



МБОУ
Холмогорская
СОШ

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЕЙС

социальный педагог Драбкова Александра
Александровна



I ЧАСТЬ

ОГЛАВЛЕНИЕ:

1

Социальная психология как наука.

2

Общение. Стороны общения.

3

Эффекты восприятия.

4

Рефлексия средств передачи информации.

5

«Алфавит» жестов. Микрожесты

6

Барьеры взаимодействия.

7

Содержание стиля общения

8

Упражнения и тренинги



II ЧАСТЬ ОГЛАВЛЕНИЕ:

1

Конфликт

2

Функции конфликта

3

Конфликт и защитные механизмы

4

Структурные элементы конфликта

5

Динамика конфликтов

6

Стратегии поведения и управления

7

Упражнения и тренинги



III ЧАСТЬ

ОГЛАВЛЕНИЕ:

1

Малая группа. Состав группы.

2

Структура группы. Групповая динамика

3

Анализ группы. Фазы развития

4

Ролевая структура малой группы

5

Система социальных ролей в классе

6

Формирование лидерской позиции

7

Виды лидеров





Социальная психология как наука

Социальная психология представляет собой область научно исследовательской деятельности, изучающая механизмы сознания и поведения групп, индивидов, их межличностных отношений, социальную детерминированность, роль этих механизмов в различных сферах общества, внутренние движущие силы групповой динамики, проблемы лидерства, специфику поведения человека в социуме.



Структура социальной психологии:



Методы социальной психологии:

ОБЩЕНИЕ

Общение – процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями в совместной деятельности.



СТОРОНЫ ОБЩЕНИЯ

(А.И. Деева Г.)

Третья сторона общения предполагает восприятие общающимися друг друга. Очень важно, например, воспринимает ли один из партнеров по общению другого как заслуживающего доверия, умного, понятливого, подготовленного или же заранее предполагает, что тот ничего не поймет и ни в чем сообщенном ему не разберется.

общение включает в себя обмен информацией между участниками совместной деятельности.

Общаясь, люди обращаются к языку как одному из важнейших средств общения.

Взаимовосприятие

- Коммуникативная

Вторая сторона общения состоит в обмене не только словами, но и действиями, поступками. Производя расчет у кассы универсама, покупатель и продавец общаются даже в том случае, если ни один из них не произносит ни слова: покупатель вручает кассиру товарный чек на отобранную покупку и деньги, продавец выбивает чек и отсчитывает сдачу.

- Интерактивная (взаимовосприятие)

заканчивается в том, что
за формирование спе
с направленное при
получаемая о како
был создан заране
«ореола», мешаю

чем меньше мы о человеке знаем, тем более склонны по поводу него
глючить, придумывать о нем. Обычному, распространенному
поведению людей мы чаще приписываем ситуационные мотивы ("это
из-за ситуации!"), а нестандартному - личные ("это его решение или
внутренние особенности"). Свои успехи мы чаще приписываем
неудачи объясняем такой ситуацией. Для чужих успехов и неудач

после первой встречи данных

Врач может скорее убедить человека курить меньше, чем
школьный психолог. Психолог же, стремящаяся
моющие сред
спортсменов

Люди всегда охотнее укрепляют собственные установки и стереотипы,
нежели меняют их. По-видимому, информация, которая
информацию, которая с
игнорировать то, что им не с
убеждение, мы склонны ин
свое убе

Когда нам нужно сделать выбор между двумя вещами, которые для нас
одинаково привлекательны (продолжать курить или бросить) или находятся
в противоречии (любить кого-либо, чьи убеждения или поведение
отличаются от наших собственных), мы сделаем все возможное, чтобы
ослабить возникающий диссонанс, и отыщем тысячу доводов, чтобы убедить
себя в том, что выбор, который мы собираемся сделать, - наилучший.

поведение, определяемое ролевыми функциями,
принимается за личностную особенность.

вывод о присутствии психологической характеристики

ожидаю от человека определённой реакции, мы провоцируем его на
неё.

во времени есть тенденция к
противоположному
внутригрупповому фаворитизму.

человек считает, что «другой» относится к нему так, как он
относится к «другому».

человек исходит из того, что другие обладают такими же
качествами, как он.

информация о том, что могло бы произойти, но не произошло

чем лучше человек, тем больше руководитель гипертрофирует позитивные черты подчинённых и недооценивает
негативные (характерно для руководителя авторитарного
стиля).
руководитель гипертрофирует негативные черты подчинённых и
недооценивает позитивные (характерно для руководителя авторитарного
стиля).

Рефлексия невербальных и вербальных средств передачи информации:

- 1. Язык - система слов, выражений и правил их соединения в осмысленные высказывания, используемые для общения.
- 2. Интонация - эмоциональная выразительность, которая способна придавать разный смысл одной и той же фразе.
- 3. Мимика, поза, взгляд собеседника могут усиливать, дополнять или опровергать смысл фразы.
- 4. Жесты как средства общения могут быть как общепринятыми, т. е. иметь закрепленные за ними значения, или экспрессивными, т. е. служить для большей выразительности речи.
- 5. Расстояние, на котором общаются собеседники, зависит от культурных, национальных традиций, от степени доверия к собеседнику. Коммуникация - процесс двустороннего обмена информацией, ведущей к взаимному пониманию. Жесты при общении несут много информации; в языке жестов, как и в речевом, есть слова, предложения.

«Алфавит» жестов

Жесты-иллюстраторы, жесты-регуляторы, жесты-эблемы, жесты-адапторы, жесты-аффлекторы, жесты-сообщения, указатели

- 1. **Жесты-иллюстраторы** - это жесты сообщения: указатели («указывающий перст»), пиктографы, т. е. образные картины изображения («вот такого размера и конфигурации»); кинетографы - движения телом; жесты- «биты» (жесты-«отмашки»); идеографы, т. е. своеобразные движения руками, соединяющие воображаемые предметы.
- 2. **Жесты-регуляторы** - это жесты, выражающие отношение говорящего к чему-либо. К ним относят улыбку, кивок, направление взгляда, целенаправленные движения руками.
- 3. **Жесты-эблемы** - это своеобразные заменители слов или фраз в общении. Например, сжатые руки на манер рукопожатия на уровне руки означают во многих случаях - «здравствуйте», а поднятые над головой - «до свидания».
- 4. **Жесты-адапторы** - это специфические привычки человека, связанные с движениями рук. Это могут быть: а) почесывания, подергивания отдельных частей тела; б) касания партнера; в) поглаживание, перебирание отдельных предметов, находящихся под рукой (карандаш, пуговица и т. п.).
- 5. **Жесты-аффлекторы** - жесты, выражающие через движения тела и мышцы лица определенные эмоции.

тела и мышцы лица определенные эмоции.

Микрожесты

- **Жесты оценки** - почесывание подбородка; вытягивание указательного пальца вдоль щеки; вставание и прохаживание и др. (человек оценивает информацию);
- **Жесты уверенности** - соединение пальцев в купол пирамиды; раскачивание на стуле;
- **Жесты нервозности и неуверенности** - переплетенные пальцы рук; пощипывание ладони; постукивание по столу пальцами; трогание спинки стула перед тем, как на него сесть и др.;
- **Жесты самоконтроля** - руки заведены за спину, одна при этом сжимает другую; поза человека, сидящего на стуле и вцепившегося руками в подлокотник и др.;
- **Жесты ожидания** - потирание ладоней; медленное вытирание влажных ладоней о ткань;
- **Жесты отрицания** - сложенные руки на груди; отклоненный назад корпус; скрещенные руки; дотрагивание до кончика носа и др.;
- **Жесты расположения** - прикладывание руки к груди; прерывистое прикосновение к собеседнику и др.;
- **Жесты доминирования** - жесты, связанные с выставлением больших пальцев, глаза при этом расфокусированы на пятно на расстоянии около 60 см от носа.

Барьеры взаимодействия

- *Мотивационный барьер*
- *Барьер некомпетентности*
- *Этический барьер*
- *Эстетический барьер*
- *Барьер отрицательных эмоций*
- *Психологическая защита*
- *Барьер установки*
- *Барьер двойника*
- *Семантический барьер*
- *Фонетический барьер*
- *Барьер модальностей*
- *Невежливость*



Содержание стиля общения

1. **Мотив общения** (взаимодействие, самоутверждение, эмоциональная поддержка собеседника и т.п.); · отношение к другим людям (мягкость, доброжелательность, терпимость, жестокость, рационализм, эгоцентризм, предубежденность и т.п.);
2. **Отношение к себе** (самолюбование, признание своих недостатков, отстаивание «чести мундира», навязывание своего мнения и т.п.);
3. **Характер воздействия на людей** (давление, принуждение, манипуляция, сотрудничество, личный пример, невмешательство и т.п.).



СЛУШАНИЕ

это процесс направленного восприятия человеком слуховых и зрительных стимулов и приписывания им значения.

ПРИЁМЫ СЛУШАНИЯ

- **Неререфлексивное;**
- **Эмпатическое.**

ПРИЁМЫ АКТИВНОГО СЛУШАНИЯ

вывод логического следствия из слов клиента или выдвижение предположения относительно причин высказывания

Эта техника состоит в том, чтобы повторить, подобно эху, высказанные партнером мысли и чувства. Обычно такое воспроизведение сказанного им предваряется словами

Мы воспроизводим ряд высказываний партнера в сокращенном, обобщенном виде, кратко формулируем самое существенное в них

расспрашивание касается прямого запроса на информацию, не столь непосредственно привязанного к предыдущим высказываниям клиента. В этом есть многие преимущества, но в то же время и больший риск нарушить контакт, не получить искреннего ответа

- ❖ **Исследование.**
- ❖ **Развитие.**
- ❖ **Резюме.**
- ❖ **Расспрашивание.**

Упражнения и тренинги, направленные на конструктивное общение

«Царство»



Цель: примерить на себя разные социальные роли и почувствовать ответственность за последствия принимаемых решений

В самом начале игры выбирается царь (его могут назначить игроки), затем он выбирает себе царицу. Правящая пара выбирает себе по два помощника, которые выбирают себе по одному помощнику, а они уже по одному своему помощнику. Это распределение происходит пока все участники не получают роли.

Игра начинается с того, что царь и царица повелевают что-либо изменить в устройстве царства, чтобы жизнь в нем стала лучше. Их указ передается помощникам в порядке ранее созданной иерархии, пока не дойдет до самых низов. Каждый из помощников берет на себя часть работы по приказу правителя и ниже передают указания, с помощью которых царский приказ должен выполняться. Во время игры участники обсуждают, как указ правящей пары повлияет на жизнь всего царства.

Затем роли меняются, и игра повторяется.

Упражнения и тренинги, направленные на конструктивное общение

«Испорченный телефон»



Цель: развитие фонетико-фонематической стороны речи у детей

Упражнения и тренинги, направленные на конструктивное общение

«Расскажи о...»



Цель:
тренировать
навыки
уверенного
общения.

Каждый из участников берет в руки любой принадлежащий ему предмет и от лица этого предмета рассказывает о своем обладателе. Другие предметы (вернее их обладатели), могут задать ему любые вопросы о его хозяине.

Техники выстраивания доверительного отношения в межличностном взаимодействии

«Поводырь»



Цель: снятие напряжения, развитие межличностного доверия; эмоциональное оживление детей.

Дети разбиваются на пары, и внутри каждой пары решается, кто будет ведущим, а кто ведомым. Ведомый закрывает глаза и при помощи ведущего ходит по комнате, дотрагивается до различных предметов. По окончании дети меняются ролями. Затем делятся своими впечатлениями.

Упражнение на общение «Как мы похожи!»

«Как мы похожи!»

Цель: потренировать навыки общения, лучше узнать друг друга, обсудить вопросы, связанные с установлением контакта.

Тренер просит группу разделиться на пары и объясняет, как будет проходить упражнение. Каждая пара должна как можно быстрее найти и записать по 10 характеристик, верных для них обоих. Нельзя писать общечеловеческие сведения, такие как «у меня две ноги». Можно указать, например, год рождения, место учебы, хобби, семейное положение и т. д. После того как 10 характеристик записаны, каждый член группы выбирает другого партнера и повторяет то же самое с ним. Тот, кто быстрее всех найдет по 10 качеств, объединяющих его с пятью другими участниками, получает приз.



Упражнение на общение «За того парня»

«За того парня»



Цель: развитие навыков уверенного общения

Тренер делит группу на пары. Участники рассказывают друг другу о себе, затем меняются бэйджами. Один представитель пары, с бэйджем другого, становится за спинкой стула партнера (по желанию — кладет последнему руки на плечи). Представляется: «Я, (называет имя партнера), учусь там-то (школа, класс). Буду рад ответить на Ваши вопросы». Остальные участники задают вопросы из самых разных областей, профессиональных и личных. Отвечающий должен ответить вне зависимости знает ли он точный ответ или нет. По завершению, сидящий на стуле, за которого только что отвечали, делится с группой — какой был процент попаданий. Это упражнение на общение также хорошо тренирует навыки эмпатии, способность хорошо чувствовать и понимать другого человека.

КОНФЛИКТ

наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, возникающих в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии участников этого взаимодействия и обычно сопровождающийся негативными эмоциями, выходящий за рамки правил и норм.



ФУНКЦИИ КОНФЛИКТА

- 1) **конструктивные** (положительные) функции конфликта (разрешение противоречий, снятие напряженности, объединение группы, стимулирует групповое творчество, предохранение от последующих более разрушительных конфликтов; способствует самопознанию, самоутверждению и адекватной самооценке личности, адаптации человека в группе.
- 2) **деструктивные** (отрицательные) функции конфликта (насилие, замедлению темпов развития, новые, более деструктивные конфликты, состояние стресса).

РЕАКЦИИ НА КОНФЛИКТ И ЗАЩИТНЫЕ МЕХАНИЗМЫ

- ✓ **отступление** - молчание, отсутствие увлеченности, обособление индивида в группе;
- ✓ **пугающая информация** - критиканство, ругательства, демонстрация превосходства перед другими членами группы;
- ✓ **жесткий формализм** - формальная вежливость, буквоедство, установление жестких норм и принципов поведения в группе, слежение за другими;
- ✓ **превращение дела в шутку**. Этот принцип во многом противоположен предыдущему;
- ✓ **разговоры на посторонние темы** вместо делового обсуждения проблем;
- ✓ **постоянный поиск виноватых**, самобичевание или обвинение во всех бедах членов коллектива

СТРУКТУРНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ КОНФЛИКТА

- **Стороны конфликта** - это субъекты, находящиеся в состоянии конфликта или же поддерживающие конфликтующих.
- **Предмет конфликта** - это то, из-за чего возникает конфликт.
- **Образ конфликтной ситуации** - это отображение предмета конфликта в сознании субъектов конфликтного взаимодействия.
- **Позиции конфликтующих сторон** - это то, о чем они заявляют друг другу в ходе конфликта или в переговорном процессе.
- **Зона разногласий** - предмет спора, факт или вопрос, вызвавший разногласия. • Конфликтная ситуация - это противоречия, связанные с деятельностью субъектов и создающие почву для реального противоборства между ними.
- **Инцидент** - это стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта.
- **Мотивы конфликта** - это внутренние побудительные силы, подталкивающие субъектов взаимодействия к конфликту
- **Действия** – в столкновении направленных против друг друга действий и противодействий, собственно говоря, и заключается реальное протекание конфликта.

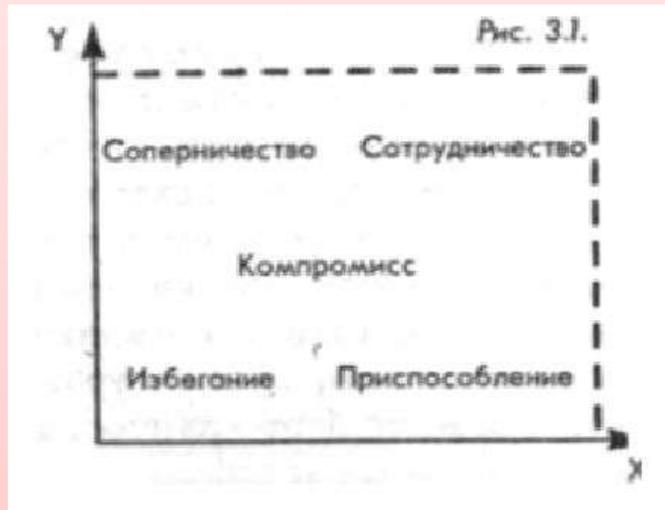
ДИНАМИКА КОНФЛИКТА

- **ЭНЕРГЕТИКА ПРИЧИНЫ И СТИМУЛ**
- **БАЛАНС СИЛ**
- **ПРОЦЕСС РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТА**



СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ.

Концепция Томаса-Киллмена



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

СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ

1. Предотвращение или профилактика;
2. Управление конфликтами и конфликтными отношениями на стадии их возникновения;
3. Использование результатов отдельных актов конфликтной борьбы, а также результатов разрешения конфликта (как конструктивных, так и деструктивных);
4. Проектирование и конструирование конфликтов и их последствий.



УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ

Предпосылки разрешения конфликта

- достаточная зрелость конфликта;
- потребность субъектов конфликта в его разрешении;
- наличие необходимых средств и ресурсов для разрешения конфликта.

Формы разрешения

- уничтожение или полное подчинение одной из сторон (уступка);
- согласование интересов и позиций конфликтующих сторон на новой основе (компромисс, консенсус);
- взаимное примирение конфликтующих сторон (уход);
- перевод борьбы в русло сотрудничества по совместному преодолению противоречий (сотрудничество).

Способы разрешения

- административный (увольнение, перевод на другую работу, решение суда и т. п.);
- педагогический (беседа, убеждение, просьба, разъяснение и т. п.).

Упражнение «Яблоки»

«Яблоки»

Цель: увидеть разницу в различных видах обращения к людям, научиться вежливо общаться

На доску развешают листы с вопросами (яблоки, испорченные с червячками – грубые вопросы, требования и хорошие яблочки – позитивные просьбы).
Задача участников: перефразировать неконструктивные раздражающие и обидные высказывания «Вы должны...», «Это Ваша обязанность...», «С Вами невозможно разговаривать. «Вы безответственный человек.» на конструктивные и записать их на чистых «яблочках»



Упражнение «Прошлое-настоящее-будущее»

«Прошлое, настоящее, будущее»



Цель: дать возможность участникам ощутить важность правильной работы в конфликтных ситуациях; побудить их вспомнить, что чувствуют люди во время конфликта.

Попросите участников объединиться в группы по 2–3 человека. Дайте задание вспомнить и записать конфликтные ситуации из своего жизненного опыта. Участникам необходимо вспомнить и обсудить в группе конфликтные случаи из собственного опыта. Каждый должен обсудить и записать одну из самых ярких конфликтных историй. После описать, как вел себя другой участник конфликта, и смоделировать, как он мог бы себя вести, чтобы проблемная ситуация сошла на нет. Важно понять, какие действия ему хотелось бы видеть от другой стороны конфликта.

Упражнение «Синквейн»

Цель: рефлексия конфликтной ситуации, снятие напряжения, развитие творческой фантазии.

«Синквейн»

Синквейн

Тема-предмет.

Признак

признак.

Действие

действие

действие.

Фраза -

отношение

к

теме.

Вывод- суть темы!

Правила построения синквейна

Первая строчка стихотворения — это его тема. Представлена она всего одним словом и обязательно существительным.

Вторая строчка состоит из двух слов, раскрывающих основную тему, описывающих ее. Это должны быть прилагательные. Допускается использование причастий.

В **третьей строчке**, посредством использования глаголов или деепричастий, описываются действия, относящиеся к слову, являющемуся темой синквейна. В третьей строчке три слова.

Четвертая строчка — это уже не набор слов, а целая фраза, при помощи которой составляющий высказывает свое отношение к теме. В данном случае это может быть как предложение, составленное учеником самостоятельно, так и крылатое выражение, пословица, поговорка, цитата, афоризм, обязательно в контексте раскрываемой темы.

Пятая строчка — всего одно слово, которое представляет собой некий итог, резюме. Чаще всего это просто синоним к теме стихотворения.

При написании синквейна в дидактической практике допускаются незначительные отклонения от основных правил его написания. Так, например, может варьироваться количество слов в одной или нескольких строчках и замена заданных частей речи на другие.

МАЛАЯ ГРУППА

Малая социальная группа - объединение людей, имеющих непосредственный контакт друг с другом, объединенных совместной деятельностью, эмоциональной или родственной близостью, осознающих свою принадлежность к группе и признанных другими людьми.



СОСТАВ ГРУППЫ

Состав группы по признакам

Возраст

Пол

Образование

Национальные особенности

Общие увлечения и занятия

Другие признаки



СТРУКТУРА ГРУППЫ

ГРУППА

Функциональные
обязанности

Набор ролей
(действий)

Набор норм
(требований,
пожеланий и т.д.)



ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА

Групповая динамика – это развитие или движение группы во времени, обусловленное взаимодействием и взаимоотношениями членов группы, а также внешними воздействиями на группу



АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ МАЛОЙ ГРУППЫ

**МАЛАЯ
ГРУППА**

1. Цели группы

2. Нормы группы

3. Структура группы и проблема лидерства

4. Сплоченность группы

5. Фазы развития группы



ФАЗЫ РАЗВИТИЯ ГРУППЫ

1. «Проверка зависимости» – ориентировка в характерах и поиск взаимоприемлемого поведения;
2. «Внутренний конфликт» – нарушение взаимодействия и отсутствие единства;
3. «Развитие групповой сплоченности»;
4. «Функционально-ролевая соотнесенность».

РОЛЕВАЯ СТРУКТУРА МАЛОЙ ГРУППЫ

Базовые социально-психологические роли

1. **Лидер** или «герой»;
2. **Антигерой**, или «козел отпущения»;
3. **«Электорат»**, или основная масса участников.



СИСТЕМА СОЦИАЛЬНЫХ РОЛЕЙ В УЧЕНИЧЕСКОМ КЛАССЕ (А.В. СПЕРАНСКИЙ) *

1. **Лидер** – визитная карточка класса, обладающий рядом личностных качеств, на котором сконцентрировано позитивное внимание класса.
2. **Интерпретатор** («теневой» лидер) – не демонстрирует себя в классе, но активно использует активность лидера в своих целях
3. **Исполнитель** – должен действовать, выполнять просьбы и указания, а порой, даже приказы лидера
4. **«Болото»** – ученики, не проявившие себя никакими поступками, не имеющие каких-либо выдающихся характерных черт. Объединены равнодушием друг к другу и наличием перспектив, связанных с лидером.
5. **Изгой** (изгой-клоун, изгой-белая ворона, изгой-антагонист) – ученик, на котором сконцентрированы негативные эмоции класса.

ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКОЙ ПОЗИЦИИ

Лидер — лицо в какой-либо группе, организации, команде, подразделении, пользующееся большим, признанным авторитетом, обладающее влиянием, которое проявляется как управляющие действия.

Лидерство — процесс социального влияния, благодаря которому **лидер** получает поддержку со стороны других членов сообщества для достижения цели.

ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКОЙ ПОЗИЦИИ

Качества и черты лидера

1. **Способности** — умственные, вербальные;
2. **Достижения** — образование и физическое развитие;
3. **Ответственность** — зависимость, инициатива, упорство, желание;
4. **Участие** — активность, кооперация;
5. **Статус** — социально-экономическое положение, популярность;
6. **Ситуативные черты** личности.

ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКОЙ ПОЗИЦИИ

Теоретические подходы в рассмотрении формирования лидерской позиции

Теории среды

лидерство является функцией окружения, т. е. определенных времени, места и обстоятельств, в том числе культурных. Этот подход игнорировал индивидуальные различия людей, объясняя их поведение исключительно требованиями среды

Теории взаимодействия-ожидания

предполагает, что усиление взаимодействия и участие в совместной деятельности связано с усилением чувства взаимной симпатии, а также с внесением большей определенности в групповые нормы. Лидер в этой теории определяется как, прежде всего, инициатор взаимодействия.

Упражнения «Вулкан», «Босс сказал»

Цели:

активизировать группу,
уставшую от изучения
теоретического материала.



Тренер делит всю группу на две половины, одна из которых становится «жерлом вулкана», а другая — «лавой». «Лава» должна плотно встать плечом к плечу, а «жерло» формирует круг вокруг «лавы», взявшись за руки либо положив руки на плечи друг другу. После этого «лава» должна выравниваться из «жерла вулкана», а «жерло» должно ее сдерживать.

Вся группа стоит в кругу. Тренер говорит, что будет давать группе простые инструкции, выполнять которые нужно только в том случае, если перед инструкцией тренер произнесет «Босс сказал».

Тренер показывает движение и просит группу повторить его (например: «Хлопай в ладоши!», «Подпрыгни!», «Топай ногой!», «Тяни!», «Толкай!»), группа повторяет только в том случае, если тренер произнес «Босс сказал» (например: «Босс сказал: «Хлопай в ладоши!»). Первый, кто ошибается, показывает следующее движение.

Игра «Кораблекрушение»



Игра «Кораблекрушение»

Цели:

- развитие навыков эффективного общения, умений действовать сообща;
- выявить статус членов группы, личные качества.

Представьте себе, что мы оказались на большом океанском корабле, совершающим рейс через Атлантику. Путешествие было приятным и интересным. Но в тропических широтах корабль попал в шторм ужасающей силы. Наше положение было осложнено тем, что в трюме вспыхнул пожар, мгновенно распространившийся по всему кораблю. Началась паника. Нам предстоит выжить на острове...

ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКОЙ ПОЗИЦИИ

«Гуманистические» теории лидерства

В основе лежит эффективная организация. Главной функцией лидерства является модификация организации с целью обеспечения свободы индивидов для реализации их мотивационного потенциала и удовлетворения своих нужд — однако, при одновременном достижении целей организации.

ВИДЫ ЛИДЕРОВ

Лидер-организатор.

Его главное отличие в том, что нужды коллектива он воспринимает как свои собственные и активно действует. Этот лидер оптимистичен и уверен в том, что большинство проблем вполне разрешимо. За ним идут, зная, что он не станет предлагать пустое дело. Умеет убеждать, склонен поощрять, а если и приходится выразить свое неодобрение, то делает это, не задевая чужого достоинства, и в результате люди стараются работать лучше. Именно такие люди оказываются на виду в любом неформальном коллективе.

Лидер-творец.

Привлекает к себе прежде всего способностью видеть новое, браться за решение проблем, которые могут показаться неразрешимыми и даже опасными. Не командует, а лишь приглашает к обсуждению. Может поставить задачу так, что она заинтересует и привлечет людей.

Лидер-борец.

Волевой, уверенный в своих силах человек. Первым идет навстречу опасности или неизвестности, без колебания вступает в борьбу. Готов отстаивать то, во что верит, и не склонен к уступкам. Однако такому лидеру порой не хватает времени, чтобы обдумать все свои действия и все предусмотреть. «Безумство храбрых» - вот его стиль.

ВИДЫ ЛИДЕРОВ

Лидер-дипломат.

Если бы он использовал свои способности во зло, то его вполне можно было бы назвать мастером интриги. Он опирается на превосходное знание ситуации и ее скрытых деталей, в курсе сплетен и пересудов и поэтому хорошо знает, на кого и как можно повлиять. Предпочитает доверительные встречи в кругу единомышленников. Позволяет открыто говорить то, что всем известно, чтобы отвлечь внимание от своих неафишируемых планов. Правда, такого сорта дипломатия нередко лишь компенсирует неумение руководить более достойными способами.

Лидер-утешитель.

К нему тянутся потому, что он готов поддержать в трудную минуту. Уважает людей, относится к ним доброжелательно. Вежлив, предупредителен, способен к сопереживанию. Общее лидерство в группе складывается из следующих компонентов: эмоционального, делового и информационного.

Игра «Лидер – это...»

Игра «Лидер-это...»

Цели:

освоить активный стиль общения
и развить в группе отношения
партнерства.

Всем игрокам предоставляются разнообразные канцелярские материалы, газеты, журналы, рекламные проспекты. В течение 30 - 40 минут они готовят (поодиночке либо в парах) некий коллаж с использованием газетных заголовков, фотографий, рисунков от руки или найденных в рекламных изданиях, журналах, газетах.

Тема работы: «Лидер – это» . В работе нужно попытаться в визуальной форме представить качества, которые характеризуют лидера, рассказать о способностях вести за собой людей, руководить ими. Пока группа работает, в комнате звучит фоном энергичная, ритмичная музыка, создающая рабочее настроение, поддерживающая творческий настрой участников.

Когда время на подготовку закончено, музыка микшируется – это знак участникам начать уборку рабочих мест, освобождение комнаты от обрезков и мусора. В это время тренер нумерует полученные от участников анонимные листы и развешивает их. После того как «субботник» завершен и место освобождено для продолжения работы, начинаем «лидерский променад». Все лидеры прогуливаются по комнате, на стенах которой закреплены скотчем рекламные постеры, и делают для себя пометки, кто является, по их мнению, авторами увиденных работ.



Тест «Лидер ли я?»

Тест «Лидер ли я?»



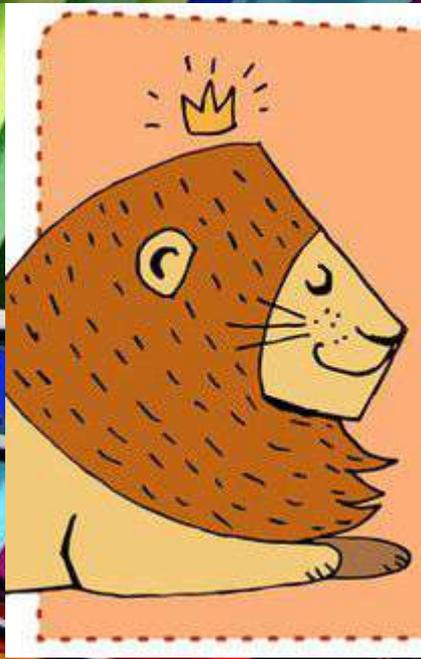
Цели:

Выявление лидерских качеств

«Внимательно прочтите каждое из десяти суждений и выберите наиболее подходящий для вас ответ в буквенной форме. Работая с опросником, помните, что нет ни плохих, ни хороших ответов. Немаловажным фактором является и то, что в своих ответах надо стремиться к объективности и записывать тот ответ, который первым приходит в голову».

Упражнение «Качества лидера?»

«Качества лидера»



Цели:
формирование представлений
участников о лидерских качествах

Упражнение состоит из трех этапов. На первом этапе каждому участнику предлагается индивидуально составить список из семи наиболее важных качеств, которыми, по его мнению, необходимо обладать человеку, чтобы стать лидером. Затем каждый участник зачитывает свой список группе. На втором этапе группе предлагается коллегиально, руководствуясь принципом достижения согласия, проанализировать все прозвучавшие качества и определить пять наиболее значимых качеств для лидера. Окончательный список качеств зачитывается ведущему и обосновывается участниками. На третьем этапе каждому участнику предлагается по пятибалльной шкале оценить степень развитости выделенных группой лидерских качеств лично у него.