюкова, В.В. Бовичева, Л.А. Журавлевой, Е.А. Климова, Р.Л. Кричевского составляют методологическую базу отечественных исследований по проблеме формирования лидерских качеств.

Теоретические и практические предпосылки определения лидера и формирования лидерских качеств содержатся в трудах А.Н. Лутошкина, В.В. Петровского, Л.И. Уманского и др. Авторы И.П. Волков, Р.Л. Кричевский, Б.Д. Парыгин, М.В. Удальцова ставят под вопрос синонимичность понятий «руководство» и «лидерство».

Авторы Г.М. Андреевна, А.В. Запорожец, А.В. Петровский освещают в своих трудах стили лидерства и др.

Такие известные ученые как С.В. Бондаревская, О.С. Газман, И.А. Колесникова, А.В. Мудрик, Г.К. Селевко посвятили свои труды созданию концепции педагогического сопровождения обучающихся в процессе формирования у них лидерских качеств.

В отечественной науке изучения педагогических аспектов феномена лидерства можно выделить следующие периоды: в 20-30 годы XX века – развитие общественной активности (А.С.Макаренко), проблема «вожачества» (Е.А. Аркин, П.П. Блонский); в 60-80-е годы – развитие детского самоуправления (М.И. Рожков); проблемы зависимости лидерства от статуса в коллективе (Р.Х. Шакуров); соотнесение руководства и лидерства (Н.С. Жеребова, Б.Д. Парыгин); соотнесение руководства и лидерства в спортивных коллективах (Р. Л. Кричевский, М.М. Рыжак); подготовка организаторов и их деятельность в пионерских и комсомольских организациях (Б.З. Вульф, Б.Е. Ширвиндт).

Исследователи Е.В. Горохова, Д. Лори, А.Г. Лутошкин, Т.В. Махина, Л.И. Уманский, А.Г. Шмелев анализировали качества личности, присущие лидеру.

Теоретические и экспериментальные зарубежные исследования лидерства представлены ситуативными теориями (Дж. Шнайдер, Л. Картер, П. Пигорс), теорией лидерских черт (Ф. Гальтон, К. Бэрд, С. Смит, Д. Крюгер) и теориями «ожидания–взаимодействия» (С. Джибб).

К. Левин, Р. Вуд, С.А. Гиб. Т. Митчелл и другие исследовали проблему лидерства как социально-психологический феномен.

Т.Е. Вежевич, А.Г. Залевская, О.Н. Капиренкова и многие другие исследователи ставили главным вопросом своей трудовой деятельности процесс эффективности сопровождения и педагогической поддержки лидерства детей, а также являлись разработчиками программ и методик, направленных на процесс формирования лидерских качеств у детей.

Билл Джоржд и Питер Симс в своей книге «Уроки выдающихся лидеров» подробно объясняют, что сегодня особенно остро стоит проблема поиска эффективных методов развития личности и формирования лидерских качеств молодого поколения для быстрой интеграции в общество с оперативностью адаптации к новым условиям.

Исследование теоретических предпосылок проблемы формирования лидерских качеств младших школьников позволяют выделить ряд противоречий:

- *на государственном уровне*: между возрастающей потребностью общества и государства в лидерах и недостаточным вниманием системы общего начального образования к удовлетворению данной потребности;

- *на отраслевом уровне*: наличием большого количества исследований по формированию лидерских качеств младших школьников и отсутствием целенаправленных программ на эту тему в школе;

- *на личностном уровне*: потребностью каждого ребенка проявить себя и невозможностью поддержать эту потребность со стороны школы.

Обозначенные противоречия позволили актуализировать проблему исследования, заключающуюся в выявлении, научном обосновании, разработке и реализации программы «Бизнес-игры как средство формирования лидерских качеств у младших школьников».

Цель исследования: изучить, научно обосновать и практически проверить возможности использования бизнес-игр в формировании лидерских качеств у детей младшего школьного возраста.

Объект исследования: процесс формирования лидерских качеств младших школьников

Предмет исследования: бизнес-игры как средство формирования лидерских качеств у детей младшего школьного возраста.

Гипотеза исследования: процесс формирования у детей младшего школьного возраста лидерских качеств будет эффективным, если:

- выявлены теоретические предпосылки формирования лидерских качеств младших школьников и конкретизировано понятие «лидерские качества младших школьников»;

- определена структура и охарактеризован процесс формирования лидерских качеств младших школьников;

- разработаны критерии и охарактеризованы уровни сформированности лидерских качеств младших школьников;

- разработаны, научно обоснованы и реализованы в образовательном процессе организационно-педагогические условия использования бизнес-игр как средства формирования лидерских качеств младших школьников.

Для подтверждения выше сформулированной гипотезы исследования и в соответствии с целью, объектом и предметом исследования необходимо решить следующие *задачи*:

1. Изучить психолого-педагогическую литературу по проблеме формирования лидерских качеств детей младшего школьного возраста;

2. Определить содержание занятий, включающих бизнес-игры, направленных на формирование лидерских качеств;

3. Обосновать выбор диагностического инструментария и провести констатирующий срез по выявлению сформированности лидерских качеств младших школьников экспериментальной и контрольной групп;

4. Разработать и проверить опытно-экспериментальным путем результативности проведения занятий, включающих бизнес-игры, направленные на формирование лидерских качеств.

Методы исследования:

Теоритические: анализ литературы по проблеме исследования, изучение документов в области начального общего образования, обобщение педагогического опыта формирования лидерских качеств младших школьников.

Эмпирические: наблюдение, педагогический эксперимент (констатирующий и формирующий).

Статистические: количественный и качественный анализ результатов исследования.

Опытно-экспериментальной базой исследования являлось Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №1 им. В.И.Сурикова» г. Красноярска. В исследовании приняли участие обучающиеся начальной ступени образования, ученики 3 классов в количестве 54 человека.

Личное участие магистранта состоит в осуществлении и анализе результатов, выявлении теоретических предпосылок решения проблемы формирования лидерских качеств младших школьников, конкретизации понятия «лидерские качества» и «лидерство», определении критериев сформированности лидерских качеств младших школьников, выявлении, научном обосновании и реализации условий, способствующих формированию лидерских качеств младших школьников на основе проведения бизнес-игр и внедрению в образовательный процесс комплекса этих игр, обработке и анализе экспериментальных данных.

Основные этапы диссертационного исследования.

Первый этап включал анализ литературы по теме исследования, уточнялся категориальный аппарат исследования, изучалось состояние проблемы на теоритическом и практическом уровнях.

На *втором этапе* эксперимента изучалось состояние сформированности лидерских качеств младших школьников и осуществлялась разработка и реализация опытно-экспериментальной работы по формированию лидерских качеств младших школьников на основе проведения бизнес-игр.

Третий этап был посвящен анализу, обобщению, интерпретации полученных данных, уточнению теоритических положений, формулированию выводов, литературное оформление текста диссертации.

Научная новизна исследования:

- определены критерии сформированности лидерских качеств младших школьников;

- охарактеризованы уровневые характеристики сформированности лидерских качеств младших школьников.

Практическая значимость исследования: разработан и внедрен в образовательный процесс МАОУ СШ №1 им. В.И.Сурикова комплекс бизнес-игр, способствующий формированию лидерских качеств младших школьников. Полученные результаты исследования и комплекс бизнес-игр могут быть использованы при планировании и организации деятельности обучающихся начальной школы. По результатам исследования опубликованы 4 научных статьи.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись посредством проведения опытно-экспериментальной работы. Описанные в работе результаты исследования отражены в научных статьях:

- статья «Феномен лидерства в коллективе младших школьников» // Научно-издательский центр «Вестник науки». Фундаментальные и прикладные аспекты развития современной науки. – г. Уфа. - 2023 г.

- доклад «Особенности проявления лидерских качеств младшем школьном возрасте»// Молодежь и наука XXI века. Современное начальное образование: проблемы и перспективы развития: материалы XXI научно-практической конференции студентов, аспирантов и школьников. Красноярский государственный педагогический университет им. В.П.Астафьева. – 2023.

- доклад «Бизнес-игры как средство формирования лидерских качеств младших школьников» // Принят в сборник научных трудов IX Международного форума по педагогическому образованию «Качество педагогического образования в условиях современных вызовов» (индексируется в базе РИНЦ).

- статья «Лидерские качества младшего школьника как психолого-педагогическая проблема»// Принята в сборник научных трудов IX Международного форума по педагогическому образованию «Качество

педагогического образования в условиях современных вызовов» (индексируется в базе РИНЦ).

Основные положения, выносимые на защиту: в качестве критериев сформированности лидерских качеств младших школьников, выступают:

- *личностный* – выявление уровня сформированности лидерских качеств, умение адекватно оценивать свои поступки и возможности;

- *коммуникативный* – умение управлять собой, роль посредника при решении конфликтов, умение убедить группу действовать в соответствии с планом, умение отстаивать свою точку зрения, вариативность точки зрения,

- *деятельностный* – умение отстаивать свою точку зрения, знание и умение организаторской работы, умение координировать деятельность группы, умение взять инициативу, взятие ведущих ролей.

Объем и структура диссертации: работа состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка, приложений. Текст иллюстрирован таблицами, столбчатыми диаграммами, рисунками.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ

1.1. Исторические предпосылки формирования понятий «лидер» и «лидерские качества»

Лидерство – это социальное явление, проявляющееся во всех сферах жизни человека. На протяжении многих веков понятие «лидерство» исследуется многими науками.

Обращаясь к словарной литературе, находим, что лидерство трактуется через образ человека, стоящего во главе, руководителя политической партии, общественно-политической организации или вообще какой-нибудь группы людей. Второй вариант толкования данного термина – это человек, пользующийся авторитетом и влиянием в каком-нибудь коллективе (Толковый словарь под ред. С.И. Ожегова); лицо, идущее первым в каком-нибудь состязании (Толковый словарь под ред. Д. Н. Ушакова) [электронные словари].

Психологическая энциклопедия под редакцией А.Б.Альмухановой определяет понятие лидерства через отношения доминирования и подчинения, влияния и контроля в системе межличностных отношений группы [3].

По мнению философа Ф.В. Константинова, лидерство – это один из способов включения групповой деятельности, где индивид или группа выполняют роль лидера в соответствии с разработанными группой правилами поведения [49].

Так, «лидерство» в словарной литературе – это эффективный способ управления, который базируется на авторитете лидера.

Еще в древние времена многие ученые и исследователи занимались изучением вопросов лидерства, на это их наталкивали причины власти одних

людей над другими. Историки утверждают, что именно в этот период, период древней истории, существовал культ сильных и мужественных лидеров в обществе. В тоже время именно в древности в понятия лидер были заложены основные показатели, которые в дальнейшем стали рассматриваться как лидерские качества личности.

Обратимся к трудам древних мыслителей и их пониманию феномена лидерства.

Изначально лидером называли начальников и рядовых воинов, которые одержали победу или прославились в сражениях, т.е. стали героями. Такие люди отличались самоотверженностью и храбростью, могли взять на себя ответственность, поэтому были уважаемы в обществе, которое стремилось быть такими же храбрыми и доблестными.

Помимо этого, эллины называли героями мифических вождей горы Олимп. Так, именно Древняя Греция дала первое понимание термина «лидер». Как «героя», обладающего мужественностью и храбростью [43].

Однако не только с точки зрения героики рассматривался данный термин. Так, Геродот подчеркивал, что лидером может стать только человек, обладающий интеллектом, организаторскими способностями и сильным духом, способный повести за собой людей с верой в победу [28].

Сократ (470-327 гг. до н.э.) полагает, что миром должны править люди с высокими моральными качествами, обладающие умением быть образованными, честными и мудрыми [48]. Его ученик Платон утверждает, что лидером может стать только самый мудрый, самый благородный человек, а незнающие люди должны следовать указаниям [80].

В своем труде «О государственном строе Афин в V-IV веках до н.э.» Аристотель говорит о том, что у героев существовала своя система ценностей, на которую ориентировались люди в обществе [6]. Поэтому лидер у Аристотеля - это высшая форма проявления человеческого достоинства [7].

Гераклит считает, что в любом обществе должен быть наилучший, то есть лидер, самое важное качество в котором – это порядочность [43]. Конфуций полагает, что лидер является силой управления в государстве, которые могут влиять на государственный порядок [51].

Так, первое понимание термина «лидерство» рассматривается через призму человека управляющего другими, которому свойственны скромность, благородство, духовная красота и стремление к знаниям, истине.

На протяжении эпохи Средних веков феномен «лидерство» утратил свой нравственный смысл. Авторы того времени, такие как Аврелий Августин Блаженный, Фома Аквинский и их последователи утверждали, что лидер имеет божественное происхождение, его появление ознаменовано церковью, а значит и самим Богом. Они считали, что лидер – это высоко духовно нравственный человек, который, в отличие от обычных людей, может управлять другими [2].

Стоит заметить, что в средние века дефиниция лидерство включается в новую социальную систему. Лидером называют героя-рыцаря. Французский политик Жоф-фруа де Виллардуэн в подтверждении данной мысли в своем труде «Завоевание Константинополя» рассказывает про подвиги людей, которые сражались за Святую землю. Он показал храбрых рыцарей, которые ради веры оставили все, что им было дорого [24].

Именно во время средневековой эпохи лидер понимается как личность, на которую возложены определенные полномочия и который должен выполнять функции наместника высших сил и помогать людям. В это время правосудие в государственной системе ограничивалось рамками религиозных норм, нарушить которые никто не имел права и лидер здесь – это идеализированный образ, который обладает святостью авторитета.

Эпоха Возрождения, во время которой произошли множественные изменения в капиталистических отношениях общества, стала следующим этапом развития философской мысли о лидерстве и лидерских качествах.

Теория лидерства Никколо Макиавелли была господствующей вплоть до середины XVII века. Он предложил модель нового лидера, как руководителя новой формации, который значительно отличается от масс. Лидером является только тот, кто учитывает психологию людей массы, их моральные принципы и образ мыслей [65].

Во время эпохи Просвещения конца XVII - середины XVIII века на первый план общественной мысли вышли личностные качества лидера. Так, Вольтер разработал совершенно новую теорию лидерства и утверждал, что лидером может стать только личность с рациональным мышлением [27].

Французский философ Жан-Жак Руссо в своем труде «Об общественном договоре, или Принципы политического права» говорит о том, что источником лидерства является результат общественного договора о передаче власти правителю путем ограничения своих собственных полномочий [83].

Вплоть до XIX века исследователи феномена «лидерство» считали его тождественным понятием термина «правитель».

На протяжении времени философы, психологи и другие исследователи стали больше интересоваться тем способом появления лидера в обществе или группе людей.

Так, в своей работе «Основания психологии» Генри Спенсер одним из первых разделил тех, кто повелевает и тех, кто подчиняется [84].

Британский ученый Томас Карлайл в своем труде «Герои, культ героев и героическое в истории» определил условия становления героических личностей. Автор полагал, что в каждой эпохе мировой истории есть Великий Человек, которого можно назвать его спасителем и массами не следует соблазняться ложными героями. Их должны возглавить люди высшего уровня власти, дарованные Богом [43].

Для Фридриха Ницше лидер - это человек, который должен обладать сильной волей к власти и большой жизненной силой [71].

Габриель Тард утверждал, что самые главные качества лидера – социальное творчество, инициативность, харизма и оригинальность. По его мнению, только такие личности могут стать источником прогресса общества [86, 87].

Таким образом, можно заключить, что в историческом аспекте понятие «лидерство» трактуется через тенденции управленческой политики. Лидер – это человек, который стоит выше, чем другие, который способен к самостоятельности и творчеству. Это сверхчеловек, обладающий оригинальным мышлением, умеющий повести за собой людей и преследующий и представляющий интересы общества.

Г. Лебон выделил следующие качества, которые присущи лидеру: энергичность, активность, неограниченный ум, фанатизм своего дела, обаяние, яркость личности, оригинальность и правильность речи и приятный голос [56].

Здесь важно подвести итог о том, что именно работы и идеи Г. Тарда и Г. Лебона предопределили явление «харизматического лидерства».

С начала XX века началось экспериментальное изучение лидерства. Произошло это в связи с появлением новых тенденций, появившихся в психологии, во время которых сформировались такие подходы, как гештальтпсихология, бихевиоризм, психоанализ. Все они оказали большое влияние на развитие исследований процесса формирования лидерских качеств.

Зигмунд Фрейд, определяя феномен «лидерство» придерживался мнения, что это природное свойство человека, которое проявляется бессознательно. Он называл следующие качества лидера: нарциссизм, уверенность, высокая сила, жажда власти [99].

Немецкий социолог М. Вебер в противовес психоаналитической концепции выдвинул понятие «харизматического лидера». Он говорил о том, что лидер должен обладать способностью заряжать толпу энергией, иметь

необычную внешность, отличаться независимостью, обладанием навыка в ораторском искусстве, желанием быть в центре внимания, а также вежливой и грамотной речью [22].

Направление изучения личностных качеств, присущих лидеру, в первой половине XX века находится под влиянием образовавшихся новых подходов изучения данного феномена.

Г.В. Олпорт, основываясь на теории Ф. Гальтона, в конце XX века разработал «Теорию черт», которая гласила, что лидерские качества – это устойчивые и неизблемые черты личности, которые помогают выбрать модель поведения в различных ситуациях [74].

Таким образом, можно заключить, что в зарубежной литературе лидер – одаренная личность, занимающая центральное положение в группе и обладающая следующими личностными качествами: энергичность, активность, любовь к своему делу, обаяние, уверенность и харизма.

Рассмотрим позиции отечественных ученых, которые занимались феноменом лидера и присущих ему личностных качеств.

Эксперты начали изучать проблему лидерства с конца 1960-х до начала 1970-х годов прошлого столетия. Когда-то, до этого времени, исследователи использовали термин «вожачество» вместо термина «лидерство», ограничивая его применение только в детских коллективах. Важно, что до этого момента понятия «лидерство» и «руководство» рассматривались в синонимичном семантическом поле.

Первый в отечественной литературе развернутый сравнительный анализ дифференциации феноменов «лидерство» и «руководство» провел советский и российский философ Борис Дмитриевич Парыгин. Он говорил о том, что лидер – это человек, который стоит во главе какой-либо группы, способный в максимально сжатые сроки достичь групповых эффектов с оптимальной затратой сил. Лидер использует неформализованные ресурсы: ценности, потребности группы, ее ожидания и стремления, он ведет

за собой. В то время, как руководитель управляет коллективом через административный, формальный ресурс и направляет группу в нужном ему направлении [76].

О.В. Евтихов отмечает, что лидер – это ведущий группы, обладающий организаторскими способностями и занимающий центральное место в группе [34].

Р.Л. Кричевский отмечает, что лидер должен обладать организационным умением, эмоциональным интеллектом и умением управлять, не навязывая свою точку зрения [53].

К.А. Уманский в своей работе «Лидерские роли в советском обществе» рассказал о следующих лидерских качествах: организованность, эмоциональность, эрудированность, мотивированность к деятельности [90].

Таким образом, ученые XIX века в своих трудах рассматривают лидерство, как социальное явление, в котором лидер обладает организаторской способностью, эрудицией, эмоциональным интеллектом, эрудированностью, мотивированностью к деятельности, занимающий центральное место в группе.

На сегодняшний день феномен «лидерство» и поиск качеств, присущих лидеру, является одним из самых актуальных вопросов в педагогической практике.

Е.А. Аркин изучал феномен лидерства в контексте вожачества. Опираясь на научные труды своих предшественников, он составил 23 качества, которые характеризуют успешного лидера, например, такие как высокие умственные способности, уровень технической подготовки, активность, инициативность, общительность, настойчивость, самообладание, наблюдательность, самостоятельность, организованность, самокритика, работоспособность и др. [8].

К проблеме лидерства в детских группах также обращался П. П. Блонский. Он отмечал, что лидер - умный, инициативный и ловкий ребенок.

При этом в менее развитом коллективе интеллект отходит на второй план и его место занимает физическая сила. П.П. Блонский заявил, что лидер обладает теми качествами и способностями, которые для данного коллектива являются идеальными [21].

В советское время А.С. Макаренко решил проблему лидерства через призму коллектива. Антон Семенович ставит перед коллективом важное условие – каждый член группы должен суметь взять на себя ответственность. Важное условие его теории – это варьирование позиций ведущего-ведомого. Он считал, что каждый ребенок может быть лидером, а высота организованности коллектива зависит от того, насколько каждый из ребят может быстро перестроиться для любой задачи [64].

По результатам анализа отечественных исследований по изучению феномена лидерства, можно сделать вывод о том, что в XIX – XX веках российские ученые активно интересовались феноменом «лидерство» и личностными качествами, присущих лидеру.

Подводя итог, можно сказать, что лидер – это активная личность, которая способна вдохновлять, «заряжать» новыми идеями, быть убедительным и ответственным. Он обладает идеальными психологическими качествами, которые отличают его от остальных.

Ральф Стогдилл и Ричард Манн в 1959 году, проанализировав опыт своих предшественников, выделили следующие лидерские качества: наличие интеллекта, положительное доминирование над другими, коммуникабельность, активность, энергичность и знание дела [85].

Уоррен Беннис, известный американский психолог, провел исследование, в котором изучал около 90 успешных лидеров и определил группы лидерских качеств: интеллектуальные способности, черты характера личности и приобретенные умения. Он предложил лидерам делиться своей властью в группе для того, чтобы люди в коллективе могли ощутить свою важность и значимость для данного дела [18] (см. таблицу 1).

Группы лидерских качеств по У.Беннису

Интеллектуальные способности	Черты характера личности	Приобретенные умения
Ум и логика	инициативность	Умение заручаться поддержкой
Рассудительность	Гибкость	Умение кооперироваться
Проницательность	Бдительность	Умение брать на себя ответственность
Оригинальность	Созидательность	Умение убеждать
Концептуальность	Честность	Умение быть надежным
Образованность	Личностная целостность	Умение шутить и понимать юмор
Знание дела	Смелость	Такт и дипломатичность
Речевая развитость	Самоуверенность	Умение меняться
Любознательность	Уравновешенность	Умение организовывать
интуитивность	Независимость	Эмпатичность

По мнению Джона Хемфилла, лидер должен обладать следующими личностными качествами: упорство и целеустремленность, умение мотивировать, уверенность в себе, ответственность за себя и за других, надежность, высокая степень компетентности, аналитический склад ума, самоконтроль, умение выстроить правильный стиль общения, желание к саморазвитию [101].

Таким образом, при теоретическом анализе литературы можно сделать вывод о том, что лидерство – это психологический феномен, который характеризуется воздействием одного человека на другого или группу. Лидер обладает следующими личностными качествами: честность, справедливость, ответственность, коммуникабельность, творческое мышление, решительность и организованность.

1.2 Лидерские качества в младшем школьном возрасте

Американский ученый Д.М. Барнс говорит о том, что лидерство – это способность поднять человеческое видение на уровень более широкого кругозора, вывести эффективность деятельности человека на более высокий уровень стандартов, а также способность личности выходить за рамки [11].

Младший школьный возраст - это особый период развития личности, в котором развиваются такие качества, как произвольная регуляция поведения и деятельности, содержательные рефлексии, планирование деятельности, ориентированность на других детей.

Переход на данный этап взросления означает, что у младшего школьника формируются основные качества его личности, появляются и развиваются различные формы отношения к окружающим людям (социальным средам) и к собственной деятельности.

Л.С. Выготский говорит о том, что младший школьный возраст - это период, во время которого происходит качественно быстрая перестройка познавательных и когнитивных процессов. Именно в этом возрасте появляется произвольность регуляции поведения, мотивационная сфера переходит на новый уровень, ребенок действует, опираясь на сознательные цели, новые роли и правила поведения [17].

Актуальность изучения лидерских качеств у детей младшего школьного возраста обусловлена тем, что именно в период начальной школы создаются предпосылки для проявления детьми своих лидерских качеств.

В свою очередь, развитие лидерских качеств младших школьников положительно влияет на сплоченность коллектива, характер взаимодействия и эмоциональную окраску взаимоотношений обучающихся, создает возможности для решения и профилактики конфликтов в коллективе.

Лидерские качества младших школьников - это совокупность внутренних особенностей личности, способствующие эффективному проявлению лидерской позиции.

Формирование лидерских качеств у младших школьников, в основном, происходит через включение детей во внеурочные мероприятия, которые способствуют обогащению индивидуального опыта каждого ребенка.

Наблюдая за младшими школьниками, можно составить словестный портрет ребенка-лидера: он активно взаимодействует с другими детьми, коллектив на его любые предложения всегда откликается, он инициативен, исполнитель, самостоятелен, обладает адекватной самооценкой и адаптивным поведением, у него присутствует обогащенное речевое развитие и эмоциональный интеллект.

А.С. Залужный говорит о том, лидеры в детском коллективе бывают временные, которые проявляются в какой-либо социальной ситуации, и постоянные. Также автор замечает, что дети не рождаются лидерами, а становятся в процессе социализации [39].

А.С. Макаренко размышляет на тему о том, что в коллективе роли лидера должны меняться: сегодня лидер один ребенок – завтра другой, что позволяет ребенку быть на месте в разных социальных ситуациях и побывать в разных ролях [64].

Д.В. Менджерицкая, в подтверждении теории А.С. Макаренко, рассуждает о том, что дети должны приобрести разный опыт: опыт управления и опыт подчинения. Это очень важно для социализации и развития личности каждого ребенка [66].

Для нас портрет лидера младшего школьника можно представить в виде активной и ответственной личности, которая может повести за собой остальных детей, скоординировать их деятельность, а также мирно разрешить конфликты в группе.

Существует множество подходов в определении факторов, влияющих на формирование лидерских качеств и лидерской позиции ребенка.

Во-первых, формирование лидерских качеств младших школьников может быть обусловлено воздействием биологических факторов.

Доктор психологии Р.Л. Кричевский в своем труде «Лидерство как структурный феномен» пишет, что здоровье является состоянием организма, при котором все его органы работают правильно. По его мнению, лидеру необходимо иметь сильную нервную систему, быть энергичным и выносливыми, потому что он является вдохновителем для своего коллектива [53].

Второе обстоятельство - учет и контроль индивидуальных особенностей характера у детей младшего школьного возраста.

Известный российский психофизиолог, А.В. Петровский, в своей работе «Личность. Деятельность. Коллектив» акцентирует свое внимание на детском темпераменте, говоря о том, что он непосредственно влияет на проявление лидерства. Темперамент – это врожденные особенности человека, которые обуславливают интенсивность и скорость реагирования и степени эмоциональной возбудимости и уравновешенности, определяющий особенности приспособления к окружающей среде. Его исследования показали, что лидером, чаще всего, становятся дети с высоким уровнем общительности: холерики и сангвиники [78].

Третий важный фактор, который влияет на формирование лидерских качеств младшего школьника – это поддержка ребенка со стороны в его стремлении к успеху в работе.

Р.Л. Кричевской и Е.М. Дубовская на наглядном примере показывают, что дети в 7-9 лет стремятся к самостоятельности и демонстрации своих успехов взрослым, требуя от него одобрения [54].

Реакция взрослых важна: положительная оценка даст толчок ребенку к продолжению развития деятельности, отрицательная реакция может погасить

весь импульс. После получения одобрения со стороны взрослых, ребенок начинает гордиться за свои достижения. Таким образом, степень его активности повышается, что может способствовать проявлению активного лидерского поведения [17].

Важным фактором формирования лидерских качеств младшего школьника является удовлетворение его потребности в признании.

Возраст 6-7 лет ознаменуется появлением детского самолюбования, которое является мощнейшим толчком для развития ребенка. Младший школьник старается превзойти своих сверстников в чем-либо.

Дж. Боуби и М. Эйнсворт являются основателями теории привязанностей. По их мнению, опыт отношений с матерью в раннем возрасте может повлиять на формирование образа «Я», и, как следствия, проявления лидерских качеств ребенка. Ребенок, начиная со своих первых дней жизни, нуждается в материнской защите, что в дальнейшем ему позволит успешно взаимодействовать с другими людьми и быть автономным [16].

Л.И. Уманский изучив появление у ребенка эмоционального отношения к себе, и, проведя аналогию с «Я-концепцией», вывел новое социальное образование – стремление быть признанным через коллектив, который может эту потребность удовлетворить [90].

Пятым важным фактором, который может повлиять на формирование лидерских качеств, можно назвать оценивание деятельности ребенка взрослыми.

Я.Л. Коломинский говорит о том, что дети, прежде всего, оценивают и руководствуются теми качествами, которые оценили учитель или родители. Разумеется, получение одобрения не должно стать для детей самоцелью. Отсюда следует, что задача педагога и родителя – создать ребенку условия для проявления себя и адекватного оценивания этого проявления [48].

Таким образом, обобщив все вышесказанное, можно сказать, что сегодня наиболее актуальным стал вопрос социально-позитивного опыта формирования лидерских качеств младших школьников.

Основные лидерские качества, присущие детям младшего школьного возраста, можно назвать следующие: коммуникабельность, эмпатичность, ответственность, инициативность, интеллект, организованность.

Процесс формирования лидерских качеств младших школьников должен строиться на основе сотрудничества и взаимного уважения детей и значимых взрослых для ребенка.

1.3 Анализ результатов диагностического среза по изучению сформированности лидерских качеств младших школьников на начало опытно-экспериментальной работы

Проблема формирования лидерских навыков у младших школьников является одной из наиболее сложных и важных аспектов современной педагогики.

Детский возраст является периодом активного развития личности, поиска себя и выявления своих склонностей и способностей. Именно младший школьный возраст является резервным периодом для дальнейшего развития личности.

Методы диагностирования лидерских способностей младших школьников направлены на выявление личности ребенка как лидера и его положения в группе сверстников, где он играет важную роль.

В ходе проведения педагогической диагностики учитель может получить информацию о лидерских качествах младших школьников и корректировать их работу. Через какое-то время учитель сможет наблюдать за тем, как совершенствуются лидерские качества у учеников.

Целью констатирующего эксперимента является определение уровня формирования лидерских качеств у детей младшего школьного возраста. В соответствии с данной целью, нами были выявлены следующие задачи:

- определение критериев, показателей лидерских качеств у младших школьников, сообразно уровням их проявления;
- подбор диагностического инструментария по определению актуального уровня наличия лидерских качеств у младших школьников;
- апробация диагностических методик по определению актуального уровня наличия лидерских качеств у младших школьников;
- обработка результатов – осуществление количественного и качественного уровня полученных результатов.

Основываясь на теоретическом анализе литературы (У. Беннис, М. Вебер, Н.С. Галеева, М.Ф. Емельянова, Г. Лебон, А.С. Макаренко, Б.Д. Парыгин, А. Л. Уманский, Дж. Хемфилл) по теме исследования, нами были выделены следующие критерии: личностный, коммуникативный и деятельностный и определены их показатели.

Показателями *личностного критерия* являются самостоятельность, любознательность, креативность, активность, подвижность, уверенность в себе, решительность, смелость, эмоциональность, адекватная оценка своих неудач, наблюдательность, эмпатичность (Р.Л. Кричевский, У. Беннис).

Показателями *коммуникативного критерия* являются умение отстаивать свою точку зрения, умение общаться с другими людьми, умение убедить и повести за собой команду, умение дискутировать, грамотно и убедительно обосновать мотивы своей деятельности. Ребенок-лидер демонстрирует более высокий, чем другие дети уровень общей активности и заинтересованности в общении, игре, занятиях и других видах деятельности (А.Л. Уманский, Дж. Хемфилл).

Деятельностный критерий характеризует способность влиять на окружающих людей, способность урегулировать конфликт, возникший в

группе, не ущемляя при этом права и мнения участников, проявление активности при работе в группе, умение организовать работу в группе и умение координировать ее деятельность (Б.Д. Парыгин, Р. Стогдилл).

Выше обозначенные критерии были распределены по трем уровням своего проявления в младшем школьном возрасте: высокий, средний, низкий (см. таблицу 2).

Таблица 2

Критериальные характеристики сформированности лидерских качеств младших школьников

Критерии \ Уровни	Высокий	Средний	Низкий
Личностный	<ul style="list-style-type: none"> - адекватная самооценка - занимает ведущие позиции в классе - инициативен - самостоятелен - эмпатичен - любознателен - активен - подвижен 	<ul style="list-style-type: none"> - адекватная самооценка - ситуационно активная личность - чаще всего делегируемая свои полномочия другим, боясь взять на себя ответственность 	<ul style="list-style-type: none"> - занимают позиции «отверженных» - сложность быть в центре внимания они – неловкие, стеснительные - неуверенность в себе - ожидание одобрения других
Коммуникативный	<ul style="list-style-type: none"> - активное общение со сверстниками - грамотность обоснования своих мотивов - умение повести за собой остальных - роль посредника при решении конфликтов 	<ul style="list-style-type: none"> - выстраивание общения со сверстниками, приводящее к результату - трудности отстаивания своей точки зрения - вариативность точки зрения 	<ul style="list-style-type: none"> - не стремятся к активному общению со сверстниками - трудности в общении с другими детьми - часто соглашаются с мнением остальных - зачастую меняют свою точку зрения в зависимости от мнения большинства

	-активно вступают в дискуссию, если имеют отличное от окружающих мнение, приводят аргументы в пользу своей точки зрения.	- критика деятельности другого человека, не предлагая ничего своего.	- плохо вступают в контакт
Деятельностный	<ul style="list-style-type: none"> - проявление активности при работе вгруппе, - взятие инициативы в свои руки - умение организовать деятельность других - умение привлечь сверстников к той или иной деятельности - генераторы идей, предложение дополнительных правил - выбирают ведущие роли 	<ul style="list-style-type: none"> - проявление временной (ситуативной) активности - организация деятельности других, но при помощи из вне - трудности при решении проблем - сложность организации групповой работы 	<ul style="list-style-type: none"> - не проявление активности - стараются найти того, кто сможет организовать их деятельность - часто нуждаются в помощи, при проведении групповой работы - чаще выбирают ведомые роли.

Наиболее полно уровень сформированности лидерских качеств младших школьников позволяют оценить предложенные в таблице 4 методики (см. таблицу 3).

Таблица 3

Методы изучения состояния сформированности лидерских качеств младших школьников

Критерии	Инструменты измерения показателей
Общий уровень сформированности лидерских качеств по трем критериям	- Методика «Диагностика лидерских качеств» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий);
Личностный	-Методика «Я - Лидер» (разработан Е. С. Федоровым, О. В. Ереминым, модифицирован Т.

Продолжение таблицы 3

	А. Мироновой); - Методика «Лесенка» (В.Г.Щур модификация для младших школьников).
Коммуникативный	- Методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС))
Деятельностный	- Методика «Самооценка лидерства в деятельности» (Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов)

Ясно, что показателями степени сформированности лидерских качеств младших школьников выступают мера и целостность проявления основных критериев: личностного, коммуникативного и деятельностного.

Стоит отметить, что в программе «Приоритет-2030» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации ставится в приоритет формирование и последующее развитие лидерских качеств у детей, поскольку они входят в комплекс умений soft skills и отвечают за успешную реализацию ребенка в учебе, карьере и в жизни. Такие качества являются универсальными и не имеют отношения к конкретной сфере деятельности.

Экспериментальное исследование проводилось на базе школы МАОУ СШ №1 им. В.И.Сурикова г. Красноярск. В эксперименте приняли участие ученики 3-х классов (9-11 лет), 54 человека: 3 «А» класс – 27 человек, 3 «Б» класс – 27 человек. 3 «А» класс является экспериментальной группой, 3 «Б» класс – контрольной группой. (Приложение А).

Методикой №1 «Диагностика лидерских качеств» мы измеряли общий уровень сформированности лидерских качеств по трем критериям: личностному, коммуникативному и деятельностному. (см. Приложение А)

Данная методика показала, что в экспериментальной группе 13 детей (38%) показали низкий уровень сформированности лидерских качеств, а в контрольной группе - 10 детей (37%). Эти дети сталкиваются с проблемами в управлении, плохо взаимодействуют друг с другом, а при проведении групповых занятий чаще выбирают роли попроще. Они чувствуют себя неловко, стеснительно, им трудно объяснить правила школьной игры,

находясь в классе. Дети, не уверенны в своих силах, ожидают одобрения своей деятельности от взрослых. Они охотно соглашаются со всем, изменяют свое мнение, если оно отлично от других, и немедленно выполняют требования взрослых.

Средний уровень сформированности лидерских качеств в экспериментальной группе показали 7 детей (26%), в контрольной группе - 15 детей (56%). Эти дети адекватно оценивают себя, иногда испытывают трудности с организацией групповой работы: они не знают правил организации совместной деятельности, но при этом активно участвуют в совместной работе и могут изменить ее, не прислушиваясь к другим. Они критикуют не свою точку зрения, а мнение другого человека. Эти дети ситуативно проявляют свою активность, любознательность и подвижность.

Высокий уровень сформированности лидерских качеств в экспериментальной группе показал 7 человек (26%), в контрольной группе – 2 человека (7%). Дети активно участвуют в дискуссиях, даже если их мнение отличается от мнения сверстников и взрослых, они пытаются обоснованно доказать свою точку зрения. Они хорошо взаимодействуют с другими взрослыми и детьми. Дети этого возраста хорошо разбираются в людях, могут организовать групповую игру, умеют организовывать игру, отлично владеют собой. Эти дети занимают ведущие позиции в классе, с ними все хотят дружить. Они инициативны, подвижны, ответственны. (см. таблицу 4), (см. рисунок 1).

Таблица 4

Количественные результаты определения уровня сформированности лидерских качеств младших школьников

Уровни	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	Число	Процент	Число	Процент
Низкий	13	38%	10	37%
Средний	7	26%	15	56%
Высокий	7	26%	2	7%

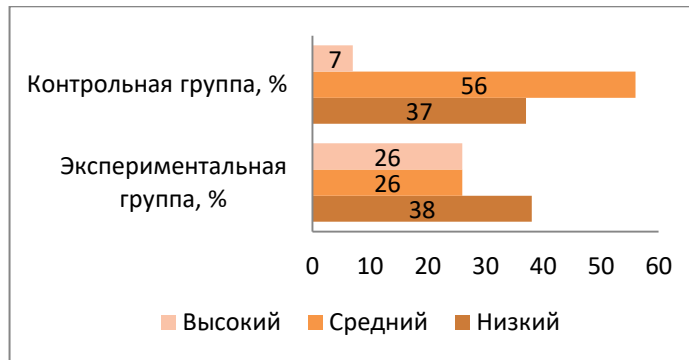


Рисунок 1. Количественные результаты определения общего уровня сформированности лидерских качеств младших школьников

Методика №2 «Я – лидер» направлена на выявление *личностного критерия* и определение уровня следующих лидерских качеств: инициативность, самостоятельность, эмпатичность, любознательность, активность, подвижность. (см. Приложение Б).

На основании результатов, полученных в ходе проведения данной диагностической методики, выявлено, что в экспериментальной группе большинство детей, а именно 14 человек (52%) показали низкий уровень сформированности лидерских качеств. В контрольной группе низкий уровень выявлен у 15 детей (56%). Эти дети занимают позиции «отверженных» в классе, им сложно быть в центре внимания, обладают неловкостью, стеснительны, не уверены в себе, ожидают одобрения своей деятельности от других.

Средний уровень сформированности лидерских качеств в экспериментальной группе показали 9 детей (33%), в контрольной группе 7 детей (26%). Эти дети ситуативно являются активными, чаще всего делегируют свои полномочия другим, боясь взять на себя ответственность.

Высокий уровень развития сформированности лидерских качеств в экспериментальной группе показали 4 ребенка (15%), а в контрольной 5 детей (18%). Эти дети занимают ведущие позиции в классе, инициативны, самостоятельны, активны, любознательны. (см. таблицу 5), (см. рисунок 2).

Количественные результаты уровня сформированности личностного критерия лидерских качеств младших школьников

Уровни	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
Низкий	14	52%	15	56%
Средний	9	33%	7	26%
Высокий	4	15%	5	18%

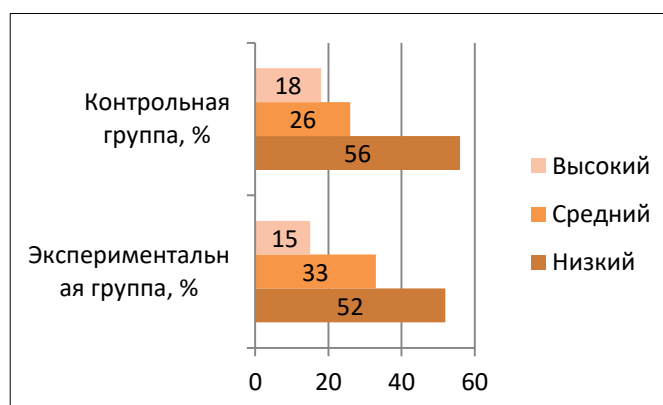


Рисунок 2. Количественные результаты уровня сформированности лидерских качеств младших школьников по личностному критерию

Диагностическая методика №3, модифицированная для младших школьников, «Лесенка» позволяет определить уровень развития самооценки обучающихся младших классов. Самое главное здесь – обращать внимание на ту ступеньку, которую выделит для себя ребенок.

Считается нормой, если ребенок оценивает себя как «хороший» или «самый хороший», поскольку этот возраст отличается адекватной завышенной самооценкой. (см. Приложение В).

На основании результатов, полученных в ходе проведения данной диагностической методике, выявлено, что в экспериментальной группе 8 детей (30%) показали низкий уровень развития самооценки. В контрольной группе низкий уровень выявлен у 6 детей (22%). Они не уверены в себе, мало говорят о том, что они делают, и часто ждут одобрения со стороны взрослых.

Средний уровень развития самооценки в экспериментальной группе показали 13 детей (48%). В контрольной группе 15 детей (56%) показали средний уровень. Эти дети адекватны по отношению к себе. Они могут объяснить, почему не поднялись выше. Они говорят следующие фразы: «Я выбрала не лучшую ступеньку из-за того, что не убирала в комнате» и т.д.

Высокий уровень развития самооценки в экспериментальной группе и в контрольной группах показали по 6 человек (22%). Эти дети выбирали самые высокие ступеньки, потому что их дома хвалят. Четыре ребенка из контрольной группы воспитываются одиночно, а это значит, что все внимание родителей направлено только на него, что может привести к неадекватной самооценке ребенка. (см. таблицу 6), (см. рисунок 3).

Таблица 6

Количественные результаты определения уровня развития самооценки

Уровни	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
Низкий	8	30%	6	22%
Средний	13	48%	15	56%
Высокий	6	22%	6	22%

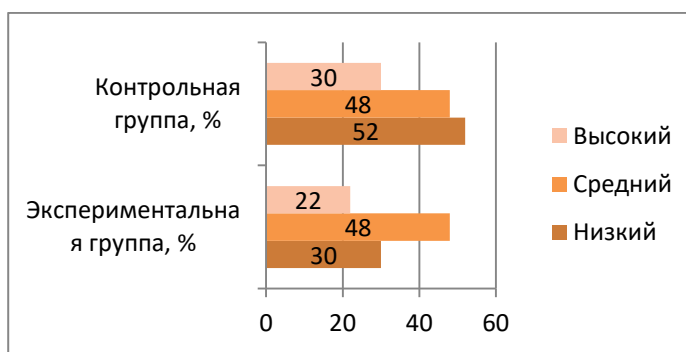


Рисунок 3. Количественные результаты определения уровня развития самооценки

Следующая методика «Коммуникативные и организаторские склонности» направлена на выявление, соответственно, развитых коммуникативных и организаторских способностей младшего школьника по коммуникативному критерию. (см. приложение Г)

Проанализировав данные, полученные после проведения данной диагностики, выяснилось, что в экспериментальной группе коммуникативные и организаторские склонности, развитые на высоком уровне в экспериментальной группе, присущие следующим детям - 6 человек (22%), а в контрольной группе – 8 человек (30%). Они чувствуют себя комфортно в незнакомом месте, с удовольствием помогают друзьям и близким.

Средний уровень развития коммуникативных и организаторских способностей в экспериментальной группе наблюдается у 12 человек (44%), а в контрольной группе – у 12 человек (44%). Эти дети стремятся к новому знакомству, умеют аргументировать свою позицию и планировать свои действия. В то же время, коммуникативно-организационные склонности младших школьников необходимо развивать, потому что они не обладают достаточной устойчивостью.

К группе с низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей в экспериментальной группе относятся 9 человек (34%), а в контрольной группе – 7 человек (26%). Они не стремятся к общению, чувствуют себя зажатыми в незнакомой обстановке, любят уединение, не проявляют инициативы и не берут на себя никакой ответственности (см. таблицу 7), (см. рисунок 4).

Таблица 7

Результаты уровня развития коммуникативных и организаторских умений, обучающихся (по методике «КОС») по коммуникативному критерию

Уровни	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	Число	Процент	Число	Процент
Низкий	9	34%	7	26%
Средний	12	44%	12	44%
Высокий	6	22%	8	30%

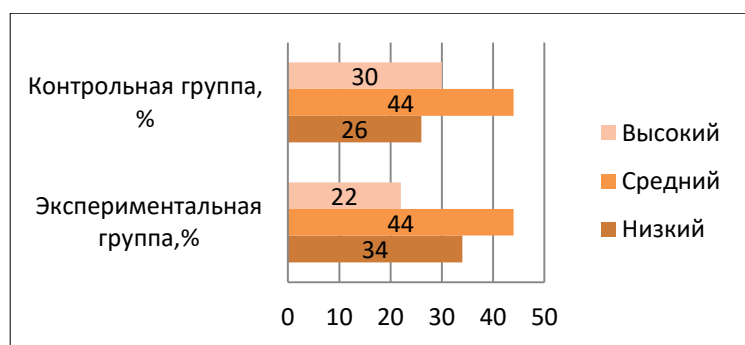


Рисунок 4. Результаты уровня развития коммуникативных и организаторских умений обучающихся (по методике «КОС») по коммуникативному критерию

Следующая методика «Самооценка лидерства в совместной деятельности», которая была направлена на определение уровня развития лидерских качеств в совместной деятельности *по деятельностному критерию*, показала, что у 14 человек (52%) в экспериментальной группе наблюдается высокий уровень развития лидерских качеств, в контрольной группе - у 4 человек (15%). Они проявляют активность в работе группы, берут инициативу в свои руки, умеют организовывать себя и других, умеют привлечь сверстников к деятельности, не вступая с ними в конфликт, они являются генераторами идей и всегда выбирают ведущие роли. (см. Приложение Д).

Средний уровень проявления лидерских качеств в экспериментальной группе показали 12 детей (44%), в контрольной - 10 детей (37%). Эти дети проявляют активность временно (ситуативно), когда им что-то интересно, могут организовать себя, но при организации других у них возникают трудности, им сложно организовать групповую работу, они не хотят прислушиваться к мнению группы, стараются свою позицию ставить во главе угла.

На основании результатов, полученных в ходе проведения данной диагностической методики, выявлено, что в экспериментальной группе 1

человек (4%) показал низкий уровень проявления лидерства в совместной деятельности. В контрольной группе низкий уровень выявлен также у 13 детей (48%). Эти дети совсем не проявляют активность, стараются найти того, кто может организовать их, часто нуждаются в помощи при выполнении групповой работы, чаще выбирают ведомые роли (см. таблицу 8), (см. рисунок 5).

Таблица 8

Количественные результаты определения уровня лидерства в совместной деятельности по деятельному критерию

Уровни	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
Низкий	1	4%	13	48%
Средний	12	44%	10	37%
Высокий	14	52%	4	15%

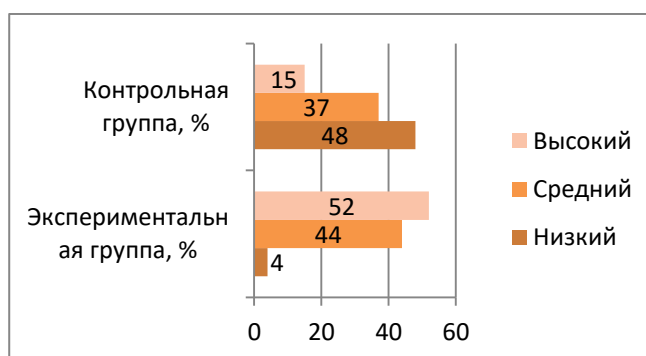


Рисунок 5. Количественные результаты определения уровня проявления лидерских качеств по деятельному критерию

Обобщение данных констатирующего эксперимента позволило определить уровень сформированности лидерских качеств у обучающихся начальной школы контрольной и экспериментальной групп по личностному, коммуникативному и деятельностному критерию.

Количественные результаты проведенного первичного диагностического среза представлены ниже (см. таблицу 9), (см. рисунок 6).

Уровень сформированности лидерских качеств младших школьников в экспериментальной и контрольной группах на начало опытно-экспериментального исследования

Критерии	Уровни					
	Высокий		Средний		Низкий	
	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Личностный	12%	28%	68%	64%	20%	8%
Коммуникативный	28%	12%	64%	68%	8%	20%
Деятельностный	24%	28%	36%	44%	40%	28%
Общий:	21,3%	22,6%	56%	58,7%	22,7%	18,7%

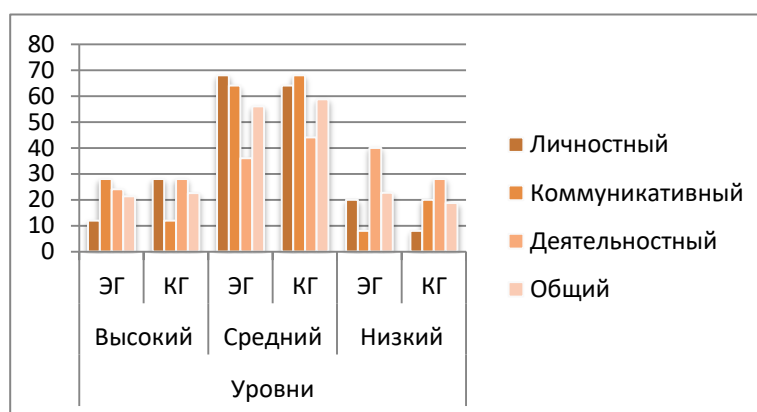


Рисунок 6. Уровни сформированности лидерских качеств младших школьников в экспериментальной и контрольной группах на начало опытно-экспериментального исследования

Сравнение выборок путем вычисления t-критерия Стьюдента показало отсутствие достоверных различий между экспериментальной и контрольной группой полученных результатов констатирующего среза на начало опытно-экспериментального исследования (см. таблицу 10).

Таблица 10

Направление и достоверность различий сдвига в экспериментальной и контрольной группах по критериям сформированности лидерских качеств

младших школьников на начало опытно-экспериментального исследования (с помощью t-критерия Стьюдента)

Критерий ЛК	Уровень сформ. ЛК	t эмп.	t крит. двустор.		Принимается гипотеза H ₀	Принимается гипотеза H ₁
			p≤0.05	p≤0.01		
Личностный	Высокий	1,568	2,776	4,604	Значимых различий нет	
	Средний					
	Низкий					
Коммуникативный	Высокий	1,243	2,776	4,604	Значимых различий нет	
	Средний					
	Низкий					
Деятельностный	Высокий	0,856	2,776	4,604	Значимых различий нет	
	Средний					
	Низкий					

Проанализировав полученные данные в ходе изучения и анализа критериев сформированности лидерских качеств младших школьников стоит актуализировать, что формирование лидерских качеств у младших школьников – это актуальный вызов современного общества.

Таким образом, можно заметить, что уровень сформированности лидерских качеств младших школьников в контрольной и в экспериментальной группах находятся, в целом, на одинаковом уровне. Обучающиеся, в основном, испытывают трудности в самоуправлении, знают правило групповой работы, но не всегда могут выполнить функции организаторов, а при организации товарищей в одну общую деятельность не стараются проявлять эмпатию и заинтересовать их, также затрудняются в контроле работы товарищей.

Именно этот факт и определил содержание формирующего опыта по формированию лидерских качеств младших школьников посредством использования бизнес-игр.

Выводы по главе 1

В данной главе был рассмотрен теоретический анализ литературы по теме исследования, что позволяет сделать следующие обобщения.

1. Проблема лидерства сегодня широко изучается в научной литературе, что обусловлено вызовами времени, социально-экономическим устройством современного общества. Поэтому единого понятия «лидерство», которое бы отражало всю его суть, крайне трудно. В данной работе ключевой содержательной характеристикой лидерства становится способность воздействовать на отдельные личности или группы для достижения поставленных задач (Л.И. Уманский и Р.Л. Кричевский).

2. В историческом контексте понятие «лидерство» трактуется через тенденции управленческой политики. Лидер – это человек, который стоит выше, чем другие, который способен к самостоятельности и творчеству. Это сверхчеловек, обладающий оригинальным мышлением, умеющий повести за собой людей и преследующий и представляющий интересы общества.

3. В современной отечественной и зарубежной литературе лидер – одаренная личность, занимающая центральное положение в группе и обладающая следующими личностными качествами: энергичность, активность, любовь к своему делу, обаяние, уверенность и харизма.

4. Ясно, лидер – это активная личность, которая способна вдохновлять, «заряжать» новыми идеями, быть убедительным и ответственным. Он обладает идеальными психологическими качествами, которые отличают его от остальных. Лидер должен обладать определенными уникальными качествами, которые позволяют ему управлять.

5. Лидерские качества младших школьников - это совокупность внутренних особенностей личности, способствующие эффективному проявлению лидерской позиции. Существует множество подходов в определении факторов, влияющих на формирование лидерских качеств и лидерской позиции ребенка, среди которых можно назвать следующие:

воздействие биологических факторов, учет и контроль индивидуальных особенностей характера ребенка-младшего школьника, поддержка ребенка со стороны в его стремлении к успеху, удовлетворение потребности ребенка в признании, оценивание деятельности ребенка значимыми взрослыми.

6. Основными лидерскими качествами, присущими детям младшего школьного возраста, можно назвать следующие: коммуникабельность, эмпатичность, ответственность, инициативность, интеллект, организованность.

7. Основываясь на теоретическом анализе литературы (У. Беннис, М. Вебер, Н.С. Галеева, М.Ф. Емельянова, Г. Лебон, А.С. Макаренко, Б.Д. Парыгин, А. Л. Уманский, Дж. Хемфилл) по теме исследования, нами были выделены следующие критерии: личностный, коммуникативный и деятельностный и определены их показатели. Кроме того, выделенные критерии были разделены по трем уровням своего проявления в младшем школьном возрасте: высокий, средний, низкий.

8. В качестве основных методик для определения состояния сформированности лидерских качеств младших школьников по трем критериям были определены следующие: методика «Диагностика лидерских качеств» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий); методика «Я-лидер» (Е.С.Федоров, О.В. Еремин, модифицирована А. Мироновой); методика «Лесенка» (В.Г. Щур); методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин); методика «Самооценка лидерства в совместной деятельности» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).

9. Анализ результатов среза на начало опытно-экспериментальной работы показал, что в контрольной и экспериментальной группах сформированность лидерских качеств находится, в основном, на низком уровне. Обучающиеся испытывают трудности в самоуправлении, знают правило групповой работы, но не всегда могут выполнить функции

организаторов, а при организации товарищей в одну общую деятельность не стараются проявлять эмпатию и заинтересовать их, также затрудняются в контроле работы товарищей.

10. На наш взгляд, для успешного формирования лидерских качеств младших школьников необходимо разработать цикл бизнес-игр «Если хочешь быть лидером» для младших школьников. Он будет представлен во 2 главе данной работы.

Глава 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ ДЕТЕЙ МЛАДШЕГО ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА ПОСРЕДСТВОМ ПРОВЕДЕНИЯ БИЗНЕС-ИГР

2.1 Анализ современной практики формирования лидерских качеств младших школьников

Государство является самым важным звеном в процессе формирования лидерских качеств младших школьников, ведь именно от государства идут запросы на будущее поколение и именно государство привносит в образовательную деятельность главные ориентиры организации процесса формирования лидерских качеств у этого будущего поколения.

На сегодняшний день в России на государственном уровне реализуются разнообразные проекты.

Согласно Указу Президента РФ №536 29 октября 2015 года была создана организация Российское движение школьников, которая реализует свою деятельность в следующих направлениях: военно-патриотическое, гражданская активность, информационно-медийное и личностное развитие [89].

В рамках направления «Личностное развитие» данная организация осуществляет реализацию воспитательных программ для подготовки лидеров и совершенствования лидерских качеств личности. Это дает ребенку, начиная с 8 лет, почувствовать себя главным деятелем того или иного направления, понять все плюсы лидерской позиции. Данная программа корректируема и реализуется в образовательных организациях индивидуально [82, 89].

В Законе «Об Образовании в Российской Федерации» и Национальной доктрине развития образования в Российской Федерации до 2025 года главной целью развития системы образования является формирование гармонично и всестороннее развитой, самостоятельной, творческой,

социально активной личности с высокоразвитыми лидерскими качествами [81]

Благодаря данной стратегии образования, в 2021 году была открыта программа развития социальной активной личности с высокоразвитыми лидерскими качествами «Орлята России», которая включает школьников в позитивное преобразование социального мира и положительной самореализации. В рамках данной области был разработан трек «Орленок-лидер», который был организован с целью выявления и формирования лидерских качеств младших школьников через коллективно-творческую деятельность [75].

В рамках стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, 18 декабря 2022 года было открыто Российское движение детей и молодежи «Движение первых», целью которого является воспитание лидера – активной, креативной и ответственной личности, осознающей ценности общества и государства [82].

Следующее направление, созданное в рамках данной стратегии воспитания, это бизнес-школы.

Начиная с 2022 года бизнес-школы становятся все актуальнее среди родителей и их детей. Учиться в таких школах в рамках дополнительного образования – становится престижно. Важно заметить, что все эти школы являются платными. Из самых популярных бизнес-школ, можно назвать следующие:

- *Маленькие лидеры страны*. Цель данной бизнес-школы заключается в воспитании здравомыслящего поколения созидателей, способное управлять своим вектором жизни и менять в лучшую сторону жизнь людей. Академия лидеров передает опыт формирования лидерских качеств и помогает каждому ребенку реализовать себя в том или ином виде деятельности [12].

- *IQ лидера. Школа успешных детей-лидеров*. Деятельность данной образовательной организации направлена на развитие soft-skills, финансовой

грамотности, предпринимательского мышления и лидерских качеств (коммуникативный навык, критическое мышление, умение работать в команде и с командой, самообучаемость, самоорганизованность), а также повышения ответственности ребенка за свою будущую жизнь [13].

- *Школа лидеров ИнПро для детей и подростков*. Программа данного образовательного учреждения направлена на школьников, которые интересуются созданием собственного бизнеса, хотят определиться с профессией, развивать в себе лидерские качества и получить навыки построения собственной успешной будущей жизни [14].

- *Lieder Kids*. Данная школа позволит развивать у ребенка 3 навыка: ораторику и актерское мастерство, креативное мышление и лидерские качества (возможность правильно и красиво говорить, привлекать к себе положительное внимание сверстников, быть интересным собеседником) [15].

Воспитание лидера сегодня становится острой проблемой педагогики, так как уверенность в себе, адекватная самооценка, чувство собственного достоинства, способность вести за собой, умение сформулировать и отстаивать свое мнение, обладание креативным и критическим мышлением – все эти качества современного человека, делают его успешной и способной к самореализации личностью.

Но важно заметить, что проекты формирования лидерских качеств, предусмотренные государством, работают только на тех детей, которые уже проявляют свои лидерские качества.

И здесь встает самый главный вопрос: что же делать с остальными детьми, которые себя еще не смогли проявить?

На самом деле, для развития лидерских качеств детей младшего школьного возраста есть множество способов, но, все-таки, игра для детей является одним из самых интересных и увлекательных занятий, способствующая развитию личности.

С.Т. Шацкий говорил о том, что игра – одна из наиболее эффективных способов социализации детей. Именно в игре закладываются первые основы будущей личности. В ходе совместных игр дети усваивают важнейшие навыки общения с окружающими людьми, учатся устанавливать межличностный контакт [102].

Н. Ф. Виноградова отмечает, что игра для детей младшего школьного возраста остается актуальным занятием, развивающая в них непосредственность, интеллектуальные способности и самостоятельность. Игры помогают ребенку найти способы реализации своих талантов, а также выработать оптимальный алгоритм действий. Он учится управлять собой и выстраивать свою траекторию развития в будущем [25].

Классификация игр бывает разной. Обратимся к современной классификации детских игр по Е.В. Зворыгиной и С.Л. Новоселовой. (см. схему 1) [40].

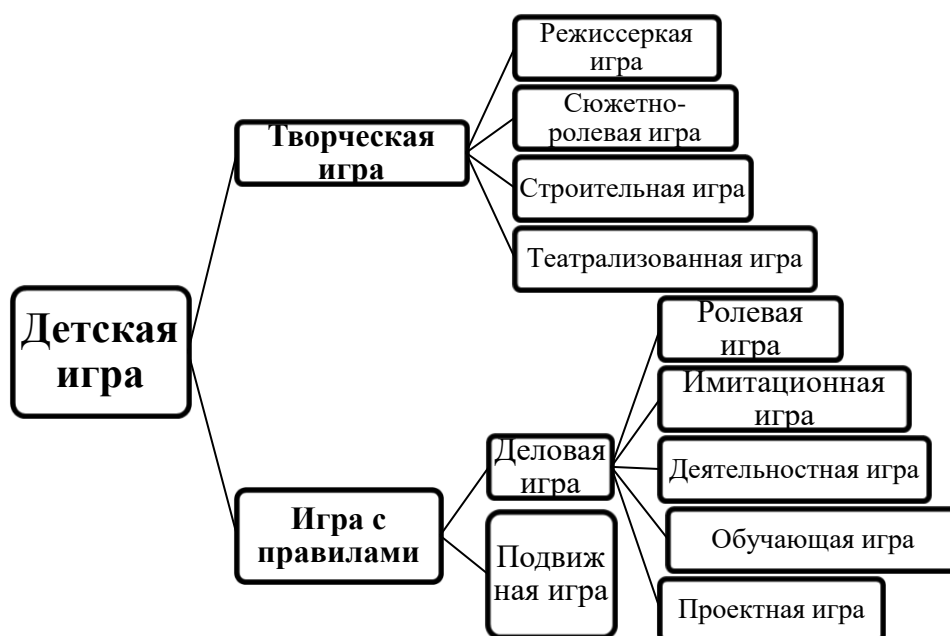


Схема 1. Классификация детских игр по Е.В. Зворыгиной и С.Л. Новоселовой

Таким образом, можно сказать, что игра – это действенный способ развития личностных качеств ребенка, в том числе и лидерских, а также

именно через игру у ребенка развиваются коммуникативные навыки, совершенствуется образное и логическое мышление, улучшается память, развивается воображение. Игра – это неотъемлемая часть жизни каждого ребенка, способ познания окружающего мира, развития когнитивных, социальных и эмоциональных навыков. Игра помогает развивать у детей такие функции, как логическое мышление, творческое мышление, обрести уверенность в себе и многое другое.

Существует множество игр, которые развивают лидерские качества у детей. Но, благодаря анализу сложившейся государственной практике по формированию лидерских качеств, а также анализу психолого-педагогической литературы, мы предлагаем такой способ формирования лидерских качеств младших школьников, как бизнес игры, которые, благодаря моделированию бизнес-ситуации, дают возможность развиваться как личности и принимать решения в ситуациях риска и неопределенности, повышать уверенность в себе.

Бизнес-игры используются не только для обучения навыкам и понятиям, связанным с экономикой и финансовой грамотностью. Они охватывают более широкий круг задач, ставя перед собой цель: формирование и развитие лидерских качеств личности.

Бизнес игра - это деловая игра, целью которой является моделирование бизнес-ситуации в конкретной организации или экономике. Участники экспериментируют с решением проблемы, которую предлагает учитель, в результате чего приобретают новые знания и навыки [101].

Бизнес-игры могут быть как цифровыми, проводимыми в онлайн-формате, так и «живыми», проводимыми оффлайн.

Из положительных сторон бизнес-игр, можно назвать интерактивность и эффективность (проведенный метанализ бизнес-школы UC-Devner показал, что у тех детей, кто играет в бизнес-игры, знания выше на 11%, а навыки – на 14%) [103].

В последние годы бизнес-игры становятся все более популярными. Открываются бизнес-школы для детей, проводятся различные форумы и метап-встречи. Проанализировав современную практику проведения бизнес-игр, можно выделить следующие преимущества бизнес-игр:

- *Учение путем практики.* Способность игры представлять реальную проблему и непосредственно реальную практику в виде бизнес-игры с заданиями для ее разрешения. Учащимся предоставляется безопасная среда, поскольку отсутствуют реальные экономические риски.

- *Интерактивное обучение.* Другим ключевым аспектом бизнес-игр является их способность привлечь внимание учащихся, а также, благодаря своей новой, интерактивной форме способствует лучшему запоминанию и усвоению материала.

- *Формирование личностных качеств и практических навыков управления.* Важно заметить, что хотя разработка хорошей игры про бизнес требует большого количества времени, специальных знаний, эффективность этого инструмента дает огромное конкурентное преимущество, поскольку именно в игре у детей происходит легче развитие и совершенствование интеллектуальных способностей и личностных качеств.

Основные задачи бизнес-игр можно представить следующим образом:

1. Прогнозирование – тренировка понимая того, как реализуется сценарий событий.

2. Образование – получение участниками соответствующих навыков и компетенций, например, построение бизнес-модели, операционное решение заданий.

3. Реализация «корпоративных» (общеклассных) программ: объединение детей, разрешение конфликтов, формирование лидерских качеств.

Таким образом, бизнес-игра – это отдельная отрасль, входящая в раздел деловых игр, в которой имитационная модель является максимально

приближенной к реальной ситуации, а также дающая возможность совместно решать реальные задачи, принимать индивидуальные креативные решения, не боясь ошибиться.

2.2 Бизнес-игры и их возможности в формировании лидерских качеств у детей младшего школьного возраста

Проанализировав все теоретическое обоснование, а также существующую практику формирования лидерских качеств младших школьников, сложившихся, в целом, в мире и государстве, мы пришли к выводу о том, что важно и нужно развивать лидерские качества у всех детей в классе.

Для формирования лидерских качеств младших школьников МАОУ СШ №1 им. В.И.Сурикова г. Красноярск была разработана программа бизнес-игр, которая была ориентирована на выявление и формирование лидерских качеств младших школьников в возрасте 9-11 лет. Курс занятий рассчитан на 12 учебных часов, состоит из групповых занятий, которые проводятся один раз в неделю, продолжительность 45-50 минут.

Бизнес, наверное, одна из самых рискованных сфер в жизни. А риск – это то, что заставляет человека максимально сконцентрироваться на своем психологическом и интеллектуальном уровне.

В настоящее время в российских школах уже проводятся уроки по финансовой грамотности, но добавка к ним развивающих игр позволяет подготовить ребенка к реальной жизни в современном мире и сформировать психологическую устойчивость личности с высокоразвитыми лидерскими качествами.

Но важно различать экономические игры и бизнес-игры.

Экономические игры могут быть как инвестиционными, так и обучать финансовой грамотности. Так данная разновидность игры поможет ребенку

адаптироваться к жизни в социуме.

В свою очередь, бизнес-игры позволяют выявить у детей скрытые способности, учат логически мыслить, тренируют память, учат торговле на бирже, дают возможность попробовать себя в разных профессиях, способны служить движущей силой для формирования лидерских качеств, учат планировать свои действия на несколько шагов вперед, проявлять активность и развивать коммуникативные способности, планировать свой бюджет (необходимость и желания), знакомят с различными тактиками планирования и траты своего бюджета, учат реализовывать свои идеи и стремиться к своим целям, обучают нестандартному мышлению.

Нами был разработан цикл бизнес-игр «Если хочешь быть лидером», который состоит из следующих треков: «Ступени успеха», «Идеальная компания», «У нас есть проблема побольше».

Для проведения бизнес-игр был осуществлен подготовительный этап, который заключался в выборе игр, содержание которых соответствует возрастным особенностям младших школьников, и разработаем методический инструментарий по их проведению.

Первый трек - «Ступени успеха». Направлен на повышение уровня сформированности лидерских качеств младших школьников по личностному критерию. В процессе работы на данном этапе прорабатываются личностные качества лидера: ответственность, инициативность, самостоятельность, активность, эмпатичность, любознательность, умение занимать ведущие позиции в классе. Последовательность игр «Предприниматель», «Юные взрослые», «Миллионер» построена по принципу усложнения содержания игры от знакомства с основами в бизнесе до применения первичных полученных знаний о нем.

Второй трек - «Идеальная компания». Направлен на повышение уровня сформированности лидерских качеств младших школьников по коммуникативному критерию, так, как в процессе игры дети учатся активно

общаться со сверстниками, грамотно обосновывать свои мотивы, умение повести за своим решением группу, смогут почувствовать себя в роли посредника при решении конфликтов, активно вступать в дискуссию, отстаивая свое мнение, приводя аргументы в свою пользу.

Трек «Идеальная компания» включает три бизнес-игры: «Бюро путешествий», «Охотники за продажами», «Жалоба-подарок», построенных по принципу усложнения от простейших навыков коммуникации (приветствие, объяснение, пояснение, понимание собеседника), до более сложных (услышать собеседника, переубедить, умение прийти к компромиссному решению, умение аргументировать свою точку зрения).

Третий трек «У нас есть проблема побольше» направлен на повышение уровня сформированности лидерских качеств младших школьников по деятельностному критерию, В процессе бизнес-игр данного трека («Развивающая игрушка», «Надел земли», «Запусти свой бизнес»), дети смогут проявить активность работы в группе, получить возможность взять инициативу в свои руки, научиться организовывать деятельность других, генерировать идеи, согласно выбранной концепции, получить ведущие роли.

Важно отметить, что разработанный нами цикл бизнес-игр можно отнести ко второму уровню сложности, поскольку решить поставленную проблему или задачу нужно без предложенных вариантов ответов.

Так, в структуру каждой игры входила информационная часть и практическая. В информационной части фасилитатором были озвучены правила игры, которые также были продублированы в печатном виде на игровом столе у каждой команды, а в практической части – иллюстративный материал и дополнительная информация.

Каждое занятие имело определенные этапы:

1. *Организационный этап.* На данном этапе происходило приветствие, организация деления детей на команды (жребием или по желанию). Данный этап длится 2 минуты.

2. *Основной этап.* На данном этапе осуществлялся инструктаж правил игры, погружение в бизнес-атмосферу, а также сам процесс игры. В процессе обсуждения задания группы не должны касаться материала, необходимого для выполнения задания. Группе дается 10 минут для обсуждения правил, распределения ролей и разрешения спорных ситуаций, если они возникли. Данный этап самый продолжительный и длится 40 минут. В ход игры фасилитатор не внедряется в процесс, он лишь наблюдает за действием группы и оценивает их деятельность. По истечению времени группа демонстрирует свои результаты.

3. *Рефлексия.* На данном этапе происходило закрепление результата бизнес-игр, закрепление положительного эмоционального состояния, заполнение индивидуального дневника «Я-лидер» и подведение итогов путем фронтальной работы). Данный этап длится 3 минуты.

Фасилитатор приглашает участников рассказать о своих впечатлениях и задает вопросы: Как вы пришли к единому мнению по этому вопросу? Кто-нибудь брал на себя инициативу? Как продвигается работа? Что вам помогало выполнить задание? Что вам мешало выполнить задание? Что бы ты сделал в другой раз, выполняя это упражнение? Какой была группа? Какова моя роль в этом упражнении? Какие чувства вы испытывали во время выполнения упражнения?

Приведем в пример одну из бизнес-игр для повышения уровня сформированности лидерских качеств младших школьников - «Юные взрослые».

Младший школьник сможет приобрести знания о современной экономике, научиться использовать ограниченные ресурсы для удовлетворения своих потребностей, а также она поможет повысить уровень сформированности таких лидерских качеств, как инициативность, креативность и самостоятельность, активность и актуализировать свою ведущую позицию в классе.

Игра состоит из следующих этапов:

1. *Организационный этап.* Дети погружаются в атмосферу игры. На доске появляется карта вымышленного города N со своей внутренней инфраструктурой, название которому дают дети. В нем школьники являются жителями. Они живут в доме, который находится в самом центре города. Наш город необычный, волшебный, поэтому все дети, неожиданно превратились во взрослых.

2. *Подготовительный этап.* На втором этапе мы пришли к выводу о том, что каждому взрослому жителю нужна работа. В городе N есть несколько зданий, в которых размещено несколько вакансий. Дети выбирают профессии путем жеребьевки, вытягивая карточки, на которых указаны место работы, должность, заработная плата. Далее дети заполняют анкету, в которой фиксируется имя, место работы, должность, заработную плату, свои обязанности.

3. *Основной этап.* Представим, что прошел целый месяц с момента работы. Дети получают заработную плату в рублях. У каждого ребенка зарплата разная, в соответствии с выбранными профессиями. Заполняется анкета «Необходимость – желания», куда дети вклеивают иллюстрации со своими желаниями и необходимостью трат с суммами. Теперь стоимость всех желаний необходимо просуммировать и записать в графу анкеты "Стоимость моих желаний". Теперь попросим учеников сравнить цифры в графе анкеты "Осталось" и "Стоимость моих желаний". После приступаем к обсуждению. Находим участников, которым хватает денег, разбираем причины нехватки средств на желания учеников, обращаем внимание на различие заработной платы у разных профессий, ищем способы, как можно получить всё желаемое.

4. *Рефлексия.* Подводим итоги игры, обсуждаем результаты. Заполняем дневник «Я-лидер», в котором прописываем все важные аспекты деятельности. Отмечаем качества, которые проявили или не проявили в

данной игре.

Так, бизнес-игра «Юные взрослые» направлена на повышение уровня сформированности лидерских качеств по личностному критерию, позволяет увидеть со стороны свою предпринимательскую активность, инициативность, креативность, самостоятельность детей, помогает приобрести уверенность в себе.

Таким образом, нами разработан цикл бизнес-игр «Если хочешь быть лидером», представленный в приложении Г, будет способствовать повышению уровня сформированности лидерских качеств младших школьников по трем критериям: личностному, коммуникативному и деятельностному.

Эффективность предложенного нами цикла бизнес игр отражена в параграфе 2.3 данной главы.

2.3 Анализ результатов опытно-экспериментальной работы по формированию лидерских качеств младших школьников на конец опытно-экспериментальной работы

В соответствии с задачами опытно-экспериментальной работы по формированию лидерских качеств младших школьников нами были описаны результаты констатирующего среза, которые показали недостаточный уровень сформированности лидерских качеств младших школьников по личностному, коммуникативному и деятельностному критериям. Формирующий этап опытно-экспериментальной работы был направлен на реализацию сборника бизнес-игр «Я-лидер» в рамках реализации курса внеурочной деятельности.

Для определения результативности предложенного сборника бизнес-игр и уровня сформированности лидерских качеств младших школьников был проведен контрольный срез, в котором диагностический инструментарий

и критерии применялись те же, что и на этапе первого констатирующего среза опытно-экспериментальной работы.

Важно отметить, что в начальных классах у ребенка формируются лидерские качества, он учится ответственности перед собой и окружающими. Все это необходимо для развития и обучения ребенка, для его дальнейшего успеха. В ходе исследований выяснилось, что лидер лучше адаптирован к различным условиям и легче воспринимает информацию.

После проведения эксперимента по проверке целесообразности, достоверности и эффективности выбранных методов формирования лидерства у младших школьников был проведен повторный опытно-экспериментальный срез экспериментальных и контрольных групп.

В повторном констатирующем среде нами был использован тот же диагностический инструментарий: методика «Я - Лидер» (разработан Е. С. Федоровым, О. В. Ереминым, модифицирован Т. А. Мироновой); методика «Самооценка лидерства» (Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов); методика «Диагностика лидерских качеств» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий); методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС); методика «Лесенка» (В.Г.Щур модификация для младших школьников).

Результаты, отражающие динамику сформированности лидерских качеств младших школьников экспериментальной и контрольной групп, были получены следующие.

Методикой №1 «Диагностика лидерских качеств» мы измеряли общий уровень сформированности лидерских качеств по трем критериям: личностному, коммуникативному и деятельностному.

Методика «Диагностика лидерских качеств» показала, что в экспериментальной группе число детей на низком уровне 13 человек (48%) уменьшилось до 11 человек (40%), а в контрольной группе – низкий уровень остался прежним – 10 человек (37%).

Средний уровень сформированности лидерских качеств после проведения опытно-экспериментальной работы оказался следующим: в экспериментальной группе число обучающихся увеличилось с 7 человек (26%) до 8 человек (30%), а в контрольной группе результат остался прежним – 15 человек (56%).

Высокий уровень сформированности лидерских качеств в экспериментальной группе показали 8 человек (5%), что на 1 человека больше, чем на предыдущем этапе. В контрольной группе у 2 детей (15%) остался высокий уровень. Результат не изменился (см. таблицу 11), (см. рисунок 7).

Таблица 11

Количественные результаты определения уровня развития лидерских качеств у детей младшего школьного возраста

Уровни	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
Низкий	11	40%	10	37%
Средний	8	30%	15	56%
Высокий	8	30%	2	7%

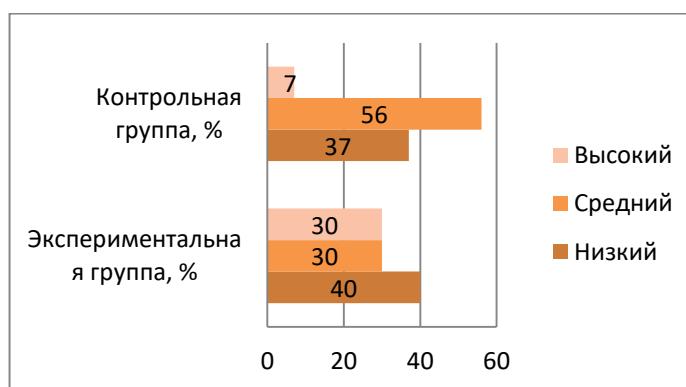


Рисунок 7. Количественные результаты определения уровня развития лидерских качеств у детей младшего школьного возраста.

Методика №2 «Я – лидер» направлена на выявление *личностного критерия* и определение уровня следующих лидерских качеств: инициативность, самостоятельность, эмпатичность, любознательность, активность, подвижность.

На основании результатов данной методики, выявлено, что в экспериментальной группе число обучающихся с низким уровнем сформированности лидерских качеств уменьшилось с 14 человек (52%) до 12 обучающихся (44%), а в контрольной группе результат с низким уровнем сформированности лидерских качеств уменьшился с 15 человек (56%) до 13 человек (52%).

Средний уровень сформированности лидерских качеств показал, что в экспериментальной группе число обучающихся увеличилось с 9 человек (33%) до 10 человек (37%), а в контрольной группе с 7 человек (26%) до 8 человек (30%).

Высокий уровень сформированности лидерских качеств показал, что в экспериментальной группе число обучающихся увеличилось с 4 человек (15%) до 5 человек (19%), а в контрольной группе результат остался прежним: 5 детей (18%) обладают высоким уровнем сформированности лидерских качеств. (см. таблицу 12), (см. рисунок 8).

Таблица 12

Количественные результаты уровня развития организационных и коммуникативных лидерских качеств

Уровни	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
Низкий	12	44%	13	49%
Средний	11	37%	8	33%
Высокий	5	19%	5	18%

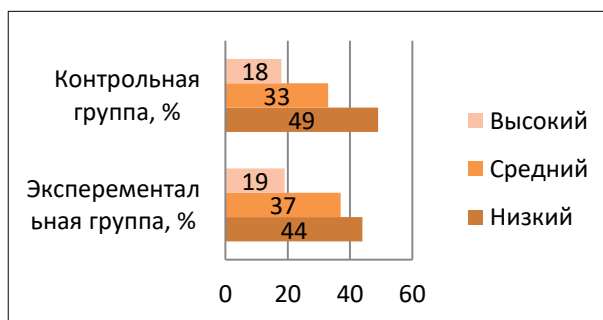


Рисунок 8. Количественные результаты методики «Я-лидер»

Диагностическая методика №3, модифицированная для младших школьников, «Лесенка» позволила определить уровень развития самооценки обучающихся.

На основании результатов, полученных после проведения формирующего эксперимента, можно заключить, что низкий уровень самооценки в экспериментальной группе с 8 человек (30%) уменьшился до 6 человек (22%), а в контрольной группе с 6 человек (22%) до 5 человек (19%).

Средний уровень развития самооценки в экспериментальной группе после проведения опытно-экспериментальной работы показали 14 человек (52%), что на 1 человек больше, чем было до, а в контрольной группе результат увеличился с 15 человек (56%) до 16 человек (59%).

На высоком уровне в экспериментальной группе находились 6 человек (22%), а после проведения формирующего эксперимента оказалось 7 человек (26%). В контрольной группе результат тоже увеличился: с 6 человек (22%) до 8 человек (22%) (см. таблицу 13), (см. рисунок 9).

Таблица 13

Количественные результаты определения уровня развития самооценки

Уровни	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
Низкий	6	24%	5	19%
Средний	14	52%	16	59%
Высокий	7	24%	8	22%

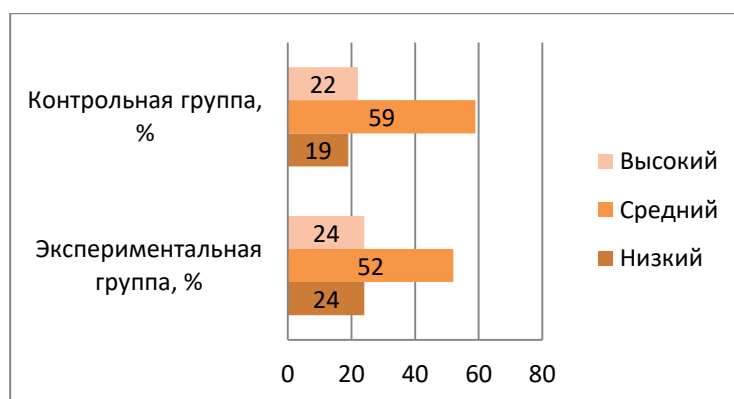


Рисунок 8. Количественные результаты определения уровня развития самооценки

Следующая методика «Коммуникативные и организаторские склонности» направлена на выявление, соответственно, развитых коммуникативных и организаторских способностей младшего школьника по коммуникативному критерию.

Методика «Коммуникативные и организаторские склонности» показала, что после проведения опытно-экспериментальной работы низкий уровень показали 5 человек (19%), что на 2 человека меньше, чем до проведения формирующего эксперимента, а в контрольной группе результат уменьшился с 9 человек (34%) до 8 человек (28%).

Результат измерения среднего уровня развития коммуникативных и организаторских склонностей на среднем уровне в экспериментальной группе подтвердился у 13 человек (48%), а в контрольной группе результат остался прежним – у 12 человек (44%).

Высокий уровень в экспериментальной группе увеличился до 9 человек (33%), а в контрольной группе до 7 человек (26%). Количественные данные представлены в таблице ниже (см. таблицу 14), (см. рисунок 9).

Результаты уровня развития коммуникативных и организаторских умений обучающихся (по методике «КОС»)

Уровни	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
Низкий	5	19%	8	28%
Средний	13	48%	15	56%
Высокий	9	33%	7	26%

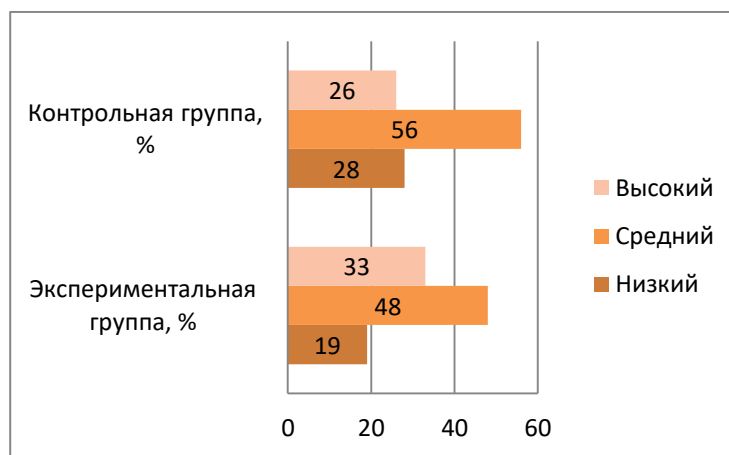


Рисунок 9. Результаты уровня развития коммуникативных и организаторских умений обучающихся (по методике «КОС»)

Следующая методика «Самооценка лидерства в совместной деятельности», которая была направлена на определение уровня развития лидерских качеств в совместной деятельности *по деятельному критерию*, показала, что если на начало ее проведения в экспериментальной группе на низком уровне находился 1 человек (4%), то теперь здесь находится 0 человек (0%), а в контрольной работе 13 человек (48%) уменьшилось до 10 человек (37%).

На среднем уровне сформированности лидерских качеств на начало опытно-экспериментальной работы в экспериментальной группе находились 12 человек (44%), что после проведения формирующего эксперимента уменьшилось на 2 человека и стало составлять 10 человек (37%), а в

контрольной группе было 10 человека (37%), стало 9 человек (33%).

На высоком уровне в экспериментальной группе находились 14 человек (52%) – стало 17 человек (63%), а в контрольной группе результат увеличился на 2 человека: было 4 человек (15%), стало 8 человек (30%). Результаты по методике можно обобщить в таблице (см. таблицу 15), (см. рисунок 10).

Таблица 15

Количественные результаты определения уровня проявления лидерства в совместной деятельности

Уровни	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
Низкий	0	0%	10	37%
Средний	10	37%	9	33%
Высокий	17	63%	8	30%

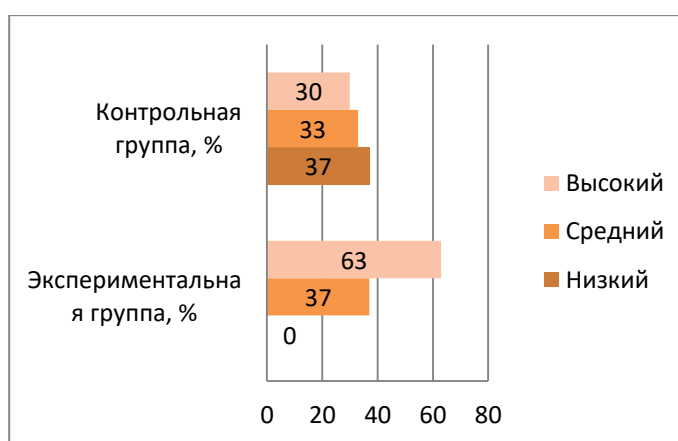


Рисунок 10. Количественные результаты определения уровня проявления лидерства в совместной деятельности.

Обобщение данных констатирующего эксперимента позволило определить уровень развития лидерских качеств у обучающихся начальной школы контрольной и экспериментальной групп по личностному, коммуникативному и деятельностному критерию. Для большей наглядности можно составить сводную таблицу (см. таблицу 16), (см. рисунок 11).

Уровень сформированности лидерских качеств младших школьников в экспериментальной и контрольной группах на конец опытно-экспериментального исследования

Критерии	Уровни					
	Высокий		Средний		Низкий	
	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Личностный	14%	29%	70%	62%	16%	9%
Коммуникативный	30%	14%	65%	69%	5%	17%
Деятельностный	30%	30%	38%	48%	32%	22%
Общий:	24,6%	24,3	57,7	60%	17,7%	15,7%

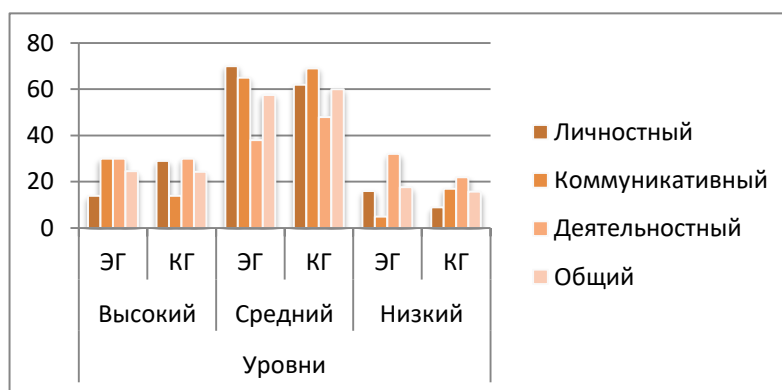


Рисунок 11. Уровень сформированности лидерских качеств младших школьников в экспериментальной и контрольной группах на конец опытно-экспериментального исследования

Таким образом, на конец опытно-экспериментального исследования наблюдается устойчивый рост количества младших школьников с высоким уровнем сформированности лидерских качеств 24,6 %, в то время как на этапе констатирующего среза доля сформированности лидерских качеств на высоком уровне составляла 21,3% от общего числа младших школьников.

Также стоит отметить, что в результате проведения констатирующего среза опытно-экспериментальной работы наблюдается

увеличение показателей на среднем уровне на 1% (с 56% до 57%) , а на низком уровне снижение показателей на 5% (с 22,7% до 17,7%), что вызвано ростом значений на высоком и среднем уровнях.

Дополнительно подтверждает наши выводы сравнение выборок путем вычисления t-критерия Стьюдента, которое показало наличие значимых различий между экспериментальной и контрольной группой полученных результатов констатирующего среза на конец опытно-экспериментального исследования. (см. таблицу 17)

Таблица 17

Направление и достоверность различий сдвига в экспериментальной и контрольной группах по критериям сформированности лидерских качеств младших школьников на конец опытно-экспериментального исследования (с помощью t-критерия Стьюдента)

Критерий ЛК	Уровень сформ. ЛК	t эмп.	t крит. одностор.		Принимается гипотеза Н ₀	Принимается гипотеза Н ₁
			p≤0.05	p≤0.01		
Личностный	Высокий	6,143	2,98	4,14		Значимые различия есть
	Средний					
	Низкий					
Коммуникативный	Высокий	5,324	2,98	4,14		Значимые различия есть
	Средний					
	Низкий					
Деятельностный	Высокий	4,563	2,98	4,14		Значимые различия есть
	Средний					
	Низкий					

Приведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что предложенный нами инструмент цикл бизнес-игр «Если я хочу быть лидером» показал свою результативность и эффективность в формировании лидерских качеств младших школьников.

Выводы по главе 2

В данной главе были проанализированы результаты опытно-экспериментального исследования формирования лидерских качеств младших школьников, на основании чего нами были сделаны следующие выводы.

1. Существует достаточное количество различных направлений, видов деятельности и методов, позволяющих развивать лидерские качества у учащихся. К ним относятся множество активных государственных объединений, таких как «Орлята России», реализующих «Орленок-лидер», Российское движение школьников и молодежи и многие другие частные бизнес-школы, различные виды детских игр, коллективное творчество и коллективный творческий труд. Исследователи отмечают, что организация деятельности помогает детям проявлять лидерские качества. Исследователи утверждают, что каждый ребенок нуждается в поддержке старшего наставников или учителя, чтобы проявить лидерские качества. Именно деятельность учителя, его профессиональная активность и заинтересованность в развитии лидерства могут стать стимулирующими факторами для развития лидерства младших школьников.

2. На основе анализа психолого-педагогической литературы нами были выявлены следующие критерии, характеризующие сформированность лидерских качеств младших школьников: коммуникативный, личностный и деятельностный, которые были распределены по трем уровням: высокий, средний, низкий, сообразно степени их проявления в младшем школьном возрасте.

3. Анализ констатирующего среза лишь подтвердил важность стимулирования лидерства в младших классах. В связи с вышеизложенным, нами была разработана и предложена цикл бизнес-игр, рассчитан на младших школьников 9-11 лет. Мышление лидера в качестве предпринимателя – один из самых главных «мягких» навыков в нашем современном мире. Бизнес-

игры представляют собой комплекс по формированию лидерских качеств.

4. Цикл бизнес-игр «Если хочешь быть лидером» содержит в себе три трека «Ступени успеха», «Идеальная компания», «У нас есть проблема побольше», каждый из которых включает по три бизнес-игры.

5. Реализация цикла бизнес-игр «Если хочешь быть лидером» прошла на базе МАОУ СШ №1 им. В.И.Сурикова г. Красноярск на начальном звене обучения параллели 3-х классов.

Результаты контрольного среза опытно-экспериментального исследования в экспериментальной группе показали существенное увеличение младших школьников с высоким и средним уровнем сформированности лидерских качеств в сравнении с контрольной группой, что позволяет сделать вывод о результативности предложенного нами инструмента.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема лидерства сегодня широко изучается в научной литературе, что обусловлено вызовами времени, социально-экономическим устройством современного общества. Поэтому единого понятия «лидерство», которое бы отражало всю его суть, крайне трудно. В данной работе ключевой содержательной характеристикой лидерства становится способность воздействовать на отдельные личности или группы для достижения поставленных задач (Л.И. Уманский и Р.Л. Кричевский).

В результате проведения опытно-экспериментального исследования нами было уточнено понятие «Лидерские качества». В научной литературе оно рассматривается с нескольких позиций:

- лидерские качества – это комбинация навыков, которая требует собственной замотивированности в деятельности, а также умения замотивировать других;

- лидерские качества — это совокупность черт характера, навыков, талантов и способностей, которые помогают человеку последовательно идти к цели и влиять на поведение других людей.

Рассмотрены компоненты данного понятия, его функции, факторы, влияющие на формирование лидерских качеств младших школьников и т.д.

Кроме того, нами было уточнено понятие «Лидер-младший школьник». Лидерские качества младших школьников - это совокупность внутренних особенностей личности, способствующие эффективному проявлению лидерской позиции. Существует множество подходов в определении факторов, влияющих на формирование лидерских качеств и лидерской позиции ребенка, среди которых можно назвать следующие: воздействие биологических факторов, учет и контроль индивидуальных особенностей характера ребенка-младшего школьника, поддержка ребенка со стороны в его стремлении к успеху, удовлетворение потребности ребенка в признании, оценивание деятельности ребенка значимыми взрослыми.

Лидер для достижения успеха должен обладать определенным набором личностных качеств, такими как ответственность, адекватная самооценка, эмоциональный интеллект, эмпатия, упорство и терпеливость, обаяние, планирование.

Рассмотрены компоненты данного понятия: личностный, коммуникативный и деятельностный и уточнены их показатели, сообразно уровням их проявления: высокий, средний, низкий.

В процессе опытно-экспериментального исследования нами были конкретизированы пути формирования лидерских качеств младших школьников в России и мире в образовательной практике и выявлены среди них наиболее результативные: «Орлята России» («Орленок-лидер»), «Движение первых», бизнес-школы лидеров, а также использование игровых технологий, конкурсных форматов проведения занятий, коллективно-творческое дело.

Интересен опыт Российского движения школьников, которое в рамках направления «Личностное развитие» осуществляет реализацию воспитательных программ для подготовки лидеров и совершенствования лидерских качеств личности. Это дает ребенку, начиная с 8 лет, почувствовать себя главным деятелем того или иного направления, понять все плюсы лидерской позиции. Данная программа корректируема и реализуется в образовательных организациях индивидуально.

Также нами было уточнено понятие «Бизнес-игры» как эффективного средства формирования лидерских качеств младших школьников. Бизнес-игры отечественные и зарубежные исследователи рассматривают как деловые игры, целью которых является моделирование бизнес-ситуации в конкретной организации или экономике. Участники экспериментируют с решением проблемы, которую предлагает учитель, в результате чего приобретают новые знания и навыки.

Основываясь на теоретическом анализе литературы (У. Беннис, М. Вебер, Н.С. Галеева, М.Ф. Емельянова, Г. Лебон, А.С. Макаренко, Б.Д. Парыгин, А. Л. Уманский, Дж. Хемфилл) по теме исследования, нами были выделены следующие критерии: личностный, коммуникативный и деятельностный и определены их показатели. Кроме того, выделенные критерии были разделены по трем уровням своего проявления в младшем школьном возрасте: высокий, средний, низкий.

В качестве основных методик для определения состояния сформированности лидерских качеств младших школьников по трем критериям были определены следующие:

1) для определения общего уровня сформированности лидерских качеств младших школьников – методика «Диагностика лидерских качеств» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий);

2) по личностному критерию – методика «Я-лидер» (Е.С.Федоров, О.В. Еремин, модифицирована А. Мироновой); методика «Лесенка» (В.Г. Щур);

3) по коммуникативному критерию – Методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин);

4) по деятельностному критерию – методика «Самооценка лидерства в совместной деятельности» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).

Результаты констатирующего среза показали недостаточный уровень сформированности лидерских качеств младших школьников по трем критериям в контрольной и экспериментальной группах.

С целью формирования лидерских качеств младших школьников нами был разработан цикл бизнес-игр «Если хочешь быть лидером», которой состоит из трех треков, в каждом из которых расположено по три бизнес-игры, которые направлены на формирование лидерских качеств младших

школьников по одному из критериев: личностному, коммуникативному и деятельностному.

Применение предложенного нами инструмента формирования лидерских качеств младших школьников показало свою результативность, исходя из этого можно сделать вывод о том, что цель нашей работы достигнута, гипотеза доказана.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аверин В.А. Психология детей: уч. пособие. СПб.: Изд- во Михайлова В.А., 2008. 127 с.
2. Аквинский Ф. Сумма теологии. Под редакцией проф. д.ф.н. Н. Лобковица, к.ф.н. А.В. Апполонова
3. Альмуханова А.Б. Большая психологическая энциклопедия. /самое полное современное издание :более 5000 психологических терминов и понятий А. Б. Альмуханова, стр. 378.
4. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды: в 2 т. М.: Педагогика, 2009. 268 с.
5. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Аспект Пресс, 2006. 363 с.
6. Аристотель. О государственном строе Афин в V-IV вв. до н. э. (Аристотель. Афинская полития, М.-Л; 1936, ч. II, гл. гл. 42-69 с.
7. Аристотель. Политика / Аристотель // Соч. : в 4 т. - М. : Мысль, 1983. - Т. 4. - С. 375-644.
8. Аркин, Е.А. Детское лидерство в контексте вожачества / Е.А. Аркин. - М.: Детгиз, 1928
9. Бакимова Э.Р. Проявления лидерства у современной молодежи. 2013 - №7. С 25-32.
10. Батаршев А.В. Диагностика способности к общению. СПб.: Питер, 2006. 176 с. ISBN 5-469-01201-8.
11. Burns, J. M. Leadership / J. M. Burns. - New York : Harper & Row, 2010. - 530 стр.
12. Бизнес-школа "Маленькие лидеры страны" / [Электронный ресурс] // Лидеры страны : [сайт]. — URL: <https://лидерыстраны.рф> (дата обращения: 02.06.2023).

13. Бизнес-школа "IQ лидера. Школа успешных детей-лидеров". / [Электронный ресурс] // : [сайт]. — URL: <https://iq-lidera.ru> (дата обращения: 02.06.2023).
14. Бизнес-школа лидерства для детей и подростков "ИнПро" / [Электронный ресурс] // : [сайт]. — URL: <https://shkola-lidera.ru> (дата обращения: 02.06.2023).
15. Бизнес-школа детского лидерства "Lieder Kids" / [Электронный ресурс] // : сайт]. — URL: <https://www.1kids.ru> (дата обращения: 02.06.2023).
16. Боуби Дж. Привязанность. Электронный ресурс - <https://psy.pinpro.ru/wp-content/uploads/2019/12/Дж.-Боулби Привязанность.pdf>
17. Выготский Л. С. Психология развития ребенка. — М.: Изд-во. Смысл, Изд-во Эксмо, 2005. — 512 с. — (Библиотека всемирной психологии)
18. Беннис У. Становление лидера / Уоррен Беннис ; пер. [с англ.] В. И. Супруна. - Новосибирск : Фонд социо-прогностических исслед. "Тренды", 2007. - 278 с.
19. Беспалов Д.В. Проблемы психологического исследования лидерства // Научный журнал КубГАУ. – 2013. №8. С. 23-36.
20. Беспалов Д.В. Психологические особенности лидерства в профильных лагерях // Воспитательная работа в школе. – 2014. № 1. С. 114-122.
21. Блонский П.П. Избранные педагогические произведения. М.: Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1961. 695 с.
22. Вебер, М. Харизматическое господство / М. Вебер // Социол. исслед. - 1988. - № 5. -С. 139-143.
23. Вергилес Э.В.: Теория лидерства / Моск. гос. ун-т экономики, статистики и информатики. - М., 2001 - 42 с.
24. Виллардуэн де Ж.-Ж. Завоевание Константинополя. Перевод и комментарии М. А. Заборова. Редакционная коллегия серии «Памятники исторической мысли» - 2011 г.

25. Виноградова Н.Ф. Начальная школа: вчера, сегодня, завтра // Отечественная и зарубежная педагогика. 2018. Т.2, № 1(47). С. 6-18.
26. Возрастная и педагогическая психология. Академия, 2001. С. 121-130.
27. Вольтер Ф.М. Философские сочинения / отв. ред. В.Н. Кузнецов. М.: Наука, 1988
28. Галеева Н.С. Формирование организаторских способностей у школьников // Воспитание школьников. – 2008. № 3. С. 20-28.
29. Геродот. История в девяти книгах. Изд-во «Наука», Ленинград, 1972 г. Перевод и примечания Г.А. Стратановского под общей редакцией С.Л. Утченко. Редактор перевода Н.А. Мещерский
30. Гордеева, О. В. Как воспитать ребенка лидером [Текст] / О. В. Гордеева — 3-е издание. — Москва: Когито-центр, 2017 — 224 с.
31. Демяшина В.В. Лидерство и стили руководства / Материалы 7 международной студенческой электронной научной конференции, 2015. 56 с. URL: <http://www.scienceforum.ru/2014/430/3116>
32. Долгова В.И. Психолого-педагогическая коррекция межличностных отношений подростков: научно-методические рекомендации. Челябинск: АТОКСО, 2010. 112 с.
33. Долгова В.И. Формирование позитивной я – концепции старших школьников // Вестник Орловского государственного университета. – 2012. № 4 (24). С. 63-66.
34. Евтихов О.В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика / О.В. Евтихов. - СПб.: Речь. 2007. - 238 с.
35. Евтихов О.В. Сущностные характеристики лидерства как социально- психологического феномена // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2011. №1. С. 21-24.
36. Емельянова М.Ф. Воспитание ребенка-лидера // Воспитание школьников. - 2006. №5. С. 23-25.

37. Ефремов Д.А. Диагностика управленческих потенциалов и стилей руководства // Работа социального педагога в школе и микрорайоне. - 2016. № 3. С. 23-30 . ISSN 2070-9005. 12.

38. Жгенти И.В. Коммуникативные аспекты управления персоналом в ДОО // Управление дошкольным образовательным учреждением: науч. практ. журн. - 2016. № 2. С. 18-26.

39. Залужный, А.С. Детский коллектив и методы его изучения / Залужный А.С. - М., 1931. – с. 145.

40. Зворыгина Е.В., Новосёлова С.Л. Детская игра как целый мир детства – М.: Изд-во РАЕН, 2011. – 75 с.

41. Зубанова Л.Б. Сущность лидерства и возможность формирования его потенциала // Педагогическая наука и образование. - 2007. №2. С. 53- 57.

42. Канджеми Дж.П., Ковальски К.Дж. Психология современного лидерства: Американские исследования. М.: Когито-Центр, 2007.

43. Карлайл Т. Гером, культ героев и героическое в истории. М., «Республика», 1987 г. , с. 337

44. Карпова Н.Л. Круглый стол по проблемам индивидуальных различий и одаренности // Вопросы психологии. - 2014. № 4. С. 167-170 . ISSN 0042-8841.

45. Карпова А.Л. Формирование организаторских качеств педагога в процессе профессиональной подготовки. М.: 2004. 230 с.

46. Кириленко, Л.А. Влияние тренинга лидерской компетенции на формирование субъектной позиции руководителя // Психология, социология и педагогика. - 2017. № 4. С. 10-16.

47. Колычева З.И. Социальное развитие школьников как условие их успешной жизнедеятельности // Химия в школе. - 2013. № 7. С. 10-16.

48. Коломинский Я.Л.. Психологическая культура детства. Электронный ресурс - <https://litportal.ru/avtory/yakov-kolominskiy/read/page/3/kniga-psihologicheskaya-kultura-detstva-261075.html>

49. Константинов Ф.В. Философская энциклопедия [Текст] / Глав. ред. Ф. В. Константинов. - Москва: Сов.энциклопедия, 1960-. - 5 т., 294 стр.
50. Котляров, И. В. Лидерство как теоретический конструкт и социальная реальность: экспликация дефиниций, технология формирования, социологические тренды / И. В. Котляров // Докл. Нац. акад. наук Беларуси. - 2014. - Т. 58, № 3. - С.111-125.
51. Конфуций. Дао-Дэ-Цзын. Онлайн-источник - <https://knigogid.ru/books/1435607-dao-de-czin-kniga-puti-i-blagodati>
52. Котляров. И.В. Социология лидерства. Теоретические, методологические и аксиологические аспекты. Глава 1. Тысячелетия в поиске героев: взгляд в прошлое – 241 с.
53. Кричевский Р.Л. Психология лидерства. Электронное издание - <https://studylib.ru/doc/960226/krichevskij-r.l.--psihologiya-liderstva>
54. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. М., 1991г.
55. Ксенофонт. Сократические сочинения. Изд-во Академия 1935 г.
56. Лебон Г. Психология народов и масс. – СПб: Макет, 1995. – 229 с.
57. Леонова Е.А. Игра в тренинге. СПб: 2009. 2-е изд. 124 с.
58. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Академия, 2005.
59. Леонтьев А.Н. Формирование личности. СПб., 2001. - №5. С. 42.
60. Леонтьев А.Н. Психологические основы развития ребенка и обучения. М.: Смысл, 2009. 426 с.
61. Люблинская А.А. Детская психология. М.: ЮНИТИ, 2013. 289 с.
62. Луханина Ю.В. Особенности проявления лидерских качеств младших школьников. Белгород: ООО «ГиК», 2016. 172 с.
63. Мажников В.И. Политическое лидерство. ВолГУ, 2006. 300 с.
64. Макаренко А.С. Педагогическая поэма / А.С. Макаренко. - М.: Популярная литература, 1981. - 151 с.

65. Макиавелли, Н. Государь / Н. Макиавелли - М. : АСТ, 2002. - 704 с.
66. Менджерицкая, Д.В. Творческая игра как средство нравственного воспитания / Д. В. Менджерицкая. - М.: 1963. – с. 150 – 162. 16. Немов, Р.С. Психология. – М.: Просвещение, 1998. – с. 83–113.
67. Мокшина Н.Г. Формирование лидерских качеств у детей и подростков как психолого-педагогическая проблема // ФЭН-наука. - 2013. № 2. С. 31-34.
68. Нгуен З.Н. Роль образовательной среды в формировании лидерских качеств младшего школьника // Международный студенческий научный вестник. - 2016. № 2. С. 57-65.
69. Невзорова А.В. Социализация личности младшего школьника в процессе освоения универсальных учебных действий // [Электронный ресурс] NovaInfo.Ru. - 2016. Т. 2. № 42. С. 198-202.
70. Невзорова А.В. Повышение качества воспитания младших школьников в условиях современного образовательного процесса // Актуальные проблемы методики начального обучения и эстетического воспитания учащихся: материалы IV республиканской научно-практической конференции, 30 марта 2017 г., г. Могилев, МГУ имени А.А. Кулешова / под ред. С.П. Чумаковой, А.А. Папейко. Могилев: МГУ имени А.А. Кулешова, 2017.
71. Ницше, Ф. Так говорил Заратустра. Книга для всех и ни для кого / Ф. Ницше. - М. : Интербук, 1990. - 301 с.
72. Немов Р.С. Психология: учебник для вузов. М.: Инкос, 2010 - 606 с.
73. Новикова Н.А. Развитие лидерских качеств младшего школьника во внеурочной деятельности: пед.журнал / Н.А. Новикова // Научные исследования: от теории к практике : материалы IX Междунар. науч.- практ. конф. (Чебоксары, 10 июля 2016 г.) / редкол.: О.Н. Широков
74. Олпорт Г.В. - Становление личности: Избранные труды. 2002 г., М.: Смысл, 2002. - 462 с.

75. Орлята России / [Электронный ресурс] // Орлята : [сайт]. — URL: <https://orlyatarussia.ru> (дата обращения: 01.06.2023).

76. Парыгин Б.Д. Руководство и лидерство (опыт социально-психологического исследования): сб. науч. трудов / Под ред. Б.Д. Парыгина. - Л., 1973. -С. 5-12.

77. Петровский А.В. Теория деятельностного опосредствования и проблема лидерства / А.В. Петровский // Вопросы психологии. - 1980. - № 2. С. 29-41.

78. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. Москва. Изд-во политической литературы 1982 г.

79. Peter G. Northouse, Leadership. Theory and Practice. 7th edition. 2016.

80. Платон. Государство. Законы. Политик / Платон. - М. : Мысль, 1998. - 798 с.

81. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р г. Москва "Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года" / [Электронный ресурс] // Гарант плюс : [сайт]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70957260/> (дата обращения: 01.06.2023).

82. Российское движение школьников (РДШ) / [Электронный ресурс] // : [Интернет-ресурс]. — URL: <https://рдш.рф> (дата обращения: 01.06.2023).

83. Руссо Ж.-Ж. Об общественном договоре, или принципах политического права / [Электронный ресурс] // : [сайт]. — URL: http://www.civisbook.ru/files/File/Russo.O_dogovore.pdf (дата обращения: 25.05.2022).

84. Спенсер Г. Основания психологии: Том 3 / Г. Спенсер – М.: Книга по Требованию, 2021. – 320 с.

85. Stogdill, Ralph M. (Ralph Melvin), 1904-1978. Publication date. 1974. Topics. Leadership -- Handbooks, manuals, etc. Publisher. New York, Free Press

86. Тард Г. - Социальная логика. Социально-психологический цент. Санкт- Петербург. 1996 г.

87. Тард Г. Преступность толпы // Социальные этюды. – СПб., 1902. – 255 с.

88. Тихомирова Е.И. Становление школьника-лидера в воспитывающей среде школы / Е. И. Тихомирова ; М-во образования Рос. Федерации. Сам. гос. пед. ун-т. - Самара : СамГПУ, 2001 (Тип. Инсома-пресс). - 218 с. : ил., табл.; 20 см.; ISBN 5-8428-0293-7 (в обл.)

89. Указ Президента Российской Федерации от 29.10.2015 г. № 536 «О создании Общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников»» / [Электронный ресурс] // : [Интернет-ресурс]. — URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/40137> (дата обращения: 25.05.2023).

90. Уманский А. Л. ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Костром. гос. ун-т им. Н. А. Некрасова. - Кострома : КГУ им. Н.А. Некрасова, 2004. - 117 с. др. Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. - № 3 (9). С. 118-121. ISSN 2413-3957. 32.

91. Пескова И.В. Организационно-педагогические условия формирования позитивных лидерских качеств у детей. Н. Новгород, 2003. 184 с.

92. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2008. 712 с. 46.Столяренко Л.Д. Основы психологии. М.: ТЦ Сфера, 2012. 208 с.

93. Сторчак Н.В. Современные международные исследования лидерства в школьном образовании // Человек и образование. - 2013. №3. С. 153- 156.

94. Теплов Б.М. Психология и психофизиология индивидуальных различий. М.: МПСИ, 2010. 388 с.

95. Тихомирова Е.И. Самореализация школьников в коллективе. М.: Издательский центр «Академия», 2005. 21 с.

96. Уманский Л.И. Личность. Организаторская деятельность. Коллектив // Избранные труды / Л.И. Уманский. - Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2001. - 208 с.

97. Фадеева Е.И. Как стать лидером? // Управление дошкольным образовательным учреждением. - 2012. №7. С. 19-22.

98. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. 98 с.

99. Фрейд З. Массовая психология и анализ человеческого «Я» // Избранное. – Кн. 1. – М.: Моск. рабочий, 1990. – 156 с.

100. Харламов И.Ф. Педагогика. Мн.: Университетское, 2002. 123 с.
53. Эльконин Д.Б. Детская психология. М.: Академия, 2011. 384 с.

101. Hemphill J., Coons A. (1957). Development of the leader behavior description and measurement Columbus: Business Research, Ohio State University. 1-18.

102. Шацкий С. Т. Педагогические сочинения: в 4 т. / под ред. И. А. Каирова [и др.] ; Акад. пед. наук РСФСР. — М. : Просвещение, 1962—1965. Т. 2: [Статьи, доклады и выступления за 1917—1926 гг.] / Сост. А. П. Кубарева, Д. С. Бершадская. — 1964. — 475, [1] с., 1 л. портр. — Указ.: с. 469—474.

103. University of Colorado Denver Business School / [Электронный ресурс] // Википедия : [сайт]. — URL: https://en.wikipedia.org/wiki/University_of_Colorado_Denver_Business_School (дата обращения: 23.05.2023).

Методика «Диагностика лидерских качеств» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий).

Цель: данная методика предназначена для оценки способности человека быть лидером.

Инструкция: методика состоит из 50 вопросов на которые дается ответ «да» или «нет». В данной методике Е. Жариков и Е. Крушельников отмечают, что лидерский потенциал во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств.

Опросник:

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих? а) да, б) нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы? а) да, б) нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо? а) да, б) нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников? а) да, б) нет.
5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-то? а) да, б) нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком? а) да, б) нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»? а) да, б) нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность? а) да, б) нет.
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми? а) да, б) нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас? а) да, б) нет.

11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т.п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию? а) да, б) нет.

12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление? а) да, б) нет.

13. Считаете ли вы себя мечтателем? а) да, б) нет.

14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами? а) да, б) нет.

15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией рабочих, спортивных и других команд и коллективов? а) да, б) нет.

16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:

- а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
- б) возьмете на себя ответственность, и сами доведете дело до конца.

17. Какое из этих двух мнений вам ближе:

а) настоящий руководитель должен уметь сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;

б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.

18. С кем вы предпочитаете работать?

- а) с покорными людьми,
- б) с независимыми и самостоятельными людьми.

19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий? а) да, б) нет.

20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца? а) да, б) нет.

21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен? а) да, б) нет.

22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер, и нужно принимать решение. Как вы поступите?

- а) дадите возможность принять решение наиболее компетентному из вас;
- б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она? а) да, б) нет.

24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?

- а) да, б) нет.

25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать? а) да, б) нет.
26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?
а) самый компетентный человек;
б) тот, у кого самый сильный характер.
27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
а) да, б) нет.
28. Уважаете ли вы дисциплину? а) да, б) нет.
29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
а) тот, который все решает сам;
б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.
30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?
а) коллегиальный, б) авторитарный.
31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
а) да, б) нет.
32. Какой из следующих двух «портретов» больше напоминает вас?
а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете ваше мнение единственно правильным, но остальные с ним не согласны?
а) промолчу, б) буду отстаивать свое мнение.
34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь? а) да, б) нет.
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело? а) да, б) нет.
36. Что бы вы предпочли?
а) работать под руководством хорошего человека;
б) работать самостоятельно, без руководителя.
37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»?
а) согласен, б) не согласен.

38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а, не исходя из собственной потребности? а) да, б) нет.

39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими? а) да, б) нет.

40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

а) у меня опускаются руки;

б) у меня появляется сильное желание их преодолеть.

41. Делаете ли вы упреки людям, если они этого заслуживают? а) да, б) нет.

42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки? а) да, б) нет.

43. Как вы поступите, если вам предложат произвести реорганизацию вашего учреждения?

а) введу нужные изменения немедленно;

б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.

44. Сумеете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо? а) да, б) нет.

45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»? а) да, б) нет.

46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?

а) да, б) нет.

47. Кем вы предпочли бы стать?

а) художником, поэтом, композитором, ученым;

б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.

48. Какую музыку вам приятнее слушать?

а) могучую и торжественную,

б) тихую и лирическую.

49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми? а) да, б) нет.

50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша? а) да, б) нет.

Оценка результатов и выводы

В соответствии со следующим ключом определяется сумма баллов, полученных испытуемым.

Ключ: 1а, 2а, 3б,4а, 5а, 6б,7а, 8б,9б,10а, 11а, 12а, 13б,14б,15а, 16б,17а, 18б,19б,20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б,26а, 27б,28а, 29б,30б, 31а, 32а, 33б,34а, 35б,36б,37а, 38б,39а, 40б,41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а,47б,48а, 49б,50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает 1 балл, в другом случае — 0 баллов.

Если сумма баллов оказалась до 25 баллов, то качества лидера выражены слабо.

Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне.

Если сумма баллов оказалась равной от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно.

Если сумма баллов больше, чем 40, то данный человек, как лидер, склонен к диктату.

Методика «Я – лидер» (Е.С. Фёдоров; О.В. Ерёмин, Т.А. Миронова.)

Цель проведения: изучение коммуникативных умений учащихся. Методика направлена на определение лидерских качеств и включает оценку таких коммуникативных и организационных умений, как умение повести за собой, стать организатором и вдохновением жизни в коллективе, управлять за собой, решать проблемы, влиять на окружающих, работать с группой и др.

Инструкция по проведению опроса. «Ребята, вам предлагается ответить на вопросы об особенностях вашего умения организовать различные дела и особенностях вашей личности. Я буду читать номер утверждения и самоутверждения, а вы должны записать в бланке ответов балл по шкале возможных ответов:

- 4б. – полностью согласен
- 3б. – скорее согласен, чем не согласен
- 2б. – трудно сказать
- 1б. – скорее не согласен, чем согласен
- 0б. – полностью не согласен».

Текст методики «Я – лидер»

1. Не теряюсь и не сдаюсь в трудных ситуациях.
2. Мои действия направлены на достижение понятной мне цели.
3. Я знаю, как преодолевать трудности.
4. Люблю искать и пробовать новое.
5. Я легко могу убедить в чём-то моих товарищей.
6. Я знаю, как вовлечь моих товарищей в общее дело.
7. Мне трудно добиться того, чтобы все хорошо работали.
8. Все знакомые относятся ко мне хорошо.
9. Я не умею распределять свои силы в учёбе и труде.
10. Я могу легко ответить на вопрос, чего хочу от жизни.

11. Я хорошо планирую своё время и работу.
12. Я легко увлекаюсь новым делом.
13. Мне легко установить нормальные отношения с товарищами.
14. Организуя товарищей, стараюсь заинтересовать их.
15. Ни один человек не является для меня загадкой.
16. Считаю важным, чтобы те, кого организую, были дружными.
17. Если у меня плохое настроение, я могу не показать это окружающим.
18. Для меня важно достижение цели.
19. Я регулярно оцениваю свою работу и свои успехи.
20. Я готов рисковать, чтобы испытать новое.
21. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.
22. У меня всегда всё получается.
23. Хорошо чувствую настроение своих товарищей.
24. Я умею поднимать настроение в группе моих товарищей.
25. Я могу заставить себя утром делать зарядку, даже если мне этого не хочется.
26. Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.
27. Не существует проблемы, которую я не могу решить.
28. Принимая решения, перебирая различные варианты.
29. Я умею заставить любого человека делать то, что считаю нужным.
30. Я умею правильно подобрать людей.
31. В отношениях с людьми я достигаю взаимопонимания.
32. Стремлюсь к тому, чтобы меня понимали.
33. Если в работе у меня встречаются трудности, то я не опускаю руки.
34. Я никогда не поступлю так, как другие.
35. Я стремлюсь решить все проблемы поэтапно, не сразу.
36. Я никогда не поступал так, как другие.
37. Нет человека, который бы устоял перед моим обаянием.
38. При организации дел я учитываю мнение товарищей.
39. Я нахожу выход в сложных ситуациях.

40. Считаю, что мои товарищи, делая общее дело, должны доверять друг другу.
41. Никто и никогда не испортит мне настроение.
42. Я представляю, как завоевать авторитет среди людей.
43. Решая проблемы, использую опыт других.
44. Мне не интересно заниматься однообразным, рутинным делом.
45. Мои идеи охотно воспринимаются моими товарищами.
46. Я умею контролировать работу моих товарищей.
47. Умею находить общий язык с людьми.
48. Мне легко удаётся сплотить моих товарищей вокруг какого-либо дела.

Бланк ответов

<i>А</i>	<i>Б</i>	<i>В</i>	<i>Г</i>	<i>Д</i>	<i>Е</i>	<i>Ж</i>	<i>З</i>

А – умение управлять собой- №1,9,16,25,33,41;

Б – осознание цели (знаю, чего хочу) – № 2,10,18,26,34,42

В – умение решать проблемы - № 3,11,19,27,35,43

Г – наличие творческого подхода - № 4,12,20,29,36,44

Д – влияние на окружающих - № 5,13,21,29,37,45

Е – знание правил организаторской работы - № 6,14,22,30,38,46

Ж – организаторские способности - № 7,15,23,31,39,47.

З – Искренность №8,16,24,32,40,48

Если сумма по качеству меньше 10, то качество развито слабо, и надо

работать над его совершенствованием, если меньше 10, то это качество развито средне или сильно. Если на каждый из вопросов «искренности» поставлено больше одного балла, то ответы подвергаются сомнению и требуют дополнительной работы с учащимся.

Прежде чем сделать заключение о том, лидер ребенок или нет, нужно обратить внимание на баллы, выставленные при ответах на вопросы 8,15, 22, 27, 29, 34, 36,41. Если на каждый из них поставлено более 1 балла, считается, что ребенок был неискренен в самооценке.

Определение уровня развития лидерских качеств производится в соответствии со следующей таблицей.

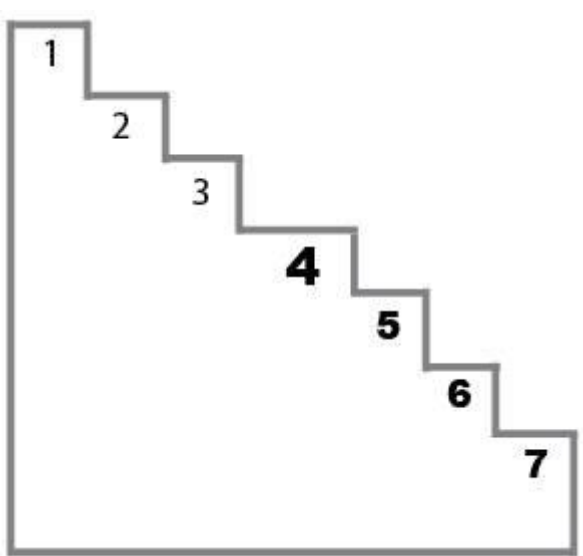
Уровень	Количество баллов
Высокий	16-20
Средний	11-15
Низкий	Менее 10

Данные по классу представляются в виде таблицы. Итоговый уровень по каждому учащемуся определяется как среднее арифметическое уровней операциональных умений; итоговые уровни по классу в целом выражаются в процентах от количества учащихся в классе.

Диагностическая методика «Лесенка» (В.Г.Щур)

Методика предназначена для выявления системы представлений ребёнка о том, как он оценивает себя сам, как, по его мнению, его оценивают другие люди и как соотносятся эти представления между собой.

Рисунок «лесенки» для изучения самооценки



Инструкция: у каждого участника – бланк с нарисованной лесенкой, ручка или карандаш; на классной доске нарисована лесенка. «Ребята, возьмите красный карандаш и послушайте задание. Вот лесенка. Если на ней расположить всех ребят, то здесь (показать первую ступеньку, не называя ее номер) будут стоять самые хорошие ребята, тут (показать вторую и третью) – хорошие, здесь (показать четвертую) – ни хорошие, ни плохие ребята, тут (показать пятую и шестую ступеньки) – плохие, а здесь (показать седьмую ступеньку) – самые плохие. На какую ступеньку ты поставишь себя? Нарисуй на ней кружок». Затем повторить инструкцию еще раз.

Методика «Коммуникативные и организаторские склонности»
(В.В. Синявский, В.А. Федорошин)

Инструкция. Методика по определению коммуникативных и организаторских склонностей содержит 40 вопросов. На каждый вопрос следует ответить «да» или «нет». Если вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (-).
Время на выполнение методики 10-15 минут.

Опросник

1. Есть ли у вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с различными людьми?
2. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненной вам кем-либо из ваших товарищей?
4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
6. Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими вашего мнения?
7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время за книгами или за каким-нибудь другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении ваших намерений, легко ли вам отказаться от своих намерений?
9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые старше вас по возрасту?
10. Любите ли вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли вам включаться в новые для вас компании (коллективы)?
12. Часто ли вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было выполнить сегодня?
13. Легко ли вам удается устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли вы добиться того, чтобы ваши товарищи действовали в

соответствии с вашим мнением?

15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?
17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли при решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли вас окружающие люди и хочется ли вам побыть одному?
20. Правда ли, что вы плохо ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?
21. Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у вас раздражение, если вам не удастся закончить начатое дело?
23. Испытываете ли вы затруднение, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?
27. Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди незнакомых людей?
28. Верно ли, что вы редко стремитесь доказать свою правоту?
29. Полагаете ли вы, что вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?
30. Принимаете ли вы участие в общественной работе в школе (на производстве)?
31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых?
32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не сразу было принято товарищами?
33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?
34. Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у вас много друзей?
38. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми

людьми?

40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка результатов

Определяются уровни коммуникативных и организаторских склонностей в зависимости от набранных баллов по этим параметрам. Максимальное количество баллов отдельно по каждому параметру - 20. Подсчитываются баллы отдельно по коммуникативным и отдельно по организаторским склонностям с помощью ключа для обработки данных «КОС-2»

Ключ для обработки данных

Коммуникативные склонности	Организаторские склонности
(+) да 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37	(+) да 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38
(-) нет 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39	(-) нет 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

За каждый ответ «да» или «нет» для высказываний, совпадающих с отмеченными в ключе отдельно по соответствующим склонностям, приписывается один балл. Экспериментально установлено пять уровней коммуникативных и организаторских склонностей. Примерное распределение баллов по этим уровням показано ниже.

Коммуникативные умения

Показатель	Оценка	Уровень
0,10-0,55	1-4	высокий
0,56-0,65	5-8	средний
0,66-1	9-10	низкий

Организаторские умения

Показатель	Оценка	Уровень
0,20-0,65	1-4	высокий
0,66-0,70	5-8	средний
0,71-1	9-10	низкий

Испытуемые, получившие оценку 1-4 балла, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не стремятся к общению, предпочитают проводить время наедине с собой. В новой компании или коллективе чувствуют себя скованно. Испытывают трудности в установлении контактов с людьми. Не отстаивают своего мнения, тяжело переживают обиды. Редко проявляют инициативу, избегают принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, набравших 5-8 баллов, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, отстаивают свое, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Требуется дальнейшая воспитательная работа по формированию и развитию этих качеств личности.

Оценка 9-10 баллов свидетельствует о высоком уровне проявления коммуникативных и организаторских склонностей испытуемых. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, стремятся расширить круг своих знакомых, помогают близким и друзьям, проявляют инициативу в общении, способны принимать решения в трудных, нестандартных ситуациях. Они быстро ориентируются в трудных ситуациях. Непринужденно ведут себя в новом коллективе. Педагоги инициативны. Принимают самостоятельные решения. Отстаивают свое мнение и добиваются принятия своих решений. Любят организовывать игры, различные мероприятия. Проявляют настойчивость и одержимость в деятельности.

Методика «Самооценка лидерства в совместной деятельности»
(Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов)

Цель: данный экспресс-тест позволяет определить актуальный уровень проявления лидерства в совместной деятельности.

Инструкция. Внимательно прочтите каждое из десяти суждений и выберите наиболее подходящий для вас ответ в буквенной форме. Работая с опросником, помните, что нет ни плохих, ни хороших ответов. Немаловажным фактором является и то, что в своих ответах надо стремиться к объективности и записывать тот ответ, который первым приходит в голову.

1. Что для вас важнее в игре?

А) Победа.

Б) Развлечение.

2. Что вы предпочитаете в общем разговоре?

А) Проявлять инициативу, предлагать что-либо.

Б) Слушать и критиковать то, что предлагают другие.

3. Способны ли вы выдерживать критику, не ввязываться в частные споры, не оправдываться?

А) Да.

Б) Нет.

4. Нравится ли вам, когда вас хвалят прилюдно?

А) Да.

Б) Нет.

5. Отстаиваете ли вы свое мнение, если обстоятельства (мнение большинства) против вас?

А) Да.

Б) Нет.

6. В компании, в общем деле вы всегда выступаете заводилой, придумываете что-либо такое, что интересно другим?

А) Да.

Б) Нет

7. Умете ли вы скрывать свое настроение от окружающих?

А) Да.

Б) Нет.

8. Всегда ли вы немедленно и безропотно делаете то, что вам говорят старшие?

А) Нет.

Б) Да.

9. Удастся ли вам в разговоре, дискуссии, убедить, привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?

А) Да.

В) Нет.

10. Нравится ли вам учить (поучать, воспитывать, обучать, давать советы) других?

А) Да.

Б) Нет.

Обработка и интерпретация результатов теста:

Подсчитать общее количество “А” и “В” ответов.

Высокий уровень лидерства - А = 7-10 баллов.

Средний уровень лидерства - А = 4-6 баллов.

Низкий уровень лидерства - А = 1-3 балла.

Преобладание ответов “В” свидетельствует об очень низком или деструктивном лидерстве.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Факультет начальных классов

Кафедра педагогики и психологии начального образования

Цикл бизнес-игр «Если хочешь быть лидером»



«Если ваши действия приводят к результатам, которые вдохновляют других мечтать, узнавать больше, делать больше и добиваться большего, значит, вы - отличный лидер!».

Шерил Сандберг,
операционный директор социальной сети Facebook

Красноярск 2023

Содержание

Обращение к обучающимся	103
Трек 1. Ступени успеха	104
Бизнес-игра «Предприниматель».....	104
Бизнес-игра «Юные взрослые».....	108
Бизнес-игра «Миллионер».....	112
Трек 2. Идеальная компания	117
Бизнес-игра «Бюро путешествий».....	117
Бизнес-игра «Охотники за продажами».....	119
Бизнес-игра «Жалоба-подарок».....	122
Трек 3. У нас есть проблема побольше	123
Бизнес-игра «Развивающая игрушка».....	123
Бизнес-игра «Надел земли».....	126
Бизнес-игра «Запусти свой бизнес»	128

Дорогой друг!

Перед тобой цикл бизнес-игр «Если хочешь быть лидером».

Бизнес игра (*Hemphill J., Coons A.*) - это деловая игра, целью которой является моделирование бизнес ситуации в конкретной организации или экономике. Участники экспериментируют с решением проблемы, которую предлагает учитель, в результате чего приобретают новые знания и навыки.

Решить бизнес-игру – значит погрузиться в непривычную обстановку, найти ресурсы для личностного развития.

Бизнес-игра – это отдельная отрасль бизнеса, входящая в раздел деловых игр, в которой имитационная модель является максимально приближенной к реальности имитацией реальной ситуации, а также дает возможность совместно решать реальные задачи, принимать индивидуальные решения.

Желаем успеха!



Трек 1. Ступени успеха

Бизнес-игра «Предприниматель»



Формат мероприятия – деловая бизнес-игра, которая позволяет вовлечь в образовательную деятельность большое количество участников, что обеспечивает интерактивную форму взаимодействия. Деловая игра позволяет смоделировать реальную жизненную ситуацию и сформировать и отработать умения, необходимые для грамотного экономического поведения.

Задача каждой команды – набрать наибольшее количество условных единиц – монет в конце игры. Игра состоит из шести этапов и подведения итогов, рефлексии. При ограниченности времени, а также в связи с особенностями конкретной аудитории допускается пропустить некоторые этапы.

Для проведения мероприятия необходим один ведущий и четыре помощника для работы на локациях на третьем этапе. Также предполагается наличие жюри в составе трех членов.

Цель игры – сформировать у школьников представление о предпринимательской деятельности и разумной стратегии поведения на рынке финансовых услуг.

Лидерские качества, формирующиеся в данной игре: стратегическое мышление, ответственность за принятие решения, адаптивность, системное мышление, целеориентированность.

Оборудование: ноутбук, проектор для демонстрации презентации, денежные единицы-монеты, реквизиты для ярмарки (воздушные шары, денежные единицы, маркеры, ватманы, чашка кофе, гантели, семена, комнатные цветы, хлеб, одежда, ткань, ножницы и др.), бумажные листы для записей, ручки, таблички для команд, конверты с бизнес-идеями.

Ход игры

Фасилитатор: Здравствуйте, ребята, сегодня у нас необычное занятие, на котором мы поговорим об успехе, и прежде всего об успехе в открытии вашего личного дела.

Сегодняшнее занятие я хотела бы начать с короткой лекции Билла Гросса – американского финансиста о причинах успеха стартапов – новых проектов в бизнесе.

1. Подготовительный этап (10 минут). Просмотр видео.

https://www.youtube.com/watch?v=6nps_lXs7eA

Итак, какова же основная причина успеха в бизнесе по мнению Билла Гросса? (*умение приспособливаться к поставленным условиям, работа в команде, умение прийти к общему решению*)

И сегодня мы предлагаем вам почувствовать себя начинающими предпринимателями, поработать в команде и попробовать запустить свою бизнес-модель. И именно командная работа поможет вам продвинуть свой бизнес и победить в нашей игре. Готовы? Тогда начинаем!

Чтобы наша работа проходила более эффективно, мы разделимся на четыре команды, каждая из которых представляет собой грамотных управляющих фирмы. На время урока все мы станем деловыми людьми и успешными бизнесменами. Оценивать вас будет компетентное жюри, которые выступит в роли инвесторов. В роли оценок будут выступать

условные денежные единицы – монеты. Команда, у которой в конце игры, останется больше всего монет станет победителем и получит ценный приз. Согласны с условиями игры? Тогда начинаем! (участники одной команды рассаживаются вокруг стола).

Итак, как верно отметил Билл Гросс, любой бизнес начинается с идеи. Сегодня вам будут предложены уже готовые бизнес-идеи, которые будут распределены между командами путем жеребьевки.

(От каждой команды выходит по одному человеку и путем жеребьевки им выдаются в конверты с бизнес-идеей. У ведущего должно быть 5 конвертов для того, чтобы оставался выбор у четвертой команды).

В конвертах могут быть следующие бизнес-идеи:

1. Хлебная мануфактура
 2. Ателье по пошиву одежды
 3. Кофейня
 4. Фитнес-центр
 5. Магазин семян и саженцев.
- 2. «Презентация в лифте» (17 минут).**

С бизнес-идеями мы определились, тогда идем дальше. Второй этап нашей бизнес-игры называется «Презентация в лифте». Итак, после того, как ваша идея определена, необходимо найти средства на создание бизнеса. Как вы знаете, один из вариантов – это привлечение инвесторов. Но чтобы инвестор вложил в ваш бизнес-проект, необходимо его правильно презентовать. Для этого вам предлагается использовать распространенную на сегодняшний день в сфере бизнеса презентацию в стиле, elevator pitch (elevator speech, элевэйтор питч / спич или презентация в лифте) – это формат презентации или выступления в условиях ограниченного времени, обычно одной минуты. Почему одна минута? В среднем ровно столько происходит движение лифта в высотном здании. Особенность презентации в лифте заключается в том, чтобы в течение одной минуты, предприниматель

смог объяснить суть своей бизнес идеи и ее привлекательность для инвестора.

Данная форма выступления появилась еще в середине XX века. Начинаящие предприниматели пытались нарочно выловить вечно занятых потенциальных инвесторов, пока те едут в лифте на верхние этажи небоскреба, чтобы рассказать им про свой проект. Одним из ярких примеров такой презентации произошел с основателями компании Google. В далеком 1998 году, тогда еще начинающие предприниматели, Сергей Брин и Ларри Пейдж получили на развитие своей еще несуществующей компании 100 тысяч долларов, потому что успели доходчиво объяснить опаздывающему на встречу Энди Бехтольшайму выгоду вложения в Google.

Прежде чем вы начнете составлять такую презентацию, предлагаем прислушаться вам к нескольким рекомендациям:

1) Привлеките внимание слушателя в самом начале, используя эмоциональный факт, неожиданность, парадоксальность, которые, вероятнее всего, привлекут инвестора.

2) Подчеркните выгоду и преимущества вашего проекта, в отличие от остальных.

3) В конце, сделайте небольшое, щедрое предложение для инвестора. Однако важно не перехвалить себя, а наоборот сказать, о важности роли именно этого инвестора для вас и попросить помочь вам.

Опираясь на эти нехитрые рекомендации и используя свою творческую энергию, попробуйте презентовать свой проект. И помните: у вас есть всего 60 секунд! На подготовку проекта командам дается 5 минут. (Во время подготовки презентации звучит музыка. После выступления каждой команды жюри оценивает презентацию команд монетами. Максимально жюри могут дать участникам 30 монет).

Завершился наш этап. Заработаны деньги и пора выплачивать кредит. И выигрывает та команда, у которой останется больше монет после

оплаты кредита или у которой будет меньше долг. Прошу все команды оплатить свой кредит в банке (Помощник фасилитатора принимает деньги у команд в импровизированном банке. После этого подсчитывается количество монет у каждой команды и определяется победитель).

Итак, ребята, наша игра завершилась. Надеюсь, что каждый из вас смог почувствовать себя успешным предпринимателем. Победители, конечно, получают свои призы (например, блокнот и ручку). Закончить нашу игру мне хотелось бы напутствием, помните о нем всегда, в независимости от того, собираетесь ли вы открывать свою фирму или это не входит в ваши планы.

«Именно в мечтах рождаются новые идеи... Добиться исполнения мечты — в этом величайший смысл жизни человека» - Алексей Яковлев.

В завершении игры предлагаю заслушать мнения участников команд об игре, обсудить все трудности, с которыми вы, возможно, столкнулись при выполнении заданий, а в дневнике «Я-лидер» оценить свой личностный результат.

Бизнес-игра «Юные взрослые»



Цель бизнес-игры: актуализировать понятия об источниках формирования доходов человека и о грамотном распределении личных финансов, выявление лидерских качеств, таких как ответственность, планирование деятельности, компетентность в деятельности, умение выслушать других и умения убеждать, стратегическое и системное мышление (как из услуги сделать выгодную бизнес-идею).

Оборудование: электронная доска, телевизор, проектор или меловая доска (для выведения карты города, стоимости услуг, доступных профессий и т.д.); анкета, раздаточный материал, на котором изображены различные блага.

Этап №1. Нам понадобится: карта придуманного города. На ней в центре должен стоять дом, а вокруг него должны располагаться различные здания, соединенные дорогами. На первоначальном этапе мы вводим детей в игру. Рассказываем, что есть определенный город со своей внутренней инфраструктурой, в котором младшие школьники являются жителями. Они живут в доме, который находится в самом центре города, но не все вместе, а отдельно. Например, в разных квартирах. Наш город необычный, а волшебный, поэтому все дети, неожиданно превратились во взрослых.

Этап №2. Нам понадобится: карточки для жеребьевки; анкета. На втором этапе решается проблема, что теперь делать и как жить. Во время обсуждения приходим к выводам, что нужно найти работу. В городе есть несколько зданий, которые имеют определенные вакансии.

ЗДАНИЕ	ВАКАНСИЯ
Школа и детский сад	учитель охранник воспитатель повар
Парикмахерская	парикмахер уборщица
Полиция	полицейский
Больница	врач
Почта	почтальон
Редакция журнала	фотограф журналист

	художник
Магазин	продавец водитель
На всей территории города	садовник строитель программист

Дети выбирают профессии методом жеребьевки, вытягивая карточки, на которых уже указаны место работы, должность и заработная плата. Далее каждому школьнику раздается анкета, где он записывает свое имя, место работы, должность и заработную плату.

После того, как школьники заполнили часть анкеты, необходимо узнать у них, что, по мнению каждого, будет входить в его обязанности. После обсуждения обязанностей, мы сообщаем, что заработная плата выдается только через месяц после поступления на работу.

Этап №3. Нам понадобится: деньги; анкета; лист, с изображением материальных благ; калькулятор. Представим, что прошёл целый месяц и вот школьники получают их первую заработную плату. У всех профессий она разная. Зарплата выдается валютой данного города.

ЗАРПЛАТА	ПРОФЕССИЯ
35.000	охранник садовник почтальон продавец водитель художник парикмахер уборщица
40.000	учитель врач полицейский повар воспитатель
45.000	журналист фотограф строитель программист

После получения заработной платы, раздаем лист. На нем иллюстрации различных материальных благ (приложение 2).

Задание: В поля анкеты "Мне надо" и "Я хочу" дети клеивают подходящие иллюстрации. Во время этой работы мы не отвечаем на вопросы, чем различаются эти понятия. Только после окончания работы приступаем к обсуждению, чем необходимость отличается от желаний. Приходим к выводу, что нам необходимо:

Продукты питания ($30 \cdot 500 = 15.000$ руб.)

Одежда, обувь и т.п. (5000 руб.)

Оплата коммунальных услуг (5000 руб.)

Оплата проезда до работы и обратно ($60 \cdot 50 = 3000$ руб.)

Для удобства, мы решили рассчитать данные услуги на 30 дней. Всего, на необходимость, мы тратим 28.000 руб.

Далее все необходимые услуги нужно оплатить и узнать сколько 'свободных' денег имеет каждый ученик (результат они записывают в графу анкеты "осталось"). Для удобства вычислений, детям разрешено пользоваться калькулятором, независимо от возраста участников игры. Мы поработали с графой "Мне надо". Ученики вычёркивают, из данной графы, всё лишнее, что они наклеили ранее. Таким образом, становится ясно, что лишнее.

Этап №4. Мы переходим к графе "Я хочу". Начинается самая интересная часть работы. Напоминаем, что иллюстрации уже клеены. Теперь мы открываем ученикам реальную стоимость их желаний. Это можно сделать разными способами: предоставить ученикам иллюстрации материальных благ с уже подписанной ценой в самом начале или же сохранить интригу до третьего этапа игры.

Теперь стоимость всех их желаний необходимо просуммировать и записать в графу анкеты "Стоимость моих желаний". Теперь попросим учеников сравнить цифры в графе анкеты "Осталось" и "Стоимость моих желаний". После приступаем к обсуждению. Находим участников, которым хватает денег, разбираем причины нехватки средств на желания учеников, обращаем внимание на различие заработной платы у разных профессий,

ищем способы как можно получить всё желаемое.

Этап №5. Подводим итоги. На этапе рефлексии заполняем дневник «Я-лидер».

Бизнес-игра «Миллионер» (Сомов Ю.Н.)



Бизнес-игра «Миллионер» является авторской и настольной. На класс выдается 6 комплектов игры. Фасилитатор со стороны наблюдает за ходом игры, подсказывает в случае затруднений.

Бизнес-игра предусматривает все базовые операции, происходящие в мире предпринимательства. Игроки покупают предприятия и получают с них прибыль, строят филиалы, взимают аренду с других участников, которые оказываются на их участках, платят налоги, получают доходы, но могут в любой момент оказаться в тюрьме или разориться.

Цель игры: стать монополистом и разорить остальных игроков.

Лидерские качества, формирующиеся в данной игре: аналитическое мышление, самоорганизация, креативное мышление, адаптивность, инициативность, клиентоориентированность.

Описание игры: В игре может участвовать от 2-х до 6-ти игроков. Игровое поле – квадрат. Движение по полю осуществляется от угловой клетки СТАРТ по часовой стрелке. Нумерация сторон (от первой до четвёртой) также производится по часовой стрелке.

По периметру игрового поля располагаются 8 цветных ОТРАСЛЕЙ, каждая из которых состоит из 3-х участков, имеющих собственные названия.

Клетке каждого участка игрового поля с указанием стоимости участка, арендной платы за участок и цены постройки соответствует карточка УЧАСТКА с аналогичной информацией.

Подготовка к игре

- Карточки УЧАСТКОВ (24 штуки) раскладываются по своим отраслям на соответствующие участки игрового поля.
- Колоды карточек ШАНС (20 шт.) и ПЕРЕМЕЩЕНИЕ (20 шт.) размещаются на специально обозначенные клетки игрового поля «рубашками» вверх. Запасные карточки (20 шт.) откладываются.
- Среди играющих выбирается банкир, который выдаёт всем игрокам по 2000 фантов начального капитала, а также кладёт 200 фантов в кассу «Джекпот».
- Игроки располагают свои фишки на клетке СТАРТ.
- Очередность ходов определяется жребием.

Ход игры. Каждый ход игроки по очереди бросают два кубика и передвигают свои фишки на число клеток, соответствующее сумме выпавших очков.

Если очередным ходом игрок выбрасывает дубль (две одинаковые цифры на кубиках), то он делает ещё один ход. Если выпадают три дубля подряд, игрок отправляется в НАЛОГОВУЮ ИНСПЕКЦИЮ.

Остановка на «свободном» участке. Если игрок в результате очередного хода остановился на участке, не принадлежащем никому из игроков, то он имеет право купить участок в своё владение. Для этого игрок должен заплатить в БАНК сумму, указанную на клетке этого участка, после чего он снимает с поля карточку этого участка и оставляет её себе.

В случае отказа от приобретения участка, участок выставляется на торги. Любой игрок (включая того, кто ранее отказался от покупки) может принять участие в торгах. Стартовая цена выставленного участка

произвольна. Участок достаётся тому, кто предложит за него самую высокую цену.

Остановка на «чужом» участке. Если игрок в результате очередного хода останавливается на участке, находящемся в чужом владении, он должен заплатить хозяину участка арендную плату, указанную на соответствующей клетке игрового поля.

Если участок находится в монопольном владении, т. е. все участки одной отрасли принадлежат одному хозяину, то арендная плата увеличивается в два раза.

Круговой доход. Каждый раз, когда игрок очередным ходом проходит клетку СТАРТ, ему выплачивается круговой доход — 200 фантов.

«Сюрпризные» клетки»

Перемещение. Если фишка игрока попадает на клетку ПЕРЕМЕЩЕНИЕ, её хозяин снимает верхнюю карточку из колоды ПЕРЕМЕЩЕНИЕ и передвигает свою фишку из клетки ПЕРЕМЕЩЕНИЕ в указанную на карточке конечную клетку. Если между этими клетками находится клетка СТАРТ, то круговой доход не выплачивается.

Благотворительный фонд, «белый» бизнес. Если по указанию карточек ПЕРЕМЕЩЕНИЕ, ШАНС или в результате очередного хода игрок попадает на клетки «БЕЛЫЙ» БИЗНЕС или БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЙ ФОНД, то он забирает из БАНКА БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОГО ФОНДА все находящиеся там деньги.

Шанс. Если фишка игрока попадает на клетку ШАНС, её хозяин снимает верхнюю карточку из колоды ШАНС и выполняет указанную на ней инструкцию, после чего кладёт карточку в низ колоды. Если указание не может быть выполнено сразу, игрок оставляет карточку у себя до наступления подходящего момента.

Налоговая инспекция. Если игрок попал на клетку НАЛОГОВАЯ ИНСПЕКЦИЯ, выйти из нее он может, заплатив штраф 50 фантов или

выкинув на кубиках дубль в один из трёх последующих ходов. Если игрок не выбрасывает дубль и на третий раз, то он может покинуть НАЛОГОВУЮ ИНСПЕКЦИЮ только одним путём: заплатив штраф 50 фантов.

«Черный» бизнес. Попав на одну из клеток «ЧЁРНЫЙ» БИЗНЕС, игрок обязан отправиться на клетку БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЙ ФОНД и заплатить в БАНК БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОГО ФОНДА штраф 50 фантов.

Джекпот. Игрок, попавший на клетку ДЖЕКПОТ, может сыграть на игровом автомате. Для этого он делает ставку в кассу ДЖЕКПОТ и бросает три раза кубик – по одному разу за каждый «столбик» игрового автомата, – а затем передвигает фишку снизу вверх по «столбику» на столько символов, сколько очков выпало на кубике. В случае совпадения комбинации, выпавшей на игровом автомате, с выигрышной комбинацией игрок получает из БАНКА сумму выигрыша. Если игрок проиграл, ставка остаётся в кассе ДЖЕКПОТ.

Налоговая полиция. Игрок, попавший на клетку НАЛОГОВАЯ ПОЛИЦИЯ, отправляется в НАЛОГОВУЮ ИНСПЕКЦИЮ, круговой доход при этом не выплачивается.

Филиалы и предприятия. Игрок, монопольно владеющий всей отраслью, может строить на участках филиалы и предприятия. Их цена указана на клетках поля и на карточках участков. Приобретённые филиалы и/или предприятия игрок размещает на соответствующих участках поля.

При этом участки застраиваются последовательно: по одному филиалу на каждом, затем по второму филиалу, затем – по третьему. Если на всех участках отрасли построено по три филиала, игрок получает право строить предприятия. Стоимость предприятия равна стоимости филиала.

Однако если в отрасли находится хотя бы один заложенный участок, отрасль считается неполной, её владелец перестаёт быть монополистом, а застройка незаложенных участков данной отрасли запрещается.

Если, испытывая финансовые затруднения, игрок решил продать свои постройки в БАНК, он должен снимать их с участков равномерно: по одной постройке с каждого участка. При этом БАНК покупает постройки у игрока за половину от их номинальной цены.

Правила залога. Если игрок нуждается в деньгах, он может заложить участок (или несколько), но перед этим он должен продать в БАНК за половину цены все постройки с этих участков. После чего БАНК выплачивает владельцу половину стоимости заложенного участка.

В любой момент игры, но только перед своим ходом, игрок имеет право выкупить заложенный участок. Для этого он должен вернуть в БАНК половину стоимости заложенного участка плюс 10 % от его первоначальной стоимости.

Арендная плата с игроков, посещающих заложенный участок, не взимается. Заложенный участок не может быть ни продан, ни обменен до полного банкротства его владельца.

Торговля собственностью. Незастроенные участки могут становиться предметом купли-продажи и обмена между их владельцами. Условия этих операций регулируются самими владельцами собственности на основе взаимной выгоды. Игроки могут вступать друг с другом в любые сделки и договорные отношения.

Однако никакой участок не может быть продан, заложен или обменен, если на нём есть хотя бы одна постройка.

Окончание игры. Если игрок должен БАНКУ или другим игрокам больше, чем он в состоянии заплатить, он отдаёт все имеющиеся у него деньги, после чего объявляется банкротом и выходит из игры. При этом БАНК выплачивает его кредиторам оставшуюся часть задолженности. Филиалы и предприятия банкрота возвращаются в БАНК. Карточки УЧАСТНИКОВ выставляются на поле на соответствующие им клетки.

Игра продолжается до полного банкротства всех игроков, кроме одного, который и объявляется победителем – миллионером.

Можно также играть на время, тогда победителем считается самый состоятельный на момент окончания игры участник (участки, филиалы и предприятия переводятся в деньги по цене покупки).

Подводим итоги. На этапе рефлексии заполняем дневник «Я-лидер».

Трек 2. Идеальная компания **Бизнес-игра «Бюро путешествий»**



В данной игре младшие школьники станут владельцами небольшой турфирмы, которая продает всем желающим путевки в самые удивительные и экзотичные уголки нашей планеты.

События развиваются в большом городе N, где постоянно кипит жизнь. Люди стабильно трудятся, чтобы заработать денег на хороший отдых и вкусить наслаждение. На подобных целях можно сделать хорошие деньги. Открывайте специализированное агентство, где будут заниматься путешествиями. Сначала наймите несколько помощников и обучите нужным знаниям. Первые клиенты захотят быстрее испытать ваши профессиональные навыки, готовьтесь быстро реагировать и мгновенно выдавать нужные данные. Организация тонких моментов ложиться на плечи верных работников, они всё сделают.

Если Вы любите путешествовать и открывать для себя новые города и страны, любоваться природой и архитектурой, то это увлечение можно превратить в доходный и успешный бизнес! Откройте свое «Бюро путешествий» и победите всех конкурентов, получив звание лучшего туроператора!

Игра командная и рассчитана на 2-4 игрока в команде, от 8 лет и старше.

Главная задача — обслуживать своих клиентов по первому разряду, а для этого придется следить за тем, чтобы все сотрудники турбюро добросовестно выполняли свою работу. Чем лучше вы наладите дело, тем больше денег окажется у вас на счету. На каждом уровне вам необходимо заработать определенную сумму, чтобы двигаться дальше.

Лидерские качества, формирующиеся в данной игре: коммуникация, ораторские навыки, инициативность, системное мышление, ответственность за принятое решение, командообразование.

Каждый клиент имеет свои особенности. Кто-то предпочитает туры со скидкой, кому-то нужны билеты на самолет, а для некоторых посетителей необходимо сделать все по высшему классу. Но важно быть внимательным — один сотрудник может выполнять только один вид заказов, поэтому необходимо тщательно спланировать свою работу.

Как и в любой компании, в офисе будут работать совершенно разные люди. Некоторые из них трудолюбивы и исполнительны, а другие при первой же возможности норовят «улизнуть» со своего места. Вам нужно держать руку на пульсе событий и не допускать, чтобы работники прохлаждались в самые горячие моменты. Не нужно давать им расслабиться — нужно устраивать собрания, внушать, а если надо — премировать наиболее достойных.

Офисное помещение также требует присмотра. Время от времени в нем что-то ломается, и вам придется лично договариваться о ремонте. Неполадки

должны быть устранены оперативно, иначе сотрудники начнут быстро уставать, а клиенты — заскучают.

В каждом турагентстве есть соответствующие роли:

- директор (руководит агентством, налаживает контакты с другими туроператорами, создает регистрационные вывески, размещает рекламу в прессе);

- туроператор (готовит визы, консультирует клиента, занимается бронированием номеров и билетов);

- клиент (интересуется направлениями в турагентстве, знакомится с рекламным проектом фирмы, выбирает определённый маршрут для путешествия).

Дети путем жребия делятся на команды (турагентства), изготавливают свою вывеску, распределяют роли.

Также путем жребия находят клиентов. Можно привлечь учеников из параллельных классов. Дети охотно играют со своими друзьями из других классов начальной школы.

Атрибуты к игре - карта мира, карточки с различными городами и странами, заранее разработанный буклет (создавался с детьми на окружающем мире в контексте темы «Путешествие по миру и по Европе»), заранее проработанные вместе с детьми вопросы консультирования клиента по выбору тура.

Бизнес-игра «Охотники за продажами» (А.Г. Солнцева)



С помощью бизнес-игр вы можете отточить навыки работы с возражениями в переговорах и добиться поставленной цели.

Игра «Охотники за продажами» помогает участникам изучить 12 инструментов работы с 60 возможными возражениями и применить их на практике.

КОМПЛЕКТАЦИЯ ИГРЫ:

1. Ширмы для игроков — 12 шт.
2. Индивидуальные поля участников — 12 шт.
3. Фигурки игроков — 12 шт.
4. Титулы «Главарь охотников» — 20 шт.
5. Монеты — 150 шт.
6. Песочные часы.
7. Инструкция.

«Охотники за продажами» — это игра, которая:

1. Учит работать в команде с возражениями клиентов, используя различные инструменты.
2. Помогает получить навык и опыт работы с трудными возражениями клиентов.
3. Дает возможность обмена опытом с коллегами.

Что происходит в игре?

1. Игроки путем жребия разбиваются на 5 команд по 6 человек.
2. Фасилитатор раздает карты инструментов.
3. Игроки командой берут карту из колоды возражений.
4. Далее они отвечает на возражения другой команды, используя свой инструмент.
5. За хороший ответ игроки получают от ведущего ресурсы.
6. Игроки передают друг другу карты инструментов и возражений.
7. Выигрывает тот, у кого больше всего ресурсов.

В процессе игры участники учатся отрабатывать всевозможные возражения с помощью определенных инструментов. Это помогает в

реальной жизни не бояться возражений и «колких» слов в свой адрес. Умение грамотно и структурированно ответить на все вопросы и замечания в свой адрес, что способствует улучшению самооценки.

Что прокачиваем?

- Работаем с возражениями клиентов, используя инструменты «переключатель», «социальные доказательства», «юмор» и другие. Хочешь выиграть? Отбивайся, используя полученные от фасилитатора инструменты.

- Участвуем в дискуссиях, оцениваем ответы конкурентов. Понравился ответ другого участника? Он получит бонусный ресурс! А если у тебя есть, что ответить на выпавшее ему возражение, ресурс получишь ты сам.

- Делимся опытом и получаем новые знания. Иногда бывает трудно найти ответы внутри своего коллектива. Но взгляд со стороны поможет расширить горизонты.

Победителем бизнес-игры «Охотники за продажами» становится та команда, которая наиболее быстро и убедительно справилась со всеми словесными ударами.

Лидерские качества, формирующиеся в данной игре: командообразование, креативное мышление, коммуникация, принятие решения, взаимодействие, инициативность, умение убедить и доказать свою точку зрения.

Бизнес-игра поможет участникам изучить 12 переговорных инструментов и отточить навыки их применения на практике.

Бизнес-игра «Жалоба - подарок» (Ю. Романеева)



Вид игры: карточная интерактивная бизнес-игра.

Цель игры: научиться эффективной коммуникации в команде и с клиентом.

Лидерские качества, формирующиеся в данной игре: креативное мышление, коммуникативность, командообразование, стрессоустойчивость, стратегическое мышление, эмоциональный интеллект, умение положительно вести переговоры.

В игре могут участвовать до 12 игроков в индивидуальном формате и до 48 игроков в командном формате.

Участники делятся на две команды: клиенты и предприниматели. Бизнес-игра организована в формате командных дебатов.



СОСТАВ ИГРЫ:

- коробка игры размером 15x19x5 см;
- 96 карт с техниками для работы с жалобами Клиента;
- 3 карты с подсказками для ведущего игры;
- карта с описанием алгоритма работы с жалобой;
- 12 карт алгоритмов решения жалоб Клиентов;
- ресурсы и антиресурсы игры - красные и прозрачные сердечки;
- карта-центр игры - 4 штуки для индивидуальной и командных игр;
- правила игры для ведущего.

Результат игры:

- Составление общего действующего алгоритма работы с жалобами и выстраиванием бесконфликтной коммуникации;
- Участники поймут, как работать с претензиями клиента на эмоциональном и материальном уровнях.
- Выявят и разберут основные ошибки работы с жалобой Клиента, поймут, что такое конфликтогены.
- Научатся благодарить клиента за жалобу, извиняться и задавать уточняющие вопросы, не раздражая недовольного Клиента.
- Найдут новые идеи для совершенствования бизнес-процессов и повышения уровня клиентоориентированности в компании.

Трек 3. У нас есть проблема побольше Бизнес-игра «Развивающая игрушка»



Техническое задание: Создание модели развивающей игрушки для детей разного возраста.

Цель бизнес-игры: познакомить учащихся с понятиями себестоимости, дохода и прибыли, а также в интерактивном режиме продемонстрировать модель производств, сформировать лидерские качества, такие как коммуникация, умение повлиять на окружающих, способность управлять собой, сообразительность, избирательность.

Лидерские качества, формирующиеся в данной игре: креативность мышление, командообразование, коммуникация внутри группы, эмпатичность, умение слышать и слушать других, проработка ценностей, принятие решений, управление рисками, стратегическое мышление.

Структура бизнес-игры «Развивающая игрушка»

1 этап – формулирование целей игры и сообщение необходимой информации (техническое задание).

Обучающиеся делятся на группы-фирмы по 5-7 человек. Каждая группа занимает один стол. На столе располагаются приготовленные заранее одинаковые наборы материалов, ненужных в быту.

Фирма выбирает название и распределяет роли директора, бухгалтеров и креативщиков.

По команде преподавателя в течение 30 минут каждая фирма придумывает и создает модель развивающей игрушки для детей разного возраста (или игрушек, если идей много). Важно не только придумать, но и сделать игрушки.

2 этап – презентация продукта и учет затрат на производство. Команды в течение 10 минут готовят рекламный ролик, в котором рассказывают о преимуществах своей игрушки. Длительность рекламы 3 минуты. Пока идет подготовка, бухгалтер ведет учет в таблице затрат на производство:

	Наименование материала	Цена	Кол-во	Стоимость
	Итого			

После рекламы игрушки выставляются на столы. Зрители получают возможность проголосовать за понравившуюся игрушку.

После команды определяют себестоимость своих изделий и рассчитывают прибыль или убытки, а также необходимое количество продаж для самоокупаемости по таблице:

Наименование игрушки	Стоимость материалов	Аренда оборудования	Стоимость рабочей силы (количество работников * стоимость одного часа работы)	Итого

3 этап – подведение результатов.

Результаты расчетов команды сдают фасилитатору.

Выявляется победитель игры – фирма, получившая наибольшее количество баллов и наиболее грамотно рассчитавшая прибыль от производства своих игрушек. Важно не забыть, что при производстве нескольких игрушек убытки от одной могут перекрыть прибыли от создания другой.

Предложенная нами бизнес-игра направлена на формирование общих и профессиональных компетенций:

- работа в команде;
- способность оценивать творческую работу коллег;
- анализировать рабочую ситуацию, оценку и коррекцию собственной

деятельности, нести ответственность за результат работы;

- работа с информационными технологиями в приложении к конкретной предметной области;
- развитие прогностических способностей;
- умение найти выход из сложившейся сложной ситуации;
- выявлять и устранять дефекты во время создания модели игрушки;
- производить испытания модели игрушки;
- уметь презентовать работу команды;
- уметь договариваться и находить компромиссы в командной работе.

Бизнес-игра «Надел земли»



*«Если знаешь его и знаешь себя, — победа недалека;
если знаешь при этом еще Небо и знаешь Землю, — победа обеспечена
полностью»
Сунь – Цзы*

Цель – развитие навыков стратегического мышления.

Лидерские качества, формирующиеся в данной игре: командообразование, коммуникация, эффективное взаимодействие, работа на общий результат, креативность мышления.

Результаты игры:

1. Расширение **горизонта планирования** и умения удерживать множество факторов одновременно.

2. Развитие навыков **сбалансированного стратегического управления** и распределения ресурсов:

- формирование команды сотрудников
- достижение стратегических целей и финансовых показателей,
- управление бизнес-процессами
- сбалансированное планирование нескольких факторов и поиск

новых возможностей,

- анализ и взаимодействие с конкурентами)

3. Развитие навыков индивидуального принятия решения в ограниченных условиях;

4. Развитие способности анализа и прогноза ситуации;

5. Развитие навыков быстрого реагирования в ситуации неопределенности и быстро меняющейся среды;

6. Развитие умения выделять приоритеты и концентрироваться в многозадачной среде;

7. Анализ своих сильных сторон и зон развития как лидера.

Сценарий игры:

Вся группа делится на команды по 10 человек. Команды представляют собой сообщества людей. Цель сообщества – выстроить эффективную модель жизни.

Для этого можно завоевывать земли и выстраивать цивилизацию.

Сообщества живут в конкурентной среде и рядом неизвестных.

Цель каждого хода – выбрать действия, которые создадут наиболее благоприятные условия для жизни.

При этом всегда есть ряд угроз:

- Захват земель и ресурсов другими государствами;
- Нехватка ресурсов для полноценной жизнедеятельности населения;
- Жизненные циклы и потребности населения;
- Внезапные происшествия.

Выигрывает то сообщество, которое сможет организовать стабильное развитие со сбалансированным запасом ресурсов.

Этапы игры:

1. Становление сообществ.
2. Выбор действий, принятие игровых решений организация жизни сообщества.
3. Подсчет результатов.
4. Рефлексия: анализ игры, выводы. Заполнение дневника «Я-лидер».

Секреты стратегического планирования для любой сферы:

1. Определитесь с главной ценностью, это поможет вам спокойней менять планы.
2. Развивайте гибкость. Замечайте изменения среды, новые возможности, свои чувства.
3. Смело принимайте решения в ситуации неопределенности! Собирайте информацию, предпринимайте маленькие действия. Спасайтесь от бесконечных анализов.

Постичь правила стратегического планирования быстро и с азартом можно в бизнес-игре «Надел земли», которая за день изменит ваше представление о стратегии и своем месте в ней.

Бизнес-игра «Запусти свой бизнес»



Цель и задачи занятия: формирование познавательных и профессиональных мотивов и интересов у младших школьников, знакомство с новыми профессиями на рынке труда, развитие навыков целеполагания и планирования, формирования информационного пространства, формирование умения работать в команде.

Лидерские качества, формирующиеся в данной игре: командообразование, креативное мышление, проработка ценностей, коммуникация, эмоциональный интеллект, принятие рискованных решений, креативность мышления, эмпатичность.

Оборудование: карточки с заданиями, список-карточки с информацией по профессиям, тест, анкета, анкета-рефлексия, электронная презентация, цветные маркеры, альбомные листы (для оформления реклам).

ХОД ЗАНЯТИЯ

1. Организационный момент (5 минут)

Фасилитатор: Ни для кого не секрет, что в жизни очень важно, чтобы рядом были люди, которым можно доверять, которые помогут в трудную

минуту, не бросят, не предадут. Один человек — это одна умная голова, а если несколько людей, то?

Ответ детей. Несколько умных голов.

Фасилитатор: Поэтому очень важно работать именно в команде, где каждый знает свою задачу. Но не менее важно, когда эта команда умеет четко организовать свою работу, когда она конкретно знает свою цель, знает, ради чего и как достичь этой цели. Как показывает практика, многие люди не добиваются в жизни того, чего хотят, не потому, что у них нет ума или способностей, а потому, что они не смогли правильно поставить цель и четко спланировать траекторию ее достижения. Поэтому очень важно уметь правильно ставить цель, задачи по ее достижению и распределять свои возможности.

2. Аналитическая беседа (5 минут). Разминка.

Фасилитатор: Сегодня вашему вниманию предлагается деловая бизнес-игра «Запусти свой бизнес» .

Речь пойдет о создании своего бизнеса. Чтобы создавать свой бизнес, нужно не только учитывать все, о чем мы говорили ранее, но и подумать о том, что создается именно сейчас и имеет большую ценность. Естественно предположить, что если создаются новые способы действий, то нужны и люди, которые смогли бы осваивать эти способы. Таким образом, появляются новые профессии.

Например, что вы знаете о профессии *брокер!*

Ответ детей.

Педагог: А кто такой *витражист'*?

Ответ детей.

Скорее всего, ребята затруднятся правильно ответить на вопросы.

Фасилитатор: Я вообще – то так и предполагала, что не всё так хорошо обстоит со знанием специфики профессий.

Фасилитатор: Чтобы почувствовать себя совсем уже комфортно, проведём небольшую игру в “**Экономические загадки-добавлялки**”, чтобы выяснить, что же вы знаете об экономики.

3. Основной этап. (25-35 минут)

Фасилитатор: Мы сейчас немного расширим свой кругозор в области новых профессий. *(Участникам путем жребия раздается список профессий.)*

А теперь путем жребия мы разделимся на команды. После вам нужно будет разработать концепцию своего бизнеса (той профессии, которую вы вытянули).

Инструкции:

1) Каждой команде даются этапы ваших действий. Для начала выработайте порядок вашей работы, что за чем вы будете делать. *(Карточки)*

Порядок действий:

1. Поставь цель.
2. Подумай, какими путями её можно достичь.
3. Посоветуйся с опытными людьми.
4. Составь план работы.
5. Найди тех, кто будет выполнять эту работу.
6. Разбей всю работу на части.
7. Распредели обязанности.
8. Объясни исполнителям, что от них требуется.
9. Контролируй ход работы.
10. Подведи итоги.

2) Придумайте “бренд” (торговую марку и кредо) своей компании.

3) Вакансии выбранных вами профессий должны быть заполнены конкретными людьми. Это ваши одноклассники. Профессий должно быть столько, сколько человек в вашей команде. *(Список профессий)*

4) Помните об “информационном поле” – вашему делу нужна раскрутка! Разработайте программу рекламной акции.

5) Защита проектов (реклама и представление выбранных профессий).

Фасилитатор: Я прошу вас обратить особое внимание на пункт № 4 в ваших инструкциях. Постарайтесь быть внимательными: выбранных вами профессий должно быть столько, сколько человек в вашей команде. Время создания проекта — 10 минут. После окончания работы вам нужно будет защитить проект, а наше компетентное жюри оценит, у какой фирмы они бы купили товар. Время пошло.

3. Итог занятия (5 минут)

Фасилитатор: Для завершения нашей игры я хотела бы зачитать следующую цитату преуспевающего бизнесмена Н. Хилла из его книги “Думай и богатей”:

“Я в полной мере осознаю, что ни богатство, ни положение в обществе не могут быть устойчивыми, если они не покоятся на правде и справедливости. Поэтому я не свяжу свою совесть сделками, которые не принесут выгоды всем участникам. Я добьюсь своего, объединяясь с другими людьми. Я подавлю в себе ненависть, зависть, подозрительность, чёрствость и цинизм, совершенствуя свою любовь к людям, ибо знаю, что плохое отношение к окружающим никогда не принесёт успеха”.

Свой бизнес – это возможно?

Если да, то, при каких условиях?

1. Умение работать в команде.
2. Команда умеет четко организовать свою работу.
3. Команда конкретно знает свою цель, знает, ради чего и как достичь этой цели.
4. Команда умеет ставить задачи по достижению цели и распределять свои возможности.

На рефлексии заполнение дневника «Я-лидер».

СПИСОК ПРОФЕССИЙ

БРОКЕР - оказывает услуги при заключении коммерческих, валютных, кредитных сделок, совершаемых на бирже между покупателем и продавцом; консультирует клиентов, осуществляет расчётно-аналитическую деятельность, покупает место на бирже: вознаграждение формирует за счёт комиссионных в процентах от суммы сделки.

ВИТРАЖИСТ - занимается оформлением витрин и выставок; разрабатывает дизайн, оборудует витрины и другие элементы выставочных комплексов.

КОПИРАЙТЕР - занимается трансформацией рекламных идей, разработкой концепции рекламной компании, созданием эффективных рекламных текстов и слоганов.

ЛОГИСТИК - руководит отделом закупок, в его ведении склады, транспорт, таможенные проблемы. Формирует общую стратегию поставок товара, обеспечивает наиболее выгодную доставку его до склада, удачно выбирает транспорт, быстро систематизирует и размещает товар.

МЕНЕДЖЕР ПО РАБОТЕ С КЛИЕНТАМИ - создаёт наиболее благоприятные условия для клиентов, побуждает его сделать покупку именно в этом магазине, помогает при необходимости поменять купленный ранее товар. Убеждает клиента в выгоде приобретения именно этого товара.

СЕКРЕТАРЬ-РЕФЕРЕНТ - должен уметь быстро и грамотно печатать, правильно оформлять документы, фиксировать, систематизировать почту, информацию; должен владеть компьютером и другой оргтехникой, уметь организовать деловую встречу, изучать и анализировать состояние рынка. Важную роль при этом играют знание этикета и имидж секретаря.

БРЕНД-МЕНЕДЖЕР - работник, цель деятельности которого “раскрутка” торговых марок, их продвижение на рынок, управление формированием представления о них в сознании потребителя.

МАРКЕТОЛОГ - основная задача этих специалистов - исследование спроса на производимую продукцию и организация её сбыта, то есть поиск потенциальных клиентов, определение тех сегментов рынка, куда эту продукцию целесообразно “продвигать”.

ПРОГРАММИСТ - создаёт компьютерные программы, устраняет неполадки в той или иной программе, устанавливает программное обеспечение на различных предприятиях и индивидуально.

ЮРИСТ - специалист в области прав человека, консультирует по различным правовым вопросам как индивидуально, так и целое предприятие; помогает совершать сделки, помогает правильно составлять договоры.

ЭКОНОМИСТ - составляет бюджет предприятия наиболее рационально, планирует расходы и доходы предприятия.

ПРОДАВЕЦ - КОНСУЛЬТАНТ - его задача простая и сложная - продать для этого он должен правильно представить вещь покупателю: рассказать о фирме-производителе, отметить конструктивные особенности данной модели, акцентировать внимание на её практичности и так далее.