


МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №9» г. ПЕЧОРА


РАССМОТРЕНО

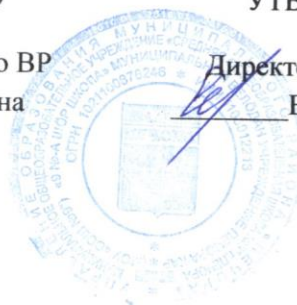
Школьный методический совет
Протокол №1 от 31.08.2021г.

СОГЛАСОВАНО

Зам. директора по ВР
 Ю.Г. Вершинина

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «СОШ№9»
 В.И. Семенова



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПО КУРСУ ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
«Лидер»
для учащихся 5 – 11х классов
по направлению проблемно-ценностного общения
срок реализации программы: 1 год

Разработчик:
Социальный педагог
Казарцева Ирина Сергеевна

Печора, 2021г.

СОДЕРЖАНИЕ

1	Пояснительная записка	3
2	Учебно – тематический план	8
3	Содержание программы	9
4	Методическое обеспечение программы	13
5	Список использованной литературы	15
	Приложение	16

Пояснительная записка

*Нет такого человека, который не смог бы
значительно развить свои способности к лидерству,
немного поразмыслив над этим и попрактиковавшись.
Лорд Слим*

Состояние современного общества, характеризующегося существенными переменами социальных и культурных условий жизни, требует творческой, активной и ответственной позиции человека. Пространство детского и молодёжного движения включает в себя стиль жизни, формирующий навыки коллективной творческой деятельности, лидерских качеств обучающихся, их самореализации и самоопределения. Образовательная деятельность программы «Лидер» направлена на:

- формирование и развитие творческих способностей учащихся;
- удовлетворение индивидуальных потребностей учащихся в интеллектуальном, художественно-эстетическом, нравственном и интеллектуальном развитии,
- формирование культуры здорового и безопасного образа жизни, укрепление здоровья учащихся;
- обеспечение духовно-нравственного, гражданско-патриотического, военно-патриотического, трудового воспитания учащихся;
- выявление, развитие и поддержку талантливых учащихся, а также лиц, проявивших выдающиеся способности;
- создание и обеспечение необходимых условий для личностного развития, укрепление здоровья, профессионального самоопределения и творческого труда учащихся;
- социализацию и адаптацию учащихся к жизни в обществе;
- формирование общей культуры учащихся;
- удовлетворение иных образовательных потребностей и интересов учащихся, не противоречащих законодательству Российской Федерации, осуществляемых за пределами федеральных государственных образовательных стандартов и федеральных государственных требований

Актуальность и новизна данной программы.

Актуальность дополнительной образовательной программы «Я Лидер!» обусловлена тем, что современная ситуация в стране предъявляет системе дополнительного образования детей социальный заказ на формирование целостной личности, обладающей широким кругозором, запасом необходимых нравственных, в

частности, творческих, бытовых, семейных, гражданских, патриотических ориентиров, без которых невозможно органичное существование человека в окружающем мире.

Вся деятельность в программе основывается на принципе: «Я - Ищущий и Дарящий, Я – Учитель и ученик, Воспитатель и Воспитанник» - способствующий развитию творческого начала в ребенке, его лидерской и познавательной активности.

На основании понимания того, что высокоразвитое чувство гражданского долга, ответственности за свои дела и поступки, активное усвоение социальных ролей и отношений, инициатива и творчество при выполнении общественно-значимых поручений и конкретных дел создают атмосферу сопричастности детей и подростков ко всему, что является предметом их увлеченности и интересов. В программе особое значение уделяется формам социализации, самореализации, саморазвития, адаптации.

Во внеурочной деятельности создаются условия для развития личности ребёнка в соответствии с его индивидуальными способностями, формируется познавательная активность, нравственные черты личности, коммуникативные навыки, происходит закладка основ для адаптации ребёнка в сложном мире, как интеллектуального и гармонично развитого члена общества.

Во внеурочной деятельности создаётся своеобразная эмоционально наполненная среда увлечённых детей и педагогов. Это мир творчества, проявления и раскрытия каждым ребёнком своих интересов, увлечений, своих талантов.

Практическая значимость

Программа «Я – Лидер!» комплексная. Основные формы реализации программы - это система, способствующая развитию ребенка как разносторонне развитой личности, его духовного и физического саморазвития, возможности для воспитания трудолюбия, активности, целеустремленности, здорового образа жизни.

Ценность и польза программы состоит в том, что воспитанники: станут дружной, сплочённой командой, узнают свои внутренние ресурсы и ресурсы других, смогут в любых ситуациях опираться на эти ресурсы и значительно меньше зависеть от других людей, научиться делать выбор в разных ситуациях и принимать ответственность за него. Смогут намного активнее вовлекать других детей в совместную творческую и другую деятельность. Научатся делиться с другими людьми и чувствовать себя способными оказать помощь и поддержку другим. Данная программа может использоваться в любом образовательном учреждении классными руководителями, педагогами – организаторами в организационный период, при подготовке внеклассных мероприятий или при организации летнего отдыха.

Отличительные особенности программы заключаются в том, что была разработана модель краткого активного курса развития лидерских качеств у школьников, которые нашли практическое воплощение в деятельности детских общественных объединениях.

Цели и задачи программы.

Цель: Содействовать развитию у воспитанников жизненно важных социальных способностей (уверенно общаться, решать конфликты, совместно достигать целей и др.), помочь воспитанникам самим увидеть собственные ресурсы, которые позволят им стать более активными и ответственными за свою жизнь, способствовать использованию ребятами полученного опыта в реальной социально значимой деятельности.

Задачи

образовательные:

- Формирование у детей теоретических и практических знаний, умений, навыков, необходимых для социальной адаптации и успешной деятельности в обществе.
- Формирование способности к рефлексии, самооценки.
- Приобретение навыков лидерского поведения через коллективную деятельность.
- Формирование способностей к принятию решений и готовности брать на себя инициативу и ответственность.
- Формирование у учащихся умения строить жизненные планы и корректировать ценностные ориентации.

воспитательные:

- Воспитание умения действовать в интересах совершенствования своей личности.
- Воспитание интереса к самому себе, формирование культуры самопознания, саморазвития и самовоспитания.

развивающие:

- Развитие адекватного понимания самого себя и осуществить коррекцию самооценки.
- Развитие творческих и организаторских способностей учащихся.
- Развитие навыков работы в группе, в команде.
- Развитие умений ориентироваться в мире взрослых, занимать активную жизненную позицию, преодолевать трудности адаптации в современном обществе.
- Развитие эмоциональной устойчивости в сложных жизненных ситуациях.
- Развитие умений и потребности в познании других людей, гуманистического отношения к ним.

Программа деятельности детской школы лидерства «Я – ЛИДЕР!» ориентирована на детей в возрасте 10–18 лет. Девиз объединения: «Я –ЛИДЕР! Это

мой выбор!» предполагает стремление ученика к чему-то большему, лучшему, неординарному, сопряженное с преодолением препятствий и трудностей на пути к своей цели. У детей и подростков ярко выражена потребность в общении со сверстниками и взрослыми на уровне осознания своей взрослости, самоопределения, социального ориентирования, самоутверждения.

Занятия проводятся в группе численностью 15-20 человек. Группа является комплексной, состав на период проведения занятий постоянный. Посещать обучающий курс «Я Лидер» объединение может каждый желающий. Курс программы составляет — 1 учебный год. Режим занятий - 1 час в неделю, общее количество часов за курс — 34 часов. Занятия проходят по пятницам в 15 часов, в актовом зале школы.

Численность группы – 15- 20 человек, так основные занятия в основе своем содержат тренинги, ролевые игры.

Срок реализации программы – 2021 – 2022 учебный год. В ходе реализации программы можно выделить три последовательных этапа: подготовительный, основной и итоговый.

Подготовительный этап предполагает введение в программу, подростки развивают навыки общения и знакомства, изучают себя. Ведущий организует работу по изучению детей и коллектива в целом, проводит командообразующие мероприятия. Происходит становление коллектива, возникновение прочных внутренних связей. Приобретение новых качеств личности и развитие коллектива происходит через активное включение детей в разнообразную деятельность.

Основной этап. На этом этапе дети приобретают необходимые знания, умения и навыки по игровой, коллективно-творческой, организаторской деятельности, получают необходимые знания по таким понятиям как «лидер», «лидерство» «лидерские качества», «типы лидеров», «конфликт», «имидж лидера», «команда и коллектив», «самопрезентация», расширение и закрепление полученных ранее качеств и навыков. Дети становятся активными участниками проводимых мероприятий, они учатся планировать, организовывать и анализировать свою деятельность. Происходит дальнейшее развитие коллектива, возрастает социальная значимость детского общественного объединения, повышается социальная активность его членов.

Итоговый этап предполагает закрепление изученного материала, развивают умение самостоятельно принимать решение, отстаивать свою жизненную позицию, жить и работать в коллективе, принимать активное участие в КТД. Формируют умение управлять собой, самоанализировать, убеждать и влиять на других людей, самостоятельно принимать решения в становлении коллектива как единого целого, стремящегося к саморазвитию.

Правильно организованное воспитание формирует нравственный опыт, который влияет на развитие личности. Поэтому в процессе обучения, активно используется культурологический материал, направленный на формирование нравственности и патриотичности воспитанников.

Содержание программы «Я – Лидер!» дает возможность развиваться личности ребенка в практической деятельности – воспитанники приобретают конкретные организаторские умения и навыки. В дальнейшем ребята могут реализовать свои организаторские и творческие способности не только в классных и школьном коллективах, в Совете старшеклассников, но и в городских детско-юношеских организациях.

Программа представляет собой, систему оптимальных методик и технологий формирования лидерских качеств младших подростков. В программе используется системно - деятельностный подход, а форма – деятельности это: тренинги, занятия – практикумы, занятия – дискуссии, занятия – рефлексивного анализа.

Формы организации учебных занятий:

По дидактическим целям формы организации обучения подразделяются на теоретические, практические, трудовые, комбинированные (В. А. Онищук). Выделяют также три группы организации обучения: индивидуальные, коллективно-групповые и индивидуально-коллективные занятия (А. В. Хуторский). При обучении по данной программе используются: коллективно-групповые занятия (семинары, конференции, экскурсии, деловые игры, КТД) и индивидуально-коллективные занятия – это проекты, творческие недели, методика погружения, КТД, деловые, подвижные и ролевые игры, соревнования, тренинги. Данные формы работы дают детям возможность максимально проявлять свою активность, изобретательность, творческий и интеллектуальный потенциал и развивают их эмоциональное восприятие. Личность формируется и развивается в деятельности. И чем богаче и содержательнее будет организованная деятельность, тем больше создаётся возможностей для целенаправленного воздействия на восстановление социально-ценных отношений ребёнка к явлениям окружающей действительности, на формирование их самосознания, самовоспитания духовных потребностей личности (в труде, творчестве, общении).

Методы обучения:

- словесные методы (рассказ, объяснение, беседа);
- эвристический метод («нахожу», «открываю»);
- упражнения подражательно - исполнительского и творческого характера, психоразвивающие и подвижные игры;
- наглядные методы (демонстрация схем, таблиц, образцовых работ и т.д.);

- игровые методы (ролевые, деловые, интеллектуальные и творческие игры);
- практические методы (задания, упражнения, тренинги и т.д.);
- этюды и импровизации.

Программа строится на основе следующих принципов:

- равенство всех участников;
- добровольное привлечение к процессу деятельности;
- свободный выбор вида деятельности;
- нравственная ответственность каждого за свой выбор, процесс и результат деятельности;
- развитие духа соревнования, товарищества, взаимовыручки; учет возрастных и индивидуальных особенностей.

Программа деятельности предполагает «ситуацию успеха». Если ребёнок решает проблемы успешно, то его самооценка, вера в себя повышается. От уровня самооценки и самоуважения зависит самочувствие ребёнка, а значит, признание его окружающими, его успех. Развитие в себе индивидуальных способностей, организаторских навыков, лидерских качеств, интересное, продуктивное общение со сверстниками, старшими и младшими товарищами, забота об окружающих и здоровье – всё это помогает ребёнку реализовать себя в учёбе, творчестве, взаимодействии с обществом, в различных видах деятельности, в выборе будущей профессии. В этом и заключается педагогическая целесообразность данной программы. При составлении программы учитывались возрастные психологические особенности школьников.



2. Учебно-тематический план

№	Название темы	Кол-во часов			Формы проведения
		всего	теория	практика	
1.	Введение в программу «Я – ЛИДЕР!» Знакомство. Инструктаж по ТБ Кто такой лидер? Мотивация лидерства и типы лидерства: виды, особенности.	3	1	2	Беседа, упражнения, элементы веревочного курса
2.	Имидж лидера. Искусство самопрезентации.	3	1	2	Беседа, лекция, игра, упражнения, КТД, элементы тренинга
3.	Лидер и его команда. Команда. Коллектив.	4	1	3	Беседа, элементы тренинга, игры, элементы веревочного курса
4.	Лидер и его команда. Команда. Коллектив. Тренинг.	4	1	3	Беседа, тренинг, игры
5.	Конфликт. Решение конфликтов. Ответственность.	4	1	3	Беседа, лекция, игра, упражнения, КТД, элементы тренинга
6.	Портрет лидера. Коммуникативные качества лидера. Как я могу вести за собой.	4	1	3	Беседа, лекция, игра, упражнения, КТД, элементы тренинга
7.	Лидер в общении. Мотивация лидера. Тайм-менеджмент лидера.	4	1	3	Беседа, лекция, игра, упражнения, КТД, элементы тренинга
8.	Я- ЛИДЕР! Чемодан лидера.	4	1	3	Беседа, лекция, игра, упражнения, элементы тренинга,
9.	Анализ работы школы лидерства. Деловая игра «Лидер»	4	1	3	Беседа, КТД, деловая игра, огонек
	Всего:	34	9	25	

3. Содержание программы

Занятие 1. Кто такой лидер? Введение в программу «Я – ЛИДЕР!»

Теоретическая часть. Понятие «Лидер». Качества лидера. Знания необходимые лидеру.

Практическая часть. Игры на знакомство: «Меня зовут..., я лидер, а это значит...», «Снежный ком», «Восточный базар». Задания на сплочение команды: «Счет глазами», «Геометрические фигуры», «Гомеостат», «Карабас», «Путешествие на Марс», «Гостиница», «Это мой нос?».

Занятие 2. Имидж лидера. Искусство самопрезентации.

Теоретическая часть. Понятие «Имидж», «Харизма». Внешность человека. Одежда и характер. Стилль в одежде.

Практическая часть. Игры на знакомство: «Артем – артистичный...». Имидж-упражнения: «Взгляд», «Глаза» «Улыбка», «Плагиат», «Развитие умения смотреть в глаза», «Валентность», «Выглядеть как иностранец», «Я как акционерное общество», «Внутренняя осанка». Ситуация – проба «В классе новенький». Рефлексия: «Прогноз погоды».

Занятие 3. Лидер и его команда. Команда. Уровни развития команды.

Теоретическая часть. Понятие «Команда». Эффективность развития команды. Барьеры на пути становления команды. Функции лидера в команде. Сплоченность коллектива.

Практическая часть. Упражнение «Квадрат», «Коллаж», «Театр: пьеса, которая устроит всех», «Самый-самый», «Марафон синергии», «Я как подарок».

Занятие 4. Лидер и его команда. Формирование и сплочение коллектива.

Теоретическая часть. Пути сплочения коллектива. Цель коллектива, перспектива роста. Совместимость. Климат в команде. Распределение ролей в команде.

Практическая часть. Упражнения: «Восточный рынок», «Цепочка», «Крест, кулак, ладонь», «Рыцарь, дракон, принцесса», «Комплимент». Деловая игра «Необитаемый остров», «Кораблекрушение на Луну». Рефлексия «Прогноз погоды»

Занятие 5. Конфликт и пути его разрешения.

Теоретическая часть. Понятие «Конфликт», «Конфликтная ситуация». Мотив, сторон, предмет, образ, позиции конфликта. Стили реагирования в конфликтных ситуациях. Конструктивное разрешение конфликта.

Практическая часть. Мультипликационный фильм «Конфликт». Тест Томаса. Упражнения: «Хорошо-плохо», «Ситуация: конфликт и способы выхода из конфликта», «Слепые паровозики», «Горячий стул», «Белые медведи», «Без командира». Ритуал «Прощания».

Занятие 6. Портрет лидера. Коммуникативные качества лидера. Как я могу вести за собой.

Теоретическая часть. Типы лидерства. Стили руководства. Коммуникативные и организаторские способности лидера. Навыки убеждения, принятие решений. Мотивация командной работы.

Практическая часть. Упражнения: «Ассоциация со встречей», «Волшебная рука», «Придумай свой мем», «Вертушка жалобщиков», «Зомби», «Контрабандисты», «Автобус». Ролевая игра «Маклер». Рефлексия «Ромашка».

Занятие 7. Лидер в общении. Мотивация лидера. Тайм-менеджмент лидера.

Теоретическая часть. Понятие «Общение», «Коммуникация», «Тайм-менеджмент». Мотивация лидера. Постановка целей.

Практическая часть. Упражнения: «Семеро с ложкой», «Улучшенный телефон», «Карусель», «Последний час», «Дар убеждения», «Дар импровизации», «Комиссионный магазин», «Личный герб», «Пессимист, оптимист, шут», «Разговор с конца», «Спор», «Просьба». Рефлексия: «Прогноз погоды»

Занятие 8. Я-лидер! Чемодан лидера.

Теоретическая часть. Основные черты лидера. Как выявить свои способности. Лидер ли я?

Практическая часть. Проведение теста: «Рисуем свой характер», тест «Лидер ли я». Деловая игра «Чемодан лидера». Ритуал прощания.

Занятие 9. Подведение итогов работы обучающего курса «Я – Лидер!»

Теоретическая часть. План развития лидера и его команды. Анкетирование участников курса. Анализ работы.

Практическая часть. Деловая игра «Лидер». Огонек «Прощание». Рефлексия «Graffiti»

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Чтобы убедиться в прочности полученных знаний и умений, эффективности обучения по образовательной программе «Я- Лидер!» проводятся три вида контроля:

- 1) вводный контроль – в начале курса занятий (тест, педагогическое наблюдение практических умений по ТБ, беседа, тренинг);
- 2) промежуточный контроль – в середине курса занятий (тест, творческая работа, деловая (ролевая) игра);
- 3) итоговый контроль – при завершении курса занятий (коллективно-творческое дело, беседа, проект).

После занятий по данной программе у воспитанников формируются

Знания:

- методики работы над коллективно-творческим делом;
- основы актерского мастерства;
- содержание понятия «конфликт» и пути разрешения;
- основы этики и делового общения;
- основные этапы создания проекта;
- основные качества лидера.

Умения:

- владеть навыками публичного выступления;
- работать в команде;
- руководить процессом работы над проектом;

Навыки:

- использовать приобретенные умения и навыки в практической деятельности и реальной жизни: участие в общественных организациях, оценки собственной точки зрения в качестве гражданина РФ;
- развивать навыки управления эмоциями, самооценки, взаимодействия;
- разрешать конфликты мирным путем, идти на компромисс;

4. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

Название раздела, темы	Формы работы	Методы обучения	Дидактический материал	Формы подведения итогов
Занятие 1. Кто такой лидер? Введение в программу «Я – ЛИДЕР!»	Беседа, игра	Словесные, Демонстрация, игры на знакомство, игры на сплочение коллектива	Наглядные пособия, мультимедийные средства обучения, свеча, игрушка – Фонарщик; веревка, мяч	Беседа, упражнения, элементы веревочного курса
Занятие 2. Имидж лидера. Искусство самопрезентации.	Беседа, практикум, игра	Словесные (рассказ, работа с понятиями, беседа), наглядные (наблюдение), практическая работа	Флип-чарт, ватман, маркеры, книга, зеркала	Беседа, лекция, игра, упражнения, КТД, элементы тренинга
Занятие 3. Лидер и его команда. Команда. Уровни развития команды.	Беседа, практикум, игра	Словесные (рассказ, работа с понятиями, беседа), наглядные (наблюдение), практическая работа	Наглядные пособия, тематические стенды, средства обучения (ватман, клей, цветные картинки разной тематики, цветные карандаши, краски с кисточками).	Беседа, элементы тренинга, игры, элементы веревочного курса
Занятие 4. Лидер и его команда. Формирование и сплочение коллектива.	Беседа, практикум, игра	Словесные (рассказ, работа с понятиями, беседа), наглядные (наблюдение), практическая работа	Наглядные пособия, комплект-практикум, бумага, ручки	Беседа, тренинг, игры
Занятие 5. Конфликт и пути его разрешения.	Беседа, практикум, игра	Словесные (рассказ, работа с понятиями, беседа), наглядные (наблюдение), практическая работа	Наглядные пособия, комплект-практикум, бумага, ручки	Беседа, лекция, игра, упражнения, КТД, элементы тренинга
Занятие 6. Портрет лидера. Коммуникативные качества лидера. Как я могу вести за собой.	Беседа, практикум, игра	Словесные (рассказ, работа с понятиями, беседа), наглядные (наблюдение), практическая работа	Наглядные пособия, комплект-практикум, бумага, ручки	Беседа, лекция, игра, упражнения, КТД, элементы тренинга

Занятие 7. Лидер в общении. Мотивация лидера. Тайм-менеджмент лидера.	Беседа, практикум, игра	Словесные (рассказ, работа с понятиями, беседа), наглядные (наблюдение), практическая работа	Наглядные пособия, комплект-практикум, бумага, ручки	Беседа, лекция, игра, упражнения, КТД, элементы тренинга
Занятие 8. Я-лидер! Чемодан лидера.	Беседа, игра	Словесные (рассказ, работа с понятиями, беседа), практическая работа	Наглядные пособия, комплект-практикум, бумага, ручки	Беседа, лекция, игра, упражнения, элементы тренинга,
Занятие 9. Подведение итогов работы обучающего курса «Я – Лидер!»	Беседа, игра	Словесные (рассказ, работа с понятиями, беседа), практическая работа	Наглядные пособия, комплект-практикум, бумага, ручки	Беседа, КТД, деловая игра, огонек

5. Список использованной литературы

1. Брендвайн М. «Подготовить отличный коллектив – это реально» (Тренинги для вожатых и сотрудников детских оздоровительных лагерей).СПб.: Изд-во «Речь», 2015.- 245с.
2. Битянова М. Р., Вачков М. Р. «Я и мой внутренний мир. Психология для старшеклассников». СПб.: Из-во «Питер», 2019.-197с.
3. Бухаркова О.В., Горшкова Е.Г. «Имидж лидера» СПб.: Из-во «Речь», 2007.-114с.
4. Бишоф А., «Самоменеджмент. Эффективно и рационально». / пер. с нем. – 2-е изд., М.: Из-во ОМЕГА-Л, 2016.-254с.
5. Васильев Н.Н. «Тренинг профессиональных коммуникаций в психологической практике.» – СПб., Речь, 2015.-176с.
6. Гриценко Г.А. «Социальное проектирование в работе с молодежью». Екатеринбург.: «Феникс», 2008.-106с.
7. Горбушина О. «Психологический тренинг». Из-во «Питер», М, 2008. – 115с.
8. Горшкова Е.Г., Бухаркова О.В. Коуч-наставничество как инструмент развития бизнеса. Практическое руководство. – СПб.: Речь, 2016.-234с.
9. Дафт Р. Л. Менеджмент, СПб.: Питер, 2000. Гл. 18
10. Добротворский Игорь «Величайший секрет, как достичь успеха», М, 2007.- 347с.
11. Добротворский Игорь «Постройте свое будущее. Психология успеха», М, 2004.- 206с.
12. Нельсон Б.,Экономии П. Умение управлять для «чайников». Киев, из-во «Диалектика», 1999.-307с.
13. Нирмайер Р., Мотивация / пер. с нем. – 2-е изд., М.: Из-во ОМЕГА-Л, 2006.- 257с.
14. Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: Учебное пособие. – СПб: ИВЭСЭП, «Знание», 2003.-119с.
15. Психология менеджмента /под ред. пр.Г.С. Никифорова. 2-е изд., - Харьков:Из-во Гуманит. Центр, 2002.-409с.
16. Рысев Н. 11 правил руководителя № 1.-СПб.: Питер, 2007.- 279с.
17. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации / пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп – Бизнес», 2003.- 175с.

Занятие 1. Кто такой лидер? Введение в программу «Я – ЛИДЕР!»

Цель: Познакомить ребят с содержанием программы «Лидер».

Задачи:

1. Обосновать необходимость программы и ее значимость для развития детей данного возраста.
2. Выявить у ребят склонность к лидерству, в процессе знакомства.
3. Заинтересовать ребят и вовлечь их в деятельность программы.

Оборудование: свеча, плакат с надписью «Расскажи мне о себе», игрушка – Фонарщик; на листе ватмана изображение человечка и съемные таблички-надписи: «Успех»; «Основы менеджмента»; «Имидж лидера»; «Психология межличностного общения»; «Мастерство публичных выступлений», «Деловая этика и этикет», «Основы права»; «Компьютерная грамотность», веревка, мяч.

ХОД ЗАНЯТИЯ:

Дети сидят в кругу. У ведущего в руках игрушка – фонарщик.

Ведущий :

Добрый день! Я очень рада вас видеть.

Перед тем, как начать наше занятие, мне хотелось бы, чтобы вы обратили внимание на то, как мы с вами необычно сидим - не за партами, а в кругу. Психологи утверждают, что круг – это наиболее удобная форма для общения, мы с вами видим глаза друг друга, все мы находимся на равных, никто не выпячивается в центр, и никто не остается у нас за спинами.

Посмотрите на эту свечу. Говорят, что душа человека очищается и успокаивается, когда он смотрит на огонь. Пусть ваши мысли очистятся, и тогда вам будет легче общаться друг с другом. *А начну я с легенды.*

Если звезды зажигаются, значит, это кому-нибудь нужно. Кому?... Не знаю. Но знаю точно, что где-то по свету бродит Маленький Фонарщик, и каждый вечер зажигает на небе звезды. А делает он это, чиркая спичкой о подошву своего ботинка. И что интересно, ботинки от этого не стираются. А сам Фонарщик постоянно уменьшается в размерах. А ведь когда-то он был большим и долговязым. Наверное, настанет день, когда Маленький Фонарщик совсем исчезнет. Что же будет тогда? Кто же будет зажигать звезды? Тогда произойдет вот что: каждая звезда рассыплется на несколько маленьких звездочек и подарит часть своего света другим звездам.

Вот так и на Земле. Есть люди, которые отдают частичку своей души другим, зажигая огонь в их сердцах. Этих людей мы называем лидерами. Именно о них сегодня пойдет речь.

Но сначала давайте познакомимся, а поможет нам в этом Маленький Фонарщик. Фонарщик – символ откровения. Я, держа его в руках, назову свое имя и откровенно расскажу вам о себе. Потом передам Фонарщика другому участнику, по кругу, и каждый из вас откровенно расскажет о себе. А Фонарщик соберет в себя частичку вашего откровения, света и тепла.

Сегодня я хочу познакомить вас с программой «Лидер», которая поможет ребятам раскрыть свои лидерские качества.

Поднимите руку, кто хочет быть счастливым? Кто хочет быть успешным? Кто хочет быть богатым? (ребята поднимают руки).

А от кого это зависит? (*ребята отвечают: «От нас самих!»*).

Расскажу вам маленькую притчу: Сидят три человека и обтесывают камни. Проходивший мимо человек спросил: «Что вы делаете?» Первый ответил: «Обтесываю камень». Второй ответил: «Строю дом». А третий сказал: «Строю город». Эти три человека по-разному

понимают свою миссию. Из них троих лидером будет только третий, т.к. лидерство – это стремление «построить город».

Ребята, а как вы считаете, кто такой лидер? (Ребята высказывают свои представления о лидерах).

Подводя итоги вашим высказываниям, можно дать определение:

ЛИДЕР – это человек, обладающий качествами, позволяющими ему руководить людьми.

А как вы считаете, любой ли человек может быть лидером? (Высказывания детей).

Сделаем вывод:

- лидерами не только рождаются, но и становятся;
- лидерство - это талант и мастерство, которые оттачивается годами;
- лидеры бывают разными, это зависит от характера каждого человека.

Тем не менее, существуют качества, которыми должен обладать любой лидер. Как вы думаете, какие это качества? (Ребята высказывают свои мысли, а педагог записывает их на доске):

- активность;
- инициативность;
- общительность;
- сообразительность;
- работоспособность;
- настойчивость;
- самостоятельность;
- организованность,
- ответственность и другие.

Но кроме личных качеств, лидеру необходимы специальные знания и умения. Можете сказать, какие именно знания и умения необходимы лидеру?

Ребята перечисляют, а педагог «строит человека», заполняя нарисованную на ватмане фигуру человека табличками-надписями и давая краткое описание:

«Основы менеджмента», «Имидж лидера», «Психология межличностного общения», «Мастерство публичных выступлений», «Деловая этика и этикет», «Командообразование», «Конфликт и пути его решения»;

Наша программа даст вам возможность получить эти знания и освоить их на практике. А сейчас я предлагаю вам поиграть, и в процессе игры вы сможете узнать кое-что о себе и нашем коллективе.

Задание №1: «Счет глазами».

Задание №2: «Геометрические фигуры».

Задание №3: «Гомеостат» (пальцы).

После каждой игры проводится анализ и подводятся итоги.

Заключение.

Возможно, не каждый из вас станет руководителем. Но лидерские качества помогут вам реализовать ваши мечты и стремления.

Наша программа поможет вам:

- выявить свои таланты и сильные стороны;
- выбрать свой стиль одежды и создать свой имидж;
- освоить искусство управления собой, временем, другими людьми;
- оценить себя;
- познакомиться с функциями менеджера;
- планировать свою жизнь и карьеру;
- правильно строить выступления;
- правильно оформлять документы;

- правильно вести себя в деловой обстановке, в гостях;
- освоить все эти умения на практике.

В начале проводятся игры-знакомства: Меня зовут Таня, я лидер а это значит... (заканчивают фразу не повторяясь). Расскажи мне о себе по двойкам.

Далее беседа. Игра «КАРАБАС»

Для проведения этой игры детей рассаживают в круг, вместе с ними садится один ведущий, который предлагает условия игры, а второй ведущий наблюдает за поведением ребят и записывает свои наблюдения.

ПРАВИЛА ИГРЫ:

«Ребята, вы все знаете сказку о Буратино и помните бородатого Карабаса Барабаса, у которого был театр. Теперь все вы - куклы. Я произнесу слово «КА-РА-БАС» и покажу на вытянутых руках какое-то количество пальцев. А вы должны будете, не договариваясь, встать со стульев, причем столько человек, сколько я покажу пальцев».

Эта игра развивает внимание и быстроту реакции. Как правило, быстрее встают ребята более общительные, стремящиеся к лидерству. Те, кто встают позже, под конец игры, - менее решительные. Есть и такие ребята, которые сначала встают, а затем садятся. Они составляют группу «Счастливых». Безынициативными являются те ребята, которые вообще не встает.

Рекомендуется повторить игру 4-5 раз.

Для проведения игры ребята делятся на две-три команды, равные по количеству участников. Каждая команда выбирает себе название.

Руководит игрой ведущий.

УСЛОВИЯ ИГРЫ: «Сейчас команды будут выполнять различные задания, но только по моей команде «Начали!». Выигравший будет считаться та команда, которая быстрее и точнее выполнит задание».

Первое задание.

Каждая команда должна сказать хором какое-то одно слово после команды ведущего. Для того чтобы выполнить это задание, необходимо всем членам команды договориться, какое слово они будут говорить. Именно эти функции берет на себя человек, стремящийся к лидерству.

Второе задание.

По команде ведущего «Начали!» должны подняться со стульев только полкоманды, не договариваясь заранее.

Как правило, встают самые активные члены группы, включая лидера.

Третье задание.

«Сейчас все команды на космическом корабле полетят на Марс. Но для того, чтобы полететь, нам нужно как можно быстрее организовать экипажи. В экипаж входят: капитан, штурман, пассажиры и «заяц». Итак, кто быстрее организует команду?! Начали!».

Обычно, функции организатора опять же берет на себя лидер, но распределение ролей часто происходит таким образом, что лидер выбирает себе роль «зайца». Это можно объяснить его желанием передать ответственность командира на кого-нибудь другого.

Четвертое задание.

«Мы прилетели на Марс и нам нужно как-то разместиться в марсианской гостинице, а в ней только один трехместный номер, два двухместных номера и один одноместный. Вам необходимо как можно быстрее распределиться, кто в каком номере будет жить. Начали!».

Одноместные номера обычно достаются либо скрытным, не выявленным лидерам, либо «отверженным». Предложенное количество номеров предназначено для команды из 8 участников. Если в команде больше или меньше участников, то составьте количество

номеров сами, но с тем условием, чтобы были трехместные, двухместные и один одноместный.

Эта методика даст вам довольно полную систему лидерства в коллективе.

УПРАЖНЕНИЯ С ВЕРЕВКАМИ.

10-20 человек встают в круг, держась обеими руками за общую веревку. После чего веревку подтягивают и завязывают так, чтобы участники стояли плотно друг к другу.

Ведущий дает команду: «Закрывать глаза и не открывать их».

Задание №1: «Образовать квадрат!».

Глаза можно открыть всем вместе, но только после того, как группа решит, что квадрат получился.

После этого упражнения и короткого перерыва предлагается опять встать в круг, закрыть глаза и выполнить следующее задание.

Задание №2: «Образовать равносторонний треугольник».

Выполняя задание, ребята не должны открывать глаза. Те, кто все-таки открыл глаза, выбывают из игры и становятся наблюдателями и затем помогают группе при обсуждении этого упражнения.

Игру можно продолжать, усложняя задачу, например, предложить ребятам построить звезду, шестиугольник и т.д.

Это упражнение показывает важность самоорганизации группы, позволяет обнаружить лидеров. А веревка служит средством коммуникации.

Обсуждение игры проходит по наводящим вопросам руководителя:

- «Как произошло выдвижение лидера?
- Что было наиболее трудным в решении задачи?
- Какой прием компенсировал отсутствие зрительного контакта?

«Это мой нос»

Это новая игра и тест на координацию рук и глаз.

Игроки делятся на пары, которые поочередно выходят в центр круга.

Один игрок, показывая рукой на какую-нибудь часть своего тела (например, локоть), спрашивает: «Это мой нос?». А другой, показывая на свой нос, отвечает: «Это моя нога!».

Затем первый игрок должен показать на свою ногу и спросить: «Это моя голова?».

А второй, показывая на свою голову, отвечает: «Это моя рука!». И так далее.

Важно не запутаться и правильно реагировать на слова и жесты партнера.

Продержаться нужно как можно дольше.

Занятие 2. Имидж лидера. Искусство самопрезентации.

Цель: Познакомить ребят с понятием «Имидж», научить презентовать себя.

Задачи:

1. Обосновать, что внешность человека имеет значение.
2. Заинтересовать ребят и вовлечь их в игровую деятельность, где ребята могут раскрыть свои способности.

Оборудование: флип-чарт, ватман, маркеры, книга, зеркальца.

ХОД ЗАНЯТИЯ:

Упражнение 1. «Артем – артистичный...». по кругу ребята называют свое имя и называют эпитет с первой буквы своего имени. Завершение. Разговор от чего зависит наша самооценка, легко и было говорить комплименты другим, а себе?

Теоретическая часть.

Ход занятия:

1. Понятие имиджа.

Внешность человека – это первое качество, которое в нём воспринимают окружающие люди. Она включает одежду, лицо, фигуру, осанку, походку, голос, мимику, жесты, манеры. Совокупность всех внешних качеств и называют «имиджем».

Имидж человека имеет большое значение в деловых и личностных отношениях, даёт возможность быть принятым и понятым другими. Часто по внешности судят и о внутренних качествах, о возможном поведении, хотя и знают, что «внешность бывает обманчива».

Имеется определённая связь внешнего облика, имиджа с внутренними качествами. Если вы хотите быть внутренне сильными, красивыми, то надо улучшить и свой внешний облик, имидж. А.П. Чехов сказал: «В человеке всё должно быть прекрасно: и лицо, и одежда, и душа, и мысли».

2. Советы и рекомендации.

Одежда.

Умение гармонично и к месту одеваться играет большую роль в восприятии вас другими. Здесь, прежде всего, нужны чистота, аккуратность, знание того, что сейчас носят.

Различают повседневную, нарядную, спортивную и рабочую одежду; их не надо смешивать. Цветовая гамма в одежде должна учитывать законы восприятия.

Станьте творцом своей одежды, не забывая за ней ухаживать, тогда вы будете выглядеть элегантно.

Одежда должна:

- Соответствовать назначению, возрасту и индивидуальности человека;
- Быть удобной и не вредить здоровью;
- Быть чистой, аккуратной, ухоженной.
- Отвечать моде;
- Соответствовать элементарным нормам восприятия (вкусам).

Не носите	носите
Не носите спортивные брюки с пиджаком от костюма.	Брюки и пиджак должны быть той же пары или подходящие по цвету.
Не надевайте кремовые брюки и коричневый пиджак.	Лучше наденьте серые брюки, сочетание кремового и коричневого не допустимо.
Не носите голубой галстук, бордовые носки с коричневым костюмом.	Галстук должен быть того же цвета что и носки.

Склонным к полноте.

носите	Не носите
Светло-серых костюмов. Светло-серый цвет очень полнит.	Костюмы серого, тёмно-серого, синего и коричневого цвета.
Рубашек с коротким рукавом, даже если очень жарко.	Рубашки с длинным рукавом.
Одежды яркого цвета. Она привлекает внимание к полной фигуре.	Одежду ведущих тонов строгого покроя.
Расширенных книзу брюк, шорт.	Брюки, зауженные книзу.
Спортивных курток и плащей из жёсткой, топорщащейся ткани.	Одежду свободную, но из мягкой ткани.

Внутренне содержание человека.

Безусловно, имидж зависит не только от того, во что мы одеты, но и от внутренних качеств человека: его ума, нравственных позиций, поведения. Но эти качества скрыты. Их надо уметь видеть.

Огромное значение в имидже человека имеет **лицо**. В первую очередь черты лица, которые могут быть: крупными - тонкими, красивыми – некрасивыми, выразительными – невыразительными и т. п.

Взгляд – тоже характеристика лица: открытый, добрый, недружелюбный, ... Глаза передают точные сигналы в зависимости от отношения к человеку и вашего настроения: сияющие, бегающие, гневные, печальные ...

Но всего выразительнее в лице **улыбка**. Улыбка – это сигнал: я твой друг, рад встрече....

Рекомендации по имиджу.

- Откройте в себе особенности своей фигуры, учтите их в подборе одежды.
- Создавайте свой внешний облик.
- Помните об улыбке, будьте всегда готовы к ней.
- Одежда раскрывает ваше внутреннее содержание.
- Держитесь прямо, с достоинством, не горбитесь.
- Будьте аккуратны.
- Одевайтесь со вкусом.

Мысли мудрых

- Красивый наряд улучшает настроение, но не должен портить характера.
- По одежке встречают, по уму провожают.
- Не всё золото, что блестит.
- Вы можете стать ангелом, дураком или преступником, и никто не заметит этого. Но если у вас отсутствует пуговица, каждый обратит на это внимание. (Э. – М. Ремарк)
- Хорошо одетый человек тот, на чью одежду вы не обратили внимания (С. Моэм)

Имидж лидера (практическое занятие)

Ход занятия:

1. «Лицо»

Понять свою внешность поможет взгляд на себя как бы со стороны.

Рассмотрите своё лицо и ответьте на вопросы: что вы увидели? Каково ваше впечатление? Что в вас лучшее? Как бы вы описали себя незнакомому человеку, который должен с вами встретиться? Что бы вы хотели изменить в своём лице?

Прочитайте стихотворение Н. Заболотского.

Есть лица, подобные пышным порталам,

Где всюду великое чудится в малом.

Есть лица – подобие жалких лачуг,

Где вариться печень и мокнет сычуг.

Иные холодные, мёртвые лица

Закрыты решётками, словно темница.

Другие – как башни, в которых давно

Никто не живёт и не смотрит в окно.

Но малую хижину знал я когда – то,

Была неказиста она, небогата,

Зато из окошка её на меня

Струилось дыханье весеннего дня.

Вопросы:

Можно ли выбрать себе лицо?

От чего это зависит?

Объяснить пословицы: Не родись красивым, а родись счастливым. По одежке встречают, а по уму провожают.

2. «Взгляд»

Взгляд есть прямое общение, информация, которую можно прочесть. Взгляд как проявление негативных качеств человека (насмешливость, злорадство, зависть,

подозрительность, недружелюбие, враждебность и т. д.). Добрый взгляд на людей и на то, что нас окружает. Тёплый взгляд матери и отца – лучи, согревающие душу. Восторженный взгляд юноши или девушки – окрыляющий и пробуждающий желание совершить достойный поступок.

Работа в парах. Задание: посмотреть на своего товарища подозрительно, насмешливо, грустно, ласково, тепло и т.п.

3. «Глаза»

Глаза играют особую роль. Они передают точные сигналы в зависимости от отношения к другому человеку и настроения в данный момент. Сердитое, мрачное настроение – зрачки глаз сокращаются («глаза – бусинки»), человек возбуждён или радостен – зрачки расширяются («глаза-плошки»). Глаза бегающие, гневные, острые, сияющие. Глаза отражают внутреннее состояние и переживания человека. У них особое предназначение. Р.Гамзатов говорит о глазах так:

Глаза у нас намного выше ног.

В том смысл я вижу и особый знак.

Мы все сотворены, чтоб каждый мог

Все осмотреть пред тем, как сделать шаг.

Задание: Определить по глазам внутреннее состояние человека.

4. «Улыбка»

Каждому приходилось протирать запотевшее стекло, чтобы лучше видеть то, что происходит на улице. Так же и добрым словом. Поступком. Улыбкой можно «снять» плохое настроение, усталость, огорчение, обиду. Улыбкой устанавливают отношения приятия друг друга, отношения доверия. Улыбающееся лицо – это бодрость духа, приветливость, мажор её хозяина. По тому, как люди улыбаются можно узнать душевное и физическое состояние человека.

Улыбка

А вы видели,

Как улыбается поле,

Пшеничное поле густое.

И человек с улыбкой такою

Высокого счастья достоин.

А вы видели, как улыбается море?

И человек с улыбкой такою

Не может не быть героем.

А вы видели, как улыбается небо

В солнечный день погожий?

И человек с улыбкой такою,

Как небо прекрасен тоже!

О.В. Изотов.

Вопросы: Приходилось ли вам встречать человека с улыбкой пшеничного поля, моря, неба?

Как вы понимаете слова: «У неё лицо ребёнка, повернутое к солнцу».

Ситуация – проба «В классе новенький»

Недавно в ваш класс пришёл новенький. Одет очень бедно, держится замкнуто. Сложилась ситуация, что к нему все относятся настороженно, никто не завязывает с ним близкой дружбы, не принимает в общие дела.

Задание. Поставьте себя на место одноклассника. Какие чувства вы испытываете? Каковы ваши проблемы? Что сделать, чтобы одноклассники отнеслись к вам лучше? Как стать частью коллектива?

И отдельно стоит отметить влияние харизмы на имидж лидера.

Харизма— это способность притягивать к себе людей. И все настоящие лидеры обладают своей неповторимой харизмой. И ее, равно как и другие черты характера, можно в себе развить.

Чтобы превратиться в человека, который притягивает к себе других, вы должны:

1. Любить жизнь
2. Ставить каждому человеку пятерку
3. Дарить людям надежду
4. Делиться собой и своими достоинствами

Таким образом, отдавая дань визуальным эффектам, следует помнить, что имидж лидера поистине привлекателен только тогда, когда основан на **внутренней красоте человека**.

Внешние проявления имиджа лидера – это суть отражения его внутреннего мира. И наибольшую важность имеют мысли и поступки лидера, а не его одежда или прическа.

Упражнение 2. Качества. Имидж. Наблюдательность

Содержание

Если вы хотите стать немного наблюдательнее, развить свой собственный имидж, то вам подойдёт следующее упражнение.

В свободное время погуляйте по улицам, в общественных местах. Попробуйте каждого встречного взрослого человека отнести к одному из типов (согласно игральным картам):

- "Дама черви" - привлекательная женщина
- "Дама бубны" - добрая женщина
- "Дама трефы" - серьёзная женщина
- "Дама пики" - злая женщина
- "Валет черви" - привлекательный молодой (молодящийся) мужчина
- "Валет бубны" - добрый молодой (молодящийся) мужчина
- "Валет трефы" - серьёзный молодой (молодящийся) мужчина
- "Валет пики" - злой молодой (молодящийся) мужчина
- "Король черви" - привлекательный мужчина
- "Король бубны" - добрый мужчина
- "Король трефы" - серьёзный мужчина
- "Король пики" - злой мужчина

В конце прогулки ответьте на вопросы:

- По каким признакам я отношу имидж человека к тому или иному типу?
- Какие типы приятнее для моего глаза?
- Какие типы подходят мне больше всего?
- Как я могу изменить свой образ, чтобы подойти к тому или иному типу?

Упражнение 3.

Название. Имидж-упражнение "Плагиат"

Предназначение.

Формирование и развитие собственного уникального имиджа.

Содержание

Наверняка вы каждый день встречаете новых, незнакомых людей: на улице, по работе (учёбе), в местах отдыха. Мимо кого-то вы проходите, даже не замечая этого человека, на ком-то ваш взгляд останавливается, к кому-то хочется подойти, познакомиться и подружиться.

Если вы просто кого-то заметили, что-то "зацепило" вас во внешности, в образе незнакомца, отметьте про себя **три** особенности имиджа этого человека. Задайте себе вопрос: "*Что из этих трёх особенностей я могу позаимствовать?*". Это может быть и одежда, и манера поведения, и выражение лица, и наличие каких-то аксессуаров, и что-то иное.

Если у вас возникло устойчивое желание узнать поближе этого человека, сблизиться с

ним, то найдите в нём уже **семь** привлекательных качеств. Тоже попробуйте прикинуть, что из этого можно "позаимствовать".

Упражнение 4. Название. Имидж-упражнение "Развитие умения смотреть в глаза" **Предназначение.**

Упражнение поможет развить в себе способность смотреть в глаза другим людям, тем самым повышая уровень доверия к себе, делая контакт более плотным.

Содержание

Тёплое, дружеское, открытое общение практически невозможно без контакта глаз. Если вы отводите глаза в сторону, избегаете смотреть прямо в глаза, лишь на секунду-другую останавливаясь взором на лице собеседника, волей-неволей будете производить впечатление замкнутого человека, не желающего общаться. И самое плохое - то, что вашему собеседнику может показаться, что он вам безразличен и даже неприятен. Смотреть пристально, совсем не отводя глаз, - это тоже не очень хорошо: у собеседника может сложиться впечатление, что вы его "гипнотизируете", подавляете.

В норме при разговоре надо смотреть секунд 10-30 в глаза, потом на время отводить свои глаза в сторону. Лучше всего для этого подходят моменты, когда ваша очередь говорить и вам надо слегка (или сильно) подумать над ответом.

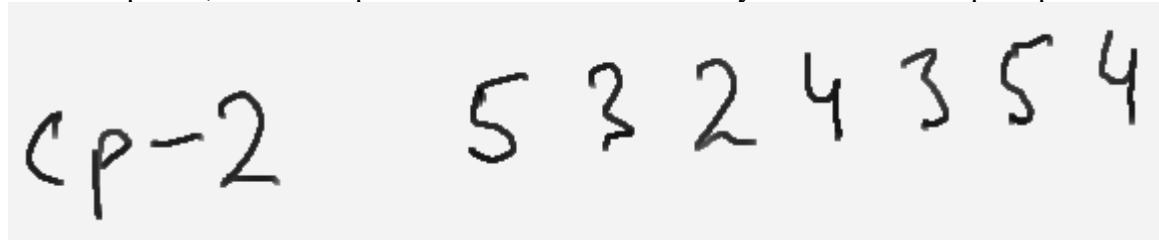
Если вам "психологически тяжело" смотреть в глаза другим людям, с этим надо работать. Весьма вероятно, вы не очень уверены в себе или же вы человек замкнутый (интроверт), и общение с другими удовольствия вам не приносит. Данное упражнение не сделает вас самоуверенным или же экстравертом, но даст почувствовать приятные стороны в контакте глаз.

Соблюдайте последовательность. Рядом с местом, в котором вы бываете каждый вечер: кроватью, в которой спите, ванной комнате, на кухне или даже в туалете, - повесьте лист бумаги, на котором в столбик обозначены дни следующих двух недель ("Пн-1 Вт-1 Ср-1 ... Сб-2 Вс-2").

Каждый день старайтесь хотя бы несколько раз добиться контакта глаз продолжительности секунд 15-20. Запоминайте каждый такой контакт, при каких обстоятельствах он произошёл, какие чувства в вас вызвал. Вечером на листке каждому своему контакту поставьте оценку по пятибалльной шкале. Оценивайте свои ощущения:

- 1 - это было ужасно,**
- 2 - было неприятно,**
- 3 - нормально,**
- 4 - было приятно,**
- 5 - это было прекрасно.**

Таким образом, каждая строчка в вашем "дневнике" будет выглядеть примерно так:



Попробуйте поразмышлять, почему вам приятны контакты или неприятны. Ни в коем случае не забрасывайте тренировку. Будьте последовательны.

Упражнение 5. Название. Коммуникативное упражнение "Валентность"

Предназначение.

Процедура группового психологического тренинга, направлена на развитие имиджа, коммуникативной компетенции.

Содержание

Ведущий напоминает участникам тренинга, что слово "валентность" происходит от латинского *valens* - быть здоровым, иметь силу. Сегодня этот термин используют обычно химики для обозначения способности атомов образовывать определенное количество химических связей с другими атомами.

Проводится параллель с людьми. Некоторые - угрюмые и необщительные - обладают малой валентностью. Другие - жизнерадостные и отзывчивые - большой. Как распознать в других людях уровень их валентности?

Вместе с участниками проводится небольшой "мозговой штурм". Ведущий задает три ситуации:

1. Вы стоите на остановке. Вам необходимо срочно позвонить, это вопрос жизни и смерти. Но батарея в вашем сотовом телефоне разрядилась. Рядом с вами стоит около двадцати разных людей. К кому вы обратитесь?

2. Вы находитесь в незнакомом месте незнакомого города. Внезапно вам очень срочно захотелось в туалет. Вам надо спросить у кого-то из прохожих, нет ли где поблизости туалета. У кого спросите?

3. Вы работаете в большой организации. С большинством своих коллег знакомы очень поверхностно: у многих не знаете даже имен и фамилий. Так, иногда приходится где-то пересекаться. На Новый год вас назначили ведущим корпоративного праздника (у вас к этому талант). Еще вам сказали найти соведущего. Никто из коллег, с кем вы хорошо знакомы, не захотел в этом участвовать. Надо обращаться к другим. К кому обратитесь в первую очередь? Имеется в виду, что других людей вы знаете только по внешним проявлениям поведения: манере одеваться, походке, мимике, особенности разговора и т.д.

Во время обсуждения ситуаций ведущий фиксирует на доске соображения участников. Как и в других "мозговых штурмах", на этом этапе идеи не критикуются.

По окончании обсуждения третьей ситуации начинается критика большого списка. Ведущий призывает сократить его до 7-12 пунктов. Какие-то идеи удаляются, какие-то объединяются.

Получив список, ведущий поднимает участников с кресел и призывает попробовать изобразить "валентного человека".

Упражнение 6. Название. Имидж-техника "Выглядеть как иностранец"

Предназначение.

Техника позволит развить гибкость в построении собственного имиджа, расширить представление о ключевых компонентах имиджа.

Качества. Имидж

Содержание

Попробуйте выглядеть как иностранец. Получится у вас это или нет?

Самый легкий способ для многих людей в этом - изъясняться на иностранном языке. Это слишком легкий способ, особенно для тех, кто в совершенстве владеет иностранной лексикой и произношением. В этой технике от вас требуется попробовать именно **выглядеть** как иностранец.

В ход можно пустить любые средства изменения визуального образа:

- обновить свой гардероб,
- изменить прическу и т.п.,
- изменить походку,
- перенять какие-то специфичные для иностранцев манеры поведения,
- "освоить" новое выражение лица.

Понятно, что иностранцы бывают разные. Очень сложно одновременно изображать из

себя китайца и англичанина. Поэтому вам сразу потребуется определиться с тем, какого именно иностранца вы собираетесь изображать.

Если хотя бы один человек "купится" на этот ваш небольшой розыгрыш, то можете уже поздравить себя с успехом.

Это упражнение направлено на развитие гибкости собственного имиджа, повышение уверенности в собственных возможностях. Если вы вырабатываете свой неповторимый имидж, вам совсем не обязательно выглядеть как иностранец. Но если вы не можете выглядеть как иностранец, то вам очень сложно быть хозяином собственного имиджа.

Упражнение 7. Название. Имидж-техника "Я как акционерное общество"

Предназначение.

Техника позволит улучшить свой имидж как человека делового, человека, способного помнить добро и отвечать тем же.

Содержание

Представьте, что вы, сами по себе, как человек, как личность, являетесь неким акционерным обществом. Что вы выпустили какое-то количество акций (допустим 100 штук). Вы, как человек, как личность, добиваетесь чего-то в жизни (ну или не добиваетесь). Можно предположить, что если вы владеете всеми своими акциями, то все ваши достижения - ваша собственная заслуга. Но если часть акций находится в чужих руках, то плодами своих достижений надо поделиться с этими акционерами.

В чём собственно состоит данная техника? Лишь в том, что при случае, когда кто-то для вас делает что-то очень полезное, просто скажите ему: "Дружище, считай, что ты у меня купил одну акцию, одну мою личную, персональную акцию... Дивиденды будут потом, но будут..." Если будут вопросы, то объясните в чём смысл этой игры (а может и не совсем игры).

Упражнение 8. Название. Имидж-упражнение "Внутренняя осанка"

Предназначение.

Упражнение направлено на развитие имиджа уверенно говорящего человека. Если вам для имиджа не хватает того, чтобы про вас думали/говорили: "Вот человек, который знает, что он говорит, и говорит, что знает", попробуйте периодически делать следующее упражнение.

Встаньте перед зеркалом. Выпрямитесь, расправьте плечи, поднимите подбородок. Вспомните какой-нибудь короткий стих. А теперь... представьте, что внутри вас сидит неприятный, очень сутулый и очень неуверенный человек. И его голосом прочитайте это стихотворение.

Теперь наоборот. Скорчитесь чуть ли не до самого пола. Но представьте, что внутри вас засел статный, красивый, уверенный молодец. Прочитайте стихотворение его голосом.

В этом упражнении важно поймать ощущение "внутренней осанки", те едва уловимые интонации, манеры, которые выдают уверенного в себе человека, вне зависимости от того как он выглядит и от того, видят ли его вообще.

Упражнение 9. Подведение итогов, игра «Прогноз погоды»

Занятие 3. Лидер и его команда. Команда. Уровни развития команды.

Цель: Познакомить ребят с понятиями «Команда».

Задачи:

1. Познакомить ребят с понятиями «Команда», изучить уровни становления коллектива (команды).
2. Научиться основам командообразования, научиться применять различные стили лидерства в команде.

Оборудование:

ХОД ЗАНЯТИЯ:

Что вы понимаете под командой? Два человека — это, по вашему мнению, уже команда? А двадцать? Итак, что же является решающим критерием при ответе на вопрос, можно ли в том или ином случае говорить о команде?

Наверняка у вас возникла ассоциация со спортивной командой, где все игроки преследуют общую цель: консолидировать индивидуальные достижения ради общей победы. Всем известна роль каждого, и поэтому совместная игра удастся. Тренер определяет тактику, то есть метод, в соответствии с которым нужно действовать. Вы и ваши коллеги, возможно, тоже образуете команду. Но всех ли, с кем вы работаете, уже можно считать членом команды? Что связывает вашу команду, что ее определяет? Кто решает, что, как, когда, кем и где будет делаться?

Итак, прежде чем говорить о работе в команде, нам нужно выяснить, что, собственно говоря, следует понимать под понятием «команда». Для этого давайте сравним группу людей, наверняка не являющихся командой, например ожидающих транспорт на остановке, с «настоящей», скажем футбольной, командой. По каким признакам эти две группы будут отличаться друг от друга?

Прежде чем рассуждать с вами дальше, подумайте сами, чем эти две группы будут отличаться друг от друга в соответствии с вашей трактовкой понятия «команда». Затем сравните свои результаты со следующей таблицей, в которой мы перечислили некоторые существенные аспекты различия этих групп (табл. 1.1).

Таблица 1.1

Сравнение стихийной группы с командой

Параметры сравнения	Группа людей на остановке	Футбольная команда
Цели	Не связаны друг с другом; нет общей цели	Временно связаны коллективной целью, выработанной в результате коммуникации
Распределение ролей	Незаметна дифференциация ролей	Роли и задачи четко распределены и известны всем участникам
Обязательства	Ни к чему не обязывающее соседство или, скорее, случайное взаимодействие	Обязательства друг перед другом относительно встреч и трудовых процессов, имеются взаимозависимости
Деятельность	Пассивное ожидание	Каждый вносит свой вклад в решение задач
Ответственность	Нет коллективной ответственности за результат	Коллективная ответственность за результат работы перед третьими лицами

В данном примере мы принимаем следующую дефиницию командной работы: совместная целенаправленная работа от двух до восьми специалистов, решающих определенную общую комплексную задачу, проблему или реализующих совместный проект на основе интеграции знаний в различных профессиональных областях по правилам, выработанным сообща.

Таким образом, проще говоря, классические команды всегда можно обнаружить там, где нескольким лицам необходимо объединить свои компетенции, чтобы справиться с той или иной задачей. Дифференциация ролей в этих случаях хорошо заметна со стороны.

Примерами команды могут служить:

- *операционная команда*: хирург, операционная сестра, анестезиолог;
 - *футбольная команда*: нападающий, защитник, игрок средней линии, голкипер;
 - *проектная команда*: сотрудники лаборатории, отдела сбыта, конструкторского отдела, планирования производства, контроля качества;
 - *команда школы*: учитель, социальный педагог, врач.
- ЭФФЕКТИВНО РАБОТАЮЩАЯ КОМАНДА**
- команда имеет ясные цели;

- члены команды не безразличны друг другу;
- они открыты друг другу;
- отношения между людьми в команде характеризуются высокой степенью доверия;
- решения принимаются на основе консенсуса или, при наличии альтернатив, после получения согласия всех членов команды;
- люди преданы команде и стремятся сделать ее работу еще эффективнее;
- возникающие конфликты разрешаются без вмешательства извне;
- члены команды принимают во внимание не только идеи и мнения, но также и чувства своих товарищей (их можно выражать открыто);
- роли в команде четко распределены;
- команда прилагает все усилия, чтобы достичь общей цели;
- с другими группами и командами установлены конструктивные взаимоотношения.

БАРЬЕРЫ НА ПУТИ ПОСТРОЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ

- чрезмерный контроль со стороны лидера.
- неподходящий стиль руководства.
- борьба за власть в группе.
- члены команды не поддерживают друг друга.
- ограничение творческой инициативы и препятствия на пути нового.
- реальная или воображаемая изоляция отдельных членов команды.
- роли членов команды не определены или определены недостаточно четко.
- плохо определены цели и задачи команды.
- слишком много внимания уделяется процедурам и деталям.
- слишком быстрое реагирование на поступающие предложения без внимательного их рассмотрения.
- действия проводятся не по плану, а скорее по принципу «когда жареный петух клюнет» .
- личная и корпоративная ответственность и полномочия разграничены нечетко.
- затруднено общение между членами команды.
- члены команды плохо понимают и недостаточно уважают друг друга.
- есть нерешенные ценностные конфликты.
- создание команд не приветствуется в организации.
- недостаточная квалификация членов команды.
- неумение работать в команде.
- неудачный подбор специалистов.
- неадекватное количество членов команды.

• ФУНКЦИИ ЛИДЕРА КОМАНДЫ

- Постановка задачи.
- представляет команду перед вышестоящим менеджером и проходит инструктаж по задачам.
- рассказывает команде о новых задачах.
- разъясняет все непонятные моменты.
- организует обсуждение новых задач и получает согласие команды выполнять эти задачи.
- организует обсуждение в команде сроков выполнения задач (и других показателей) и получает согласие со стороны ее членов.

- согласует распределение ролей и заданий между членами команды.
- Информация и связь.
- лидер держит команду в курсе дела – сообщает о ходе выполнения задачи; об изменениях в требованиях; о контактах с другими командами или рабочими группами и т.д.
- он выслушивает идеи, предлагаемые отдельными сотрудниками или подгруппами в составе команды, а затем знакомит с ними остальных членов команды, а также доводит до сведения отдельных людей информацию о ходе выполнения задачи, которая касается непосредственно их.
- проводит (по своей инициативе и/или после согласования с командой) собрания-отчеты о ходе выполнения задач и по другим вопросам.
- пристально следит за обстановкой и при возникновении проблем немедленно принимает меры по их разрешению (это не значит, что лидер должен делать это самостоятельно; он может организовать для этого собрание команды).
- отвечает за связи со спонсорами или вышестоящими менеджерами, с другими командами или группами, за исключением ситуаций, когда эта функция делегирована другому члену команды.
- Организация работы.
- лидер следит за ходом выполнения задачи и сообщает коллективу о положении дел; он предлагает сам или побуждает коллектив вносить предложения по решению возникающих проблем.
- он интересуется самочувствием каждого члена команды, поддерживает, подталкивает, поощряет, а при необходимости применяет штрафные санкции.
- сообщает команде о том, насколько успешно она продвигается к цели, и принимает для этого соответствующие меры.
- при необходимости созывает собрания для решения возникших проблем и руководит дискуссией по поиску их решения.
- выявляет потребности в тренинге команды в целом или отдельных ее членов, согласовывает их с ними и предпринимает необходимые действия в этом направлении.
- лидер выполняет обязанности, соответствующие его роли при выполнении данной задачи.
- Оценивание.
- лидер следит за продвижением всей команды (или отдельных ее членов) на пути к достижению ее (их) задач.
- наблюдает за прогрессивными тенденциями в работе коллектива и его развитием как команды и высказывает свое мнение (обратная связь).

СПЛОЧЕННОСТЬ КОЛЛЕКТИВА

Сплоченность коллектива – это понятие, раскрывающее особенности межличностных отношений в коллективе, единство ценностных ориентаций, единство целей и мотивов деятельности в пределах совместной деятельности. Товарищеские контакты во время работы и по окончании ее, сотрудничество и взаимопомощь формируют хороший социально-психологический климат.

Фактор, воздействующий на социально-психологический климат коллектива, обусловлен индивидуальными и психологическими особенностями каждого из его членов. Сквозь призму личностных особенностей человека преломляются все влияния на него как производственного, так и непроизводственного характера. Поэтому для формирования того или иного социально-психологического климата коллектива имеют значение не столько психологические качества членов, сколько эффект их сочетания.

Общая цель: достичь хороших межличностных отношений (специфики формальных и неформальных организационных связей в коллективе и соотношение между ними), демократического уровня в коллективе, оптимального уровня психологической совместимости коллектива.

Упражнение «Квадрат» (5-10 мин.)

Цель: прочувствовать каждого участника группы.

Ход упражнения

Постройте весь коллектив в круг, и пусть участники закроют глаза. Теперь, не открывая глаз нужно перестроиться в квадрат. Обычно сразу начинается балаган, все кричат, предлагая свою стратегию. Через какое-то время выявляется организатор процесса, который фактически строит людей. После того, как квадрат будет построен, не разрешайте открывать глаза. Спросите, все ли уверены, что они стоят в квадрате? Обычно есть несколько человек, которые в этом не уверены. Квадрат действительно должен быть ровным. И только после того, как абсолютно все согласятся, что стоят именно в квадрате, предложите участникам открыть глаза, порадоваться за хороший результат и проанализировать процесс. Так же можно строиться в другие фигуры.

Во время упражнений участники переживают сильные эмоции и делают массу выводов, поэтому после каждого этапа можно устраивать небольшое обсуждение, где можно говорить пожелания своим коллегам для улучшения работы. Самый главный вопрос здесь: каким образом задание можно было сделать качественнее и быстрее?

Очень хорошо, если каждый участник тренинга будет отмечен руководством, а еще лучше, если команды получают хорошие памятные призы.

2. Упражнение «Коллаж»

Время проведения: 40-45 мин.

Цель: сплотить коллектив и по ближе узнать каждого участника группы.

Материалы: ватман, клей, цветные картинки разной тематики, цветные карандаши, краски с кисточками.

Ход упражнения

Группа садиться за стол, предлагается ватман, клей, цветные картинки разной тематики, цветные карандаши, краски с кисточками. Из предложенных картинок каждый участник группы выбирает картинки соответствующие тому, как он видит и чувствует себя в данной группе. Выбрав картинки, каждый располагает и приклеивает их на ватмане так, как чувствует свое расположение в группе. После выполненной работы каждый участник(по желанию) дополняет свои картинки фоном с помощью красок и карандашей

Вопросы для обсуждения:

1. Почему вы выбрали ту или иную картинку?
2. Соответствует ли расположение ваших картинок так как вам бы хотелось?
3. Чувствуете ли вы себя так в группе?
4. Были ли сложности при выполнении упражнения?

3. Упражнение «Театр: пьеса, которая устроит всех»

Время проведения: 25-30 мин.

Ход упражнения

Разделите людей на 4 группы минимум по 4 человека. Одна группа – сценаристы, вторая – режиссеры, третья актеры и четвертая – критики. Задача для всей команды: написать и поставить пьесу, которая устроит всех. Причем пьеса должна устраивать и по жанру, и по названию, и по содержанию и по всему остальному. Сценаристы пишут первый акт, затем его критикуют критики, вносят свои поправки, дальше текст отдается режиссерам, и они начинают постановку вместе с актерами. В это время уже пишется второй акт, а потом третий. И вот когда все готово, все рассаживаются в «зале», и актеры начинают играть (см. видео 1). Бурные овации, море эмоций. Вот теперь посадите людей и спросите

каждого, устроила ли его пьеса? Что можно было бы сделать лучше? В этот момент участники могут поделиться позитивными и негативными впечатлениями от совместной работы и об отдельных личностях. И, если пьеса устроила всех или почти всех, значит, командообразующий эффект налицо!

Если при обсуждении работы пьеса не учла некоторых участников, то проводится анализ почему группа не выполнила задание? Кто был организатором, кто исполнителем, кто придумывал как совместить различные желания участников и т.д..

Упражнение «Оле Неле Нишиков»

10 минут

Это упражнение направлено на то, чтобы участники могли расслабиться и посмеяться, оно особенно подходит для занятий в маленьких группах. Если работа ведется в больших группах, их необходимо разбить на подгруппы по шесть-восемь человек. Чтобы создать необходимую атмосферу, расскажите следующую историю: «Это старый кавказский ритуал. Пропал вождь одного племени. Каждый вечер его соплеменники собираются вместе, садятся вокруг костра и спрашивают друг друга, видел ли кто-нибудь Оле Неле Нишиков. Самое главное при этом, что никто из племени не должен смеяться, потому что пропажа вождя — это страшная беда».

1. Участники усаживаются в круг. Выберите кого-нибудь, кто начнет игру. Он должен обратиться к своему соседу справа и сказать: «Ты не видел Оле Неле Нишиков?» При этих словах нельзя улыбаться даже губами, а тем более смеяться.

2. Сосед справа отвечает установленной фразой: «Жаль, но я не видел его. Я спрошу моего соседа».

3. Он задает тот же вопрос соседу справа, не улыбаясь и не смеясь. Но при этом он может добавить что-то свое, чтобы вызвать смех у остальных участников.

4. Тот, кто улыбнется или засмеется, выбывает из игры.

Упражнение «Самый-самый»

Цели: 1. поупражняться в необычном способе взаимооценки и получения обратной связи

2. содействовать переходу от обычной формы мышления к необычной, безоценочной, образной

Время: от 15-20 минут

Ход упражнения:

Для игры выбирается ведущий, тот кто готов первым оценить товарищей по группе самым непривычным способом. Ему предстоит расставить группу в зависимости от интенсивности проявления в товарищах тех или иных качеств. Те у кого эти данные преобладают становятся во главе колонны, а кого отсутствуют в конце.

1- Кто самый солнечный

После того как ведущий расставил людей они могут сами попытаться объяснить почему они стоят в том или ином месте.

Далее приглашается новый участник

2- Кто самый семейный?

3- Кто самый жестокий?

4- Кто самый прозрачный?

5- Кто самый дождливый?

6- Кто самый белый и пушистый?

7- Кто самый когтистый?

8- Кто самый газированный?

9- Кто самый хрупкий?

Обсуждение игры

Испытывали ли вы сложность при работе с качествами, лишенными общепринятой оценки?

Был ли кто-то, для кого градация, произведенная ведущим оказалась обидной/неожиданной/ непонятно?

Упражнение «Ритуал прощания»

Занятие 4. Лидер и его команда. Команда. Уровни развития команды.

Цель: Познакомить ребят с понятиями «Команда».

Задачи:

1. Познакомить ребят с понятиями «Команда», изучить уровни становления коллектива (команды).
2. Научиться основам командообразования, научиться применять различные стили лидерства в команде.

Оборудование:

ХОД ЗАНЯТИЯ:

Упражнение 1. «Восточный рынок»

Цели: а) помочь участникам лучше узнать друг друга, сократить дистанцию в общении;

б) снизить чувство напряженности благодаря включению в игровую ситуацию «здесь» и «теперь»;

в) обратить внимание участников друг на друга, объединив их соревнованием в партнерских отношениях

Размер группы: от 15-29 человек

Ресурсы: ручки, бумага, у каждого игрока, возможность свободного передвижения

Время: 10 мин.

Ход упражнения:

Сложить лист пополам по горизонтали и разорвать на 2 части, затем еще раз сложить и разорвать пополам, затем еще раз сложить и разорвать пополам, т. обр., мы получаем 8 частей. На каждой из частей написать свое имя и фамилию. Каждую записку скручиваем текстом внутрь и складываем в центре комнаты перемешиваем. По хлопку ведущего каждый участник подходит к центру комнаты и берет записки с именами, через пять минут рынок закрывается каждый участник должен собрать все свои записки с именами. Первые три покупателя будут победителями.

Подведение итогов

Что вам понравилось в прошедшей игре, а что нет

Какую тактику вы использовали во время торга: активный поиск, ожидание встречных предложений, «агрессивный маркетинг», взаимный обмен, попытку обмануть партнера

Назовите имена товарищей, которые вам удалось запомнить

Теоритический курс

Итак мы продолжаем с вами изучение такого понятия как команда. Давайте с вами вспомним что такое команда? Хорошо. Итак представим с вами что у нас имеется и команда и лидер – молодец, но от чего эта команда, назовем ее Ю, не смогла справиться с заданием, например написать письмо престарелым бабушкам в пансионат, или оно слишком поздно дошло до них. Давайте попробуем выяснить причины неудачной работы команды Ю.

Ответы участников.

Формирование и сплочение коллектива – это как восхождение к вершине. Одному туда никак не добраться. Только сообща можно штурмовать пик, именуемый «команда». Этот нелегкий путь можно разбить на уровни. Очень интересную характеристику предложил А.Н. Лутошкин.

«Песчаная россыпь»

Присмотритесь к песчаной россыпи – сколько песчинок собрано вместе, и в то же время каждая из них сама по себе. Налетит слабый ветерок и отнесет часть песка в сторону, рассыплет его по площадке. Дунет ветер посильней, и не станет россыпи. Бывает так и в группах людей. Там тоже каждый как песчинка: и вроде все вместе, и в то же время каждый отдельно. Нет того, чтобы что-то «сцепляло», соединяло людей. Нет общих

интересов, общих дел. Группа эта существует формально, не принося радости и удовлетворения всем, кто в нее входит.

«Мягкая глина»

Известно, что мягкая глина – материал, который сравнительно легко поддается воздействию, и из него можно лепить различные изделия. В руках хорошего мастера, а в коллективе им может стать вожатый, этот материал превращается в искусный сосуд, но он может остаться куском глины, если к нему не приложить усилия. Более того, если глина окажется в руках неспособного человека, она может принять самые неопределенные формы. В группе, находящейся на этой ступени, заметны первые, хотя и робкие, усилия по сплочению коллектива. Не все получается у организаторов, нет опыта совместной работы. Скрепляющим звеном здесь являются формальная дисциплина и требования старших. Отношения разные – доброжелательные, конфликтные. Ребята по своей инициативе редко приходят на помощь друг другу.

«Мерцающий маяк»

В штормовом море и опытному, и начинающему мореходу приносит уверенность: курс выбран правильно, «так держать!». Заметьте, маяк горит непостоянно, а периодически выбрасывает пучки света, как бы говоря: «Я здесь, я готов прийти на помощь». Формирующийся коллектив озабочен, чтобы каждый шел верным путем. В такой группе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, бывать вместе. Но желание – это еще не все. Бывает трудно до конца собрать свою волю, найти во всем общий язык, проявить настойчивость в преодолении трудностей, не всегда хватает сил подчиниться коллективным требованиям у некоторых членов отряда. Недостаточно проявляется инициатива, не столь часто вносятся предложения по улучшению дел не только в своем классе, но и в целом в школе. Мы видим проявление активности всплесками, да и то не у всех.

«Алый парус»

Алый парус – символ устремленности вперед, неуспокоенности, дружеской верности, преданности своему долгу. Здесь по-настоящему действует принцип «один – за всех, и все – за одного». У большинства членов «экипажа» проявляется чувство гордости за свой коллектив; все переживают горечь, когда их постигают неудачи. Отряд живо интересуется, как обстоят дела в других коллективах. Бывает, что приходит на помощь, когда их об этом попросят. Хотя отряд и сплочен, но бывают такие моменты, когда он не готов идти наперекор бурям и ненастьям. Не всегда хватает мужества признать свои ошибки сразу, но постепенно положение может быть исправлено.

«Горящий факел»

Горящий факел – это живое пламя, горючим материалом которого являются тесная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за весь коллектив. Настоящий коллектив тот, где бескорыстно приходят на помощь, делают все, чтобы принести пользу людям, освещая подобно легендарному Данко, жаром своего сердца дорогу другим. Формирование коллектива – процесс непрерывный.

Ясно, что стабильный коллектив – залог успеха. Недаром опытный руководитель, получив свое назначение или задачу, сначала формирует вокруг себя коллектив, или, как многие говорят, команду. Большинство из них руководствуется при этом жизненным опытом и интуицией. Оказалось, что ни средний уровень интеллекта, знаний, ни опыт каждого члена коллектива не определяют надежной команды. В ходе исследований было выяснено, что стабилен лишь тот коллектив, где люди играют **различные роли**. Как правило, эти роли определяются природными данными каждого, их характерами.

Существует несколько вариантов стабильных команд, но наиболее эффективна та, где прослеживаются **8 командных ролей**.

1. **Координатор** – не обязательно это официальный руководитель, он координирует деятельность коллектива, создает условия, где каждый может делать свое дело. Другими словами он контролирует процесс.

2. **Двигатель** – энергитизирует, желает действий, придает форму, создает энтузиазм. Следует отметить, что между координатором и двигателем часто может возникнуть конфликт. Это легко понять, если представить себе, что «координатор» действует не торопясь, наверняка, «включая» в процесс новые силы по строгому им разработанному плану. А «двигатель» не терпелив, тороплив, ему порой неважно, что кто-то «выключен» из игры, ведь он своей энергией, энтузиазмом способен возложить обязанности «выключенного» игрока на других.

3. **Генератор идей** – интересная личность. Часто он не заботится о том, как можно практически осуществить его идею. (Например, предлагает построить дом из яичной скорлупы.) Другие члены команды порой смотрят на него как на сумасшедшего. Идей у него очень много, но лишь некоторые воплощаются в действительность. Основным виновником этого является человек, играющий следующую роль.

4. **Практик** – в организациях и учреждениях обычно в этой роли выступает работник бухгалтерии. Он принимает, проверяет практичность идей. Отсюда возникает конфликт между ним и «генератором идей».

5. **Успокаиватель** – создает мир в команде, гасит конфликты, мирит.

6. **Делатель** – в первую очередь непосредственный исполнитель, делает все педантично, щепетильно. Этому человеку можно доверить жизнь, он выполнит свое дело. Болезненно воспринимает внезапное изменение цели.

7. **Внешний контактор** – не очень озабочен действиями внутри команды, находит внешние контакты для решения внутренних задач. Как правило, очень нетерпелив, хочет, чтобы все происходило быстро.

8. **Контроль на выходе** – необычайно внимателен, просматривает до мелочи, все ли выполнено по плану. Поднимает тревогу, если «на выходе» получилось нечто не совсем соответствующее первоначальному замыслу.

В высокостабильной команде может быть более или менее 8 человек. Если людей больше, то ясно, что кто-то играет одни и технологи же роли, т.е. дублируют друг друга. При меньшем количестве членов команды один человек может играть несколько ролей. Например, 1-2, часто встречаются сочетания 3-5-7, 2-6-8, 1-5, а вот сочетание 3-4 практически невозможно. Некоторые люди, вследствие своих природных данных, могут играть все роли и часто включаются туда, где считают себя нужнее.

Если в коллективе присутствуют все «ролевые персонажи», то при правильном руководстве, имеется в виду создание мотивирующих условий для каждого, от него следует ожидать больших результатов, он, несомненно, проявит признаки высокоорганизованной команды.

Упражнение-игра "КОРАБЛЕКРУШЕНИЕ НА ЛУНЕ"

Цель игры - Игра используется для исследования процесса принятия решения группой, учит эффективному поведению для достижения согласия при решении групповой задачи, может внести вклад в сплоченность членов группы. Каждый школьник в ходе игры сможет определить свой вклад в работу малой группы. Игра "Кораблекрушение на Луне" знакомит школьников с понятием групповой, коллективной сплоченности (соорганизованности).

Условия проведения игры.

Для проведения игры необходим школьный класс или другая аудитория, где можно свободно перемещаться, пишущие принадлежности и бумага по количеству участников,

список предметов, приведенный ниже, школьная доска. Оптимальное число участников 12-24 человека. Время проведения 45-50 минут.

Процедура проведения игры.

Ведущий раздает протоколы (см. приложение 1).

Инструкция участникам:

"Ваш корабль потерпел кораблекрушение на Луне, на темной ее стороне. Согласно плану Вы должны встретиться со станцией, находящейся на расстоянии 300 км от этого места на освещенной стороне Луны. Все уничтожено, кроме предметов, список которых имеется у Вас на листках (коробок спичек, пищевые концентраты, 20 м нейлонового шнура, шелковый купол парашюта, переносной обогреватель на солнечных батареях, коробка сухого молока, два баллона с кислородом до 50 лг, звездная карта лунного небосклона, самонадувающаяся спасательная лодка, магнитный компас, 25 л воды, сигнальные ракеты, аптечка первой помощи с инъекционными иглами, приемопередатчик с частотной модуляцией на солнечных батареях).

Жизнь экипажа зависит от того, сможет ли он добраться до станции. Вашей задачей является выбор наиболее необходимых предметов для преодоления пути в 300 км. Вы должны перечислить 14 предметов в соответствии с их значением для сохранения Вашей жизни.

Номером 1 обозначьте наиболее важный предмет, который возьмете в первую очередь, номером 2 - второй по значению и так далее до 14 наименее важного для Вас предмета. Работать необходимо самостоятельно. Время для выполнения задания 5 минут."

Для лучшей организации игры, для повышения активности и заинтересованности ее участников, можно ввести элемент соревновательности (конкуренции):

- 1) приз-сюрприз победившей команде, который ждет ее на станции,
- 2) начисление дополнительного очка за быструю работу (команде первой выполнившей задание). Сумма этих очков отнимается затем от групповой ошибки, улучшая общий результат команды.
- 3) начисление штрафного очка за шум, не организованность, невниманье при выполнении задания. Сумма этих очков суммируется с групповой ошибкой, делая общий результат команды хуже.

Все участники проставляют номера в графе "Индивидуальное решение" протокола.

После того, как все участники выполняют задание, формируются экипажи по 4-6 человек.

- а) Для этого ведущий заранее готовит карточки с номерами экипажей. Карточки перемешиваются и каждый из участников, не глядя, берет одну из карточек с номером экипажа.
- б) Группы можно сформировать по желанию ребят. Экипажи могут взять себе названия.

Продолжение инструкции участникам:

"Теперь Вы будете работать не отдельно друг от друга, а как единое целое - экипаж. Вы вместе обсудите и решите, как дойти до станции. Ваша задача - выработать такое совместное решение этого вопроса, которое удовлетворит всех членов экипажа.

Достичь согласия трудно, поэтому не каждая оценка будет получать полное одобрение всех участников. Группа старается каждую общую оценку дать так, чтобы все члены

группы могли с ней согласиться хотя бы отчасти. Используйте следующие рекомендации для достижения согласия:

- 1) Избегайте защищать свои индивидуальные суждения, подходите к задаче логически.
- 2) Избегайте менять свое мнение только ради достижения согласия, не старайтесь уклониться от конфликта. Поддерживайте только те решения, с которыми Вы можете согласиться хотя бы отчасти.
- 3) Избегайте таких методов "уменьшения конфликта", как голосование, компромиссные решения.
- 4) Рассматривайте различие мнений как помощь, а не как помеху при принятии решений.

Номера предметов, в зависимости от значимости, заносите в графу

"Групповая оценка" протокола. У всех членов экипажа записи в этой графе будут одинаковыми. На это задание дается 10-20 минут."

Ведущий осуществляет целенаправленное наблюдение за работой группы, ориентируясь на следующие моменты:

- 1) как происходит разбивка на группы;
- 2) как осуществляется работа в группах:
 - а) какие виды поведения помогают или мешают процессу достижения согласия?
 - б) вырабатывают ли участники какие-то правила для совместного принятия решения или действуют стихийно?
 - в) кто участвует в процессе выработки решения, а кто нет?
 - г) кто и как оказывает влияние на процесс принятия решения? один или два лидера?
 - д) какова атмосфера в группе во время дискуссии?
 - е) какие действия предпринимают участники группы для "протаскивания" своих мнений?

Процесс принятия совместного решения можно обсудить в конце игры при подведении итогов.

После завершения данного задания ведущий дает продолжение инструкции:

"В это время наладилась связь с Центром управления полетом. На Земле, узнав об аварии на корабле, собралась комиссия компетентных экспертов, которая выработала наиболее верное решение данной проблемы - как дойти до станции. Вам передано решение Центра управления полетом." (см. приложение 2)

Ведущий зачитывает, а участники игры записывают решение Центра в графу протокола "Решение Центра".

Далее решение Центра сравнивается с индивидуальным и групповым решениями. Все участники подсчитывают показатели:

1. "Индивидуальная ошибка". Сравнивается индивидуальная оценка по каждому предмету с оценкой Центра управления полетом. Разница берется по абсолютной величине без учета знака, и записывается в соответствующей колонке.

Считается "суммарная индивидуальная ошибка" по всем предметам. Чем она меньше, тем лучше.

2. "Групповая ошибка". Находится аналогичным путем сравнения групповых оценок с оценками Центра. Подсчитывается "суммарная групповая ошибка".

Пока идет подсчет, ведущий может начертить на доске таблицу со следующими колонками:

Номер или название экипажа

Групповая ошибка

Индивидуальные ошибки членов экипажа

Таблица заполняется с учетом полученных каждым экипажем в ходе работы дополнительных и штрафных очков.

Затем ведущий проводит анализ работы групп и называет победителя. При этом учитывается не только количественные результаты, но проводится и качественный анализ. Например, если индивидуальная ошибка одного из членов экипажа меньше групповой, то, следовательно, ни сам член экипажа не смог отстаивать свою точку зрения, ни группа не помогла ему в этом. То есть экипаж не использовал весь свой внутренний потенциал, не смог организовать для коллективной работы.

Если же, например, наилучший результат члена экипажа был хуже, чем в других группах, то, следовательно, изначальный потенциал группы или точнее ее отдельных членов был ниже, чем в других группах. Однако в целом группа сумела организовать и достаточно успешно справилась с поставленной задачей, в том случае, если групповая ошибка меньше индивидуальных. На этом этапе проводится и обсуждении процесса принятия решения в группе.

Протокол игры "Высадка на Луну"

Список предметов	Индивидуальная оценка	Индивидуальная ошибка	Групповая оценка	Групповая ошибка
1.Коробок спичек 2.Пищевые концентраты 3.20 м нейлонового шнура 4.Шелковый купол парашюта 5.Переносной обогреватель на солнечных батареях 6.Коробка сухого молока 7.Два баллона с кислородом по 30кг 8.Звездная карта лунного небосклона 9.Самонадувающаяся спасательная лодка 10.Магнитный компас 11.25 л воды 12.Сигнальные ракеты 13.Аптечка первой помощи с инъекц. иглами 14.Приемопередатчик на солнечных батареях с частотной модуляцией				
Сумма баллов				

Правильное решение проблемы кораблекрушения на Луне.
(Решение Центра)

Список предметов	Правильный номер	Пояснения специалистов
------------------	------------------	------------------------

1.Коробок спичек	14	На Луне нет кислорода, который необходим при горении. Спички совершенно не нужны.
2.Пищевые концентраты	4	Эффективное средство для поддержания необходимой энергии.
3.20 м нейлонового шнура	6	Может быть использован для преодоления скал и переноски раненых.
4.Шелковый купол парашюта	8	Может защитить от солнечных лучей.
5.Переносной обогреватель на солнечных батареях	12	Не нужен на солнечной стороне.
6.Коробка сухого молока	11	Более громоздкая замена пищевых концентратов.
7.Два баллона с кислородом по 30 кг	1	Самое необходимое для поддержания жизни.
8.Звездная карта лунного небосклона	3	Необходима при навигации.
9.Самонадувающаяся спасательная лодка	9	Баллоны с CO ₂ можно использовать в качестве привода для двигателя
10.Магнитный компас	13	Магнитное поле на Луне не поляризовано поэтому компас в данном случае не нужен
11.25 л воды	2	Для возмещения потерь влаги в организме на освещенной стороне
12.Сигнальные ракеты	10	Аварийные сигналы будут необходимы при приближении к станции
13.Аптечка первой помощи	7	Иглы для впрыскивания витаминов, лекарств и т.п. подходят для спец. устройств в скафандрах
14.Приемопередатчик на солнечных батареях с частотной модуляцией	5	Для связи со станцией, приемник с частотной модуляцией применим только на небольших расстояниях

Упражнение 2. «Цепочка»

Упражнение 3. «Крест, кулак, ладонь»

Упражнение 4. «Рыцарь, дракон, принцесса»

Упражнение 5. Деловая игра «Необитаемый остров»

Ведущий. Представьте себе, что вся наша группа оказалась на большом океанском корабле, совершающем рейс через Атлантику. Путешествие было приятным и интересным. Однако в тропических широтах корабль попал в шторм ужасающей силы. Наше положение было усугублено тем, что в трюме вспыхнул пожар, мгновенно распространившийся по всему судну. К счастью, со шлюпками проблем на корабле не было, но волею судьбы половина членов нашей группы оказалась в одной, а половина – в другой шлюпке.

Поделить группу можно разными способами. Например, так. Ведущий быстро командует:

«Встаньте те, кто сразу начнет спасательные работы!». Первые двое, кто вскочил со своего места, объявляются руководителями спасательных работ. Каждому из них

предлагается выбрать одного участника, которого он возьмет в свою шлюпку. Затем выбранные участники по очереди выбирают следующих и так далее до тех пор, пока группа не окажется поделенной на две части. Если участников нечетное количество, то возникнет ситуация, когда кто-то один останется не востребованным. (Эта процедура имеет социометрический характер.) «Невостребованный» участник может почувствовать себя очень дискомфортно. Поэтому ведущий должен обратить ситуацию в позитивную, например, предложить лидерам двух групп поспорить о праве на этого последнего участника: произнести краткий монолог, в котором доказать, что в силу таких-то достоинств этот человек необходим именно в его шлюпке. После этого участник сам выбирает для себя команду. Участники обеих команд образуют два отдельных круга.

Ведущий. Штормовые волны разметали шлюпки и унесли их в разные стороны от места кораблекрушения. Еще сутки не прекращался ураган, а когда он наконец утих, измученные люди на обеих шлюпках увидели на горизонте землю. Обрадованные, они устремились к берегу, не подозревая о двух вещах: во-первых, о том, что перед ними не материк, а острова, и, во-вторых, о скрытых под водой рифах. Обе шлюпки разлетелись в щепки от удара о каменные рифы, но до берега уже можно было добраться вплавь. Через некоторое время и та и другая команда ступили на твердую почву необитаемых островов. Увы, разных! Так случилось, что вы оказались в неизвестном для вас месте, потеряв плавательные средства и не имея ничего, кроме того, что в данный момент находится в ваших карманах. Вам дается пятнадцать минут, чтобы решить, что делать в такой ситуации и как вы проведете на этих островах ближайшие сутки. Размеры острова, ландшафт, климат, растительный и животный мир и прочие обстоятельства вы можете задать сами.

Участники начинают обсуждать ситуацию. Ведущему следует обратить внимание на то, как организуется дискуссия, кто ею руководит, слушают ли люди друг друга. Через пятнадцать минут представители каждой команды сообщают о результатах обсуждения. На этом этапе, как правило, сообщения не отличаются разнообразием: острова покрыты тропическими лесами, климат мягкий, опасных хищников нет, зато имеются козы, есть вода и полно фруктов. «Робинзоны» активно изучают свои острова и старательно подают сигналы спасателям.

Ведущий. Ну что же, ваши острова оказались весьма комфортными. Однако день проходит за днем, а на морском горизонте не видно ни одного корабля и в небе не появляются ни самолет, ни вертолет. И вы начинаете догадываться, что острова оказались удаленными от оживленных морских и воздушных путей и, может статься, спасатели уже прекратили поиски пассажиров корабля, посчитав их погибшими. Прошел месяц. Похоже, пребывание на острове может затянуться и оказаться гораздо более долгим, чем вы предполагали. Надо как-то обустроиваться. Итак, что же вы предпринимаете? Обсуждение!

После сообщений каждой группы о своем житье-бытье на острове ведущий может задать следующие вопросы: Как вы строите отношения друг с другом? Есть ли у вас вожак, лидер? Кто он? Каким образом вы решаете наиболее сложные вопросы вашей жизни? Как происходит разделение труда, обязанностей? Кто за что отвечает? И т.д.

Фактически участники групп начинают проектировать новое устройство мира, создавать его по тем законам, которые они считают правильными и необходимыми.

Ведущий. Итак, вы вполне обжились на острове, наладили свой быт. А между тем прошло два года... И однажды волны прибоя вынесли на берег остов небольшой яхты, Вероятно, она пострадала во время шторма, потому что оказалась разбита настолько, что восстановлению не подлежала. Однако в ней чудом сохранился отсек, где лежали плотницкие инструменты – топоры, пилы, гвозди и прочее, а кроме того, вы обнаружили на яхте пустую бутылку. Последняя находка, разумеется, породила у вас идею отправить письмо, доверив его волнам, и сообщить людям о том, что вы живы и здоровы.

Пожалуйста, напишите письмо, которое вы положите в эту бутылку. Напоминаю на всякий случай, что координат своего острова вы не знаете.

Участники дружно сочиняют письма, часто проявляя изобретательность в способах описания местоположения своего острова и с юмором рассказывая о своей жизни. Письма зачитываются вслух.

Ведущий. Письмо отправлено. Но ведь теперь у вас появились плотницкие инструменты. Что вы с ними будете делать? Воспользуетесь ли этим подарком судьбы?

Посоветовавшись, команды, как правило, решают строить плот и на нем попытаться добраться до материка. С этого момента сценарии событий на двух островах могут существенно различаться. Например, часть какой-то команды может решиться отправиться в рискованное плавание на плоту, а часть может воспротивиться этой идее. Ведущий предлагает участникам каким-то образом решить эту проблему. Если «мореплаватели» все-таки настаивают и готовы уйти от основной массы, ведущий просит их отсечь в стороне от круга («вы в пути»). В другой команде, возможно, такого раскола не происходит, и они едины в своем решении – плыть или не плыть.

Если на островах кто-то остался, ведущий дает новую вводную: Через некоторое время очень далеко на горизонте вы увидели силуэт большого корабля. Но он прошел мимо и люди с него не заметили подаваемых вами отчаянных сигналов. Через сутки к берегу прибило маленький одноместный катер. Он был абсолютно новенький, с полным баком бензина. По-видимому, его случайно обронили с борта проходившего ранее корабля, а может быть, его смыло волной. Так или иначе, у вас появился еще один шанс. Воспользуетесь ли вы им и как?

Это один из самых интересных моментов в игре. Участники быстро приходят к мысли, что отправиться на поиски земли на маленьком одноместном катере – занятие очень рискованное. Ведь если бензин закончится раньше, чем встретится земля, храбрец-одиночка вынужден будет дрейфовать по бескрайнему океану, пока не умрет от голода и жажды. Кто решится на это?

С этого момента практически всегда возникает необходимость разных инструкций для жителей каждого из островов. Опытный ведущий может придумать собственные ходы. Несколько возможных вариантов (при любом из них участники обязательно должны принять какое-то определенное решение).

1) Если кто-то уплыл на плоту.

Вы не успели удалиться от острова на слишком большое расстояние, как увидели движущееся прямо к вам судно. Ваши крики были услышаны, и не прошло и нескольких минут, как вы уже были подняты на борт. Радость переполняла вас, вы рассказывали капитану о годах, проведенных на острове, просили его изменить маршрут, чтобы забрать с острова ваших товарищей. Капитан согласился. Однако радость ваша оказалась, увы, преждевременной: это было судно современных пиратов-работоторговцев. Наивно указав путь к острову, вы превратили в пленников и ваших друзей. Между тем, как это бывает свойственно жестоким людям, капитан пиратов вдруг проявил сентиментальность. Приняв во внимание пережитые вами злоключения, он решил сделать благородный жест и оставить вас на острове, но не всех: двоих – по вашему выбору – он заберет с собой, чтобы продать наркодельцам для работы на маковых плантациях. Он дал вам время до утра, а утром эти двое должны явиться к нему на корабль. Решайте, как быть в такой ситуации!

2) Если все остались на острове.

Однажды утром вы увидели входящее в бухту острова судно. Вы не поверили своим глазам: наконец-то сбылась ваша мечта о встрече с людьми. Вы бросились к берегу навстречу отошедшей от корабля шлюпке. Как только шлюпка причалила, вы бросились к морякам и стали рассказывать о своей судьбе...

Далее события сходны.

Снова возникает ситуация драматического выбора. Иногда появляются добровольцы, готовые пожертвовать собой для спасения остальных – часто это связано с их уверенностью, что они смогут бежать из плена. Бывает, что участники решают сдаться пиратам вместе. Возможен и вариант, когда участники приходят к мысли вступить с пиратами в бой. Ведущий, разумеется, не вмешивается и не комментирует происходящее, однако ему придется придумывать дальнейшие сюжетные ходы в задаваемой логике.

1) Если все участники группы становятся пленниками пиратов.

Капитан запер вас в трюме, и судно отправилось в море. Не прошло и двух суток, как по суете и крикам наверху вы поняли: что-то произошло. Загремели выстрелы. Пиратское судно догоняли полицейские катера. Не зная о том, что у пиратов есть пленники, полицейские открыли огонь из пушек и пулеметов. В трюме вспыхнул пожар, но, на ваше счастье, в результате попадания снаряда образовалась пробоина в потолке. Через узкое отверстие можно по очереди вылезти на палубу. Но огонь полыхает всюду. Нельзя сказать, все ли успеют выбраться из горящего помещения. Тот, кто окажется первым, наверняка спасется, а чем дальше от начала очереди, тем меньше шансов спастись. Решайте, как вы будете выбираться, в каком порядке?

2) В случае, если находятся двое, которых отдают пиратам, или если участники решают вступить с пиратами в схватку (вариант – спрятаться в укромном уголке острова), то основные события разворачиваются на острове.

Вы укрылись от врагов в пещере. Но вот незадача: именно в этот момент внезапно проснулся давно спавший вулкан. Начавшееся извержение сопровождалось мощными подземными толчками, от которых стали рушиться своды пещеры. Камнями почти завалило вход – осталось только совсем небольшое отверстие, в которое едва можно протиснуться. В любую минуту потолок пещеры обвалится и все могут погибнуть. Тот, кто окажется первым, наверняка спасется, а чем дальше от начала очереди, тем меньше шансов спастись. Решайте, как вы будете выбираться, в каком порядке?

Совершенно очевидно сходство возникающих ситуаций, которые задают пространство для выбора – социометрического и морального. То, как поведут себя участники группы, во многом отразит систему отношений, возникших между ними, и ясно высветит многие жизненные ценности и ориентации людей. По окончании игры следует особенно подробно обсудить чувства и мысли ребят именно в этот момент, все высказанные предложения и те критерии, на которые они опирались при выборе своего поведения.

Эта ситуация является кульминационной. После нее надо переходить к последнему этапу игры, которую необходимо завершить обязательно мажорно.

Ведущий. Вам всем удалось выбраться на палубу (из пещеры). И вы сразу увидели приближающихся к вам вооруженных людей. Но пугаться уже не стоит: это полицейские из специального отдела по борьбе с наркомафией и российские моряки. Над вашими головами ревел двигатель вертолет. Эти люди появились не случайно: в открытом море они встретили плот, на котором плыли ваши друзья (одноместный катер, на котором отправился за помощью N.), и узнали о постигших вас злоключениях. Через несколько дней вы были уже дома.

Ведущему важно не забыть всех персонажей и «вернуть» их домой тем или иным образом.

После поздравлений в связи с окончанием приключений следует перейти к обсуждению игры.

Довольны ли вы пережитыми приключениями? Какие эпизоды игры оказались для вас наиболее интересными? В каких ситуациях вам было особенно трудно принять решение? Удовлетворяли ли вас решения, к которым приходила группа? Почему вы решились (не решились) отправиться в плавание на плоту (на одноместном катере)? Почему это рискнул сделать N? Что вы чувствовали, когда оказались в ситуации выбора, кем пожертвовать пиратам? Легко ли вы согласились с местом, которое вам отвели в очереди

к спасению во время пожара (землетрясения)? Проявляли ли вы сами активность во время жизни на острове и других событий или предпочитали следовать за появившимися лидерами? Кто был лидером? Почему? Было ли ему дано это право группой, или он сам взял инициативу в свои руки? И т.д.

Упражнение 6. «Комплимент»

Упражнение 7. «Прогноз погоды»

Занятие 5. Конфликт и пути его разрешения

Цель: исследования конфликтов, причин их возникновения и способов их разрешения.

Задачи:

- познакомить учащихся с понятием «конфликт», его составляющими;
- ознакомление учащихся с различными стилями реагирования в конфликтных ситуациях;
- применение навыков конструктивного разрешения конфликтов;
- развить у учащихся способность к выработке собственных способов эффективной коммуникации.

Оборудование:

ХОД ЗАНЯТИЯ

Организационный момент

В начале занятия учитель задает ситуацию-провокацию. К доске выходят 2 учащихся. Им дается игровое задание: быстро и красиво нарисовать здание. Учащиеся начинают рисовать. Учитель останавливает игру и просит начать все сначала, потому что учащиеся допустили ошибку. Так он останавливает игру несколько раз, перебивает учащихся и выдвигает все новые и новые претензии: здание должно быть объемным, а не плоским, крыша – современная и т.д. Затем учитель дает возможность учащимся закончить рисунок. После чего он сообщает, что все равно художники неправильно выполнили задание, например, нарисовали жилой дом, а надо было школу. Поэтому победителей в игре нет.

- Вам понравилась такая игра?

Уч-ся после выполнения задания расстроены.

- Почему?

- Что произошло в данной ситуации? (конфликт)

- Почему рисунок не получился? (комментарии уч-ся: плохо объяснили, не поняли и т.д.)

- Что не было сделано до начала работы? (не обговорили правила выполнения рисунка)

- Можно было избежать конфликта? (можно)

- Как? (ответы уч-ся)

Школа – это пространство, где каждый день встречаются сотни людей - детей и взрослых. Немудрено, что в их совместной деятельности возникает множество конфликтных ситуаций. Целью нашего сегодняшнего занятия будут «конфликты» и то, как их нужно правильно разрешать. А ещё лучше, научиться вести себя так, чтобы конфликтов в жизни стало меньше. Для начала давайте сыграем в игру «Хорошо-плохо».

ИГРА «ХОРОШО – ПЛОХО»

Играют по кругу. Первый человек начинает фразу со слов «Это хорошо...», называя какое-то событие, следующий опровергает его утверждение словами «Это плохо...» и т.д.

- Молодцы! Как вы думаете, чему учит эта игра?

В любом событии можно найти хорошее и плохое. И от того, как мы относимся к разным событиям в жизни, могут возникать различные ссоры и недопонимания. А теперь давайте поговорим о том, что же такое конфликты?

Конфликт — это такое отношение между субъектами социального взаимодействия, которое характеризуется их противоборством на основе противоположно

направленных мотивов (потребностей, интересов, целей, идеалов, убеждений) или суждений (мнений, взглядов, оценок и т. п.).

Для уяснения сути конфликта важно выделить его основные признаки:

1. Конфликт всегда возникает на основе противоположно направленных мотивов или суждений. Такие мотивы и суждения являются необходимым условием возникновения конфликта.

2. Конфликт — это всегда противоборство субъектов социального взаимодействия, которое характеризуется нанесением взаимного ущерба (морального, материального, физического, психологического и т. п.).

Работа в группах: обсуждение

Мама решила проверить школьный дневник дочери. Когда она взяла дневник в руки, из него выпал сложенный в несколько раз листок. Мама развернула листок и увидела, что это записка. За чтением записки ее застала дочь, вернувшаяся от подруги. Девочка вырвала записку из рук матери. Та накричала на дочь. Девочка хлопнула дверью и закрылась в комнате.

Ответьте на вопросы:

- Кто участвует в конфликте?
- Кто виноват в конфликте?
- Каковы позиции участников конфликта?

Определение основных структурных элементов конфликта

Стороны конфликта — это субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта или же явно или неявно поддерживающие конфликтующих.

Предмет конфликта — это то, из-за чего возникает конфликт.

Образ конфликтной ситуации — это отображение предмета конфликта в сознании субъектов конфликтного взаимодействия.

Мотивы конфликта — это внутренние побудительные силы, подталкивающие субъектов социального взаимодействия к конфликту (мотивы выступают в форме потребностей, интересов, целей, идеалов, убеждений).

Позиции конфликтующих сторон — это то, о чем они заявляют друг другу в ходе конфликта или в переговорном процессе.

Конфликты, представляющие собой сложное социально-психологическое явление, весьма многообразны и их можно классифицировать по различным признакам. С практической точки зрения классификация конфликтов важна, так как она позволяет ориентироваться в их специфических проявлениях и, следовательно, помогает оценить возможные пути их разрешения.

Рассмотрим основные виды конфликтов:

№ п/п Основание классификации

Виды конфликтов	Общая характеристика
Сферы проявления конфликта	
Экономические	В основе лежат экономические противоречия
Идеологические	В основе лежат противоречия во взглядах
Социально-бытовые	В основе лежат противоречия социальной сферы
Семейно-бытовые	В основе лежат противоречия семейных отношений
Степень длительности и напряженности конфликта	
Бурные быстротекущие конфликты	Возникают на основе индивидуальных психологических особенностей личности,

	отличаются агрессивностью и крайней враждебностью конфликтующих
Острые длительные конфликты	Возникают при наличии глубоких противоречий
Слабовыраженные и вялотекущие конфликты	Связаны с не очень острыми противоречиями, либо пассивностью одной из сторон
Слабовыраженные и быстротекущие	Связаны с поверхностными причинами, носят эпизодический характер
Субъекты конфликтного взаимодействия	
Внутриличностные конфликты	Связаны со столкновением противоположно направленных мотивов личности
Межличностные конфликты	Субъектами конфликта выступают две личности
Конфликты «личность—группа	Субъекты конфликта' с одной стороны личность, а с другой— группа (микрогруппа)
Межгрупповые конфликты	Субъектами конфликта выступают малые социальные группы или микрогруппы
Социальные последствия	
Конструктивные конфликты	В основе таких конфликтов лежат объективные противоречия Способствуют развитию организации или другой социальной системы
Деструктивные конфликты	В основе таких конфликтов, как правило, лежат субъективные причины Они создают социальную напряженность и ведут к разрушению социальной системы
Предмет конфликта	
Реалистичные (предметные) конфликты	Имеют четкий предмет
Нереалистичные (беспредметные) конфликты	Не имеют предмета или имеют предмет, который является жизненно важным для одного или обоих субъектов конфликта

- А какие конфликты в последнее время случались у вас?
- Какие чувства вы тогда испытывали?
- Что послужило возникновению данных конфликтов?

(Ответы детей)

Рассмотрим, основные причины, по которым могут возникать конфликты.

Причины конфликта — это явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и, при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия, вызывают его.

- Среди огромного множества причин конфликтов прежде всего выделим так называемые общие причины, которые проявляются так или иначе практически во всех возникающих конфликтах. К ним можно отнести следующие причины:

- Социально-политические и экономические причины связаны с социально-политической и экономической ситуацией в стране.
- Социально-демографические причины отражают различия в установках и мотивах людей, обусловленные их полом, возрастом, принадлежностью к этническим группам и др.
- Социально-психологические причины отражают социально-психологические явления в социальных группах: взаимоотношения, лидерство, групповые мотивы, коллективные мнения, настроения и т. д.
- Индивидуально-психологические причины отражают индивидуальные психологические особенности личности (способности, темперамент, характер, мотивы и т. п.).

Вторую группу причин в нашей классификации назовем частными. Эти причины непосредственно связаны с конкретным видом конфликта. Здесь мы назовем лишь некоторые из них:

- неудовлетворенность условиями деятельности;
- нарушение служебной этики;
- нарушение трудового законодательства;
- ограниченность ресурсов;
- различия в целях, ценностях, средствах достижения целей;
- неудовлетворительные коммуникации.

Причины конфликтов обнаруживают себя в конкретных конфликтных ситуациях, устранение которых является необходимым условием разрешения конфликтов.

Конфликтная ситуация — это накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия и создающие почву для реального противоборства между ними. Например: нарушение трудовых обязанностей, нарушение этики общения, низкая профессиональная способность и т.д.

- А сейчас поднимите руки, кому приходилось когда-либо участвовать в конфликтной ситуации?

Давайте вспомним, отчего возникла ваша конфликтная ситуация. Что было причиной конкретного конфликта?

Для этого предлагаю вам закончить предложение, записанное на доске: "Причиной конфликта было то, что....."

Ответы детей:

Поговорим о собственном поведении в конфликтной ситуации и о стратегиях поведения в них.

Каждой стороной в конфликте избирается форма поведения, которой придерживается сторона на протяжении всего конфликтного взаимодействия. Выбор стратегии детерминируется индивидуальными особенностями и социальными установками участниками конфликта. Выбранная стратегия не трансформируется в другую даже под воздействием стратегии, занимаемой оппонентом.

Стратегия поведения в конфликтной ситуации – это направление и особенности действия конфликтующей стороны, выдерживаемые до завершения конфликта.

Определяют пять основных стратегий поведения:

- 1) сотрудничество;
- 2) компромисс;
- 3) избегание;
- 4) приспособление;
- 5) соперничество.

Помимо индивидуальных предпочтений субъекта конфликта и его морально-нравственных принципов, на выбор стратегии влияют и объективные факторы: степень ущерба и размер потерь при конфликтном взаимодействии; объективная оценка нанесения ущерба оппоненту; количество и качество ресурсов, которые можно использовать при

достижении своих целей и удовлетворении интересов; статус оппонента; позиция оппонента в отношении другой стороны в конфликтном взаимодействии (выбранная стратегия поведения оппонента); оценка последствий конфликта при той или иной стратегии действий; временная и пространственная характеристики конфликта; принципиальность решения проблемы, значимость того или иного исхода противоречия для субъекта конфликта.

Сотрудничество – самая эффективная стратегия поведения. Позиции сторон приравниваются к позициям союзников и партнеров, по этому возможно конструктивное разрешение конфликта. Выбор сотрудничества обуславливается высокой значимостью разрешаемой проблемы для всех сторон конфликта, а также их взаимозависимостью.

Компромисс предпочтителен, когда субъекты конфликта обладают равными статусами и ресурсными возможностями или существует опасность их потери при любом другом выборе действия. Компромисс – самая распространенная стратегия в реальной жизни, так как позволяет достаточно быстро урегулировать конфликт.

При отсутствии желания активных действий по достижению цели или времени на ее реализацию выбирают стратегию **избегания**. Если избегание используется на начальном этапе развития противоречия, конфликт затухает и сохраняет силы и ресурсы субъектов конфликта неистраченными.

Приспособление – это вынужденная стратегия действия, обусловленная потерей сил, пониманием невозможности альтернативного исхода или другими субъективными причинами.

Соперничество оценивается практиками двояко, так как иногда приносит мгновенные позитивные последствия, но может также наносить значительный ущерб одной из сторон конфликта.

Теперь попробуем определить, какую стратегию поведения в конфликте предпочитаете вы, пройдя тест (Тест Томаса)

Тестовый материал.

1. а) Иногда я предоставляю другим возможность взять на себя ответственность за решение спорного вопроса,

б) Предпочитаю не обсуждать то, в чем мы с кем-либо расходимся, а обратить его внимание на то, с чем мы оба согласны.

2. а) Я стараюсь найти компромиссное решение.

б) Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов и другого человека, и моих собственных.

3. а) Обычно я стремлюсь добиться своего.

б) Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

4. а) Я стараюсь найти компромиссное решение.

б) Я стараюсь не задеть чувств другого человека.

5. а) Улаживая спорную ситуацию, я все время пытаюсь найти поддержку у другого человека.

б) Я стараюсь делать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

6. а) Я пытаюсь избежать неприятностей для себя,

б) Я стараюсь добиться своего.

7. а) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, чтобы со временем решить его окончательно.

б) Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.

8. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Я прежде всего стараюсь определить, что затрагивает чьи-либо интересы и в чем причина спора.

9. а) Я думаю, что не всегда следует волноваться из-за возникший; разногласий.

б) Я прилагаю усилия, чтобы добиться своего.

10. а) Я упорно стремлюсь добиться своего.
б) Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. а) Первым делом я стремлюсь точно определить, каковы затронутые интересы и спорные вопросы.
б) Я стараюсь успокоить другого и в первую очередь сохранить наши отношения.
12. а) Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
б) Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
13. а) Я предлагаю среднюю позицию.
б) Я настаиваю, чтобы все было сделано по-моему.
14. а) Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его отношении к ней.
б) Я пытаюсь показать другому логику и преимущество мои взглядов.
15. а) Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.
б) Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать например напряжения.
16. а) Я стараюсь не задеть чувств другого.
б) Я обычно пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
б) Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18. а) Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
б) Я дам другому возможность остаться при своем мнении, ли он также идет мне навстречу.
19. а) Первым делом я пытаюсь определить затронутые интересы и то, чем вызваны спорные вопросы.
б) Я стараюсь отложить спорные вопросы, чтобы со временем решить их окончательно.
20. а) Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.
б) Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.
21. а) Ведя переговоры, стараюсь быть внимательным к другому.
б) Я всегда склоняюсь к откровенному обсуждению проблемы.
22. а) Я пытаюсь найти позицию, которая находится между моей; позицией и позицией другого человека.
б) Я отстаиваю свою позицию.
23. а) Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
б) Иногда я предоставляю другим возможность взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24. а) Если позиция другого кажется ему очень важной, я стараюсь идти ему навстречу, б) Я стараюсь убедить другого пойти на компромисс.
25. а) Я пытаюсь убедить другого в своей правоте.
б) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к аргументам другого.
26. а) Я обычно предлагаю среднюю позицию.
б) Я почти всегда стремлюсь удовлетворить интересы каждого из нас.
27. а) Зачастую стремлюсь избежать споров.
б) Если это сделает другого человека счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
б) Улаживая ситуацию, я обычно стремлюсь найти поддержку у другого.
29. а) Я предлагаю среднюю позицию.
б) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий.
30. а) Я стараюсь не задеть чувств другого.

б) Я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы мы могли совместно добиться успеха.

Обработка результатов. Полученные данные соотносят с "ключом" (см. табл. 20) и подсчитывают частоту проявления каждого типа поведения.

Ключ опросника

№№	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1				а	б
2		б	а		
3	а				б
4			а		б
5		а		б	
6	б			а	
7			б	а	
8	а	б			
9	б			а	
10	а		б		
11		а			б
12			б	а	
13	б		а		
14	б	а			
15				б	а
16	б				а
17	а			б	
18			б		а
19		а		б	
20		а	б		
21		б			а
22	б		а		
23		а		б	
24			б		а
25	а				б
26		б	а		
27				а	б
28	а	б			
29			а	б	
30		б			а

Интерпретация результатов. Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденций к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

Получив результаты теста, возможно, кто-то из вас открыл что-то новое в себе. Но не стоит воспринимать это как нечто неизменное. Это повод задуматься и в дальнейшем изменить свою точку зрения, самого себя.

Игра практикум.

Существуют разные способы выхода из конфликта.

В ходе этой игры мы рассмотрим некоторые из путей выхода из конфликта. Разделимся на группы. Раздать задания (выбираются наиболее типичные конфликтные ситуации).

Обсудить конфликтную ситуацию, предложить найти выход из этой ситуации.

Ситуация №1

Класс условно разделен на две микрогруппы (группировки), в которых и там и там, есть сильные лидеры, активисты, отличники. На протяжении учебного года идет конкуренция между ними за оценки, за учительское уважение, за авторитет перед классом, за первенство. Все это выражается на уроках в колких шутках, в насмешках в адрес друг друга. На переменах – «стычки», ссоры и даже были случаи драк. Эта ситуация напрягает весь класс. Как ребята конструктивно могут разрешить данную ситуацию?

Ситуация №2

В класс пришла новая девочка. Очень симпатичной внешности, хорошо одевается, хорошо учиться, отличается неординарностью и своеобразностью. Девочка сразу же заняла ведущие позиции перед одноклассниками – мальчишками. Естественно девочкам в классе эта ситуация не нравится. Сначала «новенькая» была предупреждена о том, если она будет так воображать, то ей в этом классе не учиться. Но ничего не изменилось. Ее встретили на улице, и состоялся предметный разговор. Она же в ответ заявила, что ее не интересует мнение девочек. Как добиться понимания?

Ситуация №3

На перемене ты дал другу свой новенький, только что купленный мобильный телефон. Он вышел с ним в коридор, а ты остался в классе. Когда ты вышел в коридор, то увидел, что друг собирает с пола разломанный корпус твоего телефона. Оказывается, его толкнули пробегающие мимо ребята, и он уронил телефон, а сам он ни в чем не виноват. Ты знаешь, что тебя будут ругать родители. Что делать? Как не испортить отношения с другом? Как объяснить все родителям?

Итак, как же выйти из конфликтной ситуации?!

Внезапно возникший конфликт можно постараться избежать. Если избежать не удаётся, его надо спокойно встречать и стремиться разрешить к удовлетворению всех конфликтующих сторон. К разрешению конфликтной ситуации надо подготовиться. Определите свою цель. Что вы хотите? Если вы разрешаете конфликт путём переговоров, выберите время и место, удобное для обеих сторон.

Для правильного управления межличностным конфликтом важно не только помнить о своей позиции и понимать позицию другой стороны, но и осознавать состояние поля в целом.

Спокойно заявите о своих интересах, спросите вашего противника, хочет ли он работать над разрешением конфликта. Если не хочет, то как он видит решение проблемы. Предлагайте разные варианты. Если они не принимаются, работайте над конфликтом самостоятельно.

Если противник готов к урегулированию конфликта, осознайте своё состояние: что вы сейчас чувствуете и чью сторону в этот момент принимаете — свою или партнёра-противника.

Ищите понимание, а не победу. Спокойно обсудите причины, вызвавшие конфликт. Разберитесь, что привело к конфликту: действия другой стороны или ваше непонимание ситуации. Предполагайте лучшее, не обвиняйте, пока не выясните, что другой имел в виду. Задавайте правильные и тактичные вопросы.

Отстаивайте свою позицию, но не давите на партнёра. Не требуйте, чтобы он изменился. Давление ограничивает возможности обеих сторон и не способствует разрешению конфликта.

- Следите за тем, что говорите:
- Употребляйте слова, которые „поднимают“ человека, а не „опускают“ его.
- Спросите себя, правда ли то, что вы сейчас говорите, не преувеличиваете ли вы?
- Не используйте слова „всегда“ и „никогда“.
- Будьте правдивы и делайте это с добром.
- Иногда бывает лучше и промолчать.

Нападайте на проблему, а не на человека.

- Говорите о конкретных вещах, не обобщайте.
- Решайте главные вопросы, не цепляйтесь за мелочи.
- Не говорите о нём, говорите о себе. Вместо „ты врёшь“ скажите: „у меня другая информация“.
- Расслабьтесь и ничего не бойтесь. Помните о духе поля, если вы не будете ему мешать, конфликт разрешится наилучшим способом.

Осознавайте свои ощущения и выражайте их. Будьте искренни с собой и партнёром. Делитесь своими чувствами правильно. Это поможет партнёру лучше понять вас. Позволяйте и партнёру свободно выражать свои эмоции. Разберитесь в своих чувствах: определите, какие эмоции вы можете выразить и какие подавляете. Почему? Сообщение о своих переживаниях — это один из путей отстаивания своей позиции.

Управляйте своими эмоциями, не подавляйте их, но и не позволяйте им управлять вами. Выражая их, осознавайте пространство вокруг вас. Выразив эмоцию, спокойно дайте ей уйти. Не цепляйтесь за свой страх, обиду или боль. Если после полного и искреннего выражения своих эмоций, вы почувствуете себя неловко, можно отступить. Уступка не означает поражения, а даёт возможность продолжить диалог.

Гибкое и творческое отношение к ситуации — одно из условий управления конфликтом.

Учитесь чувствовать состояние другого, общую „атмосферу“ конфликта. Помните, что вы находитесь в общем поле, где каждый участник играет свою роль в общем процессе.

Будьте открыты к возможностям, которые могут появиться в процессе урегулирования конфликта.

Осознав стихание эмоций или потерю интереса к конфликту, признайтесь в этом. Выйдите из своей роли и буквально смените позицию – перейдите на другое место, посмотрите со стороны на конфликт, на себя и партнёра. Что нового вы узнали о себе и создавшейся ситуации? Возможно, вам откроются новые варианты взаимоотношений.

Если вы сейчас захотите помочь партнёру, вернитесь в конфликт и займите его позицию. Делайте это искренне, спросите, чем можете ему помочь. Понаблюдайте за ним, постарайтесь почувствовать, что он испытывает сейчас. Помогите ему выразить свои чувства.

Принятие позиции своего противника помогает нам понять с какими сторонами себя мы сейчас в конфликте. Конфликтная ситуация возникает потому, что в нас самих есть то, что согласно с нашим противником. Поле организует конфликт, чтобы мы лучше поняли себя. И пока мы это не поймём, будем попадать в подобные конфликты или долго находиться в одной конфликтной ситуации.

Если вы смогли искренне проработать все моменты разрешения конфликта, он будет стихать или перейдёт на новый уровень, где проявятся другие проблемы и новые чувства. Проработайте и этот уровень.

Если конфликт стихает, выходите из него. Простите себя и своего противника. Прощение освобождает, восстанавливает взаимоотношения, устраняет отрицательные эмоции. Найдите слова, правильно отражающие ситуацию, не унижающие вас и вашего партнёра.

Если человек скажет: „нет“, — это не ваша проблема. Вы делаете то, что правильно для вас.

Если совместные усилия не привели к разрешению конфликта, попробуйте решить проблему самостоятельно. Для этого представьте стороны конфликта как внутренние части своего „я“ и проработайте его.

Чтобы стать мастером управления конфликтами, необходимо развивать в себе восприимчивость. Это даёт возможность чувствовать намерения партнёра (противника), позволяя вести более конструктивный диалог. Для развития восприимчивости учитесь жить настоящим моментом — „здесь и теперь“. В настоящем человек уравновешен и открыт для нового, способен гибко реагировать на меняющуюся ситуацию. Управление конфликтом доступно тому, кто умеет управлять собой. Научиться этому можно только через личный опыт, в процессе внутреннего роста.

Для подготовки к урегулированию межличностного конфликта можно воспользоваться помощью друга. Опишите ему как можно объективнее сложившуюся ситуацию. Попросите его сыграть роль вашего противника. Используйте то, что прочитали выше.

Игра «слепые паровозики»

Участники сцепляются в маленькие паровозики по двое или по трое. Тот, кто находится спереди, закрывает глаза и прислушивается к движениям последнего. Тот, кто в середине - ведом последним членом паровозика. Игра происходит молча. Интересно когда одновременно двигается не меньше 5 паровозиков.

Упражнение направлено на сплочение группы, снятие напряжения, получение опыта ответственности и доверия или недоверия к партнеру, развитие внимания к телесным ощущениям. Из-за включения телесного компонента, у подростков возможно возникновение разнообразных эмоций. Изучение материала этой игры дает возможность исследовать телесные проявления доверия и недоверия участников. В игре может участвовать любое количество участников

Упражнение «горячий стул»

Один из участников садится в центр круга, остальные члены группы сообщают ему, с чем (или кем) он у них ассоциируется, какие чувства вызывает. Затем обсуждаются переживания всех участников во время упражнения. Упражнение помогает участникам получить навык восприятия мнения окружающих о себе, провоцирует возникновение сильных переживаний, развитие группового процесса. Выполнение этого упражнения возможно только при достаточно высоком уровне безопасности в группе и способности участников говорить о своих переживаниях, не высказывая оценочных суждений. В упражнении могут участвовать от 10 -20 человек.

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ СЛОВО:

«Проживая жизнь, мы вновь и вновь попадаем в конфликтогенную зону, но мы не должны пугаться этого объективного обстоятельства. Нам необходимо разрешать конфликты так, чтобы никто не видел, что конфликты были.

И в заключении хочется вам сказать использование конструктивных путей решения конфликта поможет вам сохранить друзей и не обрести врагов»

Игра «белые медведи»

2-3 человека берутся за руки цепочкой и образуют группу «белых медведей». Задача - замкнуть цепочку вокруг остальных участников «пингвинов». Пойманный пингвин» становится «медведем». Для проведения упражнения требуется безопасное помещение. В игре может участвовать от 5-25 человек. Когда все встали в круг начинается

Ритуал «Прощания»

Занятие 6. Портрет лидера. Коммуникативные качества лидера. Как я могу вести за собой.

Цель: исследовать групповой портрет лидера, соответствие его команде.

Задачи:

- выявить общий портрет лидера, его качества;
- соответствие портрета лидера каждому участнику;
- изучить и применить навыки конструктивного общения;
- развить у учащихся способность к выработке собственных способов эффективной коммуникации.

Оборудование:

ХОД ЗАНЯТИЯ

УПРАЖНЕНИЯ РАЗМИНКИ

«Ассоциация со встречей»

Участникам предлагается высказать свои ассоциации с встречей. К примеру : «Если бы наша встреча была животным, то это была бы... собака».

«Волшебная рука»

Каждый участник группы на листе бумаги сверху пишет свое имя, затем обводит свою руку карандашом. На каждом пальце предлагается написать какое-либо свое качество, можно раскрасить пальцы в разные цвета. Затем «ладошки» пускаются по кругу и другие участники между пальцев могут написать другие качества, которые присущи тому, чья ладошка.

Обсуждение:

Что нового ты узнал о себе? Акцент при обсуждении ставится на том, что есть доля правды о нас и в том, как мы себя воспринимаем, и в том, как видят нас другие люди.

Теоритический курс

Мы с вами занимаемся уже 6 дней, думаю, у вас за это время сформировался некий образ лидера. Возможно он невысокого роста, с голубыми глазами, темными волосами, одет всегда элегантно, вежлив со всеми, но может легко отстоять свою точку зрения?.. Но возможно я слишком преувеличиваю и пытаюсь вас запутать, ведь как и в начале наших занятий я вам уже говорила, что лидером можно стать и думаю что очень многие смогли развить в себе качества лидера. Смогли их прочувствовать или почувствовать их отсутствие, и это очень замечательно, значит вам есть куда расти. Ведь лидер не останавливается в своем развитии.

Название. Коммуникативное упражнение "Придумай свой мем"

Предназначение. Процедура группового психологического тренинга. Участники придумывают и изображают собственные мемы.

Качества. Коммуникативная компетенция

Содержание

Ведущий объясняет, что мем это своеобразная единица культурной информации, которая весьма активно распространяется в определенный момент в обществе. Мем - это активная и где-то даже агрессивная единица информации, которая "заражает" собой мозг человека. Мем - деперсонализированная по отношению к своему источнику порция информация. Хотя иногда может казаться, что это не так (типичный пример: "Вы знаете, что в 2012 году будет конец света? Так предсказали индейцы майя").

Таким образом, мем это просто "умственная жвачка", которой люди случайно забивают себе голову. Если при изучении какой-либо науки, технологии и т.п., получаемые знания ложатся на цель, которую преследует человек, если при повседневном общении с другим человеком получаемые от него знания ложатся на общую канву коммуникативной ситуации, то мем просто поражает восприятие человека, затрагивает эмоции (обычно в юмористическом плане, но не обязательно), пробуждает желание поделиться этим мемом с ближним своим, чтобы доставить ему подобные же эмоции.

Участникам раздаются листы плотной бумаги (например из альбома для рисования), предоставляются фломастеры, маркеры, карандаши, краски и пр. Дается задание придумать, опираясь на полученные знания, свой мем. Это может быть просто короткая фраза, может быть рисунок + фраза.

Когда все участники подготовили свои мемы, осуществляется их презентация. После своей презентации каждый мем вывешивается на всеобщее обозрение на стену (для этого надо выделить одну, отдельную стену).

После последней презентации ведущий просит участников отвернуть свои кресла от стены с мемами. Усесться поудобнее. Закрыть глаза на три минуты. Ведущий при этом предупреждает, что по окончании трех минут подаст сигнал "открыть глаза".

Все рассаживаются опять в круг. Происходит обсуждение:

- Когда были закрыты глаза, какие придуманные мемы всплывали в сознании? Почему именно они?

- Какие есть интересные наблюдения по итогам эксперимента?

Название. Коммуникативное упражнение "Вертушка жалобщиков"

Предназначение.

Участники образуют два круга: внешний ("жалобщики") и внутренний ("консультанты").

Качества. Коммуникативная компетенция

Содержание

Из стульев составляется два круга: внешний и внутренний. Один стул внешнего круга должен находиться напротив одного стула внутреннего круга. Общее количество стульев должно соответствовать количеству участников. Если их число нечетное, добавляется ведущий.

Тем или иным способом участники разбиваются на две группы (если нечетное количество, то включается сам ведущий). Одной группе уделяется роль "экспертов", они занимают места во внутреннем круге. Вторая группа получает роль "жалобщиков", они занимают места во внешнем круге.

Ведущий сообщает, что каждый "жалобщик" должен будет пожаловаться каждому "эксперту". Для этого через каждую минуту все "жалобщики" дружно поднимаются и пересаживаются на соседнее место (по часовой стрелке). "Жалобщик" должен очень быстро и точно изложить суть своей жалобы. Желательно, чтобы жалоба была реальная, но можно использовать вымышленную. Жалоба может касаться совершенно любой стороны жизни. У одного "жалобщика" жалоба одна для всех "экспертов". "Эксперт", быстро выслушав "жалобщика" так же быстро выдает свою рекомендацию по этой жалобе.

Когда "жалобщики" сделают полный круг, движение не прекращается. Повстречавшись с прежним "экспертом", "жалобщик" уже рассказывает про советы других "экспертов", которые успел услышать. Задача "эксперта" на этом этапе - согласиться или опровергнуть рекомендации других экспертов. На это отводится тоже одна минута.

После второго круга "жалобщики" и "эксперты" меняются ролями.

В конце происходит обсуждение:

- Какие индивидуальные различия в манере разговаривать, слушать, в невербальном поведении участники успели заметить друг у друга?

- Много ли можно успеть сказать и услышать за одну минуту?

Название. Коммуникативное упражнение "Зомби"

Предназначение. Процедура группового психологического тренинга, направлена на развитие способности разговаривать человека.

Качества. Коммуникативная компетенция

Содержание

Ведущий ставит немного в сторонке стул, остальные стулья (кресла) располагаются полукругом. Вызывается доброволец, который будет сидеть на стуле и выполнять тем самым роль зомби. Ведущий вручает ему карточку, на которой выписано три утверждения. Ниже приводятся примеры таких карточек:

Пример 1

1. Я - самый умный человек на свете.
2. Все женщины должны улыбаться.
3. Все мужчины должны носить с собой носовые платки.

Пример 2

1. У меня есть особенная миссия, но я ее забыл.
2. Нельзя доверять людям в зеленых сапогах.
3. Белый цвет - мой любимый.

Пример 3

1. Завтра я буду весь день читать учебник математики.
2. Я должен узнать все способы доказательства теоремы Пифагора.
3. Маленькие уши - признак большого ума.

Задача остальных участников - с помощью расспросов выяснить содержание этой карточки. Ведущий при этом просит "зомби" отвечать "максимально искренно", то есть с опорой на "сверхценные суждения", но при этом стараясь держать последние в тайне, насколько это возможно.

Когда кто-то из участников угадывает одно из суждений - ведущий поднимает руку и сообщает: "Первое есть. Осталось два". Если участники долго не могут докопаться до "сверхценных суждений", ведущий просит "зомби" немного помочь.

Название. Коммуникативное упражнение "Контрабандисты"

Предназначение. Упражнение направлено на повышение коммуникативной компетенции.

Качества. Коммуникативная компетенция

Содержание

Ведущий тренинга вызывает несколько добровольцев (от трех до пяти). Выводит их за двери тренингового зала. Там одному из этой группы вручается какой-то небольшой предмет, который можно спрятать в кармане: ручку, колпачок от ручки, маленький степлер, свернутую бумажку (записку), маленький пакетик с приправой, фишку для покера и т.п. Данный участник прячет эту вещь в карман и обещает не вытаскивать ее, пока не получит разрешение от ведущего.

Все возвращаются в тренинговый зал. Объясняется, что эти несколько человек - "контрабандисты", якобы они незаконно провозят что-то (шариковые ручки, степлеры, приправы и т.д.). В данный момент лишь у одного из "команды контрабандистов" есть незаконный товар. Другие "контрабандисты" это знают, но ни за что не скажут. Они могут всячески врать, выкручиваться, сваливать вину друг на друга, говорить даже что это они сами обладают запрещенным товаром. Среди лжи "контрабандисты" могут сказать и правду, у них на это полное право.

Задача остальных участников - "расколоть" контрабандистов, выяснить путем опроса, кто же на самом деле "с товаром". В конце опроса каждый из опрашиваемых должен четко проговорить свою позицию, назвав предполагаемого нарушителя. После этого ведущий подает знак обладателю "товара", тот его достает и демонстрирует.

Желательно упражнение провести в несколько туров. Один и тот же участник может несколько раз попадать в "команду контрабандистов".

В конце проводится обсуждение:

- Какой тактики лучше было придерживаться "контрабандистам"?
- Какой тактики лучше было придерживаться наблюдателям?
- Какие внешние признаки проявляют ложь человека?
- По каким признакам можно определить искренность?
- Кто из "контрабандистов" особенно хорошо играл?

РОЛЕВАЯ ИГРА - МАКЛЕР

Структура игровой модели

В игре участвуют 4-5 групп (от 2 до 5 игроков в группе). Лидеры получают пакеты игровых билетов с названиями (номера) групп (3-7 билетов каждой группы в пакете).

Игровая задача: в случайном взаимобмене карточками с другими игроками группа должна собирать свои билеты и сдавать их посреднику у стенда результатов блоками по 5 штук, за которые она получает по 1 баллу за каждый блок. Новые билеты она набирает здесь же на столе раздаче, куда посредник складывает их в случайном порядке. Регламентация отношений за этим столом осуществляется игроками самостоятельно в процессе всей игры.

Игра завершается по сигналу ведущего, который может делать "рефлексивные паузы", тем самым обостряя ситуацию помощью аутсайдером, которые получают возможность в этих паузах понять причины своих ошибок и оптимизировать дальнейшие действия.

Диагностические параметры эксперимента

В общем хаотичном потоке поиска игроками своих билетов и экспресс - переговоров с последующим взаимобменом достаточно четко отслеживаются **эффективные и неэффективные стратегии** и тактические средства различных групп и отдельных участников.

Первая группа "неудачных игроков" характеризуется пассивностью и индифферентностью к целям и средствам предложенной "работы". Многих из них "хаотичность" маклерской работы выводит в состояние своеобразного "коммуникативного ступора". Напряженность и неструктурированность этой деятельности не для них.

Вторая группа - более менее активных, но их вклад в результативность группы отрицательный. Некоторые, набрав большое количество "чужих" билетов, долгое время держат их, увязнув в переговорах с такими же неуступчивыми. Ощущение такое, что им "жалко" расставаться с тем, что у них в руках даже на секунды обмена. Другие увлекаются иррациональной идеей обмена "именно с этим игроком" (или группой), или именно в данной комбинаторике. Частный вариант возможных действий приобретает в сознании характер общей или обязательной стратегии. Обычно таких игроков большинство.

Третья категория - наиболее активные и точные в индивидуальной тактике и/или построении общей стратегии действий своей группы. Именно они и приносят наибольшее количество баллов, иногда больше, чем их партнеры вместе взятые.

Эти группы представляют три возможных уровня развития "оперативности социального мышления": **застревающий, ситуативный и системный.**

Первый фактор в этом качестве - мобильность психических процессов в ситуациях экстремального социального взаимодействия. Противоположный эффект - застревание, "паузы" внимания, непродуктивно сконцентрированные на отдельных объектах или процессах, когда человек захвачен переживанием частных, несущественных деталей происходящего. Кроме потери времени он так же теряет возможность контроля за общим характером событий, "возврат" в которые требует уже времени на анализ новой ситуации. Если индивиду удается только в некоторых ситуациях достигать своих целей,

мы можем говорить о "ситуативном" уровне развития оперативности социального мышления.

Развитый - системный - характер социального мышления позволяет его носителю дифференцировать происходящее по степени значимости для его исходных целей, соответственно выбирать зоны активности и способы своих действий, что в свою очередь предполагает владение различными техниками коммуникационного взаимодействия.

Второй фактор - скорость преодоления барьеров общения., под которыми здесь понимается тот или иной способ объективации страха "отношений": застенчивости, стеснительности, робости и т.п. Способ преодоления барьеров общения подразумевает совершение двух действий: снятие своих собственных возможных барьеров и эффективная помощь партнеру в аналогичном действии. Подобная "пристройка" может быть мягкой или жесткой: мягкой, когда в ходе пристройки один из партнеров начинает отражать своего собеседника в его поведенческих паттернах, жесткая - когда "активатор" вторгается в личностную зону партнера с демонстрацией уверенности в благожелательности последствий контакта для обоих. В том и в другом случае используются суггестивные техники. Если к ним прибегают оба партнера, то разворачивается особый тип взаимодействия - "психологическое противоборство", победу в котором традиционно одерживает тот, кто оказывается "терпеливее на пятнадцать секунд".

Особая зона игры - стол раздачи использованных билетов - своеобразная модель социальной "кормушки". Действия игроков именно в этой зоне предопределяют игровой результат. "Социальная кормушка" - это совокупность социальных коммуникаций, доступ к которым обеспечивает преимущество в процессах перераспределения благ. В случае, если о месте ее расположения и характере необходимых в ней действий известно большинству, то взаимодействие "игроков" приобретает достаточно жесткий характер до разворачивания манипулятивных и агрессивных тенденций, что будет продолжаться до тех пор, пока участники не договорятся о правилах поведения.

Чаще в действительности (и в этой модели) о "волшебных" свойствах зоны "кормушки" догадываются не все. Их действия, тактика в рефлексивной части эксперимента становятся главным моментом исследования. Таким образом, социальное мышление подразумевает способность определять и находить во взаимодействии с людьми и группами специфические зоны необходимой активности и обеспечение монопольного обладания их возможностями.

Системность социального мышления проявляется так же в способности выстраивать стратегию действий своей группы в целом: определение основного "сценария выигрыша", распределение ролей по нему, корректировка сценария под ситуации, отслеживание сильных и слабых ходов конкурентов и т.п.

Особое качество лидерского поведения, необходимое в подобных сложных ситуациях социального взаимодействия - **способность усиливать интеллектуальную продуктивность в экстремальных ситуациях**. Внешняя хаотичность поля игры в действительности скрывает в себе логику социального движения, которая предопределяет его результат. Способность "читать" происходящее дает возможность участнику процесса предпринимать усилия по коррекции будущего. Чтение осуществляется по определенным знакам-действиям игроков, освоение этого словаря знаков-действий - собственно и является объектом социального научения.

В действительности, моделируемой данной экспериментальной ситуацией, существенными для понимания происходящего могут быть:

- расположение групп конкурентов на игровом поле; - резкие, мобильные действия отдельных игроков в сочетании с эмоциями успеха: "тревожная таинственность" стремительных призывов, настойчивость в поиске определенной информации и т.д.

- наличие "центра" взаимодействия: группирование лидеров и т.п.

Рефлексивный этап игры

После подведения игровых итогов (победители, различие в результатах, разбор взаимных претензий) группам-участникам предлагается время на самостоятельный анализ по вопросам, соответствующим результатам каждой группы: почему проиграли? почему не проиграли и не выиграли? за счет чего одержали победу? Эта процедура является общей для всех экспериментов.

Ход анализа показывает особую компетентность социального мышления - способность к продуктивному (самообучающему) анализу произошедших событий. Первое и решающее для возможности самоизменений и саморазвития требование рефлексии - способность ВЫЙТИ ИЗ ИГРЫ, то есть отстраниться от игровых эмоций переживания "прошлых целей". Застревание в игре, попытки в новой ситуации "исправить" результаты или изменить к ним отношение, апелляция к прошлому - все это становится мощным тормозом в социальном развитии человека. Потом эти эмоции перейдут в новую ситуацию новых игр и/или действительности, затрудняя или даже делая невозможным адекватное понимание происходящего.

Для выхода из игровой ситуации и эффекта «застревания» имеет необходимость тренинга

Тренинг "Автобус"

Плотно прижимаясь друг к другу, народ (человек 15—25) встает в кучу, аналогично пассажирам плотно набитого автобуса. Задача игрока — прорваться сквозь эту плотную массу, причем не обманом и не хитростью, а напором и физической силой (пусть и умной) напрямую по всей длине. Народ в "автобусе" не имеет права цеплять игрока руками или цепляться руками друг за друга — нет, есть просто плотная масса напряженных и прижатых друг к другу тел. Более того, не пуская игрока телами, душой "автобус" помогает игроку громкими криками "Давай!", "Еще!", "Вперед!" и аналогичными, придающими игроку дополнительную энергию.

Чтобы это сильное упражнение не превращалось в простую физкультуру, каждый проходящий через "автобус" с помощью ведущего должен понять, что он хочет найти для себя в этом упражнении, что для него значит это преодоление, какие ситуации в его жизни — этот его "автобус", как он собирается полученный опыт использовать в своей жизни.

Как показывает опыт, на сознательном намерении прорваться почти невозможно, дыхание и силы кончаются уже к концу первой—второй минуты, а прорываться приходится минут четыре—пять. Поэтому тот, кто идет на прорыв, вынужден использовать свои запредельные ресурсы и рвется практически без сознания.

- Кто-то идет на чувстве злости или отчаяния, кто-то — представляя "там" зовущую на помощь дочь, кто-то рвется без всяких мыслей и чувств вообще, отключив всякие мысли и всякие чувства.

Обычно игрок отходит для разбега метров на 7—10, и уже энергия разбега показывает решимость игрока рваться сквозь. Прорвавшись (а прорываются почти все или большинство), игрок падает на землю (так получается) и несколько минут приходит в себя.

- Лучше, если он упадет не на землю, а на заранее подготовленный туристский коврик.

Наверное, стоит предупредить, что для людей со слабым сердцем это упражнение может быть опасным.

Учитывая, что после такого упражнения человек находится в измененном состоянии сознания, те слова, которые в эти минуты скажет ведущий, могут лечь очень глубоко. Спорный вопрос, создать ли человеку комфортные условия выхода (поглаживания, объятия, теплые интонации) из состояния почти бездыханности или дать ему возможность снова войти в мир, опираясь только на собственные силы. Заканчивается

упражнение обратной связью: тем, что в человеке и упражнении увидела и почувствовала группа.

- Иногда это бывают и следы укусов. По-разному проходят люди трудные ситуации своей жизни...

Упражнение-рефлексия «Ромашка» на ватмане рисуется ромашка с лепестками участник анонимно пишут ответы на вопросы:

Мне понравилось ...

Мне не понравилось...

Я хотел бы изменить...

И свои личные впечатления от занятия

Занятие 7. Лидер в общении. Мотивация лидера. Тайм-менеджмент лидера.

Цель: научиться межличностному общению

Задачи:

- развитие умения публичных выступлений;
- способность убедительного выступления;
- эффективное распределение времени.

Оборудование:

ХОД ЗАНЯТИЯ

Название. Коммуникативное упражнение "Семеро с ложкой"

Предназначение.

Процедура группового психологического тренинга, ролевая игра, направленная на развитие умения точно передавать информацию.

Качества. Коммуникативная компетенция

Содержание

Для упражнения понадобится, чтобы участников было не меньше двенадцати человек (восемь - участники ролевой игры, остальные наблюдатели).

Ведущий вызывает восемь добровольцев. Им сообщает, что все они работники - большой корпорации. Распределяются роли:

1. Рядовой исполнитель.
2. Заместитель начальника отдела.
3. Начальник отдела.
4. Заместитель директора филиала.
5. Директор филиала.
6. Заместитель исполнительного директора.
7. Исполнительный директор.
8. Генеральный директор.

Все участники ролевой игры выходят из помещения тренингового зала, остается лишь "генеральный директор". От ведущего он получает "сообщение":

Вам стало известно от одного доброжелателя, что в Энском филиале работники в рабочее время играют в компьютерные игры. Было замечено, что в 10:05, то есть через пять минут после начала торговли, на дверях магазина висела табличка "Закрыто". При этом слово "Закрыто" было написано с ошибкой: "Зокрыто". Рядовой исполнитель ходит уже третью неделю в одной и той же рубашке, которая совсем грязная. А в производственном помещении пахнет испорченной едой. Вам надо срочно навести порядок. Для этого вы вызвали исполнительного директора, чтобы распорядиться...

"Сообщение" читается только один раз. Вызывается "исполнительный директор", которому "генеральный" дает распоряжение. После передачи распоряжения "генеральный

директор" присоединяется к наблюдателям. "Исполнительный директор" вызывает своего заместителя... И так далее, по цепочке.

В конце игры проводится обсуждение:

- Как работает человеческая память?
- Почему мы запоминаем одно, но забываем другое?
- Важно ли уметь слушать собеседника внимательно?
- Какие действия надо совершать в уме, чтобы эффективно и качественно усвоить информацию?

Если есть возможность, ролевою игру можно записать на видео. После обсуждения участники вместе с ведущим смотрят видео, анализируют. Непосредственные участники комментируют.

Название. Коммуникативное упражнение "Улучшенный телефон"

Предназначение.

Процедура группового коммуникативного психологического тренинга. Упражнение направлено на развитие способности вникать в подтекст тех или иных фраз, анализировать невысказанное, а также на развитие умения облекать свои фразы в приемлемую форму.

Качества. Коммуникативная компетентность

Содержание

Есть известная детская игра "Испорченный телефон". Данное упражнение - как бы антипод той детской игры.

В основе упражнения лежит ролевая игра. Можно использовать разные сценарии. Главное - чтобы в ролевой игре принимало участие только два человека и чтобы эта ролевая игра могла состоять только из общения по телефону. Примеры сценариев:

1. Муж задерживается допоздна на работе (необходимо срочно закончить проект). Ему звонит разгневанная жена.
2. Из школы приходит ребенок и приносит двойку. Он звонит маме на работу и сообщает эту печальную новость.
3. 1 апреля один человек звонит другому, чтобы разыграть, но попадает на другого человека, поэтому разыгрывает случайного адресата.
4. Соискатель звонит потенциальному работодателю.

Для этого упражнения вводится фантастический элемент: будто в продаже появились уже телефоны, которые могут улучшать речь говорящего, то есть делать ее более четкой и искренней. Для каждой ролевой игры выбираются из оставшихся участников двое, которые будут играть роль этих самых "улучшенных телефонов".

За каждым из двух игроков, которые участвуют в ролевой игре, закрепляется свой "улучшенный телефон". Таким образом, игрок, "говоря по телефону", сначала сообщает что-то "улучшенному телефону". Тот должен:

1. Улучшить речь абонента (исправить ошибки, удалить слова-паразиты и т.д.)
2. Сделать речь более искренней (исправить вранье, сделать явными намеки и т.д.)

И от "улучшенного телефона" сообщение уже попадает к другому "абоненту". Тот отвечает через свой "улучшенный телефон". Так продолжается до исчерпания сюжета ролевой игры.

Разыграв несколько ролевых игр, ведущий может вводить интересные новшества. Вместо двух "улучшенных телефонов" можно использовать только один. При этом одного игрока, например, можно вывести из тренингового зала, поместить в некоторое комфортное помещение, предоставить настоящий телефон, по которому он будет разговаривать с "улучшенным телефоном". Наблюдателям, таким образом, останется лишь гадать, что на самом деле говорил тот, удаленный игрок.

В конце проводится обсуждение:

- С какими сложностями сталкивались "улучшенные телефоны"?
- Кому было тяжелее, игрокам или "телефонам"?

- Если на самом деле в телефонах была бы такая функция, удобно ли это было?
- Может ли проявление искренности в общении переломить ход разговора?

КАРУСЕЛЬ

Цель упражнения: - формирование навыков быстрого реагирования при вступлении в контакты; - развитие эмпатии и рефлексии в процессе обучения.

В упражнении осуществляется серия встреч, причем каждый раз с новым человеком. Задание: легко войти в контакт, поддержать разговор и проститься.

Члены группы встают по принципу "карусели", т. е. лицом друг к другу и образуют два круга: внутренний неподвижный и внешний подвижный

Примеры ситуаций:

Перед вами человек, которого вы хорошо знаете, но довольно долго не видели. Вы рады этой встрече...

Перед вами незнакомый человек. Познакомьтесь с ним...

Перед вами маленький ребенок, он чего-то испугался. Подойдите к нему и успокойте его.

После длительной разлуки вы встречаете любимого (любимую), вы очень рады встрече...

Время на установление контакта и проведение беседы 3-4 минуты. Затем ведущий дает сигнал и участники тренинга сдвигаются к следующему участнику

Название. Техника "Последний час"

Предназначение.

Эта техника предназначена для изменения отношения к времени, осознанию его ценности для человека. Техника была предложена в своё время Георгием Гурджиевым.

Может предназначаться для индивидуального освоения, а также использоваться в программе экзистенциального тренинга.

Качества. Отношение к времени

Содержание

Оглянитесь на только что прошедший час, как если бы он был для вас последним часом на земле, и вы только что осознали, что умерли. Спросите себя, довольны ли вы последним часом своей жизни?

А теперь оживите себя вновь и поставьте перед собой цель в течение следующего часа (если вам посчастливится его прожить) извлечь из жизни немного больше, чем вам удалось в предыдущий час. Определите, где и когда Вам следовало действовать более разумно, а где проявлять спонтанность.

Попробуйте посмотреть на себя как бы со стороны, постепенно избавляясь от всего второстепенного, "наносного". Например, от репутации, престижа, межличностных хитросплетений, бессмысленных страстей и т.п. Упражнение удалось, если Вы начинаете ощущать потребность получать как можно больше ценного от жизни.

Постепенно Вы можете довести быстроту данной техники до буквально нескольких мгновений. Можете каждый час - когда пищат часы или бьют куранты - отводить несколько секунд на беспристрастный анализ минувшего часа и на эффективный настрой на извлечение максимальной пользы из последующего часа.

Ощущения во время проведения техники должны быть ощущениями игры. Ведь во время игры нам позволено вообще всё на свете: и умирать самому, и убивать других, и быть другого пола, видеть и слышать несуществующее, - такова суть игры. Поэтому нет ничего страшного, если Вы будете "умирать" каждый день по нескольку раз. И эффект от данной техники равен основному эффекту от других игр - жажда жизни, азарт и увлеченность.

ДАР УБЕЖДЕНИЯ

Цель упражнения: оказание помощи участникам в понимании того, что такое убедительная речь, развитие навыков убедительной речи,

Вызываются два участника. Каждому из них ведущий дает спичечный коробок, в одном из которых лежит цветная бумажка. После того, как оба участника выяснили у кого

из них в коробке лежит бумажка - каждый начинает доказывать "публике" то, что именно у него в коробке лежит бумажка. Задача публики решить путем консенсуса, у кого же именно лежит в коробке бумажка. В случае, если "публика" ошиблась - ведущий придумывает ей наказание (например, на протяжении одной минуты попрыгать).

Во время обсуждения важно проанализировать те случаи, когда "публика" ошибалась- какие вербальные и невербальные компоненты заставили ее поверить в ложь

ЕГО СИЛЬНАЯ СТОРОНА

Цель упражнения: разминка, выработка умения говорить и выслушивать комплименты.

- Начнем сегодняшний день с игры. Бросая по очереди друг другу этот мяч, будем говорить о безусловных достоинствах, сильных сторонах того, кому бросает мяч. Будем внимательны, чтобы мяч побывал у каждого".

ЗАТО,..

Цель: снижение уровня фрустрации или стресса. Поиск возможных путей ее разрешения.

1) Тренер предлагает каждому участнику игры вкратце описать на листке бумаги какое-либо несбывшееся желание, какую-либо актуальную стрессовую или конфликтную ситуацию, неразрешенную на данный момент или запомнившуюся как трудноразрешимая (допускается анонимность авторства).

2) Затем все листки тренер собирает, перемешивает и предлагает участникам следующую процедуру обсуждения:

— каждая написанная ситуация зачитывается на группе и участники должны привести как можно больше доводов к тому, что данная ситуация вовсе не трудноразрешимая, а простая, смешная или даже выгодная с помощью связей типа:

«зато...», «могло бы быть и хуже!», «не очень-то и хотелось, потому что...» или «здорово, ведь теперь ...»;

— после того, как зачитаны все ситуации и высказаны все возможные варианты отношения к ним, тренер предлагает обсудить результаты игры и ту реальную помощь, которую получил для себя каждый участник.

ДАР ИМПРОВИЗАЦИИ

Цель упражнения: показать участникам важность такого качества как быстрота реагирования

В качестве материала участникам предлагаются слова. Каждый получает конверт с пятью карточками, на которых написаны опорные слова. Примеры слов:

- лес, цена, луна, знание, кран
- собака, дерево, деньги, ария, раковина
- рябина, столб, окно, дождь, проценты
- рубль, моряк, поле, птица, трамвай.

Только по сигналу очередной участник открывает свой конверт, достает карточку и сразу составляет вслух связный мини-рассказ. И так по очереди все участники. Задача - употребить все указанные в карточке слова.

КАЧЕСТВА

Цель упражнения: способствовать выработке у участников более объективной самооценки.

Каждый должен написать 10 положительных и 10 отрицательных своих качеств, затем проранжировать их. Следует обратить внимание на первые и последние качества.

КОМИССИОННЫЙ МАГАЗИН

Цель упражнения: - формирование навыков самоанализа, самопонимания и самокритики; - выявление значимых личностных качеств для совместной тренинговой работы; - углубление знаний друг о друге через раскрытие качеств каждого участника.

Предлагается поиграть в комиссионный магазин. Товары, которые принимает продавец - это человеческие качества, например: доброта, глупость, открытость. Участники записывают на карточку черты своего характера, как положительные, так и отрицательные. Затем предлагается совершить торг, в котором каждый из участников может избавиться от какого-то ненужного качества, или его части, и приобрести что-либо необходимое. Например, кому-то не хватает для эффективной жизни красноречия, и он может предложить за него какую-то часть своего спокойствия и уравновешенности.

По окончании задания подводятся итоги и обсуждаются впечатления.

На упражнение отводится 20-25 минут.

ЛИЧНЫЙ ГЕРБ

Девиз и герб являются такими символами, которые предоставляют возможность человеку в предельно лаконичной форме отразить жизненную философию и свое кредо. Это один из способов заставить человека задуматься сформулировать, описать и представить другим главные стержни свои; мировоззренческих позиций.

Упражнение начинается с выполнения известной методики "Кто я?" (инструкции человек должен ответить на указанный вопрос десятью разными словами или словосочетаниями). Это задание участники группы выполняют на специальных карточках, которые затем крепятся к груди. Присутствующие получают возможность свободно двигаться по комнате и читать карточки с ответами других членов группы.

Комментарий: Этот этап упражнения сам по себе имеет важный психологический эффект - люди знакомятся друг с другом и с теми способами, которые могут быть избраны для самопредставления, и всегда открывают нечто новое.

Сразу по завершении процедуры знакомства с карточными самопрезентациями участников ведущий может переходить к следующему этапу упражнения.

«Только что вы увидели, как велико разнообразие способов ответить на этот емкий вопрос "Кто я?". Кто-то в первых пунктах просто сообщает о своей принадлежности к человеческому роду - "гомо сапиенс", "человек" и подобное. Кто-то предлагает свои социальные характеристики - "студент", "начальник", "учитель", "мать". Кто-то подчеркивает наиболее ценные в себе качества - "интеллектуал", "добрая душа". Первые три ответа, пожалуй, и представляют отражение внешнего поверхностного слоя нашего Я-образа. Давайте и поработаем пока с этим поверхностным слоем, чтобы уточнить и прояснить для себя и других, что же представляет наш Я-образ в первом приближении.

Итак, подчеркните первые три ваши ответа на вопрос "Кто я?". Каждый из этих ответов отображает какую-то одну сторону вашей личности. Я прошу вас подумать именно с позиций этой стороны - каким мог бы стать ваш девиз, адекватный характеристике, сформулированной в первом пункте. В качестве девиза может выступить все что угодно - известный афоризм, пословица, строчка из песни или ваше собственное высказывание. Главное, чтобы он как можно точнее отражал суть, заложенную в вашей самохарактеристике. Запишите его на отдельном листе... Теперь обратитесь ко второму и третьему пункту, придумайте девизы к ним и также запишите их на отдельных листах... Хорошо. Следующее задание - к каждому пункту придумать какой-либо символ, воплощающий в форме знака внутреннее содержание самохарактеристики.»

Комментарий: вся эта работа по поиску и созданию девиза и символа к каждому из первых трех пунктов самохарактеристики является подготовительной к основному этапу упражнения, на котором участники должны будут обозначить свои главные девизы и символы в жизни.

«Все закончили? Спасибо. Читать девизы и показывать свои символы пока не нужно. То, что я скажу дальше, вам, наверное, покажется неожиданным. Есть ли среди нас люди, в жилах которых течет дворянская кровь древних родов?»

Комментарий: Вопрос действительно неожиданный и рассчитан на то, чтобы заинтересовать дальнейшей работой. Может оказаться, что в группе в самом деле обнаружатся потомки русских дворян. Замечательно! Они сумеют помочь вам в этой игре.

«Давайте немного пофантазируем. Вообразим, что и мы все принадлежим к знатным и древним родам и приглашены на праздничный бал в средневековый королевский замок. Благородные рыцари и прекрасные дамы подъезжают к воротам замка в золоченых каретах, на дверцах которых красуются гербы и девизы, подтверждающие дворянское происхождение их обладателей. Так что же это за гербы, и какими они снабжены девизами? Настоящим средневековым дворянам было значительно легче - кто-нибудь из их предков совершил выдающееся деяние, которое прославляло его, и отображалось в гербе и девизе. Его потомки получали эти геральдические атрибуты в наследство и не ломали голову над тем, какими должны быть их личные гербы и девизы. А нам придется самим потрудиться над созданием своих собственных геральдических знаков.

На больших листах бумаги с помощью красок или фломастеров вам нужно будет изобразить свой личный герб, снабженный девизом. Материал для его разработки у вас уже есть. Но может быть, вы сумеете придумать нечто еще более интересное и точнее отражающее суть ваших жизненных устремлений, позиций, понимания себя. В идеале человек, разобравшийся в символике вашего герба и прочитавший ваш девиз, смог бы четко понять, с кем он имеет дело.

Контур разделен на несколько областей. Постарайтесь учесть предназначение каждого участка герба и символически передать необходимую информацию.

Левая часть - мои главные достижения в жизни. Средняя - то, как я себя воспринимаю.

Правая часть - моя главная цель в жизни. Нижняя часть - мой главный девиз в жизни.»

Комментарий: На эту работу нужно выделывать не менее получаса. Будет неплохо, если рисование сопровождается спокойной медитативной музыкой. По окончании работы участники группы представляют свои гербы и девизы. Ведущий предупреждает, чтобы каждый фиксировал тех людей, чьи гербы и девизы схожи и созвучны их собственным. Во время представления участники могут задавать уточняющие вопросы друг другу. Затем участникам предлагается подойти к тому человеку, чьи герб и девиз в наибольшей степени сходны с их личными геральдическими атрибутами. Поскольку выборы не всегда взаимны, то могут образовываться кик пары, так и более многочисленные подгруппы.

«А теперь, прекрасные дамы и благородные кавалеры, обсудите в своих кружках, что именно вам показалось похожим и близким в ваших гербах и девизах, что в них является наиболее важным. Через пятнадцать минут каждая подгруппа должна будет представить всем остальным не только свои выводы, но и предложить общий - для членов подгруппы - символ и объединяющий вас девиз. Обращаю внимание, что не нужно рисовать общий герб - достаточно указать один общий для вас символ.»

Комментарий: Последняя оговорка - символ, а не герб - важна потому, что часто бывает очень трудно отразить объединяющие людей характеристики в гербе: ведь его чисти (достижения, представление о себе, цели) порой очень сильно разнятся между собой у разных людей и почти не поддаются состыковке. Впрочем, вариант создания общего герба вовсе не исключается. Это задание более трудное, но не менее выполнимое. Оно потребует лишь перехода на более высокую ступень абстрагирования от конкретики символов каждого отдельного участника. Например, достижение одного — высшее образование, а другого - овладение английским языком, могут быть синтезированы к качеству такого достижения, как получение системы знаний или победа над ленью.

Итоговый комментарий. После представления каждой подгруппой своих выводов об общих чертах гербов и девизов и новых выработанных ими коллективных символов и девизов происходит обсуждение всего упражнения и каждого из его этапов.

Следует особое внимание уделить таким вопросам.

Где профессиональное в девизе и гербе?

Если в гербе использовалась профессия, то почему, и если нет, то почему?

Можно ли девиз этой группы использовать как девиз специалиста?

Как влияет такой девиз на работу?

Как личное влияет на профессиональное и наоборот.

ПЕССИМИСТ ОПТИМИСТ ШУТ

Цель: создание целостного отношения человека к проблемной ситуации, получение опыта рассмотрения проблемы с разных точек зрения.

1) Тренер предлагает каждому участнику описать на отдельных листках в нескольких предложениях ситуацию, вызывающую у него стрессовое состояние или сильные негативные эмоции, либо ситуацию, которую участник затрудняется принять. Написанная история не должна содержать никаких эмоциональных описаний, — только факты и действия.

2. Далее участникам предлагается сдать свои листки с написанными историями тренеру для последующей работы (возможна анонимность).

3. Тренер зачитывает на группе все варианты стрессовых ситуаций, и группа выбирает 2-3 наиболее типичных, имеющих значимость для всех.

4. Тренер предлагает группе разделиться на три подгруппы и раздает каждой подгруппе по одной истории. Задание для подгрупп следующее: надо наполнить каждую историю эмоциональным содержанием — пессимистичным (для 1-ой подгруппы), оптимистичным (для 2-ой подгруппы) и шутовским (для 3-ей подгруппы). То есть, досочинить предложенную историю и дополнить ее деталями, свойственными Пессимисту или Оптимисту, или Шуту.

5. Далее от имени предложенных персонажей каждая группа зачитывает свою эмоциональную версию стрессовых событий.

6. После того, как зачитаны все ситуации и высказаны все возможные варианты отношения к ним, тренер предлагает обсудить результаты игры и ту реальную помощь, которую получил для себя каждый участник.

ПРОСЬБА

Как немало зависит от того, как попросить человека о каком-то одолжении, каким тоном, в какой обстановке, с каким настроением вы изложите свою просьбу. От этого, по существу, зависит — «быть или не быть». А между тем существует совсем небольшое количество приемов, которые могут значительно повысить вероятность выполнения вашей просьбы. Ну, давайте попробуем. Выберите себе партнера и пока в порядке шутки попросите его о некотором одолжении. Попросите у него на время, например, очки, авторучку. Можно что-то более существенное, можно попросить о каком-то одолжении с его стороны, но все зависит от той формы, в которой вы изложите свою просьбу. Собеседники всегда ценят тактичность, дипломатичность, а также оригинальность и находчивость. Трудно отказать в просьбе, если она исходит от друга, а ведь можно создать дружеское расположение к себе и совсем незнакомого человека. Если ваша просьба будет начинаться с комплимента, упоминания заслуг того, к кому вы обращаетесь, его авторитета и знаменитости, ваши шансы повышаются, а сам факт обращения к нему создает еще большую значимость, повышает авторитет и является большой честью для всех, кто к нему обращается. Это, конечно, размягчит жесткое сердце противника. Известно, что когда к мужчине обращается с просьбой женщина, можно ожидать большего успеха. Если за просьбой тут же следует, еще до получения ответа, косвенная признательность, благодарность за предстоящую услугу, уже трудно отказать. Итак, давайте попробуем. Выберите себе партнера, подойдите к нему, присядьте рядом и попробуйте, может быть начиная издали, попросить у него что-нибудь. Пожалуйста, начали. Так, спасибо, спасибо. Теперь просьба каждому подойти к ведущему со своими трофеями. Разумеется, их придется вернуть, но первенство все равно сохранится за тем,

кто набрал больше всего трофеев. Пожалуйста! Благодарим всех за участие, а особенно победителей.

Название. Коммуникативное упражнение "Разговор с конца"

Предназначение. Процедура группового психологического тренинга, направлена на освоение основных коммуникативных тактик.

Качества. Коммуникативная компетенция

Содержание

Ведущий тренинга вызывает двух добровольцев. Он объясняет, что сейчас будет разыгрываться необычная ролевая игра. В этой игре нарушены причинно-следственные связи, а точнее - сюжет разворачивается от конца к началу. Ведущий сообщает, что одному игроку (условное обозначение которого Х - "икс") он будет давать карточки с инструкциями. В них описывается как надо себя вести с другим игроком (У - "игрек").

Сначала ведущий дает Х карточку N5. Игрок Х разыгрывает свою часть. Игрок У разыгрывает свою (у него нет инструкции, поэтому он должен адаптироваться под поведение Х). Затем ведущий дает Х карточку N4. И так далее.

Называть себя игроками во время ролевой игры могут любыми именами, можно стандартными тренинговыми (указанными на бейджике). Карточки готовятся заранее, перед началом тренинга.

Пример 1

5. Вы выражаете радость по поводу того, что вам удалось договориться с У.
4. Вы говорите У, что не надо думать много, предложение-то хорошее.
3. Вы предлагаете взять У на себя дополнительные обязательства, например мыть полы в конце дня.
2. Вы отказываетесь повышать зарплату, ссылаясь на то, что другие работники будут завидовать.
1. Вы соглашаетесь со словами У о том, что он - хороший работник; про себя говорите, что и вы - ответственный руководитель.

Пример 2

5. Страшно ругаетесь. Говорите, что У всегда завидовал вашему уму и способностям. Поэтому не хочет помочь. А ведь вы всегда относились к У как к хорошему другу.
4. Спрашиваете, не может ли У одолжить немного денег в займы. Ненадолго, года на три.
3. Выражаете огорчение и даже возмущение, что У не проявляет заинтересованности в ваших делах.
2. Спрашиваете, готов ли У вложить деньги в выгодное мероприятие.
1. Вы сообщаете У, что нашли способ быстрого обогащения. Рассказываете об этом способе.

После разыгрывания каждой ролевой игры проводится анализ:

- Кто что понял из разыгрываемой сцены?
- Была ли у Х какая-то тактика?
- Каковы общие впечатления у игроков и наблюдателей?
- Как лучше строить разговор для достижения собственных целей?

Название. Тренинговая процедура "Спор"

Предназначение. Тренинговая процедура "Спор" предназначена для развития умения и навыков аргументирования, упорства в отстаивании своей точки зрения. Ведущий предлагает участникам тренинга свои заготовки - пары противоположных по смыслу высказываний, имеющих мировоззренческий характер (например "Мир беспощаден и несправедлив" - "Мир уже совершенен и безупречен").

Процедуру желательно проводить в тренинговой группе, с уже достаточно хорошо "разогретыми" участниками. Несмотря на кажущуюся простоту процедуры, неопытный психолог может допустить ошибку, выпустив группу из-под контроля, потому что в любой группе найдутся участники, которые с "пылом и жаром" будут отстаивать свои мировоззренческие убеждения. Поэтому необходимо перед процедурой чётко проговорить цель упражнения (развитие навыков аргументирования) и подчеркнуть игровой характер дискуссии.

Для подведения итогов понадобится доска (лист ватмана) и мел (маркеры).

Качества. Умение аргументировать. Настойчивость в споре

Содержание

Ведущий тренинга предлагает участникам упражнение на развитие умения и навыков аргументирования в споре, обретение некоторой настойчивости в споре. Можно рассказать про важность и того, и другого. Конечно, следует заметить, что в настойчивости следует знать меру, что настаивать надо не на своей правоте, а на важности аргументов, следовании логике. Очень важно подчеркнуть, что упражнение носит игровой характер, что не следует слишком серьёзно преследовать цель победить в мировоззренческом споре. Важно отметить, что если кто-то будет отстаивать чуждую ему точку зрения, то за это его ругать никто не будет, "тренинг для того и существует, что можно попробовать себе новые роли".

Ведущий предлагает следующие пары противоположных по смыслу мировоззренческих утверждений:

1а. Мир беспощаден и несправедлив

1б. Мир уже совершенен и безупречен

2а. Никакого духовного искательства не существует

2б. Духовный поиск – единственный смысл существования человека

3а. Человек спонтанен и способен выбирать. Свобода воли – основа развития

3б. Свобода воли – иллюзия. У человека нет выбора

4а. Необходимо работать над собой и меняться

4б. Развитие происходит само собой. Все совершенно и так

5а. Без Учителя невозможно найти Путь и пройти его. Для развития необходима

Школа

5б. Учитель не обязателен, более того, он только помеха на Пути. Школа это тупик

6а. Для развития необходимы строгие предписания и рекомендации

6б. Делай что хочешь и будет то, что будет

7а. Нет ни меня, ни тебя, никого, а просто Есть НЕЧТО

7б. Это НЕЧТО и есть я, ты и все остальные

8а. Описать мир невозможно и не нужно. Ум – главное препятствие для искателя

8б. Без описаний невозможно Постигание. Ум и понимание – необходимые условия

9а. Можно с уверенностью судить о том, что правильно делает человек, а что - нет

9б. Нельзя однозначно судить о правильности поступков человека

10а. Просветление - достойный ориентир для ищущего
10б. Просветление не может быть ориентиром, надо стремиться соответствовать Судьбе

11а. Главный девиз: "Профессионализм и Мастерство"
11б. Главный девиз: "Любовь, Безумие, Жажда"

12а. Существует жизнь после смерти
12б. Никакой жизни после смерти нет

Непосредственно перед тем, как вызвать к доске первую пару спорщиков, ведущий даёт "напутствия":

— бесполезно искать "золотую середину" между частями "а" и "б" каждого тезиса, а также пытаться их объединять;

— бессмысленны компромиссы "и то и другое верно", "смотря с какой стороны смотреть";

— не следует принимать одну и отвергать другую часть любого тезиса;

- прямо по ходу обсуждения спорщики могут прийти к какому-то важному для себя выводу, не следует пугаться каких-то новых ощущений и замыкаться в себе;

- помните, что один из лучших аргументом в споре - искренность, глубина переживаний.

Вызываются два спорщика. Если работа проводится в группе, где участники довольно робки, чтобы в одиночку отстаивать свою позицию, можно вызывать две группы спорщиков (по два или три человека в каждой). Дополнительным мотивирующим фактором может быть элемент соревновательности (после завершения дискуссии остальные участники группы голосуют за тот или иной тезис).

После того, как закончили выступать последние спорщики, проводится небольшой мозговой штурм, целью которого является собрать мнения о тех приёмах, которые помогли спорщикам одержать верх в дискуссии. Следует обратить особое внимание на то, что разбираются именно приёмы, а не личные качества спорщиков: каждый человек имеет опыт анализа личных качеств другого человека, но далеко не каждый в своей жизни занимался анализом коммуникативных тактик.

Упражнение «Прогноз погоды»

Занятие 8. Я-ЛИДЕР! Анализ работы школы лидерства. Чемодан лидера.

ель: реализация полученных знаний в различных игровых моментах, от теории к практике

Задачи: научиться применять полученные знания в различных ситуационных игровых моментах

Оборудование: бумага, карандаши, ручки.

Ход занятия:

В ходе заключительного занятия все изученные техники и методы применяются в коллективно-творческих игровых моментах.

1 этап

Импровизационная игра «Ковбой убил быка одним ударом»

Цель: настроить на активное доброжелательное участие игроков

2 этап

Разбивание участников на команды. Далее командам дается задание на развитие коммуникативных способностей.

Игра «Мост».

Оборудование: листы бумаги формата А4.

Ведущий делит всех участников на две группы: аборигены и миссионеры. Каждой группе отдельно от другой группы дается установка. Установка миссионерам. Племя аборигенов живет на острове, отдельно от всех цивилизаций. Миссионеры хотят построить мост для того, чтобы приобщить полудикое племя аборигенов к благам цивилизации. Ситуация осложняется тем, что никто не знает языка аборигенов.

Установка аборигенам.

Среди аборигенов выбирается вождь племени и дается установка на проявление усиленной агрессивности, так как в истории их племени уже был опыт общения с миссионерами, который не имел положительных результатов.

Цель игры - выполнить миссию: построить мост и уговорить аборигенов перейти по нему на «Большую землю».

Ход игры.

Участники делятся на две группы. Каждой группе после получения установки дается 5-7 минут на подготовку: обсуждение ролей в группе, выработка стратегии, аборигены могут при помощи подручных материалов принять соответствующий имидж дикарей. После подготовительного этапа миссионеры начинают свою работу (примерно через 15 минут).

По окончании работы проводится рефлексия занятия.

Удалось ли выполнить миссию?

Какие установки были получены группами?

Помогали эти установки или мешали работе?

Что такое установка?

Участники пробуют дать свое определение. Затем его дает ведущий: «Установка - готовность, предрасположенность субъекта, возникающая при предвосхищении им появления определенного объекта и обеспечивающая устойчивый целенаправленный характер протекания деятельности по отношению к данно-му объекту» (Петровский А. В.)].

Какие трудности встретились в работе, как они преодолевались?

Как установки проявляются в общении между разными народами?

Игры тренинга общения.

Цель — формирование навыков общения с разными группами людей.

Основные задачи тренинга — освоение активного стиля общения; совершенствование умений эффективного общения; формирование стиля доверительного общения; отработка навыков понимания окружающих людей.

Общение людей друг с другом — чрезвычайно сложный и тонкий процесс. Неэффективность в общении может быть связана с полным или частичным отсутствием того или иного коммуникативного умения, например, умения ориентироваться и вести себя в конкретной ситуации. Она может быть вызвана и недостаточным самоконтролем,

например, из-за неумения справиться с перевозбуждением, импульсивностью, агрессией и т. д. Каждый из нас учится этому в течение всей своей жизни, приобретая опыт, который часто связан с ошибками и разочарованиями. Можно ли научиться общению, используя для этого не только свой реальный опыт? Да, и сделать это можно при помощи игры. Игра — это модель жизненной ситуации, в частности, общения, в процессе которой человек приобретает определенный опыт. Кроме того, совершая ошибки в искусственной ситуации общения, человек не чувствует той ответственности, которая в реальной жизни неизбежна. Это дает возможность больше пробовать, проявлять творчество, искать более эффективные формы взаимодействия друг с другом и не бояться «поражения».

Позитивным моментом игровых упражнений является возможность получить оценку своего поведения со стороны, сравнить себя с окружающими и скорректировать свое общение в последующих ситуациях. Следует помнить, что намного легче заметить ошибки, неточности в общении своих близких, сотрудников, руководителей, чем свои собственные.

Предлагаемый тренинг способствует овладению приемами эффективного общения через игровые компоненты и технику активного слушания.

1. «Аборигены и инопланетяне»

Группа делится на две части. Первая подгруппа выходит за дверь, вторая рассаживается на стульях полукругом. Это аборигены. Вышедшие за дверь — инопланетяне, которым надо вступить в контакт с аборигенами и узнать как можно больше об их планете. Аборигены плохо знают язык и могут отвечать только односложно. Инопланетяне строят свои вопросы так, чтобы получить как можно больше информации об особенностях общения аборигенов.

Когда инопланетяне выйдут за дверь, ведущий дает инструкцию для аборигенов: «Кивок головой обозначает «нет». Слово «нет» обозначает «да». Слова «да» в речи аборигенов нет. Если в вопросе содержится слово «любовь», «любить», то аборигены выбрасывают вперед руку, показывая «класс».

Входят инопланетяне, садятся напротив. Время на вопросы-ответы — 10 минут. Когда время истекло, инопланетяне рассказывают, что они узнали от аборигенов и каковы особенности их общения.

По окончании игры группа садится в общий круг через одного и рефлексировать

3. «Дар убеждения»

Вызываются два участника. Каждому из них ведущий дает спичечный коробок, в одном из которых лежит цветная бумажка. После того как оба участника выяснили, у кого из них в коробке лежит бумажка, каждый начинает доказывать «публике», что она именно у него в коробке. Задача публики — решить путем консенсуса, у кого же именно лежит в коробке бумажка. В случае, если «публика» ошиблась, ведущий придумывает ей наказание (например, на протяжении одной минуты попрыгать).

Во время обсуждения важно проанализировать случаи, когда «публика» ошибалась — какие вербальные и невербальные компоненты заставили ее поверить в ложь.

Ролевая игра. Дигикон.

«Дигикон»

Порядок действий:

В соответствии с замыслом игры участники должны исполнять роли «узников» и «роботов» (то есть тех, кто ведет себя подобно механизмам). На каждую «камеру» с 3-7 «узниками» положено по одному «роботу». Таким образом, из 12 участников можно сформировать 3 «камеры» по 3 «узника» в каждой и к ним 3 «роботов». Снабдите каждого бумагой и карандашом.

1. Разбейте игроков на группы любой численности от 4 до 8 — размеры могут варьировать.

.2. В каждой группе попросите одного добровольца сыграть робота. Предложите «роботам» представить, что они являются механическими рабами, которые обязаны повиноваться своим хозяевам. Они могут видеть, слышать, двигаться и реагировать, но не умеют говорить.

3. Сообщите остальным, что они являются «узниками», заключенными в камеры, и поместите каждую группу в угол или возле стены, отгородив ее столами и стульями, чтобы получилась «камера».

Расположите «камеры» как можно дальше друг от друга. «Роботы» стоят снаружи, перед камерами своих хозяев, и ждут начала деятельности.

4. Обратите общее внимание на большой дверной ключ, который вы положите у всех на виду.

5. Ознакомьте всех со следующим сценарием. По ходу чтения он покажется сложным, но разъяснения займут всего несколько минут, и управлять игрой будет трудно лишь в первый раз. С каждым последующим разом она будет проходить все легче, и вы даже начнете украшать ее всякими фантастическими подробностями.

Сценарий

Вы все являетесь героями научно-фантастического рассказа. Одни — пришельцы из космоса, а другие — роботы. Земляне заключили всех пришельцев в тюрьму и заперли в камеры. Стража в любой момент может увести их на казнь. Единственная возможность для пришельцев убежать — приказать роботам принести ключ (лежит на виду), который подходит к двери каждой из камер. Но необходимо спешить, потому что неизвестно, кем окажутся пленники в других камерах — друзьями или врагами.

Те, кому удастся бежать, могут либо выпустить остальных, либо убить их.

Роботы могут заходить куда угодно, кроме камер. До того, как узники смогут воспользоваться услугами своих роботов, им придется создать их «память» и отдать последним ряд команд, которые нужно записать. К сожалению, «память» роботов способна удержать лишь 10 команд, каждая из которых состоит максимум из двух слов. Это единственные звуки, на которые роботы могут реагировать. Более того — команды не могут отдаваться на каком-либо известном языке; они должны состоять из бессмысленных слов: например «зин» — «иди вперед» или «чат» ~ «иди назад». Это продиктовано тем, что в каждой камере сидят представители различных цивилизаций, у которых нет общего языка, и потому им приходится его изобретать.

В каждой камере группа заключенных должна выработать свои условные команды и занести их в «справочные таблицы» соответствующих роботов, чтобы затем им можно было приказать пойти, взять ключ и принести его в камеру. Таким образом, роботы реагируют на ряд заранее определенных команд.

Эти команды, когда их усвоят, можно повторять и отдавать в любой последовательности.

Однажды сформированную память роботов нельзя изменить.

Когда вы покончите с объяснениями, кратко ответьте на вопросы и убедитесь, что все понимают, что им нужно делать. Затем дайте «узникам» 5 минут на формирование «памяти» «роботов». Каждая «камера» должна обсудить, какие «слова» будут означать команды для «роботов», и записать их вместе с переводом на «нормальный» язык. Вы же продолжаете следить за ходом работы, никоим образом не вмешиваясь и тем более не встречая со своими предложениями. Если вы играете с международной группой, то почти наверняка обнаружите, что как минимум одна из команд берет слова из реально существующего — непонятного другим — языка, на котором говорит кто-либо из ее членов: например, баскского или тамильского. Такое разрешается.

По истечении 5 минут удалите всех роботов из комнаты.

После этого объявите, что стражники сделали в тюрьме кое-какие перестановки, и не немало сдвиньте мебель — например, перетащите стол на середину комнаты и скажите, что это туннель, по которому роботам придется ползти за ключом. Добавьте еще несколько препятствий, чтобы роботам пришлось, например, через что-то перелезть.

Если хотите, можете переключать ключ с места на место, а если вы играете в «Дигикон» с очень умной группой, то можете позволить себе настоящую «подлость» и положить ключ туда, где «роботам» будет трудно его увидеть.

После такого отдельные «узники» придут в полное смятение, поскольку им наверняка и в голову не приходило ввести в «память» роботов слова «ползти» или «перелезть». Успокойте их и посоветуйте «стараться изо всех сил».

После того как «пленники» уяснят последовательность действий, которые необходимо выполнить их «роботам», чтобы добыть ключ, пригласите «роботов» подойти к вам, заберите у них «шпаргалки», перемешайте их и снова раздайте так, чтобы ни у одного из них не оказалось в руках первоначального варианта. Это наверняка посеет панику как в рядах «роботов», так и «пленников». Вы же прокомментируйте свои действия тем, что роботы — всего лишь машины, и неважно, чьим командам они подчиняются.

10. Объясните, что теперь «роботы» готовы к действию.

В первый момент все игроки будут в замешательстве, но спустя время кто-либо из «узников», а может быть, сразу несколько, начнут выкрикивать команды из своих списков. «Роботы» примутся лихорадочно изучать собственные списки, чтобы выяснить, чьи в них проставлены команды и что они означают. В конце концов, кто-нибудь из них узнает «свою» команду и отреагирует на нее, что подстегнет других игроков, и начнется гонка. Может подняться страшный шум, на «роботов» посыплются приказы, брань и одобрительные возгласы. В общей суматохе и напряжении играющие могут немало подзабыть правила, так что сохраняйте бдительность и держите в узде наиболее ретивых игроков. Возможно, вам придется заталкивать людей назад в «камеры», проверять «словари», если у вас возникло подозрение, что «роботы» откликаются более чем на 10 командных слов, и запрещать команды, заставляющие «роботов» нападать друг на друга. При работе с молодежной группой лучше всего предупредить, что если один «робот» дотронется до другого, то оба немедленно «замрут» до тех пор, пока не поступит команда разойтись.

Возможно, что непосредственно вам придется подать сигнал об окончании игры, поскольку игроки в пылу борьбы могут не заметить, что один из «роботов» уже захватил ключ, и его команда побеждает, а даже если и заметят, то, часто, войдя в раж, продолжают «направлять» своих «роботов», полагая, что именно трудности по преодолению препятствий — наиболее важная часть игры. Или, наоборот: некоторые игроки могут сдать задолго до финала, расценив свой «словарь» как никуда не годный. Однако такое решение может быть опрометчивым, поскольку, при наличии творческого подхода, даже очень бедный словарный запас можно использовать самым удивительным образом.

Рефлексия курса. «graffiti» отзывы о пройденном курсе

«Чемодан лидера» каждому участнику дается лист бумаги и ручка, в начале листа каждый участник пишет свое имя и фамилию и передает ее участнику по кругу, где каждый пишет свое пожелание, затем загибает лист и передает другому. Лист читается после занятия по желанию участника.

Занятие 9. Я-ЛИДЕР! Анализ работы школы лидерства. Чемодан лидера.

ель: реализация полученных знаний в различных игровых моментах, от теории к практике

Задачи: научиться применять полученные знания в различных ситуационных игровых моментах

Ход занятия: Поводим тест **Лидер ли ты? (Методика самооценки лидерских качеств)**

Инструкция: если ты полностью согласен с приведенным утверждением, то рядом с номером вопроса поставь цифру «4»; если скорее согласен, чем не согласен - «3»; если трудно сказать - «2»; скорее не согласен, чем согласен - «1»; полностью не согласен - «0».

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.
5. Я легко могу убедить в чем-либо моих товарищей.
6. Я знаю, как вовлечь моих товарищей в общее дело.
7. Мне не трудно добиться того, чтобы все хорошо работали.
8. Все знакомые относятся ко мне хорошо.
9. Я умею распределять свои силы в учебе и труде.
10. Я могу четко ответить на вопрос, чего хочу от жизни.
11. Я хорошо планирую свое 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 я организую, были дружными.
17. Если у меня плохое настроение, я могу не показывать 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 все получается.
23. Хорошо чувствую настроение своих товарищей.
24. Я умею поднимать настроение в группе своих 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, перебираю различные варианты.
29. Я умею заставить любого человека делать то, что я считаю нужным.
30. Умею правильно подобрать людей для организации какого-либо дела.
31. В отношениях с людьми я достигаю взаимопонимания.
32. Стремлюсь к тому, чтобы меня понимали.
33. Если в моей работе встречаются трудности, то я не опускаю руки.
34. Я никогда не испытываю чувства неуверенности в себе.
35. Я стремлюсь решать все проблемы поэтапно, не сразу.
36. Я никогда не поступал так, как другие.
37. Нет человека, который устоял бы перед моим обаянием.
38. При организации дел я учитываю мнение товарищей.
39. Я нахожу выход в сложных ситуациях.
40. Считаю, что товарищи, делая общее дело, должны доверять друг другу.
41. Никто и никогда не испортит мне настроения.
42. Я представляю, как завоевывать 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. Я умею находить общий язык с людьми.
48. Мне легко удается сплотить моих товарищей вокруг какого-нибудь дела.

Ключ

Сосчитай сумму баллов по каждой строке:

- 1) Умение управлять собой (№ вопроса, 1,9, 17, 25, 33).

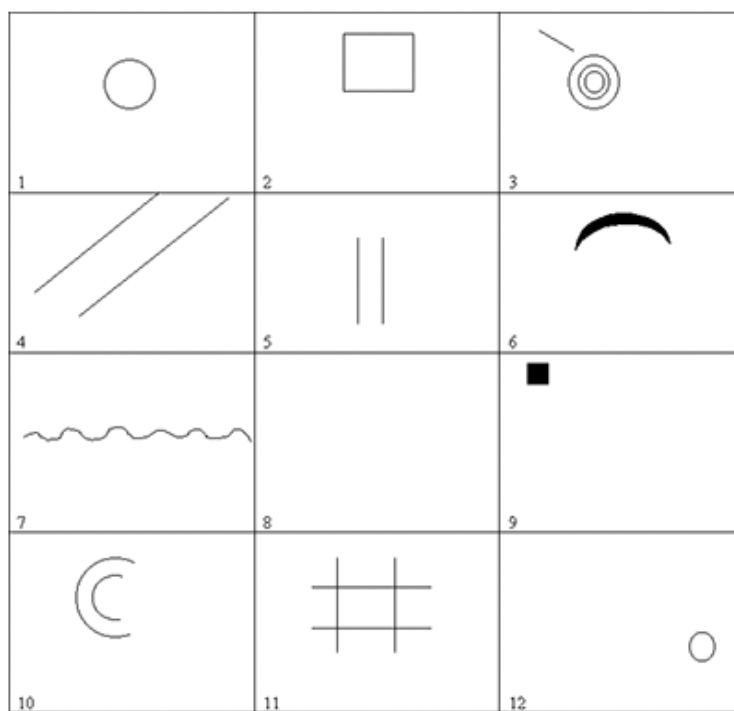
- 2) Осознание цели (знаю что хочу) (№ 2, 10, 18, 26, 42).
- 3) Умение решать проблемы (№ 3, 11, 19, 35, 43).
- 4) Наличие творческого подхода (№ 4, 12, 20, 28, 44).
- 5) Влияние на окружающих (№ 5, 13, 21, 37, 45).
- 6) Знание правил организаторской работы (№ 6, 14, 30, 38, 46).
- 7) Организаторские способности (№ 7, 23, 31, 39, 47).
- 8) Умение работать с группой (№; 16, 24, 32, 40, 48).
- 9) Шкала искренности (№ 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41).

Интерпретация: если сумма в каждой строке 1-9, меньше 10 – качество развито слабо, его нужно совершенствовать; если больше 10 - качество развито средне; от 15 и более - развито сильно. По шкале искренности: если сумма больше 10 - тест недействителен.

Тест «Нарисуем свой характер»

Инструкция: перед вами 12 квадратов с незаконченными рисунками, нужно дорисовать все то, что вам захочется и покажется необходимым.

Интерпретация (только важных для лидерства качеств):



1. Отношение к себе и представление о себе: улыбающаяся или смешная рожица, фигурка – свидетельствует о хорошем чувстве юмора, дипломатичности и широкой натуре; солнце – часто берет на себя роль лидера.

2. Общительность: изображение чего-то выходящего за пределы внутреннего квадрата – беспокойный, экстравертированный характер; одинокий домик или символ жилища – признак тоски по домашнему теплу; рисунок расположен во внутреннем квадрате и вне его – интересы в правильной пропорции делятся между домом и окружающим миром.

3. Целеустремленность: стрела, летящая в цель, то есть мишень – развитое честолюбие и способность упорно работать для достижения своей цели; рисунок дополнен другими линиями или стрелами – честолюбие, но не уверенность в своей цели; что-то иное, не похожее на символы стрелы и мишени – возможно, неуправляемый, мятежный человек.

4. Дружба: много значков, изображений, рисунков означает много друзей.

5. Неактуально.

6. Особенности общения: подчинение рисунку означает обладание редкой способностью быстро и легко располагать к себе чужих, незнакомых людей; непринятие рисунка (угловатый геометрический узор) – в отношениях с обществом, возможно, преобладают стремление к власти, обладанию, диктату.

7. Уверенность: рисунок над расположенной посередине волнистой линией – чувство безопасности; если наоборот – мало веры в свои силы; изображение утопающего или тонущего предмета – тревожит будущее; цепочка или линейный орнамент – способность упорно трудиться, сознательно, редкими ошибками.

8. Интересы: то, что вы изображено в пустом квадрате, обозначает круг интересов.

9. Дисциплинированность: подчинение рисунку, дополнив его квадратами или другими геометрическими фигурами, так что получился симметричный узор – дисциплинированность и умение организованно работать в коллективе; квадратик черного цвета заштрихован, картинка с кривыми линиями, несимметричная и непохожая на правильное геометрическое построение – нет склонности признавать авторитеты, упрямство и настойчивость.

10. Независимость: круги просто замкнуты – постоянно необходима защита и поддержка, предпочитает не решать ничего самостоятельно; незамкнутые круги – независимость, наличие в жизни определенных целей; человеческое ухо – скрытный характер.

11. Соперничество: рисунок выглядит как элемент какой-либо настольной игры – наличие в характере духа соревнования, некоторой напористости.

12. Фантазия: точки использованы как составная часть картинка (муравей, заячий хвост, зерна, которые клюют птицы и т. п.) – соответствующее воображение; затушеванные точки или соединены в круг – логическое мышление и практический склад ума.

Игра по станциям «Чемодан лидера»

Цель: выявить лидеров коллектива и содействовать его сплочению.

Задачи:

1. Развитие творческих и организаторских способностей подростков.
2. Познание основных идей и принципов деятельности лидера – организатора.
3. Развитие навыков работы в группе, команде.

Участники: группы по 5-15 человек.

Форма одежды: спортивная одежда и обувь, позволяющая легко и свободно двигаться.

Порядок проведения игры:

1 часть – организационная:

Открытие, сбор команд

Знакомство с правилами игры «Чемодан лидера»

Получение маршрутных листов

Старт

2 часть – основная:

Работа игровых станций

3 часть – заключительная:

Подведение итогов

Условия игры «Чемодан лидера»:

Каждая группа получает маршрутный лист – групповую карту следования по игровым станциям.

Команды, выполняя предполагаемые руководителями станций задания, получают оценку. Оценивается участие всех членов группы, оригинальность мышления, скорость выполнения задания, творческий подход, умение лидеров организовать работу в команде.

В ходе игры руководители станций по результатам выполнения заданий выделяют из каждой группы одного представителя, обладающего наиболее яркими организаторскими способностями и лидерскими качествами.

На последней станции команде выдается предмет, который в последствии будет передан одному самому яркому лидеру из команды, таким образом, собирается «чемодан» лидера. «Чемодан» передается группе, которая будет сформирована из самых ярких лидеров каждого класса по окончанию игры.

Работа игровых станций:

Основной блок игры включает в себя работу нескольких станций. Каждая станция делится на две части:

Выполнение упражнения из «веревочного» курса

Цель: создание и сплочение группы, повышение взаимного доверия и поддержки.

«Веревочный» курс – это серия специально подготовленных упражнений для малых групп, используемых в программах лидерской направленности. На примере увлекательных, но довольно сложных упражнений коллектив учится решать общую задачу, вырабатывая тактику и стратегию ее решения. Участников «веревочного» курса просят рассматривать прохождение веревочного курса, как метафору жизненных ситуаций, и когда человек обнаруживает, что он может преодолеть себя, мобилизовав для этого всю свою энергию, то, в конечном счете, это позволяет ему выйти на новые рубежи в своей профессиональной и личной жизни.

После выполнения упражнения из «веревочного» курса команда переходит ко второй части игровой ситуации.

Конкурсное задание

Цель: выявление у участников игры творческих и спортивных возможностей, интеллектуальных и организаторских способностей.

Конкурсные задания – специально подобранные задания, выявляющие уровень знаний, умений и навыков участников в преодолении разных жизненных ситуаций, как в личной жизни (умение быть интересным окружающим людям - веселым, умным, спортивным, находчивым и т.д.), так и в профессиональном плане (умение выйти из разных ситуаций, отстаивать свою точку зрения, знание правил и законов общества, навыки публичного выступления и т.д.)

В конце игры начинает работу «Совет», состоящий из руководителей игровых ситуаций. На совете руководители станций совещаются, формируют команду, выделяют одного лидера и объявляют об итогах игры.

Игровые станции

Станция № 1:

1. «Здравствуй!»

Все участники встают лицом в круг, плечом к плечу. Водящий идет по внешней стороне круга и задевает одного из играющих. Водящий и игрок, который задет, бегут в разные стороны по внешней стороне круга. Встретившись, они должны пожать друг другу руки, сказать «Здравствуйте!», называть по очереди свое имя и обменяться комплиментами. Затем пытаются занять свободное место в кругу. Тот, кто остался без места становится, водящим. Игра продолжается не более трех минут.

2. «Имидж лидера»

Предлагается ребятам дать определение понятию «лидер» и создать образ лидера, что включает словесное описание личностных и профессиональных качеств, внешнего вида, стиля поведения, одежды, отличительных знаков и т.п.

Станция № 2:

1. «Паутина»

Вам потребуется веревка длиной 1 0-15 метров, 2 стойки около 1,5 метров.

Между двумя стойками или деревьями натягивается веревка в виде ячеек. Команде предлагается переправиться сквозь паутину, не задевая нитей. В каждую ячейку может пройти не более 2-х человек. В общем, количество участников следует поделить на количество ячеек. Если хоть один игрок задел нить, вся команда начинает выполнять упражнение снова.

2. «Ринг ситуаций»

Команде предлагается разделить на две группы. Первой группе дается задание придумать конфликтную ситуацию, а второй группе - разрешить ее. При этом нужно найти вариант сотрудничества с оппонентом, не обидев другую сторону, отстояв свою точку зрения.

Станция № 3:

1. «В ногах правды нет».

Количество стульев соответствует количеству участников. Стулья расставляются кругом так, чтобы их можно было обойти. Всей группе необходимо сесть на стулья, встать за спинку стула, поднять на уровень груди, опустить, пройти на исходное место и сесть на стул. Все движения выполняются одновременно, повторяются несколько раз в ускоряющемся темпе. Во время выполнения упражнения разговаривать нельзя ни между собой, ни с ведущим, даже если он открыто провоцирует на разговор.

2. «Ждите ответа...»

Участникам предлагается ситуация, где человек, от которого зависит решение по каждому для вас делу, вопросу не находит времени для вас и вашей темы. Сроки вас подгоняют, а у этого человека все еще нет решения. Ваши действия. Оценивается оригинальность аргументов и фактов, которыми апеллирует команда, а также настойчивость, умение держать «марку», дружелюбие и терпение.

Станция № 4:

1. «Ха!»

Для этой игры необходима площадка, на которой все участники смогли расположиться лежа. Сначала укладывается один участник, затем другой ложится головой ему на живот, третий головой на живот второму и так до тех пор, пока все не устроится на полу. Первый участник произносит слово «Ха!», второй - дважды, третий - три раза и так до последнего игрока. Главная задача - не ошибиться в количестве слов и не засмеяться. Если правила

нарушены, игра повторяется до тех пор, пока последний игрок не произнесет нужное количество слов «Ха!».

2. «Должны смеяться дети!»

Участникам предлагается придумать и разыграть юмористическую миниатюру, вспомнив смешной случай (ситуацию) из школьной жизни.

Станция № 5:

1. «Бревно»

Вам понадобится бревно или скамейка. Вся группа встает на бревно в определенном порядке (по цвету глаз, по росту, чередуясь - мальчик, девочка). Членам группы необходимо поменяться местами: первый должен занять место последнего, второй последнего и т.д. во время выполнения задания нельзя становиться на землю. Если хотя бы один человек коснется земли, вся группа возвращается на исходную позицию и выполнение упражнения начинается заново.

2. «Движение – жизнь! Или книга спортивных рекордов»

Ребятам предлагается назвать виды спорта, которыми они увлекаются, назвать спортивные достижения, которых они достигли. Продемонстрировать (если возможно) свои спортивные способности. Руководитель станции самые интересные рекорды фиксирует в «Книге спортивных рекордов».

Станция № 6:

1. «Гусеница»

Для работы станции необходима площадка - длинный чистый коридор. Все выстраиваются цепочкой друг за другом, и каждый участник подает правую руку между своих ног соседу, стоящему сзади, а левой берется за ладонь впереди стоящего. Образовалась цепочка, напоминающая гусеницу. Теперь нужно попробовать пройти вперед, не разрывая цепочки! Затем назад! Внимание! Самое сложное задание - двигаясь назад, вся гусеница должна оказаться лежащей на полу: сначала укладывается на пол последний участник, проходя над последним ложится предпоследний и так пока все не лягут. Руки не расцеплять - это главное правило!!! Если оно нарушается, все начинается с начала.

2. «Это! Это! Это!»

Так как выполнение упражнения «гусеница» требует от участников значительных затрат энергии, терпения, внимания и сил вторая часть предполагает не задание, а игру. Седьмое чувство или «Это! Это! Это!».

Вам понадобится повязка и стул. Непременным условием игры является участие юношей и девушек вместе. Игра направлена на установление эмоционально положительного настроения между юношами и девушками.

Станция № 7:

1. «Островок»

Всех участников ведущий просит разместиться на предлагаемой территории. Затем территория сокращается, а количество участников и задание устоять на островке остается прежним.

2. «Игротека»

Придумать или вспомнить игру и провести ее.

Станция № 8:

1. «Сидячий круг»

Участники встают в круг, прижимаясь друг к другу плотно плечами. Затем ведущий просит ребят развернуться в одну сторону так, чтобы каждый участник увидел затылок впереди стоящего человека. Затем сделать шаг вовнутрь круга. Следующие задание - придумать фразу или вспомнить какую-нибудь песню и спеть. Но прежде, чем участники начнут петь или говорить фразу попросить всех на три счета присесть друг другу на колени и в таком положении пройти по кругу.

2. «Публичное выступление»

Участникам предлагается выступить перед аудиторией с речью на одну из следующих тем: «Современный подросток и общество», «Счастливый человек - кто он?». «Я и мои друзья», «Портрет идеального вожакого», «Будущее России»

Станция № 9:

1. «Поиск»

Упражнение выполняется в закрытом помещении. Всей группе завязывают глаза и предлагают найти ленту и сделать из нее равносторонний треугольник. Затем всем нужно взяться за ленту и снять повязки.

2. «Мир, в котором я живу...»

Предлагается выявить молодежные проблемы, которые существуют в школе, районе, городе, России, постараться найти причины их возникновения и возможные пути их решения.

Станция № 10:

1. «Слепец и поводырь»

Ребята произвольно разбиваются на пары. Одному из партнеров завязывают глаза (слепец), другой (поводырь) водит его по комнате, помогая избежать столкновения с другими парами, а так же помогает достичь того места, которого он пожелает. Меняются ролями. Затем выбирается из всей группы один поводырь, которому будет оказано доверие всей командой - водить слепых. Маршрут определяется руководителем станции. Когда идет парная игра - между собой пары сталкиваться не должны!

2. «Бумеранг»

Предлагается участникам выявить наиболее важную социальную проблему, существующую в районе. Придумать и разработать проект (акцию), которая поможет решить данную проблему. Например, одинокие пожилые люди, дети с ограниченными возможностями, подростки с девиантным поведением и т.п.

Помните, что на работу одной станции выделяется до 10 минут, не более! Перед выполнением упражнения «веревочного» курса участникам дается время на выработку стратегии, не более 1 минуты. Во время работы на станции участникам запрещается спорить с руководителем станции.

В конце занятия проводится анкетирование. Ритуал «Прощания» Огонек.