



РЕГИОНАЛЬНАЯ ИННОВАЦИОННАЯ ПЛОЩАДКА

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Богатовский государственный сельскохозяйственный техникум имени Героя Советского Союза Смолякова Ивана Ильича»

**Методическая разработка тренинга
для волонтеров отряда «По зову сердца»
в рамках деятельности РИП
на тему «Тим-лидеры»**

Разработал: ответственный
за волонтерское движение
Жильцова А.Н.

ПЛАН-КОНСПЕКТ

Тренинг для волонтеров отряда «По зову сердца» «Тим-лидеры»

Здравствуйте, дорогие участники!

Сегодня мы с вами будем работать над развитием навыков лидерства и командной работы.

Наша цель – создать условия для того, чтобы каждый из вас смог проявить себя и стать настоящим лидером.

Для начала давайте познакомимся. Предлагаю вам встать в полукруг.

Для работы нам понадобятся следующие материалы:

- бумага формата А4 для каждого участника;
- фломастеры для всех;
- маркеры четырех цветов;
- малярный скотч;
- колонки;
- флипчарт с листами.

Ход мероприятия

1. Разминка «Постройтесь по росту, дате рождения, волонтерскому опыту».

Задача: в полной тишине построиться по росту, дате рождения и волонтерскому опыту.

2. Рефлексия: что было сложно? Что просто? Кто проявил себя как лидер?

3. Мозговой штурм «Лидеры»

Этап 1. Участники пишут на листе:

лидера из истории, которого считают примером;

лидера компании, на которого стоит равняться;

лидера из своего опыта (окружения).

Этап 2. Каждый выписывает качества, которые их объединяют.

Этап 3. Выводим общий список качеств лидера.

4. Рефлексия: какие главные качества для лидера?

5. Мини-лекция «Основы делегирования»

Задача руководителя – уметь правильно ставить задачи и делегировать полномочия. В идеале, руководитель не должен ничего делать руками, потому что системой можно управлять, только находясь вне системы. Это также позволяет оставаться свободным для решения экстренных ситуаций.

Делегировать:

Нельзя, если эта работа является ядром сферы вашей компетенции: планирование деятельности, разработка перспектив, контроль и оценка деятельности подчинённых.

Можно, если для этой работы необходимы особые знания и умения, и они есть у исполнителя.

Следует, если это рутинная работа, не требующая особых знаний и умений.

Как:

Делегирование = права, обязанности, ответственность.

Поручение = «иди туда, не знаю куда, принеси то, не знаю что».

Этапы делегирования:

Объяснить задачу: «Что делать? Зачем делать? Как делать? Степень ответственности и важности».

Обратная связь: «Готов ли это сделать? Что будешь делать? Как будешь делать?»

Контроль: мониторинг без вмешательства, вмешиваемся, если ситуация критична, если нет – обсуждаем в обратной связи.

Обратная связь высокого качества (ОСВК): «+», «что в следующий раз сделать лучше», «+».

6. Упражнение «Золушка»

Делим участников на пары. Один человек – Золушка, второй – мачеха. Задача Золушки – дать обратную связь мачехе по всем ошибкам в формате ОСВК, так чтоб та не обиделась. Меняемся ролями: Буратино и Карабас Барабас.

7. Рефлексия: что сложно? Что просто? Как правильно?

8. Мини-лекция «Мотивация волонтеров».

Разные люди преследуют разные мотивы, и они ждут разного от вас.

«Мотив достижения»:

Хотят увидеть результат своих трудов.

Сказать себе: «Да, я это сделал!».

Интересуются крупными проектами.

Хотят пробиваться и достигать.

Не командные игроки.

Цель оправдывает средства.

Для них нет слова «невозможно».

«Социальный мотив»:

Хочет, чтобы его команде было хорошо.

Стремится быть приятным и значимым для людей.

Хочет помогать людям.

Хочет создать комфорт вокруг себя.

«Процессный мотив»:

Отдаются процессу полностью.

Эксперты в своей области.

Не делают то, что не нравится.

«Мотив вознаграждения»:

Быстро включается.

Если нет вознаграждения – выключается.

«Идейная мотивация»:

Работает ради миссии.

С ним нужно играть «в открытую».

Готов сделать все ради идеи.

Твоя задача – понять, что нужно человеку, и дать ему это.

9. Мозговой штурм «Мотивация волонтеров».

Делим на 6 команд. Каждая команда получает один тип мотивации. Их задача – за 5 минут выявить все особенности человека с такой мотивацией.

Команды поочередно презентуют мотивацию, а зал придумывает виды заданий, которые понравятся им.

10. Перерыв.

11. Упражнение «Убей Тим-лидера».

Этап 1. Придумываем и выносим на флип все проблемы, с которыми может столкнуться Тим-лидер: волонтеры, гости, организаторы.

Этап 2. Делим на команды по 5-6 человек. Один участник выходит, остальные выбирают себе проблему. Участник возвращается. Задача группы – завалить его вопросами, задача Тим-лидера – ответить на все, всех успокоить.

Каждый пробует себя в роли Тим-лидера.

12. Рефлексия