Министерство социального развития Саратовской области

**Государственное автономное учреждение Саратовской области**

**«Центр реабилитации «Пугачевский»**

Детский оздоровительный лагерь «Жемчужинка»

|  |  |
| --- | --- |
| **«СОГЛАСОВАНО»**  Начальник ДОЛ «Жемчужинка»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.В. Рыженков  «\_\_\_» мая 2013 года | **«УТВЕРЖДАЮ»**  Директор ГАУ СО  «ЦР «Пугачевский»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Герасимов  «\_\_\_» мая 2013 года |

**ПРОГРАММА**

детского объединения

**«Лидерский потенциал»**

**Программа дополнительного образования**

Возраст детей: **12-15 лет**

Срок реализации: **21 день (летняя оздоровительная смена)**

Педагог дополнительного образования **Геращенко Сергей Андреевич**

Пугачев

2013 год

Оглавление

Пояснительная записка3

План-сетка программы на смену9

Алгоритм развития смены (по И.И. Фришман)10

Методическое обеспечение программы11

Методика «Лидер-ведомый»39

Список литературы42

**Пояснительная записка**

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости его организаторских и коммуникативных качеств. Обобщенный портрет настоящего лидера таков. Это волевой человек, он способен преодолевать препятствия на пути к цели; настойчив, умеет разумно рисковать. Терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу; инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Лидер независим; психически устойчив, не дает увлечь себя нереальными предложениями; хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям; самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи; требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу; критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны. Он надежен, держит слово, на него можно положиться; вынослив, может работать даже в условиях перегрузок; восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами; стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальной ситуации; оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам; способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя; способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать, и подбодрить.

Для современного общества актуальна потребность в социально-активной позиции детей и молодежи. В условиях перехода на новые стандарты образования главенствующие задачи включают в себя формирование позитивных лидерских качеств личности ребенка, через включение его в различные виды деятельности на всех этапах социализации. Проблемы формирования социально-активной позиции обусловлены рядом факторов:

* + размытостью ценностных ориентиров в ближайшем окружении ребенка;
  + отсутствие ценностей системы в организации воспитательного пространства социума;
  + негативность к самостоятельным действиям, потребность воспитанников в перекладывании ответственности за решение проблем на взрослых.

Для того чтобы дети смогли эффективно пользоваться своими гражданскими правами, выполнять общественные обязанности необходимо помочь им в достижениях этого уровня социальной зрелости, который определит их потребность в развитии лидерских качеств, поможет осознать необходимость активной жизненной позиции. В настоящее время решение этой задачи возможно через систему детских общественных и творческих объединений, чтобы подрастающее поколение в будущем могло бы взять на себя ответственность за решение задач экономического, политического и культурологического характера.

Подрастающее поколение, как показала практика, не всегда правильно трактуют понятие «активная жизненная позиция», а иногда даже затрудняются дать определение. В ходе реализации программы у учащихся должны быть четко сформировано данное понятие как - формирование позитивного отношения к жизни и умения организовывать людей, единомышленников.

Материалы программы, практические занятия призваны создать условия для социального, культурного и профессионального самоопределения, творческой самореализации личности, используя различные виды деятельности, помочь определить стратегию и тактику работы с организаторами коллективной жизни лагеря. Программа несет в себе как обучающую, так и воспитательную функцию, реализация которых призвана сформировать лидерскую позиции учащихся с помощью определенной системы знаний, умений, навыков, приобщить их к организационной и управленческой культуре.

**Цели и задачи программы**

Образовательная программа «Лидерский потенциал» (далее – программа) предоставляет возможность создать благоприятные условия для развития и проявления лидерских качеств детей в различных областях интеллектуальной и творческой деятельности.

Программа имеет социально-психологическую и культурологическую направленность и предполагает апробацию форм и современного содержания обучения через:

* изучение психологических основ управления, манипулирования массовым сознанием;
* формирование личностных качеств.

Программа является **профессионально-прикладной**. Жизненные планы, ценностные ориентации, интересы и намерения детей среднего и старшего возраста различаются, но совпадают в главном – каждый хочет занять достойное место в жизни. Профессионально-прикладная направленность программы обеспечивает формирование навыков и умений руководства.

**Цель программы:** создание благоприятных условий для выявления, развития и поддержки лидерских качеств детей в различных областях интеллектуальной и творческой деятельности.

**Задачи программы:**

**Образовательные**: помощь в формировании лидерских качеств воспитанников, навыков и умений руководить, психологической и коммуникативной культуры, способности к рефлексии;

**Развивающие:** помощь в развитии аналитического и критического мышления, самооценки, навыков работы в группе, в команде; творческих и интеллектуальных способностей; эмоциональной устойчивости в сложных жизненных ситуациях, воли и настойчивости; умения самокритично относиться к себе;

**Воспитательные:** создание условий для нравственного становления воспитанников, мотивации к социально значимой деятельности, активизации самоуправления, благоприятного психологического климата, снижения уровня тревожности в детском коллективе.

**Коммуникативные:** построение прочного диалога между педагогическим отрядом и детьми (реализуется в соответствии с алгоритмом развития лагерной смены по И.И. Фришман).

**Психологическое обеспечение** программы включает в себя следующие компоненты:

* создание комфортной, доброжелательной атмосферы на занятиях;
* проведение психологического тестирования воспитанников с целью выявления личностных установок;
* побуждение учащихся к практической и творческой деятельности;
* применение индивидуальных, групповых и массовых форм на занятиях.

**Предполагаемый результат**

После обучения в рамках программы воспитанники получают управленческий опыт, активизируют свою жизненную позицию, вырабатывают определенный подход к решению сложных социально-психологических проблем.

Ключевые навыки и умения, формируемые у воспитанников в ходе реализации программы:

* аналитические (умение мыслить критически, анализировать и оценивать идеи, информацию, суждения, отбирать наиболее продуктивные, делать собственные выводы и заключения);
* проектировочные (умение планировать деятельность: собственную, коллективную; осуществлять выбор целей и механизмов их достижения);
* коммуникативные (умение работать в команде, организовывать деловое и эмоциональное взаимодействие, решать коммуникативные проблемы);
* рефлексивные (умение осуществлять «самонаблюдение», выстраивать процессы самокоррекции, саморазвития);
* исследовательские (умение видеть проблему, пути и механизмы ее решения, генерировать идеи и др.).

**Учет возрастных особенностей детей**

Программа рассчитана на детей среднего и старшего возраста.

В процессе обучения активно используется психологический материал, направленный на формирование определенных личностных установок.

Содержание программы дает ребенку возможность развиваться в практической деятельности – воспитанники приобретают конкретные организаторские умения и навыки.

**Специфика экспериментального подхода к организации воспитательного процесса**

Суть экспериментального подхода к содержанию и формам организации воспитательной деятельности в рамках программы: выявление, развитие и поддержка лидерских качеств воспитанников в различных областях интеллектуальной и творческой деятельности (психология, избирательное право, журналистика и др.).

Содержание деятельности воспитанников предусматривает обязательное участие лидеров и активистов в деятельности своего отряда, межотрядное сотрудничество, сотрудничество с педагогическим отрядом и администрацией лагеря.

Реализация образовательной программы рассчитана на 21день (летнюю оздоровительную смену).

В объединение принимаются все желающие, без специального отбора.

**Основные принципы при реализации программы**

Принципы организации воспитательного процесса по программе:

* **принцип гуманизации и демократизации педагогических отношений.** Личностные отношения (любовь к детям, заинтересованность в их судьбе, оптимистическая вера в ребенка, сотрудничество, мастерство общения) являются важнейшим фактором, определяющим результаты учебно-воспитательного процесса;
* **принцип интенсивного восприятия** предполагает максимальное использование сенсорных каналов и разнообразное их сочетание. Такое многоканальное восприятие дает воспитанникам возможность лучше узнать себя, позволяет найти способы решения ранее выявленных проблем, открывая путь к развитию;
* **принцип открытого общения.** Педагог говорит учащимся о чувствах, мыслях, ощущениях, которые вызывает у него тот или иной процесс или явление. Это способствует формированию доверительных отношений, располагает к высказыванию собственных чувств, позволяет вовлечь ребят в дискуссию, помогает созданию ситуации успеха;
* **принцип природосообразности** – необходимо учитывать природные задатки ребенка и, опираясь на них, создавать максимально благоприятные условия для выявления его способностей;
* **принцип психологической комфортности** предполагает охрану   
  и укрепление психологического здоровья ребенка;
* **принцип систематичности**, т. е. наличие единых линий развития   
  и воспитания.

**План-сетка программы «Лидерский потенциал»**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Стадия с позиции развития команды «Ориентация»** | | **Стадия с позиции развития команды «Разочарование»** | | | **Стадия с позиции развития команды «Интеграция»** | |
| 1 день | 2 день | 3 день | 4 день | 5 день | 6 день | 7 день |
| **Мероприятие:**  АРТ-методика | **Мероприятие:**  Интерактивная игра «Лидер» (по отрядам), игра «Веревочка» | **Мероприятие:**  Коммуникативно-политическая игра «Защита цвета» | **Мероприятие:**  Измерение эмоционально-психологического климата отрядов | **Мероприятие:**  Самотестирование «Лидеры бывают разные» | **Мероприятие:**  Упражнение «Мой идеальный мир» | **Мероприятие:**  Упражнение «Фломастеры» |
| ***ДЕНЬ ЗАЕЗДА. УСТРОЙСТВО*** | ***ОБЩИЙ РАЗГОВОР. ОТКРЫТИЕ СМЕНЫ*** | ***КРИТИЧЕСКИЙ ДЕНЬ*** | ***ПОДГОТОВКА К ДЕЛУ*** | ***СМЕНА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ*** | ***ДЕНЬ АКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ*** | ***КРИТИЧЕСКИЙ ДЕНЬ. ОБЩИЙ РАЗГОВОР.*** |
| **Практический результат: знакомство с отрядами, выявление лидеров** | | **Практический результат: формирование определенного стиля самоуправления в отряде** | | **Практический результат**: **составление объективной картины деятельности отряда, настроения детей** | | |
| ***Зона жесткого лидирования*** | | | ***Зона мягкого лидерства*** | | | |
| **Стадия с позиции развития команды**  **«Производство»** | | | | | | |
| 8 день | 9 день | 10 день | 11 день | 12 день | 13 день | 14 день |
| **Мероприятие:**  Упражнение «Башня», тренинг личност. роста «Муха в квадрате» | **Мероприятие:**  Упражнение «Мост» | **Мероприятие:**  Упражнение «Скульптура идеального лидера» | **Мероприятие:**  Упражнение «Выбор», тренинговое занятие «Социодрама» | **Мероприятие:**  Методика «Конфликтная ли Вы личность?» | **Мероприятие:**  Упражнение «Акулы», тренинг «Карабас» | **Мероприятие:**  Упражнение «Аукцион лидерских качеств» |
| ***ТАЙНА*** | ***ИНТЕРЕС ДРУГ***  ***К ДРУГУ*** | ***СМЕНА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ*** | ***КРИТИЧЕСКИЙ ДЕНЬ.*** | ***ДЕНЬ*** ***“ИСПЫТАНИЙ”*** | ***СМЕНА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ*** | ***РАЗГОВОР О КАЖДОМ*** |
| **Практический результат**: **сплочение отрядного коллектива, развитие производственной деятельности лидеров и актива отрядов, улучшение психологического климата внутри отрядов** | | | | | | |
| ***Зона жесткого взаимодействия*** | | ***Точка передачи лидерства*** | | ***Зона жесткого взаимодействия*** | | |
| **Стадия с позиции развития команды**  **«Производство»** | | | | | | |
| 15 день | 16 день | 17 день | 18 день | 19 день | 20 день | 21 день |
| **Мероприятие:**  Коммуникативно-адаптивная игра «Болото» | **Мероприятие:**  Игровой цикл «Лидер-организатор» | **Мероприятие:**  Игровые дебаты«Стол переговоров» | **Мероприятие:**  Методика оценки качества работы лидеров и активов отрядов | **Мероприятие:**  Измерение эмоционально-психологического климата отрядов | **Мероприятие:**  «Почта теплых сердец» | **РАЗЪЕЗД** |
| ***КРИТИЧЕСКИЙ ДЕНЬ*** | ***ПОДГОТОВКА К ДЕЛУ.*** | ***СМЕНА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ*** | ***ВЫХОД С РЕЗУЛЬТАТАМИ СМЕНЫ*** | ***КАЖДЫЙ О КАЖДОМ,***  ***КАК ТАМ ДОМА*** | ***ХЛОПОТЫ, КРИТИЧЕСКИЙ ДЕНЬ*** |
| **Практический результат**: **воспитание лидерских качеств, упрочение межгрупповых и межличностных связей в отряде** | | | | | |
| ***Мягкое взаимодействие*** | | | | | | |

**В течение смены:** ведение Дневника настроения отряда, ежедневные лидерские планерки, методика организации коллектива «Лидер – ведомый»

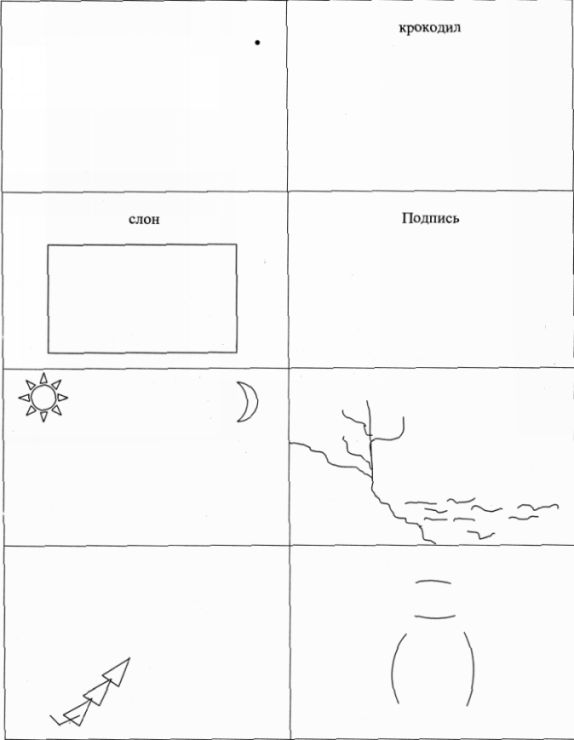
**Алгоритм развития лагерной смены по И.И. Фришман**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 день | 2 день | 3 день | 4 день | 5 день | 6 день | 7 день |
| **Для воспитателей:** знакомство, представление, предъявление требований, установление уровня отношений | **Для воспитателей:** узнавание, диагностика, заполнение педагогической документации | **Для воспитателей:** анализ ситуации, представление о перспективах смены | **Для воспитателей:** анализ ситуации | **Для воспитателей:** организация коллективной работы, предоставление возможности выбора | **Для воспитателей:** наблюдение, непосредственная работа через лидеров | **Для воспитателей:** индивидуальная работа, работа с микрогруппами, создание ситуации выбора |
| **Для детей:** узнавание, открытия, заявка на… | **Для детей:** складывание отношений, норм коллективной деятельности | **Для детей:** вопросы, противопоставления, просьбы | **Для детей:** высказывание позиций, точек зрения | **Для детей:** заявки на лидерство, поиск и определение комфортной группы | **Для детей:** самопроявление | **Для детей:** реализация интересов, потребностей, мотивов |
| 8 день | 9 день | 10 день | 11 день | 12 день | 13 день | 14 день |
| **Для воспитателей:** коррекция поведения и отношений | **Для воспитателей:** стимулирование деятельности | **Для воспитателей:** индивидуальная работа, работа с микрогруппами, работа с ОСУ, смена лидеров | **Для воспитателей:** наблюдение, работа через микрогруппы | **Для воспитателей:** создание ситуации выбора | **Для воспитателей:** создание условий для раскрытия каждого | **Для воспитателей:** индивидуальная работа, диагностика |
| **Для детей:** приобретение новых черт и качеств | **Для детей:** самопроявление в ситуации | **Для детей:** самооценка собственной деятельности | **Для детей:** общность коллектива, ценность каждого | **Для детей:** реализация интересов, мотивов, потребностей | **Для детей:** демонстрация собственных знаний | **Для детей:** реализация интересов, мотивов, потребностей, выход творческой энергии |
| 15 день | 16 день | 17 день | 18 день | 19 день | 20 день | 21 день |
| **Для воспитателей:** замер результатов работы, смена лидеров | **Для воспитателей:** индивидуальная работа, диагностика | **Для воспитателей:** индивидуальная работа | **Для воспитателей:** индивидуальная работа | **Для воспитателей:** подготовка к встрече новых ребят | **Для воспитателей:** индивидуальная работа, анализ плюсов и минусов смены | **Надежда на дальнейшие встречи, встреча с родителями** |
| **Для детей:** самостоятельные действия | **Для детей:** самооценка собственной деятельности | **Для детей:** общая атмосфера заботы | **Для детей:** подготовка к расставанию | **Для детей:** общая деятельность в микрогруппах | **Для детей:** эмоции |

**Методическое обеспечение программы**

**День 1. АРТ-методика**

Внимательно посмотрите на бланк. Вам необходимо в каждом квадрате нарисовать или дорисовать картинку. В некоторых квадратах указано что следует нарисовать (крокодил, слон, подпись), в остальных – рисуете то, что хотите, на что, по-вашему, похоже изображение.



**Интерпретация:**

**1-й квадрат;**

Если точка является смысловым центром, то такой человек стремиться к максимальной, полноценной ориентировке пропуская окружающий мир через свои представления и понятия.

Если точка не замечается, то человек в жизни не замечает, что его окружает, не учитывает многие элементы среды, его поведение протекает вне ситуации.

Если точка является частью чего-либо, такие люди стремятся учесть каждый элемент среды, но являются крайне нерешительными, они не верят в свои силы, что приводит к деятельной, но пассивной ориентировке.

Если точка замаскирована, человек стремиться к максимальной информации в среде, преувеличивая его значение.

**2-й квадрат;**

**Выявляет агрессивность**. Прямые символы агрессии - открытая пасть, зу­бы, когти, большие размеры рисунка. Если крокодил что-то поедает, наличие ши­пов - защита от окружающих, если на него нападают.

Ярко прорисованные глаза - повышенная восприимчивость и подозритель­ность. Хвост - символизирует злопамятность.

Скрытая агрессия: если психологическая характеристика не соответствует рисунку, если он замаскирован он в зарослях или плывет в воде.

Если рисунок смотрит вправо - взгляд в будущее, если влево - в прошлое.

**3-й квадрат;**

**Поведение в социальной группе**. Если рисунок выходит за рамки квадрата — это свидетельствует о нарушении норм поведения. Бивни — агрессивное поведение в группе.

Уши - прямая заинтересованность в информации, значимость мнения окру­жающих о себе. Поднятый хобот - стремление привлечь к себе внимания. Ресницы - наличие демонстративных черт в характере. Поднятый хвост - положительная оценка себя, своих действий в группе. Опущенный хвост - недовольство собой.

Большой слон - стремление к доминированию в группе, наличие лидерских качеств.

Если рисунок расположен лицом - эгоцентризм социального взаимодейст­вия, сзади - пренебрежительное отношение к социуму.

Если квадрат как-то оформлен - такие люди воспринимают социальную среду, как что-то застывшее, привычное их поведение стереотипно.

**4-й квадрат:**

**Выявляет особенности общения**. Если роспись не в центре квадрата - эти люди придерживаются формализованного и регламентированного общения.

В верхней части - стремление подчеркнуть свой социальный статус.

В нижней части - люди придерживаются строгого социально-ролевого общения.

Общительные люди ставят свою роспись в середине квадрата.

Наличие начальных букв имени и отчества — стремление к самоутвержде­нию. Если поднимается вверх - высокая самооценка.

**5-й квадрат:**

**Субъективное восприятие действий, отношение к реальности.**

Если рисунок делят пополам или противоречия пытаются объединить - та­кие люди не стремятся однозначно определить ситуацию, их не смущают имею­щиеся противоречия, воспринимают жизнь такой, какая она есть.

Если не замечают противоречия — это несформированный подход к реальности.

Субъективное объединение противоречий - рисуется человек, который загорает и спит - эгоцентризм в оценке реальности.

**6-й квадрат:**

**Выявляет актуально жизненную информацию с противоположным по­лом.**

Если изображение воды принимается за почву - это связано с эмоционально чувствительным опытом взаимоотношений, либо с проблемой неудовлетворенности.

Наличие птиц — надежды и мечты.

Корабль — наличие актуальной проблемы (нет корабля, нет актуальной проблемы).

Дополнительные детали - большое значение бытовому оформлению личных отношений.

**7-й квадрат:**

**Поведение в конфликтной ситуации.**

Если наклонная фигура принимается за елку и человек ее рубит или пилит - разрешение конфликтной ситуации с помощью агрессии.

Рисуется множество наклонных фигур — разрешение конфликтной ситуации путем его обострения.

Если с наклонной рядом рисуется прямостоящая фигура или она стабилизируется - это рациональное разрешение ситуации.

Если делается ракета или стая журавлей люди пытаются конфликт нейтрализовать путем вытеснения его из своего сознания.

Пеньки, звери, убегающие от елки - пассивное разрешение конфликтной ситуации.

Если из елки делается фейерверк - в конфликтной ситуации часто взрывает­ся.

**8-й квадрат:**

**Автопортрет.**

Неодушевленный — человек не знает, какой он.

Замкнутые линии — человек замкнутый. Сильные нажимы — высокая тревожность, слабые линии - низкий энергетический уровень.

**День 2. Интерактивная игра «Лидер»**

Интерактивная игра, модель организационного сбора отряда

Место проведения: отрядное место.

Продолжительность: 1 – 1,5 часа.

Оборудование: визитные карточки по количеству детей в отряде, жетоны трех цветов, ватман, фломастер.

Количество участников: весь отряд.

Вид дела: организационно-коммуникативное.

Цель: знакомство с отрядом, выявление лидеров.

Сюжет игры

В течение 1-1,5 часов ребятам предлагается познакомиться друг с другом, определить название, эмблему, девиз, отрядную песню, законы жизни отряда, избрать командира отряда. На сборе каждый член отряда получает заранее приготовленную визитную карточку и вписывает в нее свое имя.  
Визитная карточка

Имя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Красный

1

Роза

Ветер

Тигр

Затем по команде инструктора члены отряда распределяются по мини-группам. Первый раз группы формируются по цвету, обозначенному в пункте 1 визитной карточки. Все, у кого в карточке стоит красный цвет, собираются в одну группу, желтый – в другую, зеленый – в третью и т.д.

Каждая мини-группа состоит из 6 человек. После игры на знакомство, которая длится не более 5 минут, ребята приступают к выполнению первого задания: придумать название своего отряда. На это задание отводится 7-10 минут. Варианты, предложенные группами, записываются на ватман, разделенный на части (по числу групп и заданий). По итогам работы в мини-группе, ребята получают от инструктора жетоны: красный – тому, кто придумал название, зеленый – тому, кто его озвучил, остальным – желтые жетоны.

По команде инструктора вновь все разбиваются на мини-группы. Теперь уже по цифрам, обозначенным в пункте 2 визитной карточки. Все, у кого в карточке стоит цифра 1, образуют одну группу, цифра 2 – другую и т.д. Инструктор предлагает каждой мини-группе одно из названий отряда. Далее процедура повторяется. Ребята сначала знакомятся, а затем выполняют второе задание – обсуждают и принимают девиз отряда, согласно его названию. Девизы записываются на ватман. По итогам работы в мини-группе, ребята получают от инструктора жетоны.

Следующее объединение в мини-группы происходит по названию цветка, указанного в пункте 3 визитной карточки, и ребята придумывают эмблему отряда; затем ребята объединяются по природному явлению и подбирают отрядную песню, последнее объединение – по названию животного и формулируются законы жизни отряда. Каждый раз все сведения записываются на ватманский лист, ребятам вручаются жетоны.

После выполнения всех заданий проводится общее голосование по символике отряда. Ребята выбирают один из выработанных ими вариантов названия, девиза и песни, обсуждают и принимают законы жизни отряда.

Далее – подсчет жетонов и выборы командира отряда. Претендентами на пост командира отряда могут быть ребята, набравшие максимальное количество красных или зеленых жетонов. Командир утверждается общим голосованием.

**День 2. Игра «Веревочка»**

Для проведения этой игры возьмите верёвку и свяжите её концы так, чтобы было образовано кольцо. (Длина верёвки зависит от количества участвующих в игре ребят.)

Ребята встают в круг и берутся двумя руками за верёвку, которая находится внутри круга. Задание: «Сейчас всем надо закрыть глаза и, не открывая глаз, не выпуская из рук верёвку, построить треугольник». Сначала возникает пауза и полное бездействие ребят, затем кто-то из участников предлагает какой-то вариант решения: например, рассчитаться и далее строить треугольник по порядковым номерам, и затем руководит действиями.

Практика этой игры показывает, что обычно эти функции на себя берут лидеры.

Игру можно продолжать, усложняя задачу, и предложить ребятам построить квадрат, звезду, шестиугольник.

**День 3. Самотестирование «Лидеры бывают разные»**

Кто Вы: капитан или пассажир, ведущий или ведомый, лидер или подчиненный? Предлагаемые вопросы способны прояснить для вас эту ситуацию. Отвечайте «Да», «Нет» или «Не знаю».

1. Я всегда чувствую ответственность за все, что происходит в моей жизни.

2. У меня не было бы столько проблем, если бы некоторые люди изменили свое отношение ко мне.

3. Я предпочитаю действовать, а поразмышлять над причинами своих неудач.

4. Иногда мне кажется, что я родился (родилась) под «несчастливой звездой».

5. Алкоголики сами виноваты в своей болезни.

6. Иногда я думаю, что за многое в моей жизни ответственны те люди, под влиянием которых я стал (стала) таким (такой), какой (какая) я есть.

7. Если я простужаюсь, предпочитаю лечиться самостоятельно.

8. Во вздорности и агрессивности, которые так раздражают в женщине, чаще всего виноваты другие люди.

9. Любую проблему можно решить.

10. Я люблю помогать людям, потому что чувствую благодарность за то, что другие сделали для меня.

11. Если происходит конфликт, то, размышляя, кто в нем виноват, я обычно начинаю с самого (самой) себя.

12. Если черная кошка перейдет мне дорогу, я перехожу на другую сторону улицы.

13. Каждый человек, независимо от обстоятельств, должен быть сильным и самостоятельным.

14. Я знаю свои недостатки, но хочу, чтобы окружающие относились к ним снисходительно.

15. Обычно я мирюсь с ситуацией, повлиять на которую не в состоянии.

Подведем итоги. За каждый ответ «Да» на вопросы 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 и ответ «Нет» на вопросы 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 15 вы получаете по 10 баллов. За ответы «Не знаю» — по 5 баллов.

**100 – 150 баллов.**Вы «капитан» собственной жизни, чувствуете ответственность за все, что с вами происходит, многое берете на себя, преодолеваете трудности, не преувеличивая их, не возводя в ранг жизненных проблем.

**50 – 99 баллов.**Вы охотно бываете "рулевым", но можете, если это необходимо, передавать штурвал в верные руки. Гибкость, рассудительность и чуткость всегда бывают вашими союзниками.

**До 49 баллов.**Вы легко подчиняетесь внешним силам. В своих трудностях обвиняете кого угодно, но только не себя. Настоящая независимость кажется вам недостижимой.

**День 4. Коммуникативно-политическая игра «Защита цвета»**

Место проведения: территория лагеря

Продолжительность: в течение дня

Оборудование: цветная бумага, белая бумага формата А4, ручки, скотч, фломастеры, ножницы, ватман, гуашевые краски, кисточки, бюллетени для голосования, урна.

Количество участников: все отряды

Вид дела: массовое, коммуникативное, творческое

Цель: сплочение отряда, создание атмосферы творчества, взаимопомощи, выявление лидеров в отрядах, создание условий для самопроявления ребенка в активной деятельности

Накануне игры каждый отряд должен:

- определить место, где будет находиться штаб партии;

- выбрать цвет, который отряд будет защищать в течение игры;

- провести выборы лидера партии, который в итоге может стать президентом лагеря;

- изготовление бюллетеней для голосования по количеству детей в отрядах.

Ход игры:

В первой половине дня (с 10 до 13 часов)

* отряды оформляют свой штаб в соответствии с выбранным цветом;
* изготавливают флаг;
* придумывают и разучивают кричалки (не менее 5), рекламирующие цвет;
* расклеивают рекламные плакаты по территории лагеря;
* раздают визитки и другие атрибуты своей партии;
* проводят агитацию;
* подбирают (или сочиняют) песню, в которой упоминается цвет;
* разучивают танец;
* организуют шумовой оркестр;
* отряд одевается в одежду соответствующего цвета.

Каждый отряд сочиняет программу партии, в которой содержится перечень обязательств партии, которые будут выполнены в случае победы в игре.

Во второй половине дня (с 16.30 до 18.00) все отряды собираются на эстраде, где определяется порядок презентации партий.

В презентацию входит:

* кричалки о цвете;
* исполнение песни и танца;
* выступление лидера, который зачитывает программу партии.

Затем проходят демонстрации партий по территории лагеря. Демонстранты под звуки шумового оркестра скандируют кричалки. В это время жюри делает обход штабов партий, оценивает эстетику и содержательность оформления штаба.

Вечером (в 19.30) отряды вновь собираются на площадке. Начинается голосование. Отряды по очереди подходят к столу голосования.

Пока работает счетная комиссия, проходит дискотека. В ее завершении ЦИК торжественно сообщает, какая партия выиграла, проходит процедура инаугурации президента.

**День 5. Измерение эмоционально-психологического климата отрядов**

Детям раздаются бланки с обозначением положительных и отрицательных показателей эмоциональной жизни отряда. Затем дается инструкция: «Подумайте над тем, какие отношения сложились у нас в отряде. Попробуйте оценить их. Для этого обведите ту цифру, которая расположена ближе к тому качеству, которое есть у нашего коллектива». Желательно рассмотреть первую пару вместе с ребятами.

*Бланк опроса*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| В нашем отряде всегда весело  Все ребята в общем-то добрые  Мы никогда не ссоримся  Ребята в отряде вежливые, воспитанные  Мне в нашем отряде хорошо, спокойно  У нас все равны  Мы все сплоченные, все дела делаем вместе | 43210  43210  43210  43210  43210  43210  43210 | В нашем отряде всегда скучно  В отряде много злых, равнодушных  Мы часто ссоримся, конфликтуем  Ребята часто грубят, ругаются  Мне в нашем отряде неспокойно, тревожно  Сильные ребята подавляют слабых, помыкают ими  Несколько ребят дружат между собой, остальные сами по себе |

*Обработка результатов:*

Индивидуальный максимальный индекс эмоционального благополучия = 28 баллов (7 утверждений отмечены по максимуму баллов - 4). Теперь вычисляем реальные показатели ЭПК каждого ребенка, для чего суммируем отмеченные ребенком цифры по каждому из семи показателей). Для вычисления реального группового индекса необходимо сумму всех реальных индивидуальных индексов разделить на количество опрошенных ребят (найти среднее арифметическое).

Оценочная шкала:

23 - 28 баллов - очень высокий

19 - 22 балла - высокий

12 - 18 баллов - средний

0 - 11 баллов - низкий

Изучение эмоционально-психологического климата отряда (ЭПК) проводится в середине и в конце смены.

**День 6. Упражнение «Мой идеальный мир»**

Материалы: 3 листа ватмана; 9 маркеров разных цветов; скотч.

Место проведения и исходное положение участников: ведущий делит группу на 3 команды, равные по количеству человек. Команды располагаются таким образом, чтобы при обсуждении задания не мешать друг другу.

Задание: каждой команде нарисовать картину «Мой идеальный мир» и представить ее перед другими командами.

Правила:

1. У команд есть 10 минут на обсуждение тактики выполнения задания, во время обсуждения нельзя ничего записывать и трогать материалы.

2. По истечении времени обсуждения, команды одновременно приступают к выполнению задания по команде ведущего: «Время». При этом:  
- задание выполняется молча. За произнесенное слово – штраф во времени 2 минуты (время на выполнение задания уменьшается на 2 минуты для всех команд, независимо от того, какая из них нарушила это правило);

- на выполнение задания у группы есть 10 минут.

3. Представление картин проводят 1–2 человека от каждой команды, аргументируя свое видение идеального мира, не более 2 минут.

Примечание для ведущего: в задании можно давать и иные темы картин («Идеальный лидер», «Идеальный коллектив», «Идеальная профессия» и др.).

**День 7. Упражнение «Фломастеры»**

Материалы: фломастеры – по количеству человек в группе (возможна замена фломастеров на трубочки из бумаги).

Место проведения и исходное положение участников: комната делится прямой линией на 2 игровые зоны – «зона обсуждения» и «зона молчания». В «зоне молчания» на полу находятся фломастеры.

Задание: поднять одновременно с пола все предметы, при этом:

1 человек может касаться только одного предмета,

в воздухе одновременно может находиться только один предмет.

Правила:

1. У группы на выполнение задания есть 20 минут.

2. Когда группа готова выполнять задание, она сигнализирует ведущему. Ведущий дает команду: «Время». Группа переходит в «зону молчания» и начинает выполнять задание.

3. При нарушении задания ведущий говорит об этом, группа переходит в «зону обсуждения», ведущий приводит в исходное положение материалы (соединенные фломастеры разъединяются).

4. Участники группы могут разговаривать, только когда все они находятся в «зоне обсуждения». За нарушение этого правила – штраф во времени 1 минута.

5. Когда задание выполнено, ведущий говорит об этом группе.

Примечание для ведущего: два и более фломастера, устойчиво соединенных вместе, рассматриваются как один предмет. Участники должны догадаться об этом самостоятельно.

**День 8. Упражнение «Башня»**

Материалы: обойная бумага длиной 1 метр; скрепки (40–50 шт.); скотч длиной 1 метр.

Задание: из предложенных материалов построить башню как можно большей высоты.

Правила:

1. У группы есть 10 минут на обсуждение тактики выполнения задания, во время обсуждения нельзя ничего записывать и трогать материалы.

2. По истечении времени обсуждения, группа приступает к выполнению задания по команде ведущего: «Время», при этом задание выполняется молча. За произнесенное слово – штраф во времени 2 минуты.

3. Участники не должны касаться построенной башни при проверке задания.

4. На выполнение задания у группы есть 10 минут.

Примечание для ведущего: построенная башня может опираться на посторонние статические предметы (стена, шкаф, стол и т.п.). Участники должны догадаться об этом самостоятельно.

**День 8. Тренинг личностного роста «Муха в квадрате»**

Мысленно представим поле для крестиков-ноликов, состоящее из девяти квадратов. В центральном квадрате сидит муха. Задача состоит в мысленном перемещении мухи ходами вверх-вниз, вправо-влево. Участники делают последовательно по одному ходу. Запрещено делать челночные ходы (туда-сюда). Нельзя вылетать за границы поля. Может использоваться и как разогревающая методика. Со временем можно усложнить задачу, модернизировав плоское поле в объемное (куб).

**День 9. Упражнение «Мост»**

Материалы: стул; обойная бумага длиной 1 метр; скрепки (40–50 шт.); скотч длиной 1 метр.

Задание: из предложенных материалов построить мост над стулом.

Правила:

1. Мост не должен касаться стула.

2. У группы есть 10 минут на обсуждение тактики выполнения задания, во время обсуждения нельзя ничего записывать и трогать материалы.

3. По истечении времени обсуждения, группа приступает к выполнению задания по команде ведущего: «Время», при этом задание выполняется молча. За произнесенное слово – штраф во времени 2 минуты.

4. Участники не должны касаться построенного моста при проверке задания.

5. На выполнение задания у группы есть 10 минут.

**День 10. Упражнение «Скульптура идеального лидера»**

Задание: группе из ее участников «слепить» скульптуру идеального лидера и представить ее ведущему.

Правила:

1. У группы есть 10 минут на обсуждение тактики выполнения задания, во время обсуждения нельзя начинать «лепить» скульптуру.

2. По истечении времени обсуждения, группа приступает к выполнению задания по команде ведущего: «Время», при этом задание выполняется молча. За произнесенное слово – штраф во времени 2 минуты.

3. При «лепке» скульптуры можно использовать только предметы, находящиеся на участниках.

4. В скульптуре может быть использовано любое количество участников группы.

5. На выполнение задания у группы есть 10 минут.

6. Представление скульптуры проводят 1–2 человека от группы, аргументируя свое видение идеального лидера не более 2 минут.

**День 11. Упражнение «Выбор»**

Исходное положение участников: участники сидят в кругу на стульях.

По команде ведущего: «Выбор» каждый участник указывает пальцем вытянутой руки на одного из других участников.

Задание: добиться такого «выбора», в котором группа разбилась бы на пары.

Правила:

1. Участникам нельзя разговаривать друг с другом.

2. Участникам нельзя вставать со стульев.

3. Участники делают свой выбор одновременно по команде ведущего и не могут менять его до новой команды.

4. Когда задание выполнено, ведущий говорит об этом группе.

Примечания для ведущего:

если в группе нечетное число участников, задание считается выполненным, когда только один участник остался без пары;

ведущий дает команды в быстром темпе.

**День 11. Тренинговое занятие «Социодрама»**

***Цель:*** *1. формирование навыков эффективного общения с использованием вербальных и невербальных компонентов.*

*2. Развитие навыков работы в группе.*

*3. Формирование умения рефлексировать происходящее вокруг.*

 1. Введение. Наш тренинг ориентирован на то, чтобы научиться общаться, легко входить в контакт с людьми и, самое главное, не бояться незнакомых людей. Общение для нас является главным способом взаимодействия друг с другом, и его развитие влечет за собой развитие интеллекта и нравственности.

1. "Интервью".

Цель: знакомство членов группы друг с другом, установление контактов в диадах.

Каждому члену группы предлагается окинуть взглядом всю группу, и найти человека, которого он знает хуже всего и хотел бы узнать поближе. Произвольно образуются пары (в них каждый не должен быть знаком). Диадам предлагается расположиться в пространстве комнаты. Каждый должен побывать в роли интервьюера и корреспондента. Задают друг другу любые вопросы на любые темы, стараясь максимально узнать друг друга, максимально разобраться в применении различных коммуникативных средств партнером.

2. "Зеркало".

Цель: развитие способностей эффективно общаться путем от реагирования действий партнера.

Теперь работа ведется в тех же диадах. Партнеры встают друг напротив друга. Один показывает какое-то движение, а другой его "отзеркаливает"; затем меняются ролями. Участникам упражнения предлагается обратить внимание на то, что показалось трудным, вызвало максимальные затруднения.

3. "Диалог глухонемых".

Цель: совершенствование навыков невербального общения, развитие способности понимать язык жестов, мимику партнера и правильно их интерпретировать.

Работа ведется в тех же парах. Участникам предлагается представить себе, что они глухонемые и могут разговаривать только при помощи жестов, мимики, движений. Им надо не только о чем-то поговорить, главное, чтобы каждый из участников, поставив перед собой цель что-то узнать у партнера, добился этого.

После окончания работы можно предложить партнерам выяснить друг у друга детали беседы, чтобы выяснить содержание. Необходимо обратить внимание участников на трудности в понимании, на неизбежные искажения смысла текста, передаваемого по невербальному каналу. В качестве иллюстрации предлагается выполнить следующее упражнение.

4. "Немое кино".

Цель: Иллюстрация искажения смысла текста при попытке его интерпретировать. Тренировка вербального выражения наблюдаемых явлений.

Участвуют две пары одновременно. По одному члену каждой пары садятся на стул, напротив них соответственно встают партнеры по диаде. Стоящие участники упражнения о чем-то разговаривают, договариваются на невербальном уровне. Сидящие участники озвучивают каждое их слово, фразу. После выполнения задания участники обмениваются впечатлениями, проясняют смысл происходящего, после чего меняются ролями. Если участники испытывают трудности в выборе тем для разговора, им можно их подсказать, тогда упражнение будет продолжаться до достижения желаемого результата.

5. "Рефлексия".

Цель: знакомство участников тренинга с понятием "рефлексия", овладение навыками саморефлексиии и построение на ее основе анализа результата проделанной работы.

Рефлексия (от лат. reflection - отражение) - процесс познания человеком самого себя, своего внутреннего мира, анализ собственных переживаний и мыслей, размышления о самом себе, осознание того, как воспринимают и оценивают человека окружающие люди. Таким образом, можно сказать, что рефлексия - это способность и умение видеть себя, свои действия, отношения с людьми, познавать свой собственный внутренний мир. В то же время рефлексия - это умение видеть и понимать то, как к тебе относятся другие люди. Рефлексия не только позволяет познать себя, но и во многом способствует становлению человека как личности. Познавая себя, он все больше освобождается от непосредственного выполнения требований окружающих, которое бывает неосмысленным, импульсивным, случайным.

После информирования необходимо предложить участникам ответить на некоторые вопросы, поделиться мыслями, чувствами.

Вопросы могут быть следующие:

1. Что Вы чувствовали, выполняя задание?

2. Что было легко/трудно?

3. Какие мысли по поводу происходящего возникали?

6. "Картина мира".

Цель: Выстраивание идеального образа мира и себя самого у участников группы, осознание не единственности себя в мире, увеличение способности видеть общее в разном.

Упражнение состоит из трех этапов.

1 этап: участникам предлагается представить группе тот мир (идеальный для каждого), в котором каждый хотел бы жить или в котором субъективно уже существует, параллельно. Рассказать о своем месте в этом мире, дать ему название.

2 этап: участникам предлагается объединиться в 2-3 группы по принципу сходства их миров; если это не получается, то руководитель должен настоять на этом. Когда группы образованы, каждой дается задание (одинаковое для всех):

1. Объединить миры, создав нечто общее, причем каждый мир должен быть представлен, ничто не должно быть потеряно.

2. Дать "объединенному" миру название.

3. Показать свой мир в его существовании, т.е. показать его в динамике. какие процессы в нем существуют, озвучить это движение, назвать. Каждый участник в мини-группе должен иметь какую-то роль.

На подготовку время ограничено - 5-7 минут.

3 этап (по желанию): объединить все миры в некоторую "Вселенную" (этот этап руководитель вводит, если видит, что группа готова к такому взаимодействию).

7. "Рефлексия".

Цель: снятие возможных негативных последствий работы в группе, дать возможность проговорить все невыясненные ситуации.

Ход работы: Руководитель сам выбирает схему этого упражнения, в зависимости от общего состояния группы. Варианты могут быть следующие:

1. Вспомнить проделанную в группе работу и продолжить фразу:

- Я нашел...

- Меня удивило...

- Я почувствовал...

- Думаю, что...

- Сегодня меня раздражало...

- Мне очень понравилось...

2. По кругу каждый, включая руководителя, говорит о своих ощущениях, переживаниях о том, что хочется сказать, в чем чувствует нужду поделиться с группой.

Завершение тренинга.

**День 12. Методика «Конфликтная ли Вы личность?»**

Перед Вами несколько колонок, каждая из них отражает свой стиль решения конфликтов.

Колонка «А» соответствует «жесткому» типу решения конфликтов. Вы до последнего стоите на своем, защищая свою позицию, в которой, по Вашему мнению, нет и не может быть изъянов и ошибок. Тип человека, который всегда прав.

Колонка «В» - «примиренческий» стиль. Вы придерживаетесь позиции, что всегда можно договориться, «две головы лучше, чем одна». Во время спора Вы пытаетесь предложить альтернативу, ищете решения, которые удовлетворяют обе стороны.

«С» - «компромиссный», сразу согласны на компромисс.

«Д» - «мягкий» стиль. Своего противника Вы уничтожаете добротой, с готовностью встаете на точку зрения противника, отказываетесь от своей.

«Е» - «уходящий», Ваше кредо – «вовремя уйти». Вы стараетесь не обострять ситуацию, не доводите конфликт до открытого столкновения.

«Жесткий» стиль хорош, когда необходимо немедленное действие, когда Вы правы, а на доказательство правоты нет времени. «Примиренческий» поможет в решении, выгодным для обеих сторон и сохранит нормальные отношения между спорящими.

Прочитайте и решите, свойственно ли Вам то или иное поведение и проставьте баллы: часто – 3, от случая к случаю – 2, редко – 1.

Итак, как Вы обычно ведете себя в конфликтной ситуации, во время ссоры?

**Тест**

**Инструкция.**

Как Вы обычно ведете себя в конфликтной ситуации, во время ссоры?

1. Угрожаю и дерусь…

2. Стараюсь принять точку зрения противника, считаюсь с ней, как со своей.

3. Ищу компромиссы.

4. Допускаю, что не прав, даже если не могу поверить в это окончательно.

5. Избегаю противника.

6. Желаю, во что бы то ни стало добиться своих целей.

7. Пытаюсь выяснить, с чем я согласен, с чем – категорически не согласен (это может снизить площадь конфликта).

8. Иду на компромисс.

9. Сдаюсь.

10. Меняю тему.

11. Ною и канючу, пока не добьюсь своего.

12. Пытаюсь найти источник конфликта, понять, с чего все началось.

13. Немножко уступаю и подталкиваю тем самым к уступкам другую сторону.

14. Предлагаю мир.

15. Пытаюсь все обратить в шутку.

**Обработка результатов**

Внести выставленные нами ответы в таблицу в соответствии с порядковым номером вопроса.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| A | B | C | D | E |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |

 Самый высокий балл и определяет Ваш стиль решения конфликта.

**День 13. Упражнение «Акулы»**

Материалы: мел.

Место проведения и исходное положение участников: на полу на расстоянии двух метров друг от друга начерчены два квадрата со стороной 1 метр. Квадраты представляют собой игровые «острова». Вся остальная поверхность пола – «море».

Ведущий делит группу на две команды, равные по количеству участников. Каждой команде соответствует один «остров».

Задание каждой команде: сохранить как можно больше своих участников.

Задание каждому участнику: «выжить».

Упражнение включает несколько раундов. Каждый раунд начинается словами ведущего: «Внимание! Акулы!» и заканчивается словами ведущего «Все в море».

Правила:

1. Участники находятся в «море». По команде ведущего «Внимание! Акулы!» каждая команда должна собраться на своем «острове» за 5 секунд. Участники, которые по истечении 5 секунд касаются «моря» любой частью тела, считаются съеденными акулами и выбывают из дальнейшего участия.

2. Участник, «спасшийся» не на своем «острове», считается съеденным жителями чужого «острова» и выбывает из дальнейшего участия.

3. После каждого раунда ведущий уменьшает сторону «острова» на 15 см.

4. Первый перерыв между раундами – 15 секунд. Далее перерыв между раундами каждый раз увеличивается на 15 секунд.

Примечание для ведущего: на примере упражнения можно проследить, как меняется соотношение личных и коллективных интересов при их столкновении, как поведет себя группа и ее участники при необходимости выбора между ними.

**День 13. Тренинг «Карабас»**

Для проведения игры детей рассаживают в круг, вместе с ними садится вожатый, который предлагает условия 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, причём столько человек, сколько я покажу пальцев. Эта игра развивает внимание и быстроту реакции».

В этом игровом тесте необходимо участие двух вожатых. Задача одного – проводить игру, второго – внимательно наблюдать за поведением ребят.

Чаще всего встают более общительные, стремящиеся к лидерству ребята. Те, кто встают позже, под конец игры, менее решительные. Есть и такие, которые сначала встают, а затем садятся. Они составляют группу «счастливых». Безынициативной является та группа отряда, которая не встаёт вообще.

Рекомендуется повторить игру 4-5 раз.

**День 14. Упражнение «Аукцион лидерских качеств»**

Материалы: 1 лист ватмана, маркеры; скотч.

Место проведения и исходное положение участников: участники сидят в кругу. На стене повешен плакатный лист, на котором в столбик написаны лидерские качества.

Правила:

1. Ведущий зачитывает качество.

2. Каждый участник по команде ведущего: «Выбор» указывает пальцем вытянутой руки на того участника, которому зачитанное качество, на его взгляд, наиболее подходит. В таком положении участники замирают.

3. Ведущий подсчитывает, сколько человек показало на каждого участника.

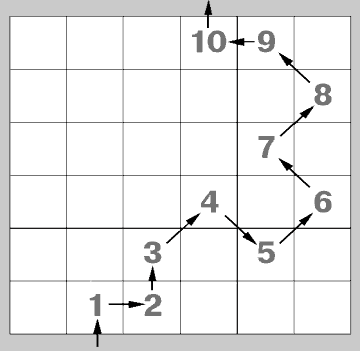
4. Справа от качества ведущий записывает имя того, на кого указало наибольшее число участников.

5. Ведущий зачитывает следующее качество и т.д.

Примечания для ведущего: упражнение можно завершить обсуждением результатов; упражнение рекомендуется проводить для одной группы несколько раз через определенный период времени, чтобы сравнить результаты.

**День 15. Коммуникативно-адаптивная игра «Болото»**

Болото в этой игре представляет собой большое поле размером 6 квадратов на 6 квадратов – по типу «классиков». Это поле ведущий заранее рисует на полу (выкладывает на полу 36 листов бумаги). Если такой возможности нет, можно заготовить многоразовое «болото», склеив его из полосок бумаги. Для себя ведущий готовит тайную бумажку, на которой зафиксирован безопасный маршрут через болото. Например, он может выглядеть вот так.



**Инструкция**

Вашей группе предстоит перебраться через болото. Оно перед вами. Сделать это будет не просто. Прежде всего, выполнять это задание нужно молча. За каждое слово, произнесенное кем-либо из участников, будет наказана вся группа: упражнение придется начать выполнять заново.   
Болото вы будете переходить по кочкам. Их не видно, но вы узнаете о них от ведущего. Если клетка, на которую вы встали, — это кочка, ведущий промолчит. Если — трясина, ведущий скажет: «Буль!» — участника засасывает болото, и он возвращается на берег.   
Следующий участник пойдет по тем клеткам, про которые уже точно известно, что они — «кочки» (в строго определенном порядке!), и попробует найти следующую, новую «кочку». Он будет продвигаться вперед, пока не услышит «Буль!». «Утонув», он вернется на берег и уступит место следующему участнику.

На поле может находиться только один человек. Остальные — либо еще стоят на берегу, либо уже перебрались через болото. Помните: перебраться должна вся группа, а за нарушение правил, все участники возвращаются на этот берег.

**День 16. Упражнение «Таких не берут в космонавты»**

Выявлению склонности к организаторской деятельности способствует коллективная игра «Слон» (из спичек в течение минуты выложить «слона»), игра «паутина» (пройти с предметом сооруженным из веток) и т.п.

После того, как проведена серия подобных игр, лидеры выявляются всем коллективом. Форма оценки может быть различна. Самой простой является голосование. Набравшие большее количество голосов, считаются победителями конкурса.

*Конкурс первый*: Ведущий дает задание придумать наиболее интересное (полезное) дело. Каждый участник выбирает то, за которое отдает свой голос.

*Конкурс второй*: *«Агитатор».* Ведущий дает задание сагитировать всех участвовать в придуманном кандидатом деле. Оценивается конкурс аналогично, как и предыдущие.

*Конкурс третий: «Организатор*». Кандидат предлагает познакомить ребят с планом организации придуманного ими дела. Оценивается умение составить план.

*Конкурс четвертый: «Люди*». Кандидатам предлагается подобрать себе помощников и обосновать свой выбор. Оценивается умение подобрать людей и правильно их оценивать.

*Конкурс пятый: «Программа».* Каждый должен продолжить фразу: «Если меня выберут…, то я…».

**День 17. Игровые дебаты «Стол переговоров»**

Игру рекомендуется использовать как наглядный пример при изучении участниками методов принятия коллективных решений и связанных с этим проблем.

Участники: число участников – 30 человек. Возраст участников – не менее 13 лет.

Место проведения: помещение, позволяющее свободно перемещаться всем участникам, в котором имеется не менее 10 стульев.

Реквизит: карточки с игровыми целями.

Исходное положение участников: участники разбиты на 10 групп. Группы располагаются так, чтобы не мешать работе друг друга. В центре зала кругом стоят 10 стульев.

Каждой группе выдается карточка с игровой целью.

Проведение: игра проходит в 6 этапов. Первый, третий, пятый этапы – обсуждение тактики переговоров в группах: Второй, четвертый, шестой этапы – «стол переговоров» (по одному участнику от каждой группы садятся в центре зала на стулья).

Время каждого этапа обсуждения – 2 минуты.

Время каждого этапа переговоров – 7 минут. Во время переговоров разговаривать могут только участники, находящиеся за «столом переговоров».

Задание всем группам: по окончании всех этапов игры сформулировать ведущему общее решение. Если решение не будет объявлено ведущему, по установке игры считается, что все участники погибают.

Задание каждой группе (дается каждой группе в тайне от других, одновременно с сообщением ее игровой цели): принять решение, учитывающее игровую цель группы.

Общая игровая установка: вы потерпели кораблекрушение и попали на необитаемый остров. У каждого из вас разные мнения о том, что делать дальше. Вы должны принять совместное решение, цель которого – определить, как вам выжить на острове.

Игровые цели:

1. Вы считаете, что необходимо построить корабль.

2. Вы считаете, что необходимо построить дом.

3. Вы считаете, что необходимо построить несколько лодок и выбираться с острова группами отдельно.

4. Вы считаете, что необходимо съедать слабых и умирающих и ждать помощь с суши.

5. Вы считаете, что необходимо разжечь по всему острову сигнальные костры.

6. Вы считаете, что необходимо остаться на острове, вдали от цивилизации:

7. Вы – злой человек. Вы должны сорвать переговоры, не дать всем договориться.

8. Вы – миротворец. Вы должны помочь всем прийти к общему решению.

9. Вы – религиозный человек. Вы считаете, что все попали на остров за свои грехи, поэтому надо молиться, молиться.

10. Вы сошли с ума на острове. Предлагайте бредовые идеи, веселитесь.

Анализ игры: после игры участники каждой группы знакомят других участников со своей игровой целью. Ведущий организует обсуждение игры по следующим вопросам:

Как проходило обсуждение тактики ведения переговоров в группах?

Какие аргументы, доводы, варианты предлагались?

Как проходило обсуждение во время «стола переговоров»?

Как вели себя участники во время «стола переговоров»?

Какие трудности испытывали при выработке общего решения?

Как участники пришли к общему решению? (Что помешало участникам придти к общему решению?)

Как надо принимать коллективные решения?

**День 18. Методика оценки качества работы лидеров и активов отрядов**

Проводится с помощью тайного анкетирования. Примерный список вопросов определяется так:

* + 1. С каким настроением ты прощаешься с лагерем?
    2. Какое из проведенных дел тебе понравилось больше всего?
    3. Нравился ли тебе наш отряд?
    4. Если бы ты был лидером отряда или вожатым, что бы ты изменил?
    5. Что для тебя было самым трудным?
    6. Чему ты научился во время смены?
    7. Мог бы ты проведенное в лагере время провести интереснее и полезнее для себя?
    8. Хочешь ли ты приехать в наш лагерь в следующем году?

**День 19. Измерение эмоционально-психологического климата отрядов (см. день 5)**

**День 20. «Почта теплых сердец»**

**День 21. Разъезд**

**Методика «Лидер – ведомый»**

Передача части власти (соуправление) от вожатого к детям

Известно, что человек учится, изменяется только в деятельности, творчестве.

Раскрытие в каждом ребенке лидерских (т.к. человек творит и учится только будучи в активной позиции), и творческих (для раскрытия и самовыражения личности) качеств.

Однако, проблема состоит в том, что:

1. Вожатый не уступает место лидера, хотя дети уже хотят что-либо делать и вести самостоятельно.
2. Дети не умеют руководить, и даже устроив «бунт стариков» и получив власть, не знают, что с ней делать. А если ведущий пустит дело на самотек, то и сделают кучу ошибок. А причина одна: их этому просто не научили и не создали условия для деятельности.
3. Случай – это когда 1 и 2 вместе, конфликт нарастает до скандала и т.д.

Итак, для того чтобы дети вышли в лидерскую позицию нужны минимум три вещи.

1. Заинтересовать их в деятельности, показав им «яркие» дела на очень высоком уровне (планка дел) т.е. тот уровень, к которому они потом будут тянуться.
2. Научить их формам и содержанию дел, а также планированию, научить лидировать.
3. Уступить им место, уйдя с лидерской позиции на позицию супервизора (а не самоусторониться), незаметно поддерживать, создавая «ситуацию успеха».

Для осуществления этого смена (компания) разделяется на четыре зоны (стадии), разделенные между собой кризисами.

Логика развития 21-дневной смены (по дням).

**1-3** день - оргпериод - жесткое лидирование.

a) Знакомство с лагерем, его законами, традициями, требованиями вожатых.

б) Демонстрация возможностей лагеря и педсостава (дела вожатых).

в) Диагностика «входа» и огонек знакомств.

г) Выравнивание детей по социальному статусу, разбивка старых связей.

д) Создание условий для решения детьми своих личностных проблем.

**4-7** день - зона мягкого лидерства - продолжение демонстрации и закрепление позиции лидера.

а) Система дел идет по возрастающей, эмоциональный уровень

поднимается. Задание высокой «планки отношений».

б) Предоставление детям возможности попробовать свои силы, себя.

в) Многовариантность действий и многообразие дел.

г) Решение личностных проблем.

д) Выявление лидеров, формирование микрогрупп и органов самоуправления (ОСУ), создание полной структуры коллектива.

**8-9** день - зона жесткого взаимодействия, зона обучения.

а) Передача детям ЗУ.

б) Больший акцент на микрогрупповую работу, решение микрогрупповых проблем (постановка задач, не решаемых в одиночку, на которые выделяется отдельное время ).

**10-11** день. Точка передачи лидерства - через совместную работу: подготовка и проведение отрядного дела с равным участием детей и вожатых, либо создание ситуации, когда дети вынуждены взять власть в свои руки.

**12-14** день - жесткое взаимодействие - постепенная передача ОСУ всей полноты власти, выведение ОСУ в режим стажера. Позиция вожатого - инструктор, супервизор.

а) Продолжение обучающей программы с переходом к реализации полученных ЗУ,

б) Выход на макрогрупповой (отрядный) уровень, решение макрогрупповых проблем, упор на общеотрядные дела.

Внимание! Важно распределить систему выдачи ЗУ по нарастающей по всей длине смены. Иначе вы потеряете свою систему лидирования.

**15-21** день - мягкое взаимодействие. Позиция вожатого - наблюдатель-консультант. Зона свободного творчества и самореализации детей через крупные общеотрядные дела.

а) Максимальная свобода выбора и действия.

б) Применение детьми ЗУ на практике.

в) Выход на весь лагерь.

г) Подготовка к разьезду и возвращению домой (в т.ч., психологическая).

д) Диагностика выхода, итоговые дела, анализ (напр. дневники ).

~ - после разъезда - реакция последействия (обычно письма).

*Модель взаимодействия «Лидер – ведомый»*



**Список литературы**

1. Абраменко В.И. Алексеев А.А. Практикум по общей психологии. - М., 1990.
2. Белинская Е.П. Как стать лидером.- М., 2000.
3. Берштейн А. Школьный блюз. Автопортрет на фоне профессии. - М., 1996.
4. Большаков В.Ю. Психотренинг. - СПб., 1994.
5. Вожатому «Орленка». - Центр. метод. кабинет, 1984.
6. Волохов А.В. Система самоуправления в детских общественных объединениях.- Нижний Новгород,2009.
7. Горохова Е.В. Хочу быть лидером.- Нижний Новгород,2000.
8. Жариков Е. Крушельницкий Е. Для тебя и о тебе. - М., 1991.
9. Иванов И.П. Методика коммунарского воспитания. - М., 1990.
10. Игры для скаутов. - Петрозаводск, 1996.
11. Кан-Калик В.А. Грамматика общения. - М., 1995.
12. Картотека коллективных познавательных игр и ролевых игр. - М., 1990.
13. Коновалова О.Б. Время выбрало нас! (вып.3) – Н. Новгород,2000
14. Курс практической психологии, или Как научиться работать и добиваться успеха. - Ижевск, 1996.
15. Леви В. Нестандартный ребенок. - М., 1996.
16. Леви В. Цвет судьбы. - СПб., 1993.
17. Лопатина И.Г. Ярмарка социальных инициатив. – Н. Новгород,2004.
18. Лутошкин А.Н. Как вести за собой. - М., 1996.
19. Магнус М. Луински Х., Портрет по фотографии, М., 1985.
20. Можейко О.В. Школа вожатого и воспитателя. – Волгоград,2007.
21. Найк А. Практическая психология для девочек, или Как относиться к себе и мальчикам .- М., 1997.
22. Прутченков А.С. Тренинг личностного роста. - М., 1993.
23. Психологические тесты для всех. - Киев, 1996.
24. Психологические тесты для тинэйджеров. - Киев, 1996.
25. Психология лидерства: Хрестоматия/ Составитель К.В.Сельченок.-Мн.: Харвест, 2004.
26. Родчанин Е.Г., Зюнин И. А. Гуманист. Мыслитель. Педагог: Об идеалах В.А. Сухомлинского. - М., 1991.
27. Рудестам Н. Групповая психотерапия. - М.,1990.
28. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии. – М.,1998.
29. Снайдер Ди. Практическая психология для подростков, или Как найти свое место в жизни. - М., 1997.
30. Тетерский С.В. Я в команде. – Н. Новгород, 2009.
31. Тидор С.Н. Психология управления: от личности к команде. -Петрозаводск, 1997.
32. Уайтсайд Р. О чем говорят лица. - СПб.,1996.
33. Фришман И.И. Тебе, вожатый! (вып.4) – Н. Новгород,2005.
34. Фришман И.И., Шаги навстречу. – М., 2009.
35. Шмаков С.А. Игры учащихся - феномен культуры. – М.,1994.
36. Щуркова Н.Е. Собранье пестрых дел. - Петрозаводск, 1993.