

Объединение Школа вожатого 06.05.20, 13.04.20

Тема: Развитие лидерских качеств. Лидер как член отряда.

Организация работы лидеров.

Развитие лидерских позиций в условиях лагеря, школы

Здравствуйте уважаемые вожатые.
Сегодня мы попробуем изучить тематические основы лидерства. Типология лидеров. Качества лидера, развития лидерских качеств. Лидер как член отряда, влияние лидеров на членов отряда, организация работы лидеров.

Вожатому во взаимодействии с подопечными часто приходится быть и руководителем и лидером. Лидерство и руководство — это два разных понятия. Руководство концентрирует внимание на том, чтобы люди делали вещи правильно, а лидерство — на том, чтобы люди делали правильные вещи.

Существует различие между формальным лидерством — когда влияние исходит из официального положения вожатого в детском отряде и естественным лидерством — когда влияние исходит из признания другими личного превосходства лидера. В большинстве ситуаций, конечно, эти два вида влияния переплетаются в большей или меньшей степени. Важно здесь не то, что лидер обладает качествами превосходства, а то, что его сторонники считают, будто он обладает этими качествами.

Лидерство — это психологическая характеристика поведения отдельных членов группы, а *руководство* — это социальная характеристика отношений в группе, и в первую очередь с точки зрения распределения ролей управления и подчинения. В отличие от лидерства руководство выступает как регламентированный обществом правовой процесс.

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

Руководитель — это человек, который направляет деятельность других и несет персональную ответственность за ее результаты. Хороший вожатый вносит порядок и последовательность в выполняемую деятельность. Свое взаимодействие с подопечными он строит больше на фактах и в рамках установленных целей.

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

Официально назначенный руководитель обладает преимуществами в завоевании лидирующих позиций в группе, поэтому он чаще, чем кто-либо другой, становится лидером. Однако необходимо помнить, что быть

руководителем не означает автоматически считаться лидером, так как лидерство в значительной мере базируется на неформальной основе.

Руководители предпочитают порядок во взаимодействии с подопечными. Они строят свои отношения с ними соответственно тем ролям, которые подопечные играют в запрограммированной цепочке событий или в формальном процессе принятия и реализации решений. Это во многом происходит оттого, что вожатые видят себя определенной частью детского лагеря, как организации или членами особого социального института. Лидеры подбирают и держат людей, которые понимают и разделяют их взгляды и идеи, отражаемые в лидерском видении. Лидеры учитывают потребности детей, воспринимаемые ими ценности и движущие ими эмоции. Лидеры склонны к использованию эмоций и интуиции и всегда готовы вызвать у своих последователей сильные чувства типа любви и ненависти. Лидеры не связывают уважение к себе с принадлежностью к определенной организации.

Руководители обеспечивают достижение целей подчиненными, контролируя их поведение и реагируя на каждое отклонение от запланированного ранее. Лидеры строят свои отношения с подопечными на доверии, мотивируя и вдохновляя их. Они закладывают доверие в основу групповой, совместной деятельности.

Используя свой опыт, различные способности и умения, руководители концентрируют свои усилия в области принятия решений. Они пытаются сузить набор путей решения проблемы. Решения часто принимаются на основе прошлого опыта. Лидеры, наоборот, предпринимают постоянные попытки разработки новых и неоднозначных решений проблемы. А самое главное, после того, как проблема ими решена, лидеры берут на себя риск и бремя выявления новых проблем, особенно в тех случаях, когда существуют значительные возможности для получения соответствующего бонуса.

Принято различать понятия лидера и руководителя как соответственно неформального и формального лидера. Процесс влияния через способности и умения или другие ресурсы, необходимые людям, получил название неформального лидерства. В этом случае влияние исходит из признания другими личного превосходства лидера. Формальное лидерство — это процесс влияния на людей с позиции занимаемой должности, официального положения в организации.

Формальный лидер имеет поддержку в виде делегированных ему официальных полномочий и обычно действует в отведенной ему конкретной функциональной области. Неформальный лидер выдвигается за счет своих способностей оказывать влияние на других и благодаря своим личным качествам.

Стили лидерства и руководства

Основу для классификаций стилей руководства или стилей поведения дали теории, основанные на поведенческом подходе. При поведенческом подходе к лидерству эффективность определяется не столько личными качествами руководителя, сколько его манерой поведения по отношению к подопечным.

Выделим три ставших классическими *стиля управления*:

§ авторитарный (или автократический, или директивный, или диктаторский);

§ демократический (или коллегиальный);

§ попустительский (или либерально-анархический, или нейтральный).

Авторитарный стиль управления. Для него характерны жесткое единоличное принятие руководителем всех решений («минимум демократии»), жесткий постоянный контроль за выполнением решений с угрозой наказания («максимум контроля»), отсутствие интереса к ребенку как к личности. Дети должны исполнять лишь то, что им приказано. При этом они получают минимум информации. Интересы детей при этом во внимание не принимаются.

За счет постоянного контроля этот стиль управления обеспечивает вполне приемлемые результаты деятельности по непсихологическим критериям. Однако недостатков больше, чем достоинств:

§ высокая вероятность ошибочных решений;

§ подавление инициативы, творчества подопечных, замедление нововведений, застой, пассивность детей;

§ неудовлетворенность детей своей деятельностью;

§ неблагоприятный психологический климат («подхалимы», «козлы отпущения», интриги) обуславливает повышенную психологически-стрессовую нагрузку, вреден для психического и физического здоровья.

Авторитарный стиль лежит в основе абсолютного большинства конфликтов из-за стремления управляющего к единовластию. Этот стиль управления целесообразен и оправдан лишь в критических ситуациях.

Демократический стиль управления. Управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив подопечных («максимум демократии»), выполнение принятых решений контролируется и руководителем, и самими детьми («максимум контроля»); руководитель проявляет интерес и доброжелательное внимание к личности подопечных, учету их интересов, потребностей, особенностей.

Демократический стиль является наиболее действенным, так как он обеспечивает высокую вероятность правильных взвешенных решений, высокие результаты деятельности, инициативу, активность детей, удовлетворенность детей своей деятельностью и членством в коллективе, благоприятный психологический климат и сплоченность коллектива. Этот стиль управления предполагает взаимодействие на основе доверия и взаимопонимания. Руководитель ведет себя в данном случае как один из

членов группы; каждый ребенок может выражать свои мнения по разным вопросам, не опасаясь какой-либо мести либо одергивания. В зависимости от выполнения задачи руководство группой может передаваться от одного участника другому. При этом всячески стимулируется инициатива со стороны подопечных, в коллективе создается благоприятный психологический климат.

Однако реализация демократического стиля возможна при высоких интеллектуальных, организаторских, психологически-коммуникативных способностях руководителя.

Попустительский (Либеральный) стиль управления характеризуется, с одной стороны, «максимумом демократии» (все могут высказывать свои позиции, но реального учета, согласования позиций не стремятся достичь), а с другой — «минимумом контроля» (даже принятые решения не выполняются, нет контроля за их реализацией, все пущено на самотек).

Этот стиль управления характеризуется безынициативностью, невмешательством в процесс той или иной деятельности. Вследствие чего:

§ результаты деятельности обычно низкие;

§ дети не удовлетворены своей деятельностью, руководителем, психологический климат в коллективе неблагоприятный;

§ нет никакого сотрудничества;

§ разделы деятельности складываются из отдельных интересов лидеров;

§ подгруппы; возможны скрытые и явные конфликты;

§ идет расслоение на конфликтующие подгруппы.

Возможно несовпадение формы и содержания действий руководителя, например внешне используется форма демократического стиля (демонстрация внешнего расположения, вежливости к подопечным, проводится обсуждение проблемы), но в действительности решение руководителем давно уже принято единолично (маскировка авторитарного руководителя под «демократического»).

Стиль лидера отличается гибкостью, индивидуальным и ситуативным подходом. Он должен владеть всеми тремя стилями и умело применять их в зависимости от конкретной обстановки, специфики решаемых задач, социально-психологических особенностей подопечных и своих личных качеств.

Качества и черты личности лидера

Изучение личностных психологических качеств, обуславливающих успех руководства, позволило выделить следующие необходимые качества и черты личности:

§ доминантность — умение влиять на подопечных;

§ уверенность в себе;

§ эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость — умение руководителя контролировать свои эмоциональные проявления, саморегулировать эмоциональное состояние, осуществлять самоуправление и оптимальную эмоциональную разрядку;

§ креативность, способность к творческому решению задач, высокий практический интеллект;

§ стремление к достижению цели и предприимчивость, способность пойти на риск — разумный, а не авантюрный, готовность брать на себя ответственность в решении проблем;

§ ответственность и надежность в выполнении заданий, честность, верность данному обещанию и гарантиям;

§ независимость, самостоятельность в принятии решений;

§ гибкость поведения в изменяющихся ситуациях;

§ общительность, умение общаться, взаимодействовать с детьми.

Наличие у лидера четких личных ценностей и разумных личных целей крайне важно для успеха в деятельности.

Назовем восемь основных качеств, которые должны быть присущи лидеру:

1. Искусство быть равным, т.е. установить и поддерживать систему отношений как с равными себе людьми.

2. Искусство быть лидером — способность руководить подопечными, справляться со всеми сложностями и проблемами, которые приходят к человеку вместе с властью и ответственностью.

3. Искусство разрешать конфликты — способность выступать в роли посредника между двумя сторонами в конфликте, урегулировать неприятности, порождаемые психологическим стрессом.

4. Искусство обрабатывать информацию — способность построить систему коммуникаций в отряде, получать надежную информацию и эффективно ее оценивать.

5. Искусство принимать нестандартные управленческие решения — способность находить проблемы и решения в условиях, когда альтернативные варианты действий, информация и цели неясны или сомнительны.
6. Искусство распределять ресурсы — способность выбрать нужную альтернативу, найти оптимальный вариант в условиях ограниченного времени и нехватки других видов ресурсов.
7. Способность идти на оправданный риск и на внедрение нововведений.
8. Искусство самоанализа — способность понимать позицию лидера и его роль в отряде, умение видеть то, какое влияние лидер оказывает на остальных.

Пройди тренинг Егор Коврижкин-Каким должен быть лидер для подростков-Тренинг для волонтеров по ссылке: <https://www.youtube.com/watch?v=Z-X1KqQLwgU>

Тема: Вожатый как лидер. Советы вожатому. 13.05.20\ 20.05.20

Вожатый! Будь лидером – веди воспитанников.

Лидером называют того, кто берет на себя ответственность в самый *верный момент* самым *верным путем* из самых *верных побуждений*. Возможно, самый большой страх, который испытывает неопытный вожатый в детском лагере, – это страх быть не принятым группой в качестве лидера. Есть несколько простых приемов, с помощью которых вожатый может завоевать уважение и доверие своих подопечных.

САМОКОНТРОЛЬ

Важнее всего – не пытаться контролировать своих воспитанников, но вести их. *Есть только один действенный вид контроля – это САМОКОНТРОЛЬ*. Контроль над другими разрушает группу, самоконтроль объединяет ее. Какие же формы самоконтроля применяет умелый вожатый?

1. *Он контролирует свое отношение к окружающим.* Он принял решение установить личный контакт с каждым воспитанником и относиться к каждому из своих подопечных честно и справедливо.
2. *Он контролирует свои эмоции.* Он сохраняет способность мыслить и поступать мудро даже тогда, когда утомлен, разочарован, потерпел неудачу или же, наоборот, возбужден и переполнен радостью. *Настоящий лидер умеет использовать нужную эмоцию в нужный момент в нужной степени.*
3. *Он контролирует свой язык.* Вожатому, который находится на трудовом посту 24 часа в сутки, это нелегко. Если вы хотите не ранить своих подопечных, примите в своем сердце решение *не*

критиковать, не судить и не сплетничать ни о воспитанниках, ни об их родителях, ни о других сотрудниках лагеря, ни о ком другом. Вместо этого примите в своем сердце решение *поддерживать, хвалить и ободрять* воспитанников, сотрудников лагеря и всех, с кем вам приходится общаться.

4. *Он контролирует свои мысли.*
5. *Он контролирует свои желания.*
6. *Он контролирует свои поступки.*

САМОКОНТРОЛЬ: ВЫВОДЫ

Чтобы быть для своих подопечных лидером и вести их, нужно в первую очередь обрести власть над самим собой. Контролируя свое отношение к окружающим, свои эмоции, свой язык, свои мысли, свои желания и свои поступки, мы завоеваем уважение и доверие своих воспитанников. Там, где есть взаимное уважение и доверие, процесс научения и воспитания пойдет успешно. Мы будем вести воспитанников, они будут следовать за нами. ***Они последуют за нами по своей собственной воле, ибо мы такие, какими они хотят стать.***

Каждому вожатому необходимо утвердиться в том, что он находится в детском лагере с одной - единственной целью: служить другим людям. Если ты приехал, чтобы загореть, отдохнуть от работы или расслабиться, – ты в большой беде и можешь вовлечь в беду других. Если же ты приехал с единственным стремлением – отдать себя другим, ты преуспеешь.

СОВЕТЫ ЛИДЕРУ

Теперь, когда ты располагаешь доверием воспитанников, познакомься с несколькими советами, которые принесут тебе успех как лидеру.

1. **Дождись, пока тебя будут слушать.** Попросив внимания воспитанников, дождись, пока они прекратят все занятия и разговоры, прежде чем начинать говорить.
2. **Во время беседы встань или сядь** так, чтобы все твои подопечные **видели тебя, а ты видел каждого из них.**
3. **Говори так, чтобы каждый мог хорошо тебя слышать.** Попытайся перекричать шум толпы, или громко играющую музыку, или гул пролетающего над головой самолета, или шум проезжающего автомобиля, или крики, доносящиеся из-за двери, бесполезно. Не пытайся это делать. Подожди, пока шум утихнет, даже если он прервал тебя на середине фразы.
4. **Используй подходящий тон голоса.** Твой тон передает твои эмоции. Выбери такой тон, который наилучшим образом выразит то, что ты хочешь сказать.
5. **Не говори, если тебе нечего сказать.** Тщательно обдумывай то, что хочешь сказать. Убедись, что твои мысли ясны тебе самому. Если необходимо, используй примеры, поясняющие то, что ты имеешь в виду. Старайся говорить кратко и по существу. Не разглагольствуй и не повторяйся – это утомляет.

6. **Учись слушать других** и всегда давай воспитанникам возможность выразить свои чувства и мысли. Этим ты не только проявишь свое уважение к ним и дашь им почувствовать, что их мнение для тебя важно, но и сможешь узнать их поглубже.
7. **Сделай каждого воспитанника полноправным членом группы.** Обращай внимание на то, как твои подопечные относятся друг к другу. Сделай так, чтобы каждый из них чувствовал себя в группе уверенно и в безопасности.
8. **Используй творческий потенциал** – свой и своих воспитанников. Пусть твоя фантазия и фантазия твоих подопечных будут фонтаном идей. Пробуй то, что не было испробовано раньше. Конечно, ты должен оценить степень риска и принять все необходимые меры предосторожности, чтобы занятия ваши были безопасны и не выходили за рамки лагерных правил.
9. **Умей выразить одобрение.** Когда воспитанник поступил правильно, похвали его за это. Он будет польщен твоим вниманием и в следующий раз поступит так же.
10. **Вовлекай всех и следи, чтобы каждый принимал участие.** Учи своих подопечных делать что-то не потому, что им нравится это делать, а потому, что им нравятся люди, с которыми они делают это. Смысл жизни во взаимоотношениях, а не в симпатиях и антипатиях. Взаимоотношения строятся или разрушаются по причине того, что мы делаем друг с другом, друг по отношению к другу и друг для друга.
11. **Принимай решения.** Быть милым и любезным недостаточно, необходимо еще и принимать решения. Чтобы принимать решения, требуется смелость. Чтобы принимать правильные решения, требуется мудрость. Решение, принятое слишком поздно или не принятое вовсе, приводит к беде. На тебе лежит ответственность за группу, поэтому ты должен принимать решения – большие и маленькие, днем и ночью. Решения, которые приведут твою группу к достижению целей лагеря. Лучше неправильное решение, чем никакого. Ты не всегда будешь принимать верные решения. Если ты принял неправильное решение, имей достаточно смирения, чтобы признать это, извиниться, если есть такая необходимость, и уверенно идти дальше. Воспитанники могут многое простить вожатому, когда видят, что он умеет признавать свои ошибки. Они будут помогать вожатому, который делает для них все, что может.
12. **Наблюдай** за другими вожатыми. Ни один человек не знает ответов на все вопросы, поэтому **учись у других вожатых.** Наблюдай за тем, как они ведут своих подопечных. Обращай внимание на успешные лидерские решения и используй их в своей группе. Выявляй неэффективные методы руководства и избегай их использования. Оценивай собственные методы и приемы в сравнении с тем, что ты наблюдаешь на примере других, и корректируй свою практику лидера.
13. **Не устанавливай много правил.** Везде, где люди собраны вместе, существуют правила. Но правил не должно быть слишком много. Хороший лидер опирается на честные и прямые взаимоотношения, а не на правила.

Итак, ты берешь на себя ответственность, контролируя не других, но себя самого. Цель самоконтроля – так очистить собственную личность, чтобы наши добродетели привлекали других людей. Самоконтроль

помогает нам быть смиренными и освобождает нас для того, чтобы служить друг другу с любовью. Самоконтроль вдохновляет нас устанавливать правила поведения для себя самих. Он оберегает нас от того, чтобы устанавливать правила поведения для других. Каждый человек сам должен установить правила, по которым он будет жить. Мудрый лидер подумает дважды, прежде чем устанавливать правило для других.

Руководство подопечными

ОБЩЕСТВЕННОЕ РУКОВОДСТВО

1. Заранее выучи имя каждого воспитанника и умей его правильно произнести. *Определи интересы воспитанников*, узнай все об их семьях, установи, кто их друзья. Дай им чувство безопасности.
2. Подружись со всеми воспитанниками и *находи радость в общении с ними*. Не делай их своими рабами, но сделай их своими друзьями.
3. Поощряй развитие правильных взаимоотношений между воспитанниками, при которых все они пользуются равным уважением, *всем предоставлены равные возможности* и все несут равную ответственность.
4. *Наблюдай за каждым* воспитанником и старайся обнаружить его духовные дары, сильные стороны и способности и помогай ему развивать их.
5. *Вдохновляй своих подопечных* на то, чтобы быть открытыми и честными, доверять друг другу, помогать друг другу, стремиться к единству, стараться влиться в коллектив, а не обособляться от него, а также быть терпимыми и внимательными к чувствам и желаниям друг друга.
6. *Учи воспитанников дружить*. Ни один воспитанник не имеет права испортить впечатление о пребывании в лагере другому воспитаннику или сотруднику.
7. *Поддерживай единство* и согласие между всеми работниками лагеря и воспитанниками.

БЫТОВОЕ РУКОВОДСТВО

1. Вместе с воспитанниками ежедневно *убирай и приводи в порядок свои комнаты и* прилегающие территории.
2. Следи, чтобы каждый воспитанник соблюдал *правила личной гигиены*. Сообщай о любых отклонениях, болезнях и несчастных случаях медсестре или врачу лагеря.
3. Неустанно ищи новые возможности *внести свой вклад в успех* всего лагеря..

АДМИНИСТРАТИВНОЕ РУКОВОДСТВО

1. Прими на себя *полную ответственность за каждого* воспитанника с момента его появления в группе и до самого отъезда из лагеря.
2. *Будь человеком команды*. Относись с уважением ко всем сотрудникам лагеря.

РУКОВОДСТВО АКТИВНЫМ ОТДЫХОМ

1. Всегда *участвуй в спортивных мероприятиях* вместе с воспитанниками. Направляй их в ходе занятий спортом. Спортивный инструктор не отвечает за твоих подопечных. Он поможет тебе в организации спортивных мероприятий, но ответственным за воспитанников продолжаешь оставаться ты.
2. Овладей как можно более широкими навыками в области организации активного отдыха. *Выработай в себе положительное отношение к активному отдыху и умение организовать досуг воспитанников*. Изучи правила техники безопасности и приучи себя неуклонно следовать им. Предотвращай несчастные случаи. Научись играть в различные игры и умей обучить им своих подопечных.
3. Вместе с членами группы *ежедневно планируй время* активного отдыха и руководи воспитанниками в проведении запланированных мероприятий. Дай им новый опыт.
4. Ежедневно *руководи играми* и активным отдыхом воспитанников. Научись быть для них тренером и вовлекать в игру каждого из них. Будь примером того, как строить взаимоотношение между людьми через занятия спортом.
5. Следи, чтобы каждый член группы имел *возможность участвовать во всех спортивных мероприятиях*. Наблюдай за воспитанниками и хвали их за хорошее поведение, приложенные усилия и стремление к сотрудничеству.
6. *Учи* воспитанников правильно использовать спортивный инвентарь и *бережно обращаться с ним*.

ЧЕТЫРЕ НАБЛЮДЕНИЯ О ДИСЦИПЛИНЕ

- *Руководство и поведение* - Существует прямая связь между руководством и поведением. Чем лучше руководство, тем лучше поведение.

- *Взаимоотношения и дисциплина* - Вожатый может начинать процесс дисциплинирования воспитанника только тогда, когда между ними установлены хорошие взаимоотношения.
- *Дисциплина и развитие* - Развитие личности может происходить только в условиях дисциплины.
- *Дисциплинарные методы могут быть как правильными, так и неправильными* - Плохое поведение имеет свои причины. Однако существуют способы, помогающие исправить плохое поведение. Цель этой главы – помочь тебе понять связь между методами руководства и поведением.

ПРИЧИНЫ ПЛОХОГО ПОВЕДЕНИЯ ВОСПИТАННИКА

1. Непоследовательность вожатого.
2. Неразрешенные конфликты в жизни вожатого.
3. Недостаток руководства со стороны вожатого.
4. Избыточное руководство: вожатый злоупотребляет контролем.
5. Скука. Программа не соответствует возрасту воспитанника, чересчур напряженная или вялая, слишком много свободного времени, в программе мало разнообразия.
6. Неуместные или ненужные правила.
7. Отсутствие у вожатого опыта или мудрости.
8. Неоправданные ожидания: не попал в группу с другом; не может делать в лагере то, зачем приехал.
9. Дурное влияние: кто-то подталкивает его к плохому поведению. Возможно, один воспитанник угрожает другому.
10. Межличностные конфликты.
11. Недостаток отдыха.
12. Неприятие со стороны других членов группы или вожатого.
13. Домашние проблемы, которые беспокоят воспитанника.
14. Плохое воспитание.
15. Враждебность.
16. Недостаток уважения к себе.

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ДИСЦИПЛИНОЙ ВОСПИТАННИКОВ (ПРОФИЛАКТИКА ПЛОХОГО ПОВЕДЕНИЯ)

1. *Уважай своих воспитанников.*
2. *Контролируй себя, а не других.*
3. *Строй взаимоотношения с каждым воспитанником.* Никогда не применяй дисциплинарных мер к воспитаннику (или кому-либо еще), если у тебя нет с ним взаимоотношений. Дисциплина без взаимоотношений приводит к бунту. Не заводи любимчиков. Развивай личные взаимоотношения со всеми воспитанниками, а не с избранными.

4. *Определи четкие границы.* Воспитанники должны знать и понимать, чего от них ожидают. Они должны знать, каковы будут последствия, если они поведут себя вопреки этим ожиданиям. Правила хороши, когда их немного, когда они понятны, когда их объясняют заранее и когда добиваются их выполнения.
5. *Будь последователен.* Воспитанники очень чутко относятся к проявлениям несправедливости. Наказав Андрея за сквернословие, ты должен применить такие же дисциплинарные меры по отношению к Ивану, если он тоже будет сквернословить.
6. *Бери ответственность на себя, руководи.* Если ты не сделаешь этого, твое место займет один из воспитанников, а тебя захлестнет волна плохого поведения. Причиной этого будет только недостаток руководства с твоей стороны. У тебя всегда должна быть программа действий, с которой в удобный момент следует познакомить и воспитанников. Ты должен знать, чего хочешь добиться и как этого достигнешь. Твои воспитанники должны видеть в тебе авторитетного человека.
7. *Поощряй ответственность.* Предоставь воспитанникам возможность вносить личный вклад в общее дело и принимать самостоятельные решения. Всегда, когда это возможно, предоставляй право выбора воспитанникам. Побуждай их предлагать свою помощь и давай им задания в соответствии с их способностями.

Желаю всем хорошо отдохнуть летом!

Применить полученные знания на практике. До встречи!