**Муниципальное автономное образовательное учреждение**

**средняя общеобразовательная школа №29 города Липецка «Университетская»**

**«Программа тренинговых занятий по развитию социальной одаренности Школа «Лидер»**

**в рамках психологического сопровождения ученического самоуправления»**

Автор: Люфт Ольга Владимировна

**Липецк, 2010г.**

**Пояснительная записка**

Подростковый возраст – важнейший период в психосоциальном развитии человека. Подросток еще не ребенок, но уже и не взрослый. В этом возрасте создаются оптимальные условия для формирования организаторских способностей, предприимчивости, многих других личностных качеств, связанных со взаимоотношениями людей; подросток активно включается во взрослую жизнь, формирует свою идентичность, осваивает различные социальные роли. Современные подростки ориентированы на достижение успеха в разных сферах жизни. Для многих характерно желание иметь не только крепкую семью, но и перспективную интересную работу, которая позволяла бы полностью самореализоваться. Для того чтобы стать успешным в своей профессиональной области, необходимо стать лидером. Сегодня основы управления, знание психологии и развитие лидерских качеств – это требования, которые время предъявляет к каждому, кто работает, независимо от позиции в организации и текущего уровня ответственности. Лидеры, умеющие оказывать влияние, сами моделируют правила игры, становятся режиссѐрами в театре собственной жизни, создают события, а не действуют, согласно сложившейся ситуации.

Воспитание лидера и его самовоспитание предполагают тренировку умения вести за собой людей, устанавливать отношения с ними и на этой основе организовывать управление. Лидера отличают не честолюбие, желание или умение выделиться и реальное превосходство, а подлинное естественное право сильной, волевой и одновременно интеллектуальной личности вести за собой людей.

Программа тренинговых занятий по развитию социальной одаренности в рамках занятий Школа «Лидер» (далее Программа) разработана в рамках *психолого-педагогического сопровождения ученического самоуправления.* Основанием для реализации данной программы была заявка администрации школы.

Программа представляет собой систему взаимосвязанных тренинговых и творческих заданий, деловых игр, в ходе которых обучающиеся будут анализировать и моделировать ситуации, идентифицировать и классифицировать вопросы и проблемы, рассматривать различные варианты, высказывать и защищать различные точки зрения, участвовать в дискуссиях и обсуждениях, делать выводы и принимать решения. Именно в этом состоит *новизна программы*.

*Цели и задачи Программы*.

1. Образовательная цель: подготовка к успешной и эффективной интеллектуально-творческой деятельности и формирование качеств, умений и навыков, способствующих принятию решений и готовности брать на себя инициативу и ответственность у учащихся.

Задачи:

* формирование у обучающихся теоретических и практических знаний, умений, навыков, необходимых для социальной адаптации и успешной деятельности в обществе;
* формирование способности к рефлексии, самооценке;
* приобретение навыков лидерского поведения через коллективную деятельность;
* формирование способностей к принятию решений и готовности брать на себя инициативу и ответственность;
* формирование у обучающихся умения строить жизненные планы и корректировать ценностные ориентации.

2. Воспитательная цель: воспитание достойного гражданина России, инициативного, самостоятельного, творческого, способного к постоянному жизненному самосовершенствованию.

Задачи:

* воспитание основ общей культуры личности;
* сплочение детских коллективов, развитие инициативы, детского творчества, создание условий для раскрытия творческих способностей детей, выявление талантов;  воспитание умения действовать в интересах совершенствования своей личности.

3. Развивающая цель: развитие социальных навыков поведения и установок на самостоятельное решение социальных проблемных ситуаций.

Задачи:

* развитие творческих и организаторских способностей обучающихся;
* развитие навыков работы в группе, команде и коллективе;
* развитие умений ориентироваться в мире взрослых, занимать активную жизненную позицию, преодолевать трудности адаптации в современном обществе;
* развитие потребностей в познании других людей, гуманистического отношения к ним.

*Главная цель Программы* – создание психолого-педагогических условий для приобретения практического опыта взаимодействия и реализации лидерского, организаторского и интеллектуально-творческого потенциала обучающихся.

*Предполагаемый результат Программы:*

* развитие максимальной функциональности лидера ученического самоуправления;
* получение практических навыков для принятия точных решений участниками школьного самоуправления;
* устранение личностных барьеров, мешающих в достижении целей;
* выбор наиболее результативного стиля и тактики поведения обучающимися в условиях школьного самоуправления.

*Результатом* занятий по Программе выступает формирование осознанного стремления к постоянному саморазвитию (совершенствование способностей), в рамках которого человек приобретает способность управлять текущими событиями, формировать хорошие и открытые отношения с другими людьми, последовательно защищать собственные взгляды, излагать свою точку зрения и вести дискуссию. В ходе занятий обучающиеся смогут выявить свои сильные и слабые стороны, склонности и возможности, которые помогут им стать грамотными специалистами, достойными членами общества, определить природу лидерства, изучить стратегии и методы управления. Эффективность занятий также можно оценить с помощью анкеты обратной связи (Приложение 1).

*Итогом* усвоения Программы является работа обучающихся над собственными проектами; проектами интеллектуально-творческого и социального характера, которые заказывает администрация школы, социум.

В качестве *теоретического и методического основания* для разработки данной Программы использовались результаты фундаментальных отечественных исследований, современные тенденции мировой науки, а также позитивный опыт работы с обучающимися.

При разработке Программы использовались следующие *концептуальные подходы*: развитие лидерских качеств у старших школьников Р. Крачфилд, Д.Креч, Г.Хоманс, деятельностная теория учения Р.Бейлс, А.Харе, технология ситуативного лидерства Н.Жеребовой, современные концепции психологического сопровождения Битяновой М. Р., мотивационная теория Марковой А. К., исследования лидерства как неофициального руководства Парыгина Б.

*Формы и методы проведения* занятий Программы:

* деловые и ролевые игры (цель – обучение умениям анализировать и оценивать человеческие взаимоотношения, расширение поведенческого диапазона, развитие уверенности в себе, интеллектуальный рост);
* беседа и дискуссия (цель – формирование коммуникативных умений и навыков);
* творческие задания (цель - развитие коммуникативных умений и навыков, умения применять полученные знания в новой ситуации);
* проектирование и моделирование (цель - создание условий для выдвижения, развития и реализации обучающимися творческой идеи – как индивидуальной, так и групповой);
* мозговой штурм (цель – развитие креативности, сплочение участников);
* упражнения в группах (цель – выявление личностных качества, развитие умения владеть ситуацией, принимать решения, брать на себя ответственность, делать верный выбор);
* деловые игры (цель – формирование умения удовлетворять интересы группы, не выходя за пределы права и гражданских норм и не ставя свое окружение в зависимость);
* мини-лекции (цель – информирование участников о феномене лидерства);
* коллективно-творческое дело (цель - сплочение коллектива, формирование команды ученического самоуправления).

*Реализация Программы.*

Реализация Программы представляет собой систему взаимосвязанных коррекционноразвивающих занятий с элементами тренинговой работы, в ходе которых обучающиеся будут моделировать и анализировать различные ситуации, высказывать и защищать свою и коллективную точки зрения, участвовать в дискуссиях и обсуждениях. В процессе занятий обучающиеся самостоятельно или при помощи педагога-психолога могут выявить свои слабые и сильные стороны, склонности и возможности.

*Механизмы реализации Программы.*

Программа разработана для подростков, может выступать в качестве одной из форм внеклассной работы.

Программа рассчитана на 11 занятий в течение 1 года продолжительностью от 1 часа до 1 часа 20 минут. В случае необходимости количество занятий может быть увеличено.

Число участников не должно превышать 25 человек.

Важно, чтобы для проведения данной программы была выделена отдельная комната, в которой от занятия к занятию сохранялась бы неповторимая творческая атмосфера формирования сознания. По мере проведения Программы она наполнялась бы «лидерской» атрибутикой (продуктами творчества подростков) и позволяла сразу погружаться в атмосферу занятий без длительной подготовки.

Ведущему Программы необходимо ориентироваться не только на конкретное содержание (предоставление информации, развитие конкретных навыков), но и на процесс (динамику отношений между участниками группы). Ведущему также важно знать этические правила групповой работы и придерживаться их, так как участие в Программе оказывает воздействие на личность подростка. Ведущий несет ответственность за подбор участников в Программу и принимает решение о включении каждого участника на основе информации о его личностных особенностях и с учѐтом собственных возможностей.

Ведущему следует помнить об основных принципах групповой работы:

* Предоставление участникам полной информации о работе группы: ее целях, задачах, планируемой работе, требованиях, предъявляемых к участникам. Следует рассказать о том, что может происходить в группе. Желательно, чтобы каждый потенциальный участник дал согласие на свое участие в тренинге.
* Конфиденциальность. Все, о чем говорится в группе относительно конкретных участников, не должно стать достоянием третьих лиц. Это естественное этическое требование, которое является условием создания атмосферы доверия, безопасности и самораскрытия. Следует объяснить подросткам, что полное соблюдение конфиденциальности вряд ли возможно: в особых случаях ведущий может выносить информацию за пределы группы (для сохранения благополучия самого ребенка или других членов группы).
* Принцип добровольности. Члены группы могут не принимать участие в тех или иных упражнениях, и ведущий должен стоять на страже их интересов и защищать от возможного давления со стороны группы. Также любой участник имеет право выйти из группы, заранее объявив о своем решении не только ведущему, но и всем участникам.
* Обеспечение психологической и физической безопасности участников группы. В группе недопустима физическая и вербальная агрессия, употребление психоактивных веществ. Ведущий должен быть гарантом безопасности всех участников группы. С самого начала вводится правило, согласно которому участники могут говорить о своих чувствах, но не должны давать оценки (в первую очередь, негативные) поведению и высказываниям друг друга.

Участников группы следует ознакомить с этой информацией еще на этапе отбора. Она послужит основой для принятия правил работы группы.

Следует помнить, что эффективность и слаженность работы группы зависят от умения ведущего давать четкие, недвусмысленные инструкции, понятные всем участникам. Ведущий может принимать участие в некоторых упражнениях, особенно если кто-то из подростков остался без пары, а также в том случае, если упражнение не требует непосредственного наблюдения или руководства со стороны ведущего.

*Структура занятия*

Каждое занятие состоит из трех частей:

* Разминка. Включает в себя упражнения, способствующие активизации участников группы, созданию непринужденной, доброжелательной атмосферы, повышению сплоченности. Ведущий может воспользоваться предложенными вариантами или, если понадобится, подбирать упражнения для разминки самостоятельно в зависимости от особенностей каждой конкретной группы.
* Основное содержание занятия. Эта часть включает в себя лекции, игры, упражнения, задания, помогающие понять и усвоить главную тему занятия.
* Рефлексия занятия. В конце каждого занятия следует оставлять время, чтобы участники могли поделиться своими чувствами, впечатлениями, мнениями, поговорить о своем настроении.

Работа «здесь и теперь» с непосредственными чувствами и ощущениями необходима в подобных занятиях: подростки постепенно привыкают считаться с особенностями настроения других, у них развивается умение слышать и слушать, а это является важным компонентом эмпатии. Рефлексия помогает лучше понять себя, свой внутренний мир, свои поступки.

*Апробация Программы:* Программа апробировалась в МАОУ гимназия № 69 им. С. Есенина г. Липецка, на данный момент занятия по программе ведутся в МАОУ СОШ № 29 г. Липецка.

**Учебно-тематическое планирование занятий.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Тема занятия, основная цель | Используемые упражнения, игры | |
|  | 1 «Вводное». Знакомство с группой, формирование мотивации к работе в тренинге. | * Упражнение «Снежный ком» * Упражнение «Сосед справа, сосед слева» * Упражнение «Говорим   только хорошее»   * Групповая дискуссия на   тему: «Модель лидерства»   * Создание коллажа   «Настоящий лидер» | |
|  | 2 «Групповое взаимодействие». Предварительная диагностика внутригруппового взаимодействия, создание в группе атмосферы доверия. | * Упражнение «Летний дождь» * Игра «Хрустальные люди» * Групповая дискуссия на тему   «Правила группы»   * Упражнение   «Многоугольник в тумане» | |
|  | 3 «Какой Я? И Я глазами других». Работа с самовосприятием, представлениями о себе, организация позитивной обратной связи. | * Упражнение «Печатная машинка» * Упражнение «Каким меня видят?» * Упражнение «Автопортрет» * Упражнение «Комментарии» | |
|  | 4 «Погружение в творчество». Создание среды для открытия и развития творческих способностей. | * Разминка перезагрузка» * Упражнение человека» | «Матрица-  «Рисунок |
|  |  |  Коллективное дело | творческое |
|  | 5 «Лидер как эффективный коммуникатор». Освоить активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства;  сформировать умение ставить четкие и ясные цели деятельности; совершенствовать лидерские умения управлять группой; поупражняться в риторике – науке убеждать. | * Упражнение   внимание»   * Ролевая игра   дискуссии» | «Всеобщее «Ведущий |
|  | 6 «Лидер переговоров». Интегрировать группу за счет осознания коллективной ответственности и включенности в совместную деятельность; потренироваться в выработке совместной стратегии и тактики успеха. | * Упражнение «Леопольд» * Ролевая игра «Трудный разговор» | |
|  | 7 «Навыки работы с партнером и группой. Часть 1». Отработка партнерского взаимодействия. | * Упражнение «Веселый счет» * Упражнение «Дистантное управление» * Упражнение «Вавилонская   башня» | |
|  | 8 «Навыки работы с партнером и группой. Часть 2». Потренироваться в слаженной |  Упражнение «Поиск сходства» | |
|  | групповой работе, научиться распознавать внутренние конфликты в группе, препятствующие эффективной совместной деятельности. | * Игра «Телефакс» * Упражнение «По одному» * Упражнение «Кто быстрее?» | |
|  | 9 «Мобилизация группы на совместное решение задачи». В игровой форме подчеркнуть важность каждого игрока в решении групповой задачи;  закрепить навыки совместного решения  групповой задачи; закрепить навыки диалогового стиля общения в практике лидера, развить его эмпатические возможности;  потренироваться в "отзеркаливании" собеседника | * Упражнение «Да-Нет» * Упражнение «Очередь» * Ролевая игра «Мне   необходима помощь!» | |
|  | 1 «Обратная связь как инструмент работы с группой». Подтолкнуть участников к необходимости самоанализа, развить их умение объективно относиться к себе и оценивать личностные качества и поведение по отношению к окружающим. | * Упражнение «Карандаши» * Упражнение «Цветной стул» * Упражнение «Две группы» | |
|  | 1 «Готовность к решению проблем и умение разрешать конфликты». Отработать умение продуктивно действовать и принимать эффективные решения в кризисной ситуации; способствовать мобилизации внимания участников на партнере и включенности их в решение групповой задачи. | * Упражнение «Сигнал» * Упражнение «Паспорт   проблемы»   * Игра «Скульптура конфликта» | |
|  | 1 «Заключительное». Подведение итогов занятий. | * Игра «Гром-Ураган-   Землетрясение»   * Групповая дискуссия на тему «Мой личный результат тренинга» * Упражнение «Групповой портрет» | |

**Описание занятий.**

***Занятие 1. Вводное.***

*Цель занятия:* знакомство с группой, демонстрация модели поведения на занятиях; формирование мотивации к работе по программе.

*Начало работы*

Работа начинается с представления ведущего, в общих чертах следует сказать о целях и форме организации занятий. Затем следует представление участников группы. *Разминка.* **Знакомство**

*Упражнение «Снежный ком».*

Участники группы сидят в кругу.

Первым представляется ведущий. Затем сидящий слева от него называет имя ведущего и свое имя. Каждый следующий участник называет по очереди имена всех, представлявшихся до него.

Таким образом, участнику, замыкающему круг, предстоит назвать имена всех членов группы.

*Упражнение «Сосед справа, сосед слева».*

Участник, в руках у которого находится мяч, называет имена соседей справа и слева от себя, а затем представляется сам. После этого он бросает мяч любому из членов группы. Получивший мяч вновь должен назвать имена своих соседей справа и слева и представиться сам и так далее.

*Упражнение «Говорим только хорошее».*

Цель: знакомство участников, погружение в атмосферу тренинга.

Материалы: не требуются.

Описание: группа разбивается на пары. Каждый участник пары рассказывает друг другу о себе только хорошее и интересное. Задача слушающего – узнать как можно больше хорошего о собеседнике. Рассказчик и слушатель меняются ролями. После этого в круге каждый рассказывает всѐ, что он узнал хорошего о своѐм собеседнике.

Обсуждение: Что Вы чувствовали в тот момент, когда Ваш собеседник рассказывал о вас? Трудно ли было остановить критику в свой адрес? Что полезного вы вынесли из этого упражнения?

*Основная часть.*

*Вариант 1. Групповая дискуссия «Модель лидерства».*

Цель: определить качества лидера.

Материалы: флип-чарт, маркеры.

Описание: групповая дискуссия на тему качеств, которые можно назвать лидерскими, которые помогают человеку достичь положение лидера. Дать определение лидера через ассоциативный ряд, путем технологии критического мышления выделить лидерские качества.

В конце создать общую модель лидерства, провести аналогию с темами занятия:

* Предвидеть будущее
* Мотивировать, стимулировать команду
* Внимательность к изменениям
* Гибкость в поведении
* Целеустремленность
* Коммуникабельность
* Организованность
* Активность, инициативность
* Самообладание
* Смелость
* Ответственность
* Умение слушать и слышать
* Умение убеждать

*Вариант 2. Коллаж «Настоящий лидер»*Цель: определить качества лидера.

Материалы: журналы, газеты, ватманы по количеству групп, ножницы, клей, маркеры, картинки.

Работа в мини-группах (по 4–5 человек).

Описание:Каждой группе нужно будет создать коллаж на тему: «Настоящий лидер – это...» Для этого участники получают необходимые материалы, которые можно будет использовать при создании вашего коллажа. Время работы ограничено (30 минут), поэтому следует выполнять задание быстро и согласованно.

Представление и просмотр получившихся работ. Обратная связь друг с другом (10–15 минут). *Рефлексия.*

Цель: подведение итогов занятия.

Материалы: не требуются.

Описание: группа высказывается на тему:

* Что нового произошло за время занятия?
* Что удивило, оказалось неожиданным?

***Занятие №2. Диагностика внутригруппового взаимодействия.***

*Цель занятия:* предварительная диагностика внутригруппового взаимодействия, создание в группе атмосферы доверия.

*Разминка.*

*Упражнение «Летний дождь»*

Цель: погружение в атмосферу тренинга.

Необходимые материалы: не требуются.

Описание: участники образуют круг, затем поворачиваются направо – так, чтобы встать друг за другом на расстоянии вытянутой руки. Ведущий рассказывает, что в этом упражнении каждый сможет услышать шум и шорохи летнего проливного дождя. И чем лучше взаимодействие, тем прекраснее ощущение от игры. Ведущий, встав в круг, демонстрирует движение рук:

1). Ладони описывают круг на спине (в районе лопаток) стоящего впереди участника. Возникший шорох соответствует дождю, предшествующему проливному.

2). Начинает нежно похлопывать кончиками пальцев по спине впереди стоящего участника.

Это начало дождя.

3). Барабанит ладонями по спине партнера. Это ливень.

4). Возвращается к похлопыванию кончиками пальцев.

5). Затем к круговым движениям.

6). Останавливается, руки спокойно лежат на спине партнера.

Задание: каждый участник передает движение по цепочке впереди стоящему участнику, после того как сам ощутил соответствующее движение. При желании можно закрыть глаза. Ведущий определяет смену движений.

*Игра «Хрустальные люди»*

Цель: предварительная диагностика внутригруппового взаимодействия.

Материалы: не требуются.

Описание: разделиться на три команды.

1. команда – Хрустальные люди: очень хрупкие, им могут причинить опасность. Но если они почувствуют себя в безопасности, то могут встать.
2. команда – Взаимодействующие с хрустальными людьми: задача – уговорить хрустальных людей сдвинуться с места.
3. команда – Наблюдатели: определяют, на что похоже игровое взаимодействие (что напоминает в реальной жизни).

В процессе обратной связи все участники высказываются, кто как себя чувствовал, насколько было комфортно в той или иной команде. Следует акцентировать внимание на том, были ли лидеры в команде хрустальных людей и взаимодействующих с ними; обсудить, были ли активны все участники или только некоторые. Далее необходимо обсудить, какие стратегии использовала команда взаимодействующих, при каких было комфортно хрустальным людям. Таким образом, следует сместить обсуждение на проблему доверия в группе и безопасности: какие условия должны соблюдаться, чтобы возникла атмосфера доверия.

Данная игра, таким образом, является переходом к обсуждению и выработке правил группы – что нужно, чтобы было безопасно.

*Правила группы* позволяют каждому участнику чувствовать себя в группе комфортно и безопасно, а группе в целом – активно и эффективно работать по программе.

За основу можно взять следующие правила группы, но каждая конкретная группа может добавить свои правила или какое-то правило не принять (Приложение 1).

Итак, мне безопасно, если есть:

* Позитивный настрой группы
* Право слушать
* Право сказать «нет»
* Активность
* Безоценочность
* Я-высказывания
* Принцип «здесь и теперь»
* Уважительное отношение друг к другу
* Конфиденциальность
* Отключенная мобильная связь
* Принятый регламент *Основная часть.*

*Упражнение «Многоугольник в тумане».*

Цель: диагностика групповой динамики, способствует групповой сплоченности.

Материалы: клубок веревки.

Группа встает в круг, и все участники закрывают глаза. Положить веревку на пол у ног участников и попросить их найти ее и поднять. Когда все участники будут держать веревку в руках, объяснить задание. Группа должна складывать из веревки различные геометрические фигуры. При этом соблюдаются следующие правила: веревку должны держать все участники; члены группы могут говорить друг с другом, но никто не должен открывать глаза.

Обсуждение: возникали ли проблемы взаимодействия – если да, то когда и почему. Осталось ли у кого-нибудь чувство, что его не услышали или его идею не стали рассматривать? Почему так произошло? Кто взял на себя роль лидера? В чем это выразилось? Каков был стиль руководства? *Рефлексия.*

Цель: подведение итогов занятия.

Материалы: не требуются.

Описание: группа высказывается на тему:

* Что нового произошло за время занятия?
* Что удивило, оказалось неожиданным?

***Занятие №3. Какой Я? И Я глазами других.***

*Цель занятия:* работа с самовосприятием, с представлениями о себе, организация обратной связи.

*Разминка.*

*Упражнение «Печатная машинка»*

Цель: создание рабочей атмосферы, обращение к теме занятия.

Материалы: карточки с буквами.

Описание: каждый участник получает несколько карточек с отдельными буквами. Ведущий объясняет, что из этих букв и знаков препинания участники должны вместе сложить высказывание, которое относится к теме занятия. Для удобства буквы каждого слова написаны одним, отличающимся от других, цветом. Содержание фразы требует обсуждения только в том случае, если она была составлена группой неверно.

*Основная часть.*

*Упражнение «Каким меня видят?».*

Цель: организация активной обратной связи в системе группа-участник.

Материалы: ручки, бумага.

Описание: Выбирается доброволец, который выходит из комнаты. Перед выходом ему предлагается встать перед группой, и ведущий говорит: «Посмотрите на этого хорошего человека». Это важный элемент процедуры, подчеркивающий, что необходимо отмечать только положительные качества.

Задача группы – коллегиально написать 10 ответов на вопрос «КАКОЙ ОН?», наиболее точно описывающих личностные качества вышедшего человека.

Задача участника: подумать, как может охарактеризовать его эта группа. После того как группа готова, ведущий предлагает участнику войти. Теперь задача участника называть свои личные качества, являющиеся ответом на вопрос «КАКОЙ Я?», которые, **как ему кажется**, в нем видят окружающие. Важно угадать суть качества, а не конкретное написанное группой слово. При угадывании участником какого-либо качества группа сообщает ему об этом. Участник продолжает до тех пор, пока не «угадает» шесть качеств из списка группы. Если участник затрудняется, то члены группы могут ему помогать, предлагая вспомнить те или иные ситуации и определить проявляющиеся в тот момент качества. После этого группа зачитывает ему оставшиеся (неугаданные) качества, при необходимости поясняет их и дарит ему листок на память.

Далее за дверь выходит следующий участник.

В процессе обсуждения следует дать участникам возможность высказаться. При этом можно предложить каждому участнику зачитать неугаданные качества и сообщить свое отношение к ним.

*Упражнение «Автопортрет».*

Цель: организация обратной связи.

Материалы: ручки, бумага.

Описание: на отдельном листке каждый участник составляет свой психологический автопортрет. Он должен состоять не менее чем из десяти психологических признаков, описывающих его особенности характера, увлечения, взаимоотношения с другими людьми, особенности взглядов на мир и т.п. После составления автопортретов участники складывают свои работы в коробку. Ведущий перемешивает листки и зачитывает их в случайном порядке.

Задача группы – по тексту узнать автора.

*Упражнение «Комментарии».*

Цель: организация обратной связи.

Материалы: ручки, бумага.

Описание: Каждый участник пишет свое имя сверху на листе бумаги. Затем листы бумаги складываются вместе в стопку, перемешиваются и раздаются участникам. Все пишут короткие комментарии под именем на том листе, который им достался. Это может быть комплимент, вопрос или личное мнение о данном человеке. Все листы снова складываются в стопку, перемешиваются и заново раздаются участникам, которые опять пишут свои комментарии. Те же действия повторяют еще раз.

Теперь на каждом листе написано по три комментария. Ведущий собирает все листы и по одному зачитывает вслух. После каждого прочтения упомянутый участник может высказать свое мнение по следующим вопросам:

* Удивил ли меня чей-то отзыв?
* Считаю ли я данные комментарии в мой адрес корректными?
* Хочу ли я ответить на заданный вопрос?

*Рефлексия.*

Цель: подведение итогов занятия.

Материалы: не требуются.

Описание: группа высказывается на тему:

* Что нового произошло за время занятия?
* Что удивило, оказалось неожиданным?

***Занятие №4. Погружение в творчество.***

*Цель занятия:* создание среды для открытия и развития творческих способностей.

*Разминка*.

*Упражнение «Матрица-перезагрузка».*

Цель: введение в тему занятия, создание рабочей атмосферы.

Материалы: не требуются.

Описание: Все встают в круг (важно, чтобы места было достаточно и сзади не мешали стулья). Ведущий дает инструкцию и показывает необходимые действия.

Ведущий. Мы с вами знаем немало героев из кинофильмов: Нео из «Матрицы», Бетмэн... У каждого героя есть своя особенность, сильная сторона, он владеет каким-то особым мастерством. Сегодня нам предстоит небольшое путешествие в мир кино. У нас будет возможность научиться ловкости и мастерству у знаменитых персонажей.

Раньше очень популярным был мультфильм «Черепашки Ниндзя». Смотрели? Чем славились черепашки? Их звали Донателло, Микеланджело, Леонардо, Рафаэль... Они великолепно сражались и прыгали, а еще у них были чудесные разноцветные ремни. Они в прямом смысле слова выпрыгивали из любых ситуаций.

Ведущий становится в центр круга, подходит к любому человеку и называет героя, например: «Черепашки Ниндзя».

Задача выбранного игрока – изобразить центральную часть общей фигуры, носящей имя героя. Игроки, стоящие справа и слева о него, принимают определенные позы, дополняя нужную фигуру. Если кто-то не успевает, путает «фигуру» или делает неправильный жест, то становится в центр водящим и снова называет «фигуры» в любом порядке, а бывший водящий становится на его место.

Перед началом упражнения ведущий показывает участникам группы, какие фигуры соответствуют каждому из героев: Черепашки Ниндзя, Человек-паук, Бетмэн, Нео, Зорро, Сейлормун.

**Фигуры**

1. *«Черепашки Ниндзя»*

Тот человек, который стоит в центре, становится в бойцовскую позицию – руки, как в боксе, вытянуты вперед – и начинает прыгать; соседи справа и слева кладут руки на ремни и тоже подпрыгивают; все вместе в тройке хором поют: «Мы не мелкие букашки – Супер-Ниндзя черепашки!»

1. *«Человек-паук»*

Кто из героев отличался удивительной ловкостью? Конечно, Человек-паук. Тот игрок, который стоит в центре, начинает «взбираться по стене» – ее образуют соседи справа и слева (берут друг друга за плечи, разворачиваются спиной к Человеку-пауку и чувствуют себя крепкими, как стена). 3) *«Бетмэн»*

А какого вы знаете героя, который великолепно летал и тоже спасал людей? Правильно, Бетмэн. Для того чтобы летать, особенно ночью, нужно обладать не только крыльями, но и великолепной *зоркостью и наблюдательностью.*

Человек, стоящий в центре, «надевает» на глаза очки из рук (нужно поставить руки перед собой ладонями вниз, указательный и большой пальцы сомкнуть в круг, теперь полученную конструкцию перевернуть и «надеть на глаза»); соседи справа и слева изображают крылья.

1. *«Нео»*

Один из самых популярных героев – Нео из «Матрицы». А каким же он мастерством владел? Силой мысли! Также все мы помним, что время замедлялось и Нео «плавно» сражался.

Тот, кто стоит в центре, пригибается плавно, медленно и красиво назад, соседи справа и слева имитируют удар рукой, но Нео остается невредимым, удары его не касаются.

1. *«Зорро»* Ну а как же неуловимыйЗорро?

Центральный игрок скачет на лошади (одной рукой держится за пояс, а другой размахивает, как будто лассо); соседи справа и слева развевают плащ Зорро на ветру.

1. *«Сейлормун»* Женщины тоже бывают героями и могут успешно бороться за добро и справедливость.

Центральный игрок становится ровно, вытягивает правую руку вверх, как будто бы держит жезл, и говорит: «Я Сейлормун – Луна в матроске – борец за добро и справедливость»; соседи справа и слева становятся так же, только боком, и говорят: «Лунная призма, дай мне силу!» Обсуждение: чувства в каждой роли, что понравилось – не понравилось.

*Основная часть.*

*Упражнение «Рисунок человека»*

Цель: создание условий для нестандартного подхода к решению вопроса о качествах, присущих лидеру.

Материалы: лист ватмана, на котором схематически нарисован человек, который будет символизировать лидера.

Описание: все, что есть в человеке, имеет свое назначение. Каждая часть тела выполняет определенную функцию. Каждая часть тела может также символизировать определенное качество, способность человека.

Выберите себе любую часть тела человека (руку, ногу, голову, ухо и т.д.) и подумайте, зачем она нужна лидеру?

Например: уши – умение слышать и слушать. А теперь прошу каждого по очереди обозначить эту часть тела на нашем рисунке и рассказать, зачем она нужна лидеру, какой смысл несет.

Каждый участник выбирает себе любую часть тела и затем, рисуя ее на ватмане, объясняет, зачем она нужна лидеру. Ведущий и другие участники также могут дополнять своими мыслями высказывания.

Обсуждение: подведение итога упражнения – составление списка качеств лидера.

*Упражнение «Коллективное творческое дело»*

Цель: приобретение навыков создания творческого продукта в условиях командного взаимодействия.

Материалы для каждой группы: маркеры, фломастеры и по 1 листу бумаги А3, по 4 листа А4.

Участники с помощью цветных карточек разбиваются на нужное количество групп, лучше всего 3-4 группы по 5 человек.

Описание: международное лидерское сообщество, самое элитное, престижное и респектабельное в мире, решило пополнить свои ряды и включить в них новую команду лидеров. Прямо сейчас проходит конкурс, в котором могут принять участие все желающие – будущие или настоящие лидеры. Организаторы придумали ряд заданий, в которых они на деле хотят посмотреть конкурсантов и выбрать лучших, которые пройдут в финал.

Лучшие из лучших смогут стать полноправными членами Международного лидерского сообщества, их мнение будет учитываться при принятии решений, у них появится множество возможностей. И самое главное – они смогут по-настоящему раскрыть и реализовать свой творческий и лидерский потенциал. Количество вакантных мест ограничено! Эту команду приглашают приехать в штаб, который находится в секретном месте, и принять участие в самых интересных мастер-классах у самых успешных людей в мире.

**Первое задание**: придумать название своим командам и эмблему, символизирующую группу

(5 мин.). Презентация: 4 мин.

**Второе задание:** придумать девиз, слоган, которые представляют каждого участника и команду. Девиз или слоган (по выбору) следует прокричать всем вместе.

Презентация: 3 мин.

**Третье задание:** проверка креативных способностей.

Каждой группе ведущий называет свой сказочный предмет:

* скатерть-самобранка,
* цветик-семицветик, – меч-кладенец, – волшебное зеркало.

Надо придумать как можно больше оригинальных – как волшебных, так и неволшебных – способов использования данных предметов. Учитываться будет и качество, и количество, нужно будет объяснить, почему его можно так использовать (7 мин.).

Презентация: 5–7 мин.

Представитель от каждой группы по очереди зачитывает список новых способов, называет их количество. Участники могут задавать вопросы, если не понимают, как предлагается использовать предмет. Затем ведущий подводит итог.

**Четвертое задание:** сейчас Международное лидерское сообщество смогло оценить вашу креативность. И членам жюри хотелось бы узнать побольше о вас, о том, какие вы, – им хочется отобрать самую интересную лидерскую команду. Вам нужно «показать» видеоролик о себе. У вас есть 15 минут на подготовку.

Презентация: 10 мин.

Ведущий. Сейчас проходила прямая трансляция – благо, что современные технологии и спутниковые системы дают такие возможности. Пока Лидерское сообщество затрудняется дать ответ, кто же пройдет в финал. Понравились представители всех команд, и им трудно выбрать кого-то. Они подготовили следующее задание. Ведущий раздает каждой группе: одно яйцо, два пластиковых стаканчика, одни ножницы, десять соломинок, скотч.

**Пятое задание:** ваша задача, используя данные подручные материалы, сделать так, чтобы яйцо, упав и стукнувшись об пол, не разбилось. Бросать яйцо нужно с высоты человеческого роста: человек будет стоять на столе и держать яйцо на вытянутой руке параллельно полу.

Презентация: 5 мин.

Представитель от каждой группы становится на стол, вытягивает руку и бросает яйцо (конструкцию, которую они соорудили для его защиты, вместе с яйцом) на пол. Если яйцо не разбилось – бурные аплодисменты.

Затем ведущий подводит итоги: сколько яиц осталось целыми и сколько разбилось.

*Примечание:* сделать из подручных материалов такую конструкцию, которая защитит яйцо, абсолютно реально. Способы существуют разные. Подсказывать группам не стоит, они сами в состоянии найти решение.

**Шестое задание**: каждой группе раздается примерно одинаковое количество газетной бумаги: 40–50 листов формата А4. Ведущий. Ваша задача – построить мост через стул так, чтобы он был устойчивым и не опирался на стул.

Первый вариант: без ножниц и скотча.

Второй вариант: можно использовать ножницы и скотч.

Презентация: 3 мин.

Каждая группа показывает свой мост. Ведущий проверяет, насколько прочно он стоит, достаточна ли его высота.

**Седьмое задание:** Международное лидерское сообщество наблюдало за всеми командами, за тем, как они творчески проявляли себя в различных заданиях. И решило, что в первый раз оно не может сделать выбор и не хочет пропустить ни одного успешного лидера. В связи с этим оно решило увеличить число мест в сообществе и приглашает все команды вступить в их ряды – приехать в штаб и участвовать в мастер-классах.

Добраться туда можно только на машине, которую должны создать участники группы. Теперь вам нужно объединиться и всем вместе (это обязательное условие) создать из себя машину, а потом представить, как она функционирует (то есть показать ее составные части).

Презентация: 2 мин.

Затем, когда машина из участников построена, один представитель рассказывает, что есть в этой машине и как она функционирует.

Обсуждение: что было интересным? Какое задание показалось самым легким, а какое самым трудным?

Каким образом было организовано взаимодействие в каждой из групп?

*Рефлексия.*

Цель: подведение итогов занятия.

Материалы: не требуются.

Описание: группа высказывается на тему:

* Что нового произошло за время занятия?
* Что удивило, оказалось неожиданным?

***Занятие №5 Лидер как эффективный коммуникатор.***

*Цель занятия:* развитие навыков общения, ведения дискуссии, умения убеждать, аргументировать свою точку зрения.

*Разминка.*

*Упражнение «Всеобщее внимание»*.

Цель: введение в тему занятия.

Материалы: не требуются.

Описание: все участники игры выполняют одну и ту же простую задачу любыми средствами:

не прибегая к физическим действиям и не разговаривая, нужно привлечь внимание окружающих.

Задача усложняется тем, что одновременно ее выполняют все участники.

Обсуждение: кому удалось привлечь к себе внимание других и за счет каких средств?

*Основная часть.*

*Ролевая игра «Ведущий дискуссии»*

Цель: освоить активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства; потренироваться в определении четких и ясных целей деятельности; совершенствовать лидерские умения управлять группой; поупражняться в риторике – науке убеждать.

Материалы: флип-чарт и маркеры для записи обсуждения, записки с указанием скрытых ролей: "Ведущий дискуссии", "Спорщик", "Скептик", "Единомышленник", "Философ", "Дипломат", "Альтернативный лидер", "Равнодушный".

Описание: Руководить собранием, обсуждением, дискуссией – особое искусство. От руководителя в этой роли требуется немало умений: быть доброжелательным и тактичным по отношению к аудитории; владеть аудиторией, вниманием слушателей; ограничивать активность крикунов, вовлекать в обсуждение пассивных; четко формулировать вопросы и умело резюмировать этапы обсуждения темы.

В данной ролевой игре участники группы смогут проверить на практике свои умения и навыки ведения публичной дискуссии. Сначала группе раздаются записки. Разворачивая их так, чтобы никто не видел написанного, каждый из участников тренинга поймет, какую роль ему предстоит сыграть в предстоящей дискуссии. Затем определяется тема, которая по-настоящему занимает всех присутствующих. После краткого обсуждения, связанного с определением темы дискуссии, принятый большинством вариант записывается на доске или флип-чарте. Только теперь ведущий тренинга просит ведущего дискуссии обнаружить себя. Вся полнота власти с этой минуты переходит к тому, кто в своей записке обнаружил роль ведущего дискуссии.

Объявляется трехминутный перерыв, необходимый для подготовки класса, расстановки стульев; для того чтобы все игроки собрались с мыслями и по поводу избранной для обсуждения темы, и в связи с полученной ролью.

Дискуссия продолжается обычно 15-20 минут. Затем группа переходит к обсуждению игры.

Обсуждение строится на нескольких уровнях.

Первый уровень: все высказываются по поводу того, насколько группе, каждому из выступавших удалось раскрыть тему обсуждения.

Второй уровень: самопрезентация и самооценка участников, которым достались конкретные роли-образы. Сначала группа пробует самостоятельно определить, кто был спорщиком, кто альтернативным лидером, а кто занудой. Затем игроки "открывают свои карты" и объявляют о полученных ролях. Они анализируют свое поведение, стиль игры. Получилась ли у них роль? В какой момент дискуссия заставляла их увлечься и забыть о предложенной роли?

Третий уровень: самоанализ и обсуждение группой роли ведущего дискуссии. Что получилось, а что нет? Владел ли он аудиторией? Удалось ли раскачать пассивных слушателей и обнародовать мнение меньшинства? В чем вы видите промахи ведущего, а в чем – его несомненный успех? Соответствовали ли друг другу "язык тела" ведущего и содержание его речи? Поддерживался ли визуальных контакт с аудиторией, какие подбадривающие знаки, стимулирующие выражение собственного мнения слушателями, использовал ведущий?

В итоге можно обсудить с группой некоторые идеи из книги Рона Хоффа (Хофф Р. «Я вижу вас голыми: Как подготовиться к презентации и с блеском ее провести»).

"…Золотой совет для вашего следующего выступления: "Не давайте мячу упасть!" Всякое выступление в большей степени превращается в зрелище. Публика воспринимает все глазами – и вам, выступающему, тоже будет полезно мыслить зрительными образами. Если воображаемая картинка помогает вам удержать в памяти какую-нибудь мысль или понятие, воспользуйтесь этим! Пусть она какая-то странная или даже глуповатая – тем легче вам будет ее запомнить. Кроме того, она предназначена только для вас. Вот одна такая картинка – это настоящий золотой самородок, она поможет вам наглядно представить себе свое будущее выступление. Она немного необычна, но в ней есть смысл, и она может пригодиться вам, когда вы выйдете на трибуну. Представьте себе, что ваше выступление – это большой, легкий, надувной мяч, которому нельзя дать упасть на землю. Главная ваша забота – чтобы он держался в воздухе. Подкидывайте его вверх, жонглируйте им, можете даже иногда ловко отбивать его головой. Время от времени бросайте его кому-нибудь из публики. Пусть мяч летает взад и вперед, пусть в этом участвуют все, но он должен всегда возвращаться к вам – потому что это вы не даете ему упасть на землю… В ходе любого вашего выступления происходят две вещи:

Выступающий принимает на себя некое обязательство перед публикой. Он старается доказать нечто такое, что должно получить поддержку слушателей и вылиться в некое действие. Слушатели оценивают это обязательство. "Есть в этом смысл?", "Точны ли эти факты?", "Внушает ли мне доверие этот человек?" К концу выступления, если выступающий справился с задачей, слушатель должен развести руками и сказать: "Ну да, я вас понял. Я согласен. Я готов попробовать".

Выступление – это обещание выступающего помочь слушателям что-то сделать. В то же время на протяжении всего выступления слушатели оценивают способность выступающего убедить их, выполнив тем самым свое обещание.

А потом публика, разумеется, выносит приговор. Точь-в-точь как в суде. "Я намерен сделать то-то, – говорит выступающий. – Я обещаю то-то". "Посмотрим, как тебе это удастся", – говорит публика.

Неужели все так просто? На самом деле все еще проще, потому что есть одна вещь, которая может служить выступающему подсказкой. Выступающий может постоянно следить за тем, как идет его выступление, – для этого ему достаточно смотреть, как реагируют слушатели. Мы называем это языком телодвижений.

…"Я не могу без вас. Вы не можете без меня". Нет, это не страстный шепот влюбленного. Это суть взаимоотношений, которые должны установиться между выступающим и его слушателями. Чтобы понять динамику выступления, важно помнить, что это скорее сотрудничество, чем пассивное зрелище, скорее объединение, чем противостояние, скорее сближение, чем отталкивание. Вся суть здесь – во взаимной потребности. Если ее нет, выступать не имеет смысла".

Помните правило: 55% – язык тела, 38% – голос (тон, тембр, интонация и т.д.), 7% – слова.

Переходите от языка тела к невербальной коммуникации. Осознавайте невербальную коммуникацию окружающих.

Следите за собственной невербальной коммуникацией:

* улыбайтесь глазами;
* используйте открытую позу;
* следите за тем, чтобы ваш взгляд выражал заинтересованность;
* стойте прямо, лицом к собеседнику;
* используйте открытые, а не указывающие жесты; - развивайте навыки получения обратной связи…" *Рефлексия.*

Цель: подведение итогов занятия.

Материалы: не требуются.

Описание: группа высказывается на тему:

* Что нового произошло за время занятия?
* Что удивило, оказалось неожиданным?

***Занятие №6 Лидер переговоров.***

*Цель занятия:* отработка навыков эффективного убеждения.

*Разминка.*

Цель: введение в тему занятия.

Материалы: карточки с написанными именами котов (по количеству участников).

*Упражнение «Леопольд».*

Из группы выбирается одна «мышь», все остальные становятся «котами».

Каждый «кот» получает бумажку со своим именем, одного из них зовут Леопольдом, а всех остальных – прочими кошачьими именами, например, Василием, Муркой и т.д. При этом Леопольдом может стать участник любого пола, и тренер подчеркивает это группе. Ведущий напоминает группе сюжет мультфильма про Леопольда. В этом мультфильме дружелюбный и безобидный кот Леопольд пытается подружиться с мышами, которые постоянно устраивают ему пакости.

В данном упражнении котам тоже нужно будет убедить мышь, что они безобидны и с ними можно иметь дело. Фокус состоит в том, что из всех котов только одного зовут Леопольд и именно он хочет подружиться с мышами. Все остальные коты – опасные хищники, которые только притворяются дружелюбными. Задача каждого кота – убедить мышь, что именно он безобидный Леопольд. Задача мыши – определить настоящего Леопольда.

Котам дается 5 минут на подготовку, после чего они выступают, объясняя «мыши», почему они безобидны. «Мышь» оценивает выступления и говорит, кому из котов она поверила.

Обсуждение: Почему мы доверяем одному человеку, но не доверяем другому? Что можно сделать для того, чтобы нам больше доверяли?

*Основная часть.*

*Ролевая игра «Трудный разговор»*

Цель: поупражняться в способности убеждать как в лидерском навыке; развить творческое мышление участников тренинга, их умение расширять поле проблемы и видеть многообразие подходов к решению задачи; помочь участникам группы разобраться в себе и понять природу своих лидерских качеств; потренироваться в переговорном процессе как способе решения конфликта.

Материалы: не требуются.

Описание: Ведущий просит участников внимательно выслушать легенду игры.

Вы – руководитель небольшого отдела крупной фирмы по политконсалтингу. На завтра, на раннее утро, назначено решающее совещание, на котором вы должны представить заказчику – кандидату на выборную муниципальную должность – стратегию его избирательной кампании.

Заказчик требует познакомить его со всеми элементами рекламной продукции: эскизами плакатов, агитационных листков, текстами объявлений, статей.

По фатальному недоразумению готовый материал был стерт из памяти компьютера, так что и копирайтеру, и графику необходимо восстановить весь объем предложений заказчику. Вы лишь сейчас, в 18.30, поняли, что произошло. Рабочий день почти закончен. На восстановление утраченного материала требуется по меньшей мере полтора-два часа.

Но есть дополнительные проблемы: ваш копирайтер за большие деньги достал билет на концерт группы его мечты – "Металлика". Он настоящий фанат тяжелого рока, и вам известно о том, что концерт начинается через полтора часа.

Кроме того, ваша коллега-график отмечает сегодня первую годовщину свадьбы. Она поделилась с вами своими планами встретить мужа с работы сюрпризом – романтическим ужином на двоих при свечах. Так что уже сейчас она с нетерпением посматривает на часы, чтобы бежать домой и успеть закончить все приготовления до возвращения с работы мужа.

Что же делать?!

Ваша задача как руководителя отдела убедить сотрудников задержаться и подготовить материалы.

Прочтя задание, предлагаем трем участникам попробовать свои силы на сценической площадке, отыграв разговор между руководителем и его подчиненными. Можно представить несколько попыток, в каждой из которых состав участников будет иным. Важно, чтобы после каждого представления тренер проверял состояние дел вопросом, обращенным к зрителям:

— Вы верите в то, что к утру задание будет выполнено?

Обсуждение: Как данная ролевая игра помогла понять секреты переговорного процесса? Каков был стиль решения конфликта? Какие индивидуальные особенности ведения переговоров обнажила игра в участниках тренинга?

*Рефлексия.*

Цель: подведение итогов занятия.

Материалы: не требуются.

Описание: группа высказывается на тему:

* Что нового произошло за время занятия?
* Что удивило, оказалось неожиданным?

***Занятие №7. Навыки работы с партнером и группой. Часть 1.***

*Цель занятия:* отработка перцептивных навыков в условиях командного взаимодействия. *Разминка.*

*Упражнение «Веселый счет»*

Цель: снятие внутреннего напряжения участников, сплочение группы путем совместного и одновременного выполнения упражнения.

Материалы: не требуются.

Описание: Ведущий называет какое-либо число, не превышающее количество человек в группе. Названное количество участников встает. В выполнении упражнения необходимо добиться синхронности, участники не должны совещаться.

Обсуждение: почему сначала не получалось выполнить задание? Что помогло в выполнении задания?

*Упражнение «Сказка втроем»*

Цель: потренироваться в партнерском взаимодействии; способствовать развитию спонтанности и творческих возможностей участников тренинга; улучшить эмоциональный настрой участников и помочь им, освободившись от зажимов, сократить дистанцию в общении.

Материалы: не требуются.

Описание: уже из названия понятно, что в задании будут участвовать трое играющих. Один из них исполняет роль сказочника. Ему предстоит изложить одну из известных сказок, определенных ведущим. Второй участник садится на стул лицом к зрителям. Беззвучно открывая рот и используя мимику, он будет имитировать роль рассказчика. Его руки заложены за спину, поэтому не участвуют в игре. Роль "рук второго участника" будут исполнять руки третьего игрока. Для этого он должен встать на колени прямо за спиной второго актера и просунуть свои руки у него под мышками. Для зрителя создается иллюзия, что эти жестикулирующие в ходе сказки руки являются руками сидящего на стуле рассказчика.

Именно иллюзия того, что сказку рассказывает сидящий на стуле игрок голосом первого игрока и руками третьего, является доказательством успешности упражнения. Добиться этого можно при умении синхронно работать с партнерами и с театральной яркостью пользоваться невербальными средствами выразительности (жестом, мимикой, интонацией).

Обсуждение:

* Что представляло для вас трудность в задании?
* Как вы считаете, может ли данное упражнение научить вас навыкам, которые вы сможете применить за границами тренинговой группы – на работе, в семье, при общении с людьми?
* Что может дать это задание при рассмотрении проблем, связанных с развитием и тренировкой лидерских качеств? Какие качества лидера проявили участники упражнения?

*Основная часть.*

*Упражнение «Дистантное управление».*

Цель: развитие взаимного доверия.

Материалы: не требуются.

Описание: работа проводится в парах – один партнер «слеп», второй руководит его движением. На свободном пространстве в качестве преград ставят несколько стульев, а оставшиеся члены группы выступают в роли живых препятствий. Зрячий партнер должен, используя только слова, провести «слепого» через все препятствия так, чтобы тот не задел ни одно их них.

Обсуждение упражнения проводится по следующим вопросам:

* + Насколько уверенно чувствовали себя «поводыри»?
  + Насколько четкими были инструкции «поводырей»?
  + Возросло ли доверие к членам группы во время игры?
  + Что бросилось в глаза наблюдавшим за парами членам группы? *Упражнение «Вавилонская башня»*

Цель: отработка навыков командного взаимодействия, развитие навыков невербального общения.

Материалы: цветные маркеры, ватман, заготовленные заранее индивидуальные задания.

Описание: участники делятся на 3 команды. По 7 человек. Каждому члену команды дается индивидуальное задание. Индивидуальные задания: кратко прописаны на отдельных листах, каждый лист является строго конфиденциальным для одного участника. Например, «Башня должна иметь 10 этажей» – листок с такой надписью вручается одному участнику тренинга, он не имеет права никому его показывать, обязан сделать так, чтобы нарисованная совместно башня имела именно 10 этажей! Второе задание: «Вся башня имеет коричневый контур» – это задание для следующего участника. «Над башней развивается синий флаг», «В башне всего 6 окон» и т.д. Участникам запрещено разговаривать и вообще как-нибудь использовать голос.

Необходимо совместно нарисовать Вавилонскую башню. Время выполнения ограничено (5-7 минут).

Обсуждение: Трудно ли было выполнять задание? Что показалось наиболее трудным?

Успешно ли было взаимодействие в группах? Почему?

*Рефлексия.*

Цель: подведение итогов занятия.

Материалы: не требуются.

Описание: группа высказывается на тему:

* Что нового произошло за время занятия?
* Что удивило, оказалось неожиданным?

***Занятие №8. Навыки работы с партнером и группой. Часть 2.***

*Цель занятия:* отработка навыков в условиях командного взаимодействия.

*Разминка.*

*Упражнение «Поиск сходства»*

Цель: сплочение группы через нахождение сходств у ее участников.

Материалы: карточки с изображением животных, листы бумаги.

Описание: Каждая команда должна написать на листе черты сходства (первая команда) и черты различия (вторая команда) в своей группе.

Выигрывает та команда, которая больше напишет сходств или различий за определенное время. Учитывается количество названных сходств и их качество.

Обсуждение: постараться подвести участников к мысли, что, хотя они все такие разные, сходства между ними гораздо больше, чем может показаться на первый взгляд. *Основная часть.*

*Игра «Телефакс»*

Цель: потренироваться в слаженной групповой работе на основе невербальной коммуникации.

Материалы: нарисовать на листах бумаги несколько нетрудных для изображения объектов

(дом, дерево, рыба, цветок и т.п.)

Описание: Группа делится на 6-8 игроков в каждой команде. Все становятся в шеренгу друг за другом. Первый в ряду игрок получает чистый лист бумаги и карандаш, последний – карточку с рисунком (больше ее никто не должен видеть).

Каждая команда работает как телефакс. Члены команды пытаются как можно точнее переправить сообщение. Это сообщение – простое изображение предмета, который рисуется указательным пальцем на спине впереди стоящего. Игроки не должны переговариваться между собой.

Когда «сообщение» дойдет до первого члена команды, он изображает на листе бумаги предмет, который, как ему кажется, рисовали на его спине, и кричит: «Готово!». После этого можно сравнить обе карточки.

Перед началом следующего раунда необходимо выяснить, будут ли команды менять последовательность игроков.

Обсуждение:

* Слаженно ли работала команда?
* Как можно было повысить эффективность работы?
* Почему скорость, с которой команды выполняли задания, была различной?

*Упражнение «По одному».*

Цель: потренироваться в слаженной групповой работе над поставленной целью; развить умение участников концентрироваться на партнере; научиться распознавать внутренние конфликты в группе, препятствующие эффективной совместной деятельности.

Материалы: не требуются.

Описание: Здесь предложено два варианта упражнения, которые потребуют от участников координации действий, максимальной сосредоточенности и терпения.

Участники садятся в круг.

Задание: сосчитать от одного до двадцати одного, называя цифры по порядку. Каждый из участников за один раз может назвать не более одной цифры.

Сложность в том, что не устанавливается никакой очередности. Наоборот, любой намек на установление игроками порядка входа в игру немедленно пресекается ведущим. Поэтому, как правило, несколько игроков, не зная о намерениях друг друга, одновременно вступают в игру и называют следующую по порядку цифру. В этом случае счет возобновляется с единицы.

Партнеры должны проявить максимум собранности и эмпатичности, чтобы предугадать действия других участников и не назвать цифру одновременно с другими игроками. Нередко (через небольшое время после начала игры и после серии неудач) в группе начинает возникать напряжение между игроками. Это сопровождается взаимными обвинениями, которые потом важно отследить во время подведения итогов игры. Как правило, в этих обвинениях мало реальных просчетов того или иного игрока, скорее это "выпуск пара", прорывающееся наружу раздражение от коллективного неуспеха.

Итак, прошло немало времени, пока вы тренировались в умении понимать друг друга с полувзгляда. И в конце концов команде удалось досчитать до двадцати одного, не перессорившись и научившись самостоятельно отвечать за собственные просчеты и ошибки.

*Упражнение «Кто быстрее?»*

Цель: сплочение коллектива, развитие навыков координации совместных действий, распределение ролей в группе.

Материалы: не требуются.

Описание: группа должна быстро, без слов, построить, используя всех игроков команды, следующие фигуры:

1. квадрат;
2. треугольник;
3. ромб;
4. букву;
5. птичий косяк.

Обсуждение: трудно ли было выполнять задание? Что помогло при его выполнении?

*Рефлексия.*

Цель: подведение итогов занятия.

Материалы: не требуются.

Описание: группа высказывается на тему:

* Что нового произошло за время занятия?
* Что удивило, оказалось неожиданным?

***Занятие №9. Мобилизация группы на совместное решение задачи.*** *Цель занятия:* отработка навыков командного взаимодействия.

*Разминка.*

*Упражнение «Да-Нет».*

Цель: повышение общего тонуса группы.

Материалы: не требуются.

Описание: участники делятся на две равные подгруппы, встают друг напротив друга и по команде ведущего одна группа выкрикивает слова ДА, другая НЕТ. Выигрывает та группа, которой удалось быстро сплотиться, более консолидированно и громко произнести свое слово. *Упражнение «Очередь»*Время: 15-20 минут. Цель: развитие непосредственного коммуникативного поведения.

Из группы выбирается 8 человек, из которых 1 человек водящий. 7 человек становятся друг за другом (в очередь), а восьмой должен пройти к прилавку магазина без очереди. Он завязывает разговор с каждым стоящим, пытаясь достичь своей цели. «Очередь» при этом имеет игровую задачу не пропустить «Нахала» к покупке.

Остальные члены группы рассаживаются и наблюдают.

Затем производится общее обсуждение.

Анализируется каждый коммуникативно-содержательный момент игры: кто из стоящих в очереди уступил, и кто не пропустил «нахала», какие средства были применены водящим (просьба, угроза, шантаж).

*Ролевая игра «Мне необходима помощь!»*

Цель: потренироваться в осознании собственных поведенческих моделей; закрепить навыки диалогового стиля общения в практике лидера, развить его эмпатические возможности; потренироваться в "отзеркаливании" собеседника, пристройке.

Материалы: флип-чарт, маркеры.

Описание:

Группа разбивается на подгруппы в 3-5 человек.

На доске или флип-чарте записаны роли:

друг начальник партнер

подчиненный сосед дальний знакомый коллега по работе.

Ведущий просит каждую подгруппу задуматься над тем, как одна и та же информация трансформируется в различной ситуации, применительно к различным людям, в зависимости от формы высказывания.

Насколько мы успешны в том, что можно было бы назвать уместным поведением – реакциями, адекватными той ситуации, месту, в которых мы оказались, людям, с которыми мы общаемся?

* Мне необходима помощь! – обращаетесь вы к различным людям и получаете в ответ…

Давайте проверим, как каждый из перечисленных на доске/флип-чарте людей может отреагировать на вашу просьбу. Построим работу следующим образом:

* в каждой подгруппе определите для себя, о каком виде деятельности будет идти речь, в какой помощи вы нуждаетесь;
* каждый попытается представить себе (можно сделать необходимые пометки), как будет развиваться сцена-диалог с каждым из героев, указанных в нашем списке;
* следующий этап заключается в том, что в группе проигрываются все варианты диалога со всеми героями. Каждый из участников подгруппы может поучаствовать в импровизированной сцене-диалоге, предъявив товарищам свое видение ситуации и разыграв с партнером свой вариант развития сцены;
* последний этап – обсуждение. Чтобы сделать его эффективным и конкретным, раздаем каждой подгруппе листок с наводящими вопросами:

Насколько варианты, которые были заранее подготовлены вами, вписываются в общее представление группы о том, как может развиваться ситуация?

Считаете ли вы свои предложения оптимальными после того, как познакомились с мнениями других участников команды?

Считаете ли вы свой вариант развития сюжета более примиренческим, более агрессивным, более нейтральным, более интеллигентным, чем варианты, предложенные товарищами? Говорит ли выбранный вами способ реакции о стиле вашего поведения в реальной обстановке?

Что в реакциях и предложениях товарищей по группе показалось вам неприемлемым? Что стало неожиданностью? С чем вы готовы безоговорочно согласиться?

Приглашаем все группы соединиться в форум. Предлагаем участникам упражнения самостоятельно определить, что являлось для них главным в проведенном упражнении, в чем его польза и учебный потенциал. Поощряем высказывания перед общим форумом. Подводим итог выступлениям. *Рефлексия.*

Цель: подведение итогов занятия.

Материалы: не требуются.

Описание: группа высказывается на тему:

* Что нового произошло за время занятия?
* Что удивило, оказалось неожиданным?

***Занятие №10. Обратная связь как инструмент работы с группой.***

*Цель занятия:* осознание важности обратной связи как инструмента лидера в работе с командой.

*Разминка.*

*Упражнение «Карандаши».*

Цель: создание рабочего настроя группы.

Материалы: карандаши.

Описание: Суть упражнения состоит в удержании карандашей или авторучек, закрытых колпачками, зажатыми между пальцами стоящих рядом участников. Сначала участники выполняют задание, разбившись на пары. Они располагаются друг напротив друга на расстоянии 70–90 см и пытаются удержать два карандаша, прижав их концы подушечками указательных пальцев. Дается задание: не выпуская карандаши, двигать руками вверх-вниз, вперед-назад. Затем группа встает в свободный круг (расстояние между соседями 50–60 см), карандаши зажимаются между подушечками указательных пальцев соседей. Группа, не отпуская карандашей, синхронно выполняет задания:

1. Поднять руки, опустить их, вернуть в исходное положение.
2. Вытянуть руки вперед, отвести назад.
3. Сделать шаг вперед; два шага назад; шаг вперед (сужение и расширение круга).
4. Наклониться вперед; назад; выпрямиться.
5. Присесть; встать.

Обсуждение: Какие действия должен выполнять каждый из участников, чтобы карандаши в кругу не падали? А на что ориентироваться при их выполнении? Как установить с окружающими необходимое для этого взаимопонимание, научиться «чувствовать» другого человека?

*Основная часть.*

*Упражнение «Цветной стул»*

Цель: подтолкнуть участников к необходимости самоанализа, развить их умение объективно относиться к себе и оценивать личностные качества и поведение по отношению к окружающим; позволить каждому участнику группы получить личностную обратную связь; практически отработать получение и предоставление обратной связи; дать игрокам почувствовать важность двусторонней связи: лидер, член группы - группа.

Материалы: флип-чарт, маркеры.

Описание:

**Первый этап занятия** – это разговор ведущего с группой о том, в чем смысл, преимущества и опасности обратной связи. Материал для тренера

– "Обратная связь" – фразеологизм, который используется вместо слова "критика", хотя критика нередко бывает важнее, чем необоснованное славословие, комплиментарность в отношениях. Никто не любит, когда его критикуют. Однако без критического взгляда со стороны порой невозможно продвигаться вперед. Нам сложно увидеть свои недостатки так же ярко и выпукло, как видят их люди, которые общаются с нами на работе, дома, в дружеской неформальной обстановке. Человек, который верит в себя, в то, что он может

самосовершенствоваться, как правило, готов к конструктивной критике, так как в ней он видит не угрозу своему авторитету, а потенциал для личностного самосовершенствования. Не забудьте, что обратная связь – это не обязательно критические высказывания в ваш адрес, нередко это внешняя оценка ваших сильных сторон, констатация черт вашего характера, нейтральные замечания о том, каков стиль вашего поведения.

Давайте выскажемся по поводу того, в чем вы видите преимущества обратной связи! Сделаем это методом мозгового штурма, когда все мысли высказываются вслух (без блоков "нельзя", "это звучит глупо"…) и записываются. В ходе мозгового штурма на доске могут появиться следующие мнения:

Эмоциональная разгрузка. Выплеснул эмоции и собственное мнение – освободился.

Проверка того, насколько мое представление о себе совпадает с мнением окружающих.

Возможность увидеть со стороны свои положительные и отрицательные качества.

Возможность товарищей подсказать мне альтернативные формы поведения. Часто это позволяет решать проблемы, пока они еще не переросли в нечто большее.

Проверка того, правильно ли я прогнозирую взаимоотношения между собой и окружающими.

Помощь в самосовершенствовании.

Возможность узнать истинное лицо замаскированных друзей.

Дружеская критика помогает не быть самодовольным и успокоенным, тренирует тебя и помогает сохранить хорошую форму.

После откровенного разговора я чувствую, что настоящие дружеские отношения только укрепятся, а дутая дружба… Ее не жаль!

Могу рассказать всем, что я о них думаю. Они не обидятся, так как сами просили откровенности! **Второй этап**

Мы с вами плодотворно обсудили проблемы получения и предоставления обратной связи. Хочется надеяться, что все высказанное вами поможет каждому на следующем этапе упражнения. Попробуем практически получить и предоставить обратную связь своим товарищам в *упражнении "Цветной стул".*

Здесь, в центре комнаты, я ставлю стул. В тренинге, в театре стул зачастую отнюдь не банальный предмет мебели. Это символ, метафора, образ. Вот и наш стул будет выполнять особенные функции. Какие?

Есть известное упражнение – "горячий стул", когда сидящий на нем выслушивает от товарищей далеко не всегда приятные мнения о себе. Есть "стул золотой" – он предполагает выражение симпатии и комплименты в адрес сидящего. Наш стул – "цветной". Тот, кто сядет на него, получит возможность услышать от любого из участников группы откровенное мнение о себе. Будьте готовы не только к "поглаживаниям", но и к нелицеприятным вещам, к сложным вопросам.

У сидящего в центре игрока тоже есть право на пять вопросов. Пять вопросов к товарищам – это немало. Стоит хорошенько подумать, чтобы максимально полно реализовать свое право не только на ответ, но и на попытку прояснить отношение к себе.

Хотелось, чтобы каждый воспринял происходящее как акт дружбы и откровенности, а не как пустую болтовню. Вдумайтесь в то, что для вас действительно важно в сидящем напротив человеке. Что вы хотите узнать о нем, чем хотели бы с ним поделиться?

*Упражнение «Две группы»*

Цель: поощрить членов группы дать и получить обратную связь, необходимую для эффективного и доверительного сотрудничества; развить лидерские качества, умение анализировать информацию о процессах, происходящих в группе.

Материалы: не требуются.

Описание:

Это задание помогает участникам тренинга развить внимательность и логическое мышление. Один из игроков – доброволец – выходит из комнаты. В это время группа договаривается о признаке, по которому она могла бы разделиться на две подгруппы. Сначала признак этот должен быть только визуальным. Скажем, в одном углу сидят люди, носящие очки, в другом - нет. Или в одной группе – те, у кого на руке есть часы, в другой – участники без часов…

После того как разделение произошло, в комнату возвращается игрок, которому предлагается проанализировать "картинку" и на основании увиденного сказать, какой признак лег в основу распределения участников.

На продвинутом этапе тренинга можно попробовать проводить разделение, основываясь на качествах характера, общности интересов.

*Рефлексия.*

Цель: подведение итогов занятия.

Материалы: не требуются.

Описание: группа высказывается на тему:

* Что нового произошло за время занятия?
* Что удивило, оказалось неожиданным? ***Занятие №11. Готовность к решению проблем и умение разрешать конфликты.***

*Цель занятия:* отработка навыков поведения в конфликтах.

*Разминка.*

*Упражнение «Сигнал».*

Цель: разминка, улучшение атмосферы в группе.

Описание: *у*частники стоят по кругу достаточно близко и держатся сзади за руки. Кто-то, легко сжимая руку, посылает сигнал в виде последовательности быстрых или более длинных сжатий. Сигнал передается по кругу, пока не вернется к автору. В виде усложнения можно посылать несколько сигналов одновременно в одну или в разные стороны движения.

*Основная часть.*

*Упражнение «Паспорт проблемы»*

Цель: отработать умение продуктивно действовать и принимать эффективные решения в кризисной ситуации; проработать стратегию решения конфликта, разобраться в преимуществах и недостатках различных стратегий, проверить, какая из стратегий поведения в конфликте характерна для каждого из участников, оценить ее эффективность; потренироваться в определении четких целей деятельности, в выработке индивидуальной и совместной стратегии и тактики успеха.

Материалы: распечатанные бланки для заполнения.

Описание:

В начале обсудить теоретическую информацию, который представляет ведущий в виде минилекции. **Материал для тренера.**

Межличностный конфликт - это результат ситуации, в которой потребности, цели, представления одного человека вступают в противоречие с потребностями, целями и представлениями другого. По замечанию Б.Ф. Ломова, потребности людей диктуют их поведение с такой же властностью, как сила тяготения - движения физических тел.

Некоторые считают, что конфликт — это зло. Признак ума и лидерских качеств -умение избегать конфликта. На самом же деле тишь, гладь да божья благодать - характеристика кладбища, а не реально текущей жизни, наполненной разнообразными конфликтами. Конфликтные ситуации не только вызывают в нас отрицательные эмоции и напряжение, но и приводят к реальной пользе, так как помогают разрешить противоречия и выяснить исходные позиции сторон. Так что конфликт может не только разрушать взаимоотношения, но, напротив, улучшать их динамику, служить мощным стимулом к эмпатии, прояснению скрытых целей и взглядов, рычагом к сотрудничеству…

В литературе обычно обозначают пять стратегий решения конфликта (Вердербер Р.,Вердербер К. Психология общения. - 11-е международное изд. – СПб.: М., 2003):

* избегание, или уход;
* приспособление
* принуждение, или силовое разрешение конфликта;  компромисс;  сотрудничество.

Рассматривая каждую из стратегий, необходимо обратить внимание на то, что последствия выбора той или иной из них влияют:

а) на ощущение личного удовлетворения (насколько эффективно было мое поведение в ходе конфликта. В какой степени мои цели, задачи, потребности соблюдены. Насколько мне удалось в ходе конфликта "сохранить лицо", доказать свою компетентность);

б) стиль отношений с партнером по конфликту (отношения укрепились, остались неизменными или превратились в неприязнь, вражду).

**Уход**

Характеристика - нежелание сотрудничать, застенчивость.

Цель - воздержаться от конфликта. Точка зрения - я не хочу говорить об этом.

Индивидуальное чувство удовлетворенности - проигрыш/проигрыш: ни одна из сторон не получает удовлетворения.

Удовлетворенность отношениями отсутствует, конфликт не разрешен.

Какое влияние оказывает на отношения - препятствует гармоничным отношениям: приводит к нагнетанию ситуации и обвинениям.

Когда нужно применять - возможен только временный выход из ситуации или когда вопрос не имеет большого значения.

**Приспособление**

Характеристика - сотрудничество, застенчивость.

Цель - не расстраивать человека.

Точка зрения - не так важно, чтобы все было по-моему. Важнее сохранить мир.

Индивидуальное чувство удовлетворенности - проигрыш/выигрыш: противоположная сторона получает удовлетворение.

Удовлетворенность отношениями отсутствует: ни одна из сторон не довольна процессом.

Какое влияние оказывает на отношения - причиняет вред отношениям, потому что один человек получает преимущество.

Когда нужно применять — для получения социального уважения или когда вопрос не имеет большого значения.

**Принуждение**

Характеристика - нежелание сотрудничать, самоуверенность.

Цель - настоять на своем.

Точка зрения — я добьюсь своего, независимо от того, что мне придется сделать.

Индивидуальное чувство удовлетворенности - выигрыш/проигрыш: одна из сторон (принуждающий) получает удовлетворение.

Удовлетворенность отношениями отсутствует: физическое и психологическое страдание проигравшего.

Какое влияние оказывает на отношения - причиняет вред отношениям, потому что один человек оказывается запуган.

Когда нужно применять — в неотложных ситуациях; когда это главный вопрос благополучия одного или многих людей: если кто-то вас использует в своих интересах.

**Компромисс**

Характеристика - частичное желание сотрудничать.

Цель - получить частичное удовлетворение.

Точка зрения - мои требования будут частично удовлетворены, и я в определенной мере учту интересы другого человека.

Индивидуальное чувство удовлетворенности - проигрыш/проигрыш или выигрыш/выигрыш: ни одна из сторон не получает полного удовлетворения.

Удовлетворенность отношениями - нейтральная или положительная: обе стороны получили по крайней мере частичное удовлетворение.

Какое влияние оказывает на отношения - может помочь или причинить боль, так как удовлетворение достигнуто в результате компромисса.

Когда нужно применять - вопрос не очень важен, когда времени не хватает или когда другие способы решения не эффективны.

**Сотрудничество**

Характеристика — взаимодействие, настойчивость.

Цель - совместно разрешить проблему.

Точка зрения — давай обсудим и найдем общее решение для обоих.

Индивидуальное чувство удовлетворенности — выигрыш/выигрыш: обе стороны удовлетворены процессом.

Удовлетворенность отношениями - позитивная: отношения укрепляются, потому что партнеры приобретают взаимные выгоды.

Какое влияние оказывает на отношения — укрепляет отношения, потому что выслушаны обе стороны.

Когда нужно применять - всегда.

*Упражнение «Паспорт проблемы».*

Данное задание по типу работы индивидуальное. Тренеру стоит позаботиться о создании рабочей атмосферы, достаточного места для комфортной и сосредоточенной работы каждого участника тренинга.

Членам группы необходимо сосредоточиться на той актуальной конфликтной ситуации, которую сами они представляют на нынешний момент как проблему, требующую решения. Чтобы разобраться в межличностном конфликте (именно этот тип конфликта будет материалом для работы) необходимо четко представить себе, с чем человек имеет дело. Составив паспорт проблемы, каждый участник сможет разработать пути ее решения. Кроме того, ответы на поставленные вопросы помогут определить, какой вид направленности преобладает в каждом из участников. Сущетсвует три: направленность на себя, на других людей и на задачу (на процесс или на результат).

Итак, каждый из участников получает бланк, на заполнение его дается 20-30 минут. В конце упражнения группа может собраться вместе и озвучить проблемы эмоционального, интеллектуального или иного свойства, которые проявились в ходе работы над заданием.

Бланк упражнения "Паспорт проблемы"

Сформулируйте и запишите, в чем, на ваш взгляд, состоит суть конфликта.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Разложите конфликт на составляющие:

* что происходит (процесс, действие, поведение сторон) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* к чему это приводит (чьи и какие потребности нарушены)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* чувства по этому поводу (ваша эмоциональная реакция на угрозу потребностям и на развитие конфликта)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Определите, что для вас более важно:

а) защита собственных потребностей, принципов, ощущение личного комфорта или

б) сохранение хороших отношений со второй стороной.

Какой стиль поведения в конфликтной ситуации вы предпочитаете?

* уход
* приспособление
* принуждение
* компромисс
* сотрудничество

Если, используя выбранный мною стиль поведения, мы разрешим проблему, конфликт снимем конфликт, то:

Я \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Другая сторона \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Сформулируйте, какие конкретные результаты ожидаются, какова будет эмоциональная доминанта в ощущениях обеих сторон по завершении конфликта, как прогнозируются отношения между сторонами.)

Я смогу сказать, что проблема, конфликт разрешены, когда (если)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Материал для тренера**

Говорят, что названный противник теряет половину своей силы. "Маска, я тебя знаю!" – и заканчивается волшебство. Поэтому "паспорт проблемы" решает не только интеллектуальную часть вопроса (как разрешить проблему), но и помогает уменьшить эмоциональную напряженность, дать проблеме имя, определить ее составляющие.

При решении проблемы полезно воспользоваться техникой рефрейминга – т. е. переназвать ситуацию. Если вместо усилий по преодолению проблемы мы сосредоточимся на достижении цели, то лишим конфликт части его эмоционального напряжения или, по меткому выражению психолога И. Вагина, "выдернем эмоциональное жало". Это поможет нам уделить гораздо больше сил и внимания решению практической задачи.

Однажды был объявлен конкурс на лучшую этикетку для химических продуктов, включающих яды, а значит, особенно опасных для детей.

Ряд полученных предложений заключался в использовании ярких пугающих цветов. Другие делали упор на пиктограммы с символами смерти, удушья и т.п. Третьи просто указывали:

"Опасно для жизни!"

Проблема заключалась в том, что маленькие дети как раз и являлись той группой, для которой эти тривиальные решения не могли являться предупреждением об опасности: они либо не могли читать, либо не воспринимали череп и кости как пиктограмму предупреждающего и запрещающего характера, либо иначе, чем авторы идеи, воспринимали эмоционально оттенки цвета.

Победил автор, предложивший сделать бутылку с ядохимикатами … колючей! Он на все 100% соотнесен не с проблемой (создание ярлыка для ядохимикатов), а с задачей (избежать попадания яда в детские руки).

*Игра «Скульптура конфликта»*

Цель: отработать умение продуктивно действовать и принимать эффективные решения в кризисной ситуации; способствовать мобилизации внимания участников на партнере и включенности их в решение групповой задачи; Материалы: не требуются.

Описание:

Нередко мы затрудняемся в решении конфликтной ситуации не потому, что не понимаем сути проблемы, а из-за растерянности перед выбором эффективной тактики поведения из множества возможных. Эта драма выбора иногда парализует волю, вгоняет нас в цейтнот, не дает сосредоточиться на главном. Методика "Скульптур" поможет увидеть проблему в виде образа, включит в активную работу правополушарный отдел мозга, следовательно, задействует наши творческие силы, столь необходимые для эффективного и нетривиального действия.

1. Упражнение начинается с разделения команды на подгруппы (3-4 человека). В каждой подгруппе просим участников в течение 10 минут сосредоточиться на одной из проблем, конфликтных ситуаций, знакомых им по собственной жизни, тех, которые заботят их в настоящий момент. Необходимо на листе бумаги:

* четко сформулировать суть конфликта или проблемы так, как это видится самим игрокам;
* назвать по имени (должности, родственным или иным связям, если такие существуют) непосредственных участников конфликта;
* приготовиться к устному описанию конфликта, а затем рассказать о конкретной ситуации, которая наиболее внятно представляет проблему и расстановку сил.

1. Следующий этап работы – рассказ участников подгруппы о собственной жизненной ситуации. Товарищи лишь слушают, воздерживаясь от оценок.
2. Группа выбирает один из рассказов, прозвучавших в кругу, определяет его как рабочий материал встречи. С этого момента рассказчик, чья история принята к инсценировке, остается вне действия, а товарищи в течение 5-7 минут, удалившись от него, работают над скульптурой, которая могла бы аллегорически выразить суть конфликта. В этой скульптуре могут прослеживаться определенные герои ситуации, она количественно (по составу актеров) может совпадать с количеством участников конфликта. А может лишь образно формулировать суть проблемы, ее эмоциональный градус, состояние человека, который находится в эпицентре конфликта.
3. Группа возвращается к своему товарищу и представляет ему скульптуру – плод коллективного творчества.
4. Наш герой сообщает о своем восприятии увиденного: насколько скульптура отражает его представления о конфликте и собственной роли в нем, как он со стороны воспринимает полученную от группы обратную связь, насколько представление соответствует его формулировке конфликта, записанной на листе.
5. Следующим этапом работы руководит наш герой. Он выстраивает из товарищей еще одну скульптуру, которая отражает его видение разрешенной проблемы. Эта скульптура должна задействовать конфликтующие силы после того, как проблема решена, показать их взаимодействие, или их эмоциональное состояние, или физический результат разрешенного противодействия, или его метафорический образ.

Завершение

Все работавшие самостоятельно группы собираются вместе. При обсуждении ведущий ставит вопрос о том, как шла работа в группах. Спрашивает об эффективности упражнения и его эмоциональном воздействии на группу в целом. Как сам герой ситуации оценивает успех работы? Дало ли ему новый ракурс во взгляде на конфликт представление, подготовленное товарищами? Помогло ли разобраться в расстановке сил, в собственном поведении, натолкнуло ли на новые идеи по поводу решения конфликта? Какие из качеств лидера мы можем отработать в данном задании? В чем потренировать себя?

*Рефлексия.*

Цель: подведение итогов занятия.

Материалы: не требуются.

Описание: группа высказывается на тему:

* Что нового произошло за время занятия?
* Что удивило, оказалось неожиданным?

***Занятие №12. Заключительное.***

*Цель занятия:* осознание результатов тренинга, своих личных достижений. Диагностика результативности занятий с помощью анкетирования.

*Разминка.*

*Игра «Гром* – *Ураган* – *Землетрясение»* Материалы: не требуются.

Описание: группа делится на тройки. Инструкция: «В каждой тройке двое берутся за руки, образуя «домик», а третий становится между ними, это – житель дома. По команде ведущего «Гром!» жители «домиков» пытаются найти себе новые «домики» и забегают в центр новой пары. По команде «Ураган!» «домики» ищут себе новых «жителей». А по команде «Землетрясение!» все тройки распадаются и образуют новые. Задача ведущего – найти себе свою тройку. Тот, кто не успел найти новый «домик» или нового жителя, становится ведущим. *Основная часть.*

*Групповая дискуссия на тему «Мой личный результат тренинга»*

Цель: осознание умений и навыков, полученных в результате тренинга.

Материалы: ватман, маркеры, краски, фломастеры.

Описание: групповая дискуссия на заданную тему: обсуждение того, чему каждый из участников научился в процессе тренинга, что нового открыл в себе, какие были ожидания в начале тренинга и оправдались ли они. *Упражнение «Групповой рисунок»*

Цель: усиление групповой сплоченности.

Описание: все участники группы одновременно рисуют на одном листе.

*Рефлексия.*

Цель: подведение итогов занятия и всей программы в целом.

Материалы: бланки анкет (Приложение 2).

Описание: группа высказывается на тему:

* С чем, с каким настроением уходят с занятий?
* Были ли оправданы ожидания от тренинга?

***Информационное обеспечение программы:***

* 1. Алдер X. НЛП: современные психотехнологии. – СПб.: Питер, 2000.
  2. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений.

– СПб.: Университетская книга, 1996.

* 1. Бишоп С. Тренинг ассертивности. – СПб.: Питер, 2001.
  2. Вагин И. Психология зла. Практика решения конфликтов. – СПб.: Питер, 2001.
  3. Вачков И.В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы. – М.: Эксмо, 2007.
  4. Вердербер Р., Вердербер К. Общение//11-е международное изд. – СПб.: "ПраймЕВРОЗНАК", Издательский дом "Нева"; М.: Олма-пресс, 2003.
  5. Воробьева Т.В., Кудрявцева Н.В., Микляева А.В., Рыдалевская Е.Е., Сирота Н.А., Ялтонская А.В., Яцышин С.М. Программа первичной профилактики ВИЧ/СПИДА и рискованного поведения для детей старшего подросткового возраста «Ладья». – М.,2009.
  6. Гарратт Т. Эффективный тренинг с помощью НЛП. – СПб.: Питер, 2001.
  7. Дерябо СЯсвин В. Гроссмейстер общения. – М.: Смысл, 1996.
  8. Квинн Н. В. Прикладная психология/4-е изд. – СПб.: Питер, 2000.
  9. Кипнис М. Драмотерапия. – М.: Ось-89, 2002.
  10. Кипнис М. Тренинг коммуникации. Сер. "Действенный тренинг". – М.: Ось-

89, 2004.

* 1. Кипнис М. Тренинг творческого мышления. Сер. "Действенный тренинг". – М.: Ось-89, 2004.
  2. Козлов Н. И. Формула личности. – СПб.: Питер, 1999.
  3. Кристофер Л., Смит Л. Тренинг лидерства. – СПб.: Питер, 2001.
  4. Левин В. Л. Искусство быть собой. Индивидуальная психотехника. –

Луганск: Глобус, 2000.

* 1. Левин В. Л. Нестандартный ребенок. – Луганск: Глобус, 2001.
  2. Ломов Б. Ф. К проблеме деятельности в психологии//Психологический журнал. 1981. Т. 2. № 5.
  3. Минаева А. Школа лидерского искусства. Элементы психологического тренинга развития лидерских качеств у старшеклассников // Школьный психолог, 2007, №17, с.35-37.20. Морено Я. Психодрама. – М.: Апрель-Пресс. ЭКСМО-Пресс, 2001.
  4. Тренинг жизненных навыков для подростков с трудностями социальной адаптации / Под науч. ред. А. Ф. Шадуры – СПб.: Издательство «Речь», 2005. — 176 с.
  5. Фаст Дж. Язык тела. – М.: Вече, 1995.
  6. Фопель К. Энергия паузы. Психологические игры и упражнения. – М.:

Генезис, 2001.

* 1. Хофф Р. Я вижу вас голыми. Как подготовиться к презентации и с блеском провести ее. – М.: Класс, 1996.
  2. Хрящева Н. Ю., Макшанов С. И. Тренинг креативности. СПб.: Ювента, 1999.
  3. Хухлаева О., Кирилина Т., Федорова О. Счастливый подросток. – М.: Апрель-Пресс. ЭКСМО-Пресс, 2000.
  4. Шнейдер Л. Б. Психология семейных отношений: Курс лекций. – М.: АпрельПресс. ЭКСМО-Пресс, 2000.

***Приложение 1.***

**Базовые правила групповой работы**

Участие в групповой работе оказывает сильное воздействие на формирование личности подростка. В связи с этим уже на первом занятии необходимо принять этические правила групповой работы, которые способствовали бы созданию комфортной и безопасной обстановки в группе, и придерживаться их на протяжении всего тренинга. Ниже приводятся базовые правила, однако группа может дополнить список своими правилами (например: не опаздывать, говорить по очереди и т.д.).

* + *Конфиденциальность*. Все, о чем говориться в группе относительно конкретных участников, не должно стать достоянием третьих лиц. (Следует объяснить подросткам, что в особых случаях ведущий может выносить информацию за пределы группы для сохранения благополучия самого ребенка или других членов группы).
  + *Принцип добровольного участия в группе*. Члены группы могут не принимать участие в тех или иных упражнениях (и ведущий будет стоять на страже их интересов и защищать от возможного давления со стороны группы). Любой участник имеет право выйти из группы, заранее объявив о своем решении ведущему и всем участникам.
  + *Доброжелательная, открытая атмосфера*. Недопустимы агрессивные действия и высказывания участников по отношению друг к другу. Члены группы могут говорить о своих чувствах, но не должны давать оценки (в первую очередь, негативные) поведению и высказываниям друг друга.

***Приложение 2.***

**Анкета обратной связи участника тренинга «Школа Лидер».**

1. Как вы считаете возросли ли ваши практические умения после тренинга «Школа Лидер»?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Теории/материала/информации было: достаточно/мало
3. Практических упражнений/игр было: достаточно/мало
4. Комфортно ли вы себя чувствовали на тренинге?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Будете ли вы применять что-либо из полученного на тренинге в своей жизни?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Если да, то что

именно\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_

1. Интересно ли вам было на тренинге?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Спасибо за ответы*