

Долгосрочный учебный курс “Школа молодого лидера”

Ольга Свидерская, Виталий Никонович

ОО “Христианское содружество
взрослых и молодых”



Ольга Свидерская — менеджер проектов общественной организации “Христианское содружество взрослых и молодых” с 2000 года. Тренер Национальной команды тренеров ОО “ХСВМ”. В 1998 г. закончила факультет дошкольного образования БГПУ им. М. Танка. В 2002 г. закончила Аспирантуру по специальности “Педагогическая психология” БГПУ им. М. Танка.

E-mail: swido@tut.by

Виталий Никонович — программный Секретарь общественной организации “Христианское содружество взрослых и молодых” с 2003 г. Координатор Национальной команды тренеров ОО “ХСВМ”. В 2003 г. закончил факультет социальной работы Московского государственного Социального университета. Выпускник программы по демократическому лидерству Совета Европы (2000) и долгосрочной программы “Тренинг для тренеров” Фонда “Образование для демократии” (1997-1999).

E-mail: vnikanovich@tut.by

Справка

Общественная организация “Христианское содружество взрослых и молодых” (ОО “ХСВМ”) была зарегистрирована в Министерстве юстиции Республики Беларусь 14 февраля 2000 г. Отделения организации работают в Лиде, Минске, Бресте, Витебске, Воложине, Молодечно, Бобруйске. Миссия организации — содействие гармоничному развитию личности и пропаганда здорового образа жизни среди детей и молодежи. ОО “ХСВМ” является членом Европейского и Всемирного Альянсов УМСА, участником сети “Ассоциация гражданского образования”. Основные программы организации: “Молодежь ЗА здоровый образ жизни”, “Скаутинг” (обучение жизненным навыкам), “Тенсинг” (развитие творческих способностей), “Школа лидера” и “Международное молодежное сотрудничество”.

Почему мы это делаем?

“Наше время — это время прихода нового поколения лидеров”, — сказал в одном из своих телевизионных выступлений во время президентской избирательной кампании 1960 года Джон Кеннеди. Однако недостаточно лишь ожидать прихода новых лидеров, как недостаточно и выявить потенциальных лидеров и заниматься их развитием. “Истинный успех придет только тогда, когда каждое новое поколение найдет свое продолжение в новом поколении” (Дж. Максвелл).

Именно поэтому одной из программ ОО “ХСВМ” на протяжении пяти лет является “Школа лидера”, задачей которой — активизация внутренних ресурсов участников, развитие навыков группового взаимодействия, осознание ценностей демократического лидерства, обучение эффективному менеджменту в общественной организации.

Почему же эта программа так важна для нас?

Все начиналось пять лет назад (в феврале 2000 г.), когда была зарегистрирована ОО “ХСВМ”. После регистрации начали развиваться ее отделения, сталкиваясь с первыми проблемами — от “что и как будем делать?” до “кто может осуществлять изменения?”... Тогда и возникли первые противоречия между возможностями и желаниями: идей хоть отбавляй, а людей, способных грамотно претворить их в жизнь явно недостаточно. Следуя принципу “если у вас нет возможности пригласить самых лучших сотрудников, пригласите молодых, которые готовы стать самыми лучшими” (Дж. Максвелл), было решено подготовить недостающих профессионалов внутри самой организации.

В первый год реализации программы был открыт долгосрочный учебный курс “Школа молодого лидера”. Его участниками стали те люди, которые пришли в новую организацию и планировали долгосрочно работать



в качестве менеджеров проектов и лидеров направлений. Каждый год учебный курс совершенствовался путем включения новых актуальных тем для подготовки человеческих ресурсов. А в 2003 году встал вопрос не только подготовки, но и повышения квалификации членов организации. В первую очередь тех, кто принимает решения в выборных органах на местном и республиканском уровнях, а также штатных сотрудников. Тогда в рамках организации был разработан курс “Школа демократии”, включающий цикл семинаров и тренингов по темам, которые вызывают наибольший интерес у состоявшихся лидеров организации. А в 2004 году из числа выпускников курсов “Школа молодого лидера” и “Школа демократии” была создана Национальная тренерская группа ОО “ХСВМ”.

Однако описанная ниже технология обучения касается долгосрочного учебного курса “Школа молодого лидера” — программы по подготовке лидеров проектов и программ локальных отделений ОО “ХСВМ” в возрасте 16 – 25 лет.

Какого результата мы ожидали?

Мы, работающие в сфере общественных организаций, так или иначе, сталкиваемся с проблемами их функционирования. А поскольку становление сектора НГО в Беларуси началось сравнительно недавно, то и опытом работы в третьем секторе обладаю немногие. Пример функционирования зарубежных НГО, конечно, является хорошим подспорьем в саморазвитии, но это снова “не то”. Ведь у нас свои проблемы, потребности, видение и т.д. Поэтому, прежде чем действовать, необходимо разобраться в самом себе.

Итак, что нужно нам, чтобы эффективно функционировать?

Практически все организации осуществляют свою работу, благодаря людям, которые в них работают. Утверждение “люди в организации являются ее ключевым элементом” звучит довольно банально, так как сегодня доминирующими концепциями менеджмента выступают теории “развития человеческих ресурсов” и “человеческих отношений”. Оба подхода самым существенным образом сосредотачивают внимание на нуждах людей, работающих в организации. Организация развивается только благодаря индивидуальному развитию ее членов. Положение об индивидуальном развитии стало первым кирпичиком в фундаменте программы “Школа лидера”,

т.к. каждое из локальных отделений нашей организации ощущало нехватку “специалистов НГО” — людей, способных “зажечь” других новой идеей, вовлечь их в организацию и повести за собой. Людей, к чьему мнению прислушиваются, кто знает что делает и ценит тех, кто рядом. Именно поэтому нам хотелось “взрастить” прежде всего лидеров, а уже потом — управленцев.

Следующий вопрос, на который мы искали ответ, — каким мы хотим видеть лидера? В каком направлении должно идти индивидуальное развитие, чтобы оно привело к развитию организации? Другими словами, чему необходимо учиться?

Вполне естественно, что уровень теоретических знаний по теме лидерства и управления общественной организацией у людей разный, а опыт работы в НГО зачастую очень мал. Следовательно, нам нужна была технология, позволяющая систематически готовить молодых людей к долгосрочной работе в общественной организации в качестве лидера малой группы.

Влияние лидера всегда зависит от ситуации. Более высокий интеллект, подготовка или опыт могут явиться частичным основанием для лидерства. Обычно, важное значение имеет умение проявлять инициативу в межличностных отношениях, способность разговаривать на языке своих сторонников. Функции лидера не исчерпываются лишь созданием новых групп. От него зависит поддержание сплоченности в уже существующих группах.

От лидера зависит анализ реальной действительности, на основе которого формируется линия поведения и принимаются решения. Когда возникает пожар, лидер первым вбегает в здание. В руках у него два ведра. В одном — вода, в другом — бензин. И языки пламени окажутся либо бедствием, если лидер выльет на них бензин, либо погаснут, если он выльет на них воду.

Мы не ставим целью раскрыть все аспекты теории лидерства. Самые важные, отвечающие актуальным потребностям нашей организации и натолкнувшие нас на создание своего рода “социального института по подготовке молодых лидеров” — программы “Школа лидера”, мы уже назвали. Хотелось бы еще раз акцентировать внимание на том, что возможностей для лидерства — вполне достаточно, и они доступны подавляющему числу людей. Лидерству, как и управлению, да и любому другому умению, можно научиться. Конечно, существуют “прирожденные лидеры”, но даже им, чтобы остаться в этой позиции, приходится постоянно совершенствовать свои качества, данные природой. Об этом мы и говорим на образовательных мероприятиях курса “Школа молодого лидера”.

Итак, определив, что без специально подготовленных лидеров нам не обойтись, мы пришли к идее (увы, далеко не новой) создать “свою” программу подготовки или обучения лидеров. А так как само понятие “обучение” ассоциируется со словом “школа”, то и появление проекта “Школа молодого лидера” было, скорее, закономерным, чем оригинальным.

Прежде всего следовало решить, какая же “Школа лидеров” нам нужна. Ясно, что это не здание с броской вывеской и начиненное оргтехникой, а некий социальный институт, а точнее — социальная технология, заключающая в себе возможность постоянного развития.

Мы стремились к тому, чтобы наша "школа" была как можно меньше похожа на ту школу, в которой мы все когда-то учились и о которой у многих остались невеселые воспоминания, касающиеся отношений между учениками и учителями. Поэтому мы стали применять интерактивные методы обучения, которые размывали грани между преподавателем и слушателем, давая участникам и ведущим семинаров возможность взаимообучения.

Прекрасно понимая, что успех совместной работы (а в проекте были задействованы многие) будет зависеть от того, насколько ценности, декларируемые программой, будут приняты каждым участником, мы определили следующий "ценностный базис" "Школы молодого лидера":

- соответствие миссии ОО "ХСВМ" (содействие гармоничному развитию личности и пропаганда здорового образа жизни);
- "начни с себя" — постоянный личностный и профессиональный рост, причем рост "ступенчатый", вдумчивый;
- "не пробуй что-то делать, а делай это" — только уверенный в своих силах способен заразить идеей последователей;
- "выходи за рамки" — прогресс и нововведения сопутствуют людям, мысль которых выходит за привычные рамки;
- "ориентируйся не только на результат, но и на процесс" — лидеру важно не только достижение поставленной цели, но и люди, которые помогают ее достичь.

Как мы шли к результату?

И если ответ на вопрос "Чему будем учить?" изменялся в зависимости от тренерской команды и состава участников (что вполне естественно), то ответ на вопрос "Как будем учить?" был найден "раз и навсегда" — методами интерактивного семинара в соответствии с теорией цикла обучения Дэвида Колба.

Вся наша жизнь проходит в движении, взаимодействии с другими людьми и лавировании в потоке информации. И поскольку все мы разные, то и способы "переваривания" информации в знания у всех разные: одни научатся плавать под парусом сидя в лодке, другим достаточно наблюдать за тем, каким образом лодка движется в различных направлениях. Однако, для того чтобы понимать тонкости чего-либо, нам необходимо действовать с этим предметом. Ведь еще Конфуций говорил: "Расскажи мне — я забуду, покажи мне — я запомню, дай мне действовать — и я пойму".

Представим цикл обучения в виде спирали: **конкретный опыт** служит основой для его **переосмысления**, в результате чего первоначальный опыт расширяется, преобразуясь в **новое знание** — теорию, которую затем необходимо отработать на **практике**. Таким образом, мы вновь приобретаем конкретный опыт, но уже более высокого порядка.

Данная модель цикла обучения послужила основанием как для составления самой программы курса "Школы молодого лидера", так и для определения методов каждой встречи. Цикл обучения начинался с "конкретного опыта" — подбирались задания и упражнения,

вовлекающие участников в активное взаимодействие. Далее следовали рассуждения с фокусировкой на том, что происходило, почему это происходило, что чувствовали люди во время происходящего и чему мы можем научиться на основе этих переживаний. В ходе такого рефлексивного рассуждения рождается новое знание, формируются новые идеи и теории с помощью кого-либо из участников. Здесь на помощь приходят мини-лекции, беседы, метафоры, эссе и все, что помогает развитию абстрактного мышления. Новые знания необходимо использовать на практике, в новой ситуации — поэтому предлагаются ролевые игры, самостоятельное проведение информационных встреч со сверстниками, реализация мини-проектов...

И даже если в ходе проверки новых теорий что-то шло "не так", то это был тоже шанс научиться чему-либо! Ведь "...любой опыт, который не изменяет ожиданий, не может быть назван опытом" (Гегель).

Представленный цикл обучения, как уже было сказано, послужил основой для проведения интерактивных семинаров — основной формы обучения в "Школе молодого лидера". В нашем понимании "интерактивный семинар" — это интенсивное учебное мероприятие, на котором участники получают знания благодаря собственной активной работе. Необходимые теоретические комментарии, как правило, кратки, акцент делается на групповом взаимодействии в ходе интерактивных игр и упражнений.

Часто такие игры в упрощенном виде отражают реальные жизненные ситуации. Из сложных, например, межличностных, проблем они помогают выделить важные элементы и представляют их в искусственно созданном контексте в виде некой схемы действий. Таким образом, интеллектуальная и эмоциональная энергия участников фокусируется в определенном направлении. Смоделированный мир интерактивных игр позволяет участникам лучше, чем в сложном реальном мире, познать и понять структуру и причинно-следственные взаимосвязи происходящего. При помощи игр можно более эффективно и с относительно малым риском обучиться новым способам поведения и проверить на практике свои идеи.

В настоящее время содержание образовательной программы подготовки молодых лидеров включает **три тематических раздела**:

1) Тренинг коммуникативных умений. Компетентность в сфере общения давно стала одной из главных составляющих профессионального уровня любого работника. Не зная себя, не имея опыта позитивного отношения к окружающим людям, не владея различными способами межличностного взаимодействия, человек не может брать на себя ответственность вести других за собой для достижения поставленной цели. Данный раздел включает в себя учебные модули: "Эффективное общение", "Управление конфликтами", "Эффективные переговоры", "Межкультурное обучение".

2) Тренинг лидерских качеств. Умение эффективно, с наименьшими потерями достигать поставленной цели — это уже основная черта менеджера. Знание основных понятий теории лидерства позволяет в дальнейшем осознать степень развития собственных лидерских качеств, выбрать адекватные способы взаимодействия с

людьми на основе знаний о процессах, происходящих в малых группах, выработать собственный стиль лидерства и руководства. Данный раздел включает в себя учебные модули: “Лидерство”, “Лидер и группа”, “Принятие решений в группе”.

3) Основы проектного менеджмента. Многочисленные трудности в работе организации зачастую заключаются в том, что лидер и члены группы нуждаются в готовых инструкциях, как наладить работу, как изыскивать средства, как “успевать всё”. Очень важно не давать готовых “рецептов на все случаи жизни”, а снабдить таким “инструментарием”, при помощи которого эти рецепты можно получать самостоятельно. Такими инструментами, на наш взгляд, являются знания основ планирования деятельности и управления проектной работой, позволяющие правильно организовывать и отслеживать свою деятельность. Данный раздел включает в себя учебные модули: “Что такое общественная организация?”, “Планирование”, “Привлечение и эффективная работа с человеческими ресурсами”, “Организация эффективных собраний и встреч”, “Связи с общественностью”, “Привлечение ресурсов”, “Управление проектом”.

Технология обучения в долгосрочном учебном курсе “Школа молодого лидера” состояла из 5 этапов:

1 — Интерактивные семинары “Эффективное общение и управление конфликтами”, которые проводились на базе всех локальных отделений организации. На таких семинарах тренеры получают возможность познакомиться с потенциальными участниками долгосрочного курса, а фактор “отбора лучших участников” иногда выступает дополнительным стимулом к активной работе на семинаре. Кроме того, мы считаем, что коммуникативные тренинги, в отличие от “лидерских”, необходимы гораздо большему кругу молодежи, что позволяет “Школе молодого лидера” получать дополнительные положительные эффекты на уровне локальных отделений.

Перерыв между первым и вторым этапами составляет **один месяц**, в течение которого участникам предлагается написать эссе на одну из тем: “Почему я являюсь членом ОО «ХСВМ»?”, “Кто из в ОО «ХСВМ» сейчас и кем я хочу стать в организации в будущем?”, “Молодежные проблемы моего города: роль молодежи в их

Илона З.

(по итогам семинара “Эффективное лидерство”):

Думаю, что сейчас я смогу понять роль каждого участника группы и помочь ему осознать это. Не знаю, смогу ли я стать отличным лидером, но независимо от этого, я хочу приносить пользу людям, хочу изменить понимание действительности и объяснить некоторым людям, что, какой бы ни был человек, он тоже личность и имеет право высказывать и защищать свое мнение.

До посещения ШМЛ я понимала, что у меня нет знаний о правилах работы в организации. Также я считаю, очень важно умение применять полученные знания на практике. Поэтому надеюсь после окончания ШМЛ усовершенствовать себя как лидера. Я постараюсь приложить максимум усилий!

решении”. Мы считаем, что данная работа способствует осознанию участниками собственной роли в молодежном общественном движении, а также служит дополнительным показателем степени ответственности и готовности молодых людей принять участие в последующих этапах курса.

2 — Семинар-тренинг “Эффективное лидерство” (3-4 дня). Мероприятие реализовывало наполнение блока второго тематического раздела, описанного выше. Кроме этого, семинар являлся для многих участников площадкой, где состоялась первая встреча со своими сверстниками из других городов. Именно поэтому в рамках данного семинара уделялось особое внимание созданию атмосферы доверия и открытости для достижения максимальных образовательных результатов. Также на семинаре участники имели возможность представить информацию о работе их отделений и подробно рассказать о тех проектах и программах, в реализации которых они непосредственно задействованы. Таким образом, кроме обучения лидерству, семинар выполнял функцию сплочения членов и волонтеров республиканской организации, повышал мотивацию дальнейшей работы на местном уровне.

3 — Мультипликационный эффект и изучение потребностей. По итогам семинара, во-первых, участникам необходимо было провести занятие по лидерству для своих сверстников из локального отделения, не посещавших ранее основную часть “Школы молодого лидера”. Проведение подобного семинара, с одной стороны, способствует закреплению полученных знаний, а с другой — является первой ступенькой на пути “из последователей в лидеры”. Мультипликационный обучающий эффект позволяет зафиксировать важность передачи знаний и применения их на практике. Во-вторых, участникам на данном этапе нужно было изучить потребности локальной организации в новых проектах и программах и разработать проектную идею, направленную на решение конкретной молодежной проблемы своего региона. Таким образом, на следующий семинар участники должны были привезти творческий отчет по итогам проведенного занятия по лидерству и описанную проектную идею, которую они хотели бы разработать в виде проекта на очередном этапе долгосрочного курса. Как правило, данный этап был продолжительностью около **2 месяцев**.

Ирина Б.

(по итогам семинара “Эффективное лидерство”):

Ту формулу лидерства, которую тренеры и мы вывели, я перепису и повешу на стену в своей комнате, чтобы никогда не забывать о ней. Конечно, по многим (некоторым) пунктам я не подхожу, но я уверена, что может не на 100%, а на 50% я буду соответствовать этим пунктам. Очень интересное качество — умение управлять собой (надо начинать с себя). Я думаю, что многие (или не многие) уловили, что это действительно так, но, например, я сначала не отнеслась к этому серьезно, не уловила ценность этого качества, но теперь я хочу действительно поработать над собой. (Моя вспыльчивость и агрессивность — это противоположные черты лидера). Я обязательно буду слушать всех и помогать высказаться человеку. Без этих и многих других качеств я буду никудышным лидером.

Дмитрий В.**(по итогам семинара “Проектный менеджмент”):**

Я могу стать хорошим лидером, т.к. в формуле лидерства я уже знаю практически все, кроме “знания правил организационной работы”, а после семинара, я надеюсь, в меня будет полностью “входить весь набор формулы”, даже пускай не 100%, т.к. 100% не бывает, но по каждому пункту я буду знать многое. Я стану лидером, т.к. я могу общаться с людьми, у которых разный склад характера, ума, отличительных черт, я умею находить в них что-то определенное, за что можно зацепиться и разобраться, как с ним надо разговаривать, чтобы не задеть его, не оскорбить, чтобы он во мне не усомнился.

**4 — Семинар-тренинг “Проектный менеджмент” (3-4 дня).**

Мероприятие реализовывало наполнение третьего тематического раздела, описанного выше. В ходе данного семинара часть времени отводится индивидуальным консультациям участников по вопросам разработки проектов и написания заявок. Итог работы — конкурс проектных идей. Комиссия экспертов (из числа лидеров других организаций, таких как РОО “Белорусская Ассоциация клубов ЮНЕСКО”, РМОО “Лига добровольного труда молодежи”, Белорусская сеть НПО/ЮНИСЕФ, работающая для и вместе с детьми, Академия управления при Президенте РБ) определяет лучшие проектные заявки с позиции грамотности их составления и соответствия критериям конкурса. Проекты-победители получали финансирование и реализовывались на следующем этапе курса. А другие заявки после их корректировки на основании предложений экспертов, реализовывались на местном уровне за счет локальных отделений. Кроме написания проектов, по итогам данного этапа участники составляли индивидуальный план личностного развития, а также планы своей деятельности в организации на следующие 2 года.

5 — Реализация проектов участников, окончивших долгосрочный учебный курс. Реализация проектов проходила при сопровождении тренеров курса и содействии со стороны руководства локальных отделений. Примером проектных идей, получивших самые высокие оценки экспертов и самих участников в 2004 году, были признаны проекты “Рождественские письма” — социальное включение воспитанников детского дома через привлечение их к написанию ответов на обычно “безот-

ветные” письма Деду Морозу (Авторы: Смыковская Полина, Путинцева Оксана, Витебск) и “Мы — вместе!” — социальное включение подростков в общественную деятельность через создание скаутского патруля на базе детского дома из числа детей-сирот (Авторы: Думчева Юлия, Шалькевич Геннадий, Лида). Данный этап продолжался от 6 до 12 месяцев, после чего, как правило, проводился “круглый стол” участников курса для подведения итогов реализации проектов. Как выяснилось, для участников очень важно поделиться со сверстниками своими достижениями и неудачами, обсудить дальнейшие планы работы в организации. Только после данного этапа руководство курса приступает к планированию очередного долгосрочного учебного курса, корректируя его с учетом полученного опыта.

Анализируя мероприятия в рамках курса “Школа молодого лидера”, мы пришли к выводу о том, что необходимо искать такие формы работы, которые позволяли бы не только “проследить путь молодого лидера” после окончания им учебного курса, но и способствовать дальнейшему личностному росту и возможной специализации выпускников программы. Одной из таких форм уже выступали “Индивидуальные планы личностного роста”, заполняемые участниками по окончании четырех этапов “Школы молодого лидера”. Другим направлением работы с выпускниками явилось создание Национальной команды тренеров ОО “ХСВМ”. Команда была создана из тех выпускников, которые после окончания “Школы молодого лидера” начали образовательную работу на местном уровне в отделениях ОО “ХСВМ”.

Подводя итог всему сказанному, можно отметить, что на сегодняшний день “Школа молодого лидера” — это структурированная технология, основанная на методах интерактивного обучения, позволяющая не только обучать молодежь основам лидерства и проектного менеджмента, но и отслеживать личностный рост выпускников “из последователей в лидеры”.

Достигнута ли цель?

Несмотря на разработку долгосрочной программы обучения лидеров проектов и программ, которая, как нам казалось, является одним из достижений организации по работе с людьми, каждый год приходилось доказывать эффективность данного подхода и убеждать руководство организации и доноров в необходимости продолжения работы данного учебного курса. Для этого мы проводили постоянный мониторинг реализации курса и ежегодную оценку его эффективности.

Мониторинг курса включал в себя анализ посещений участниками всех этапов курса, анализ оценочных анкет по итогам проведенных семинаров, анализ анкет по итогам выполнения домашних заданий: написания эссе, проведения мультипликационного задания, реализации собственных проектов.

Ежегодная оценка курса проводилась, в первую очередь, на основании анализа того, кто из выпускников курса включился в деятельность организации, как лидер или менеджер проекта и программы локальной организации, а также на сколько выпускники курса участвуют в деятельности организации на национальном и международном



Виктория М.

(по итогам проведения мультипликационного занятия в локальной организации):

На данном этапе я четко себе представляю, каким должен быть лидер. Я знаю, каким путем можно прийти к лидерству. Остается только найти “свою” группу, в которой возможно попробовать себя в качестве лидера. Сейчас я не могу конкретно ответить, каким я буду лидером? Получится ли у меня стать лидером? Наверное, это проявится в будущем.



уровне. В процессе оценки нам также было важно мнение самих выпускников о влиянии курса на их жизнь, а также мнение руководства локальных организаций, на сколько курс помогает решить проблему нехватки квалифицированных кадров для деятельности организации.

По итогам 4 лет работы “Школы молодого лидера” для комплексной оценки курса мы провели в декабре 2003 года Форум выпускников программы, куда собрали всех заинтересованных лиц из числа тех, кто с 2000 по 2003 год участвовал в курсе.

Мониторинг и оценка образовательного процесса позволили выделить следующие положительные стороны реализации долгосрочного учебного курса:

- для тренеров курс “Школа молодого лидера” стал целенаправленным поиском своего подхода в развитии человеческих ресурсов организации, который на сегодняшний день вполне отвечает потребностям ОО “ХСВМ”. Кроме того, итогом пятилетней работы стало издание учебных модулей по проведению интерактивных семинаров для молодежи по основным темам долгосрочного учебного курса;
- “Школа молодого лидера” стала одной из традиций организации и одной из самых востребованных услуг организации;
- уже сейчас курс “Школа молодого лидера” перешагнул грань “максимизации потенциала других” (когда мы вливаем энергию в молодежь) и находится на ступеньке “другие максимизируют наш потенциал” (они вливают свою энергию в деятельность организации);
- за 5 лет проведения курса было подготовлено более 60 молодых лидеров, более 60% которых продолжили долгосрочную работу в организации, как на локальном, так и на национальном и международном уровнях;
- “Школа молодого лидера” стала стимулом создания системы обучения и повышения квалификации человеческих ресурсов организации.

Однако, наряду с положительными отзывами о предложенной технологии, нам случалось слышать реплики о том, что знания, приобретаемые выпускниками нашей программы, оторваны от реальности, все слишком идеально и поэтому не может быть применено на практике. Следовательно, зачем же так учить? И есть ли смысл учить вообще лидерству, если в суровой реаль-

ности успех дела зачастую зависит от решений опытных руководителей.

Что ж, каждый вправе сам выбрать себе дорогу. Мы же исходим из того, что социальная технология, разработанная в ходе реализации проекта, не может быть хорошей или плохой. Другое дело, что любой прибор требует определенной осторожности в обращении. Вот об этом мы и размышляем в нашей “Школе молодого лидера” (см. цитаты!).

Однозначно же другое. Пятилетний опыт реализации программ в области обучения и повышения квалификации человеческих ресурсов позволил организации выстроить определенную систему обучения, которая выглядит следующим образом:

- Долгосрочный учебный курс “Школа молодого лидера” (для начинающих лидеров проектов и программ локальных отделений ОО “ХСВМ” в возрасте 16 – 25 лет);
- Курс “Школа демократии” (для членов выборных органов локальных и национальной организаций и штатных сотрудников);
- Курс “Школа тренеров” (для ведущих просветительских и образовательных программ в локальных отделениях ОО “ХСВМ”);
- Участие представителей “ОО ХСВМ” в образовательных мероприятиях других общественных организаций и государственных структур Беларуси;
- Участие представителей ОО “ХСВМ” в образовательных мероприятиях за пределами Беларуси (в первую очередь, организованных УМСА, Европейским Молодежным Форумом, Советом Европы).

Теперь каждый из лидеров организации знает, как он может пройти обучение или повысить свою квалификацию по выбранной теме и где он сможет применить полученные знания. От этого эффективность работы руководителей отделений, менеджеров и лидеров программ и проектов будет выше. А следовательно, услуги ОО “ХСВМ” станут более качественными и востребованными.

Вместе с тем мы хотим выразить свое желание обмениваться опытом организации долгосрочных обучающих программ с коллегами из других организаций. Уверены, что такое взаимодействие способно улучшить нашу работу!

Андрей А.

(по итогам реализации собственного проекта):

Обычно я начинаю думать о себе, как о лидере, когда у меня появляется задача привести группу к заданной цели. Первое, о чем я сразу начинаю думать, — на сколько мне нужно достигнуть заданной цели и насколько это важно для группы. Чаще всего было так, что моей целью было довести группу до цели, а целью группы было получить???. Сейчас я думаю, что если я не буду приходить к цели и получать ее вместе с группой и не буду получать и разделять удовольствие от достигнутого результата, то я — не лидер.

