

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Сурская средняя школа № 2»
Пинежского муниципального района Архангельской области

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «Сурская СШ №2»

_____ Н.В. Калитина
10.10.2023

Программа наставничества
«Я – лидер детского общественного объединения»

Автор – составитель:
Мурина Я.В.,
советник директора по воспитанию
и взаимодействию с детскими
общественными объединениями

Сура, 2023

Содержание

1. Пояснительная записка	3
Актуальность	3
Цель и задачи	3
Сроки реализации программы, участники	4
Формы и методы работы.....	4
Предполагаемые результаты.....	4
Средства оценки результатов программы.....	5
2. План работы по развитию лидерских качеств на 2023-2024 учебный год.....	6
Литература	9
Приложения.....	10

1. Пояснительная записка

Актуальность

Способность человека быть лидером во многом зависит от развития его организаторских и коммуникативных качеств. Кроме того, неоспорима важность коммуникативных навыков в жизни любого человека, тем более подростка, Подростковый возраст - время, когда закладывается фундамент будущей жизни в обществе. От того насколько подростки 15-17 лет успешно научатся выстраивать отношения с родителями, взрослыми, сверстниками, зависит их удовлетворенность профессиональной и личной жизнью в будущем. А для того, чтобы выстраивать отношения с другими, необходимо, прежде всего, научиться жить в мире и согласии с самим собой, что также является актуальной проблемой переходного возраста. Как быть более уверенным в себе, общаться тепло и бесконфликтно, умея при этом отстаивать свои интересы; как правильно управлять своей внутренней погодой, воспринимать себя и окружающий мир ярче и объемнее, слышать и чувствовать партнера по общению; как решать конфликтные ситуации, быть уважаемым и мудрым лидером, грамотно строить нужные отношения? Это основные темы, необходимые к рассмотрению при повышении коммуникативной компетентности подростков.

Для современного общества актуальна потребность в социально-активной позиции детей и молодежи. В условиях перехода на новые стандарты образования большую социальную значимость приобретает задача выявления лидеров и создания условий для развития лидерства в детских организациях. Эта задача в полной мере способствует социализации личности, а развитие лидерских способностей повышает возможности личности в новых социально-экономических условиях.

Кроме того, перемены, происходящие в обществе, требуют ускоренного совершенствования образовательного пространства, определения целей образования, учитывающих государственные, социальные и личностные потребности и интересы. В связи с этим приоритетным направлением становится обеспечение развивающего потенциала новых образовательных стандартов. В основе Стандарта лежит системно-деятельностный подход, который предполагает ориентацию на результаты образования как его системообразующий компонент. Развитие личности обучающегося на основе усвоения универсальных учебных действий, познания и освоения мира составляет цель и основной результат образования. Овладение обучающимися универсальными учебными действиями создает возможность самостоятельного успешного усвоения новых знаний и умений, овладения компетентностями, включая организацию усвоения, то есть умения учиться. В образовательной практике отмечается переход от обучения как презентации системы знаний к активной работе обучающихся над заданиями, непосредственно связанными с проблемами реальной жизни. Таким образом, формирование у школьников системы универсальных учебных действий становится теперь приоритетной целью школьного образования и придает особую актуальность задаче их развития в основной школе.

Цель программы: развитие коммуникативных умений и лидерских качеств подростков.

Задачи программы:

- расширение возможностей установления контакта в различных ситуациях общения;
- отработка навыков понимания других людей, себя, а также взаимоотношений между людьми;
- активизация процесса самопознания и самоактуализации;
- расширение диапазона творческих способностей;
- формирование умения управлять выражением своих чувств и эмоциональных реакций;
- формирование навыков общения, умения слушать, высказывать свою точку зрения, аргументировать и отстаивать свою позицию; приходиться к компромиссному решению и пониманию других людей.
- активизация процесса осознания целей (знаю, что хочу);
- тренировка умения решать проблемы;
- тренировка навыков оказывать влияние на окружающих, умения работать с группой;

Сроки реализации программы, участники:

Программа рассчитана на подростка 15-17 лет и включает в себя 10 занятий. Занятия проводятся 1 раз в месяц в форме тренингов продолжительностью 45 минут в свободное от учебной деятельности время на базе школы.

Формы и методы работы:

- групповая работа;
- индивидуальная работа;
- тренинги;
- наблюдение за коммуникативным поведением других (эффективный способ повышения собственной компетентности);
- ролевые игры.

Критерии эффективности.

- усиление личностных ресурсов;
- формирование адекватной самооценки;
- навыки управления саморазвитием;
- наличие навыков конструктивного поведения.

Предполагаемые результаты:

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

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

Среди ожидаемых результатов освоения образовательной программы можно выделить следующие метапредметные результаты:

Личностные универсальные учебные действия

- ориентация в системе моральных норм и ценностей и их иерархизация, понимание конвенционального характера морали;
- основы социально-критического мышления, ориентация в особенностях социальных отношений и взаимодействий.
- уважение к личности и её достоинству, доброжелательное отношение к окружающим, нетерпимость к любым видам насилия и готовность противостоять им;
- потребность в самовыражении и самореализации, социальном признании;
- позитивная моральная самооценка и моральные чувства — чувство гордости при следовании моральным нормам, переживание стыда и вины при их нарушении.
- умение вести диалог на основе равноправных отношений и взаимного уважения и принятия; умение конструктивно разрешать конфликты;
- готовность и способность к выполнению моральных норм в отношении взрослых и сверстников в школе, дома, во внеучебных видах деятельности;
- потребность в участии в общественной жизни ближайшего социального окружения, общественно полезной деятельности;
- устойчивый познавательный интерес;
- повышение готовности к выбору профильного образования.

Коммуникативные универсальные учебные действия

- умение учитывать разные мнения и стремиться к координации различных позиций в сотрудничестве;

- умение формулировать собственное мнение и позицию, аргументировать и координировать её с позициями партнёров в сотрудничестве при выработке общего решения в совместной деятельности;
- умение аргументировать свою точку зрения, спорить и отстаивать свою позицию не враждебным для оппонентов образом;
- умение задавать вопросы, необходимые для организации собственной деятельности и сотрудничества с партнёром;
- умение осуществлять взаимный контроль и оказывать в сотрудничестве необходимую взаимопомощь;
- умение адекватно использовать речь для планирования и регуляции своей деятельности;
- умение адекватно использовать речевые средства для решения различных коммуникативных задач; владеть устной и письменной речью; строить монологическое контекстное высказывание;
- умение организовывать и планировать учебное сотрудничество с учителем и сверстниками, определять цели и функции участников, способы взаимодействия; планировать общие способы работы;
- умение осуществлять контроль, коррекцию, оценку действий партнёра, уметь убеждать;
- умение работать в группе – устанавливать рабочие отношения, эффективно сотрудничать и способствовать продуктивной кооперации; интегрироваться в группу сверстников и строить продуктивное взаимодействие со сверстниками и взрослыми;
- формирование основ коммуникативной рефлексии;
- умение использовать адекватные языковые средства для отображения своих чувств, мыслей, мотивов и потребностей; отображать в речи (описание, объяснение) содержание совершаемых действий как в форме громкой социализированной речи, так и в форме внутренней речи.

Регулятивные универсальные учебные действия

- повышение способности к целеполаганию, включая постановку новых целей, преобразование практической задачи в познавательную;
- развитие умения планировать пути достижения целей; устанавливать целевые приоритеты;
- развитие умения самостоятельно контролировать своё время и управлять им;
- развитие умения принимать решения в проблемной ситуации на основе переговоров;
- развитие умения адекватно самостоятельно оценивать правильность выполнения действия и вносить необходимые коррективы в исполнение как в конце действия, так и по ходу его реализации.

Познавательные универсальные учебные действия

- осуществление выбора наиболее эффективных способов решения задач в зависимости от конкретных условий;
- умение давать определение понятиям; устанавливать причинно-следственные связи; осуществлять логическую операцию установления родовидовых отношений, ограничение понятия; обобщать понятия; осуществлять сравнение, сериацию и классификацию, строить логическое рассуждение.

Текущее отслеживание образовательных результатов систематически осуществляется посредством наблюдения, анализа выполненных практических заданий, ответов на вопросы для обсуждения.

Средства оценки результатов программы:

- анализ ожиданий, высказанных участниками в начале занятий и их впечатлений по окончании программы;
- сравнение результатов, полученных по методике «Диагностическая карта успешности», проведенной с участниками до начала занятий и после их окончания;
- анкетирование участников по окончании программы.

2. План работы по развитию лидерских качеств на 2023-2024 учебный год

Наставник – Мурина Яна Васильевна, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Наставляемый – Комарова Анастасия, обучающаяся 10 класса

№	Дата	Тема и цель	Содержание	Отметка о выполнении
1	Октябрь	Вводное занятие.	Знакомство Наставника и Наставляемого. Изучение мотивации лидерской деятельности.	09.10.2023 1.«Приветствие без слов» 2. «Разборка имени» 3. «Никто не знает, что я...» 4. Рефлексия
2	Октябрь	Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом.	Знакомство с планом работы Создание положительного эмоционального настроения на дальнейшую работу	23.10.2023 1.Представление программы 2.Информирование: советы, позволяющие самим развивать у себя недостаточно сформированные лидерские качества 3.Рефлексия
3	Ноябрь	«Я – лидер?»	Самооценка лидерских качеств Повышение уровня компетентности в вопросе формирования лидерских качеств.	20.11.2023 1.Тест «Я – лидер» 2. «Космическая скорость» 3.Информирование: советы, позволяющие самим развивать у себя недостаточно сформированные лидерские качества 4.Рефлексия
4	Декабрь	«Коммуникативные и организаторские склонности»	Тренировка внимательности, избирательности социального восприятия Изучение коммуникативных и организаторских склонностей	18.12.2023 1.«Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС-1) 2. Рефлексия

				6-20.12.2023г. Обучение по дополнительной общеразвивающей программе Школа наставников «Наставничество – шаг вперед» (АО ИОО)
5	Январь	«Коммуникативные умения»	Определение уровня коммуникативной компетентности и качества сформированности основных коммуникативных умений Развитие компетентности в общении: умения вступить в контакт с другим человеком; умения слушать	22.01.2024 1.Тест коммуникативных умений Михельсона (адаптация Ю.З. Гильбуха) 2. «Интервью» 4. Рефлексия
6	Февраль	«Учимся слушать и слышать»	Осознание своего умения слушать, его тренировка Развитие коммуникативных склонностей, умения работать в паре с партнером, сотрудничать Развитие умений конструктивно взаимодействовать друг с другом, точности движений, выдержки	19.02.2024 1. Анкета «Умеете ли вы слушать?» 2. «Рисование по инструкции» 3. «Симметричные рисунки» 4. «Совместная картинка» 5. Игра «Трио» 6. Рефлексия
7	Март	«Общаемся без слов»	Развитие навыков невербальной коммуникации, экспрессивности, умения расшифровывать невербальные сигналы других участников общения	18.03.2024 1. «Испорченный телевизор» 2. Упражнение №3 из «Чемодана лидера» 3. Упражнение №4 из «Чемодана лидера» 4. Упражнение №5 из «Чемодана лидера» 5. «Стеклянная дверь» 6. «Разговор в рисунках», вариант А 7. Рефлексия
8	Апрель	«Уверенное поведение»	Тренировка умения проявлять уверенность в межличностных отношениях, умения пользоваться и применять в жизни	22.04.2024 1. Упражнение «Прорыв цепи» 2. «Три способа поведения»

			<p>разнообразные поведенческие стили Снятие напряжения Развитие гибкости поведения</p>	<p>3. «Оптимальные варианты» 4. Агрессивный и застенчивый» 5. Рефлексия</p>
9	Май	«Творческий подход»	<p>Тренировка качеств творческого мышления Активизация личностных качеств, способствующих творчеству (открытости новому опыту) Выработка навыков творческой работы</p>	<p>06.05.2024 1.«Тот, кого загадали» 2. «Странные отгадки» 3. «Преодоление пространства» 4. «Кроссенс» 5. Рефлексия</p>
10	Май	«Я и мои цели»	<p>Выработка навыков целеполагания Поиск ресурсов для достижения целей и планирование конкретных шагов на этом пути Анализ работы за год</p>	<p>27.05.2024 1.Дуем к цели» 2.«Лестница достижений» 3. «Ресурсы» 4. Рефлексия</p>

Литература.

1. А.Грецов «Тренинги развития с подростками: Творчество, общение, самопознание".-СПб, Питер, 2011
2. А.Грецов, А. Азбель«Психологические тесты для старшеклассников и студентов».-СПб, Питер, 2012
3. Г.А. Цукерман, Б. М. Мастеров. Психология саморазвития.- М .: Интерпракс , 1995
4. Личностное портфолио старшеклассников: учеб.-метод. пособие/ З.М. Молчанова, А.А. Тимченко, В.Т. Черникова, - 3-е изд., стереотипное, М.: Глобус, 2008
5. М.И. Рожков. Программа « Лидер».- М., 1992
6. Э. Савинова. Я + Ты = Мы/ Школьный психолог , 2006. № 11
7. О.В.Хухлаева. Тропинка к своему Я: Уроки психологии в средней школе (5—6 классы). — М.: Генезис, 2006. — 207 с.
8. О.В. Хухлаева Тропинка к своему Я: Уроки психологии в средней школе (7—8 классы). — М.: Генезис, 2005. — 167 с.
9. http://www.psy-files.ru/mat/relations/105-test_kommunikativnykh_umenijj_mikhelsona.html

Приложения

Диагностическая карта успешности[4]

Поставь оценку каждому из перечисленных личностных качеств по шкале от «1» до «10», где высший балл «10», низший «1». Выбранную оценку обведи.

Личностные качества	Умения	Шкала оценки уровня развития
1. Управление саморазвитием:		
целеустремленность	Умею ставить цель и добиваться ее	12345678910
инициативность	Могу организовать интересное дело	12345678910
организованность	Планирую свои дела и выполняю их	12345678910
ответственность	Добросовестно выполняю задания	12345678910
самостоятельность	Умею решать проблемы сам	12345678910
2. Управление взаимоотношениями		
	Умею дружить	12345678910
	Внимателен к людям	12345678910
	Проявляю толерантность	12345678910
	Умею слушать, сопереживать	12345678910
	Умею конструктивно сотрудничать	12345678910
	Помогаю людям в трудных ситуациях	12345678910
3. Отношение к себе. Способность к самоутверждению		
	Уверен в себе	12345678910
	Умею принимать справедливую критику	12345678910
	Не боюсь проигрывать	12345678910
	Могу отстоять свою точку зрения	12345678910
	Не боюсь быть не таким как все	12345678910

Упражнение «Приветствие без слов».

Цель: создание положительного эмоционального настроения на дальнейшую работу;

Участникам предлагается в течение 2-3 минут свободно передвигаться по помещению и успеть за это время поприветствовать как можно большее количество раз. Делать это нужно без слов, другими способами: кивком головы, рукопожатием, объятием и т.д. При этом каждый способ участник вправе использовать только один раз, для каждого следующего приветствия нужно придумать новый способ.

Упражнение «Разборка имени».

Цель: знакомство участников между собой и с ведущим (если участники уже знают друг друга);

Участникам предлагается записать по буквам свое имя и подобрать начинающиеся на каждую из этих букв слова, характеризующие их. На размышления дается 4-5 минут. Достаточно, если будут предложены всего по 3-4 слова (в случае затруднения участник может

попросить подсказку у окружающих). Потом каждый называет свое имя и те характеристики, которые ему удалось придумать. Например, имя Даша:
Д-дружелюбная; А-активная; Ш-шустрая; А-адаптированная.

Упражнение «Никто не знает, что я...»

Участники перекидываются мячом со словами: «Никто не знает, что я...(у меня...)»

Тест "Я - лидер":

1. Не теряюсь и не сдаюсь в трудных ситуациях.
2. Мои действия направлены на достижение понятной мне цели.
3. Я знаю, как преодолевать трудности.
4. Люблю искать и пробовать новое.
5. Я легко могу убедить в чем-то моих товарищей.
6. Я знаю как вовлечь моих товарищей в общее дело.
7. Мне не трудно добиться того, чтобы все хорошо работали.
8. Все знакомые относятся ко мне хорошо.
9. Я умею распределять свои силы в учебе и труде.
10. Я могу четко ответить на вопрос, чего хочу от жизни.
11. Я хорошо планирую свое время и работу.
12. Я легко увлекаюсь новым делом-
13. Мне легко установить нормальные отношения с товарищами.
14. Организуя товарищей, стараюсь заинтересовать их.
15. Ни один человек не является для меня загадкой.
16. Считаю важным, чтобы те, кого я организую, были дружными.
17. Если у меня плохое настроение, я могу не показывать это окружающим.
18. Для меня важно достижение цели.
19. Я регулярно оцениваю свою работу и свои успехи.
20. Я готов рисковать, чтобы испытать новое.
21. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.
22. У меня всегда все получается.
23. Хорошо чувствую настроение своих товарищей.
24. Я умею поднимать настроение в группе моих товарищей.
25. Я могу заставить себя утром делать зарядку, даже если мне этого не хочется.
26. Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.
27. Не существует проблемы, которую я не могу решить.
28. Принимая решения, перебираю различные варианты.
29. Я умею заставить любого человека делать то, что считаю нужным.
30. Умею правильно подобрать людей для организации какого-либо дела.
31. И отношениях с людьми я достигаю взаимопонимания.
32. Стремлюсь к тому, чтобы меня понимали.
33. Если в работе у меня встречаются трудности, то я не опускаю руки.
34. Я никогда не испытываю чувства неуверенности в себе.
35. Я стремлюсь решать все проблемы поэтапно, не сразу.
36. Я никогда не поступал так, как другие.
37. Нет человека, который устоял бы перед моим обаянием.
38. При организации дел я учитываю мнение товарищей.
39. Я нахожу выход в сложных ситуациях.
40. Считаю, что товарищи, делая общее дело, должны доверять друг другу.
41. Никто и никогда не испортит мне настроение.
42. Я представляю, как завоевать авторитет среди людей.
43. Решая проблемы, использую опыт других
44. Мне неинтересно заниматься однообразным, рутинным делом
45. Мои идеи охотно воспринимаются моими товарищами.

46. Я умею контролировать работу моих товарищей.

47. Умею находить общий язык с людьми.

48. Мне легко удается сплотить моих товарищей вокруг какого-либо дела.

После заполнения карточки ответов необходимо подсчитать сумму очков в каждом столбце (не учитывая баллы, поставленные за вопросы 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41).

Эта сумма определяет развитость лидерских качеств:

А - умение управлять собой;

Б - осознание цели (знаю, что хочу);

В - умение решать проблемы;

Г - наличие творческого подхода;

Д - влияние на окружающих;

Е - знание правил организаторской работы;

Ж - организаторские способности;

З - умение работать с группой.

Если сумма в столбце меньше 10, то качество развито слабо и надо работать над его совершенствованием; если больше 10, качество развито средне или сильно.

Но, прежде, чем сделать заключение, о том, лидер ли ты, обрати внимание на баллы, выставленные при ответах на вопросы 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41. Если за каждый из них поставлено более 1 балла, то ты был не очень искренен в самооценке. Результаты теста можно изобразить на графике.

Бланк для ответов к тесту «Я – лидер»

А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48

Советы по развитию лидерских качеств

Теперь, когда ты имеешь представление о своих качествах лидера, мы предлагаем несколько советов, как улучшить недостаточно сформированные качества.

Лидер-ориентир

Предположим, у тебя низкий показатель А (управление собой), тогда прими на вооружение несколько наших советов.

Стремись изучить себя. Посмотри на себя внимательно в зеркало. Подумай, что привлекает людей в тебе, а что отталкивает. Ответь себе на вопрос: Что можно сделать, чтобы быть более уверенным в жизни?

Не бойся выражать свои чувства. Тебе могут поверить только тогда, когда ты переживаешь. Не бойся переживать и признавать свои чувства.

Добивайся установления тесных личных отношений с окружающими. Ищи поддержку в окружающих, но не стремись переложить свое волнение и напряжение на них.

Спокойно принимай свои неудачи и учись на них. Это необходимо, так как неудачи - это тоже опыт, правда, о котором иногда приходится жалеть.

.5. Оценивай, чего ты стоишь. Нужно давать правильную оценку своим удачам. Это придаст тебе уверенность.

Если низким является показатель Б (знаю, что я хочу), постарайся ответить на вопросы:

1. Действительно ли твои цели важны для тебя?
2. Реальны ли твои цели?
3. Вкладываешь ли ты в достижение целей достаточно сил?
4. Соответствуют ли твои цели новым обстоятельствам?
5. Достаточно ли ты привлекаешь к достижению целей окружающих? Если вызывает сомнение показатель В (умение решать проблемы), постарайся найти ответы на следующие вопросы:

1. Удастся ли мне правильно выделить в проблеме главное?

2. Рассматриваю ли я различные варианты решения проблемы или "хватаюсь" за первый, который мне сразу понравился?

3. Изучаю ли я опыт других, прежде чем принять решение?

4. Насколько при принятии решения я учитываю реальную ситуацию (время, люди, материальные средства)?

5. Поддерживают ли мои решения мои товарищи?

Если оказался недостаточно развит показатель Г (творческий подход), ответь на следующие вопросы:

1. Ценю ли я творческий подход в других людях?

2. Готов ли я к неопределенности?

3. Верю ли я в свои творческие способности?

4. Могу ли я порвать с традициями?

5. Испытываю ли я потребность в переменах?

Если у тебя затруднено влияние на окружающих (показатель Д), то мы предлагаем некоторые ключевые шаги для установления хороших личных взаимоотношений:

1. Взгляни на другого человека и обрати на него внимание.

2. Увяжи для себя имя человека и его индивидуальные характеристики.

3. "Наведи" мосты между вами при помощи рукопожатия, доброго взгляда или жеста.

4. Вырази заинтересованность в общении с человеком и установлении с ним добрых отношений.

5. Раскрой свои мысли и чувства.

6. Будь готов подбодрить другого человека.

Если ты обнаружил, что у тебя не хватает знаний особенностей организаторской деятельности (показатель Е), то обратись к правилам организаторской работы. Вот что советует А.Н.Лутошкин в своей книге "Как вести за собой":

У. Выясни условия выполнения организаторской задачи и свои полномочия:

1. выдели в задаче главное и второстепенное;

2. выясни время выполнения задачи;

3. уточни свои права и обязанности, кому подчиняешься ты, кто подчиняется тебе;

4. определи место выполнения задач и материальные средства, которые тебе необходимы для ее выполнения;

5. повтори задание.

1. Подготовься к выполнению задания:

6. изучи опыт других, посоветуйся;

7. сделай предварительную расстановку людей;

8. исходя из реальных возможностей составь план.

2. *Подготовь к выполнению задания своих товарищей:*

9. обсуди план со всеми участниками выполнения организаторской задачи;

10. учти поправки и замечания, высказанные твоими товарищами, прими коллективное решение действовать.

3. *Расставь людей, учитывая их возможности:*

11. распредели работу между товарищами с учетом их способностей, имеющихся у них знаний и умений;

12. за каждый участок, каждую часть работы должен отвечать один человек, даже если эту часть работы выполняют двое;

13. каждый должен знать свои права и обязанности.

4. *Согласовывай свои действия:*

14. постоянно получай информацию о ходе работы на всех участках от своих помощников - младших организаторов;

15. поддерживай связь с теми, кому ты подчиняешься, получай от них информацию о всех изменениях в задании;

16. интересуйся опытом других выполняющих подобные задания, используй этот опыт для внесения изменений в ход выполнения задания.

5. *Обучай и инструктируй своих помощников:*

17. подробно объясняй своим помощникам их задачу на определенный период работы;

18. указывай своим помощникам на их ошибки, оказывай помощь в преодолении трудностей, но не подменяй их;

19. подготавливай своих товарищей к выполнению роли организаторов.

6. *Учитывай и контролируй работу и расход материальных средств:*

20. привлекай к учету и контролю за работой и расходом материальных средств своих помощников;

21. осуществляй учет времени, отведенного на выполнение частей работы;

22. давай оценку работы своим товарищам только на основе достоверных данных;

23. старайся выполнить задачу при наименьшем расходе материальных средств, требуй от своих помощников их экономного расходования.

7. *Будь внимателен в период завершения работы:*

24. требуй отчета о работе от своих помощников;

25. при возникающих затруднениях на отдельных участках организуй помощь;

26. организуй сдачу неиспользованных материальных средств.

8. *Экономно расходуй свое время и силы:*

27. осуществляй руководство выполнением задания через своих помощников;

28. решай самые главные вопросы, не отвлекайся на мелочи, которые могут решить твои помощники;

29. оказывай помощь в работе на самом трудном участке.

9. *Итоговый анализ - залог успешной работы в дальнейшем:*

30. анализируй работу со своими помощниками и со всеми ее участниками, выявляя положительный опыт, промахи и ошибки;

31. давай оценку работы на основе конкретных результатов;

32. старайся поощрить, отметить работу своих помощников.

Если у тебя недостаточно развиты организаторские способности (показатель Ж), то старайся их развивать, пробуя себя в организации различных дел. Учти при этом несколько советов:

1. Поставь себя на место другого человека. Как он или она смотрит на мир? Что значит быть в его положении?

2. Поразмышляй над тем, что интересует другого человека., во что бы он или она вкладывали свои силы, о чем они говорят?

3. Установи, что влияет на поведение человека. Есть ли силы или обстоятельства, приведшие к переменам в нем?

4. Можешь ли ты определить стиль общения с конкретным человеком?

5. Работай над созданием открытых доверительных отношений, располагай к себе людей.

Известный психолог А.Н.Лутошкин советует также лидерам:

33. изучить интересы, увлечения, способности товарищей;

34. при распределении организаторских заданий опираться не только на способности помощников, но и на те задатки, которым надо помогать развиваться;

35. чаще обращаться за помощью и с просьбами к знатокам, умельцам, "эрудитам" в организации различных дел: от этого и делу польза, ребятам приятно - их способности замечены и не лежат мертвым грузом;

- иметь в виду, что не может быть совершенно равных способностей у всех и ко всему. Подходи к каждому человеку индивидуально. С учетом этого строй свои требования к нему.

Если Вы обнаружили, что у Вас низкий показатель 3 (работа с группой), то также прислушайся к советам:

У каждого лидера есть свой "почерк", своя манера, свой способ в организации коллективных дел. Эти свойственные лидеру приемы воздействия на личность или на группу называют стилем работы.

А.Н.Лутошкин выделяет такие стили:

1. РАЗЯЩИЕ СТРЕЛЫ. Призывающий, настаивающий, жестоко требующий. Эффективен в только еще складывающихся коллективах.

2. ВОЗВРАЩАЮЩИЙСЯ БУМЕРАНГ. Советующий, консультирующий, коллегиальный, требующий. Эффективен в сложившихся коллективах.

3. СНУЮЩИЙ ЧЕЛНОК. Уговаривающий, просящий, компромиссный. Эффективен в зависимости от ситуации.

4. ПЛЫВУЩИЙ ПЛОТ. Соглашающийся, уступчивый, невмешивающийся. Эффективен только как вспомогательный.

Возможно ты найдешь полезными для себя советы по этому поводу английских ученых М.Вудсона и Д.Френсиса:

1. УСТАНОВИТЕ ЯСНЫЕ ЦЕЛИ. Умные коллективы часто сами находят путь, если знают, к чему надо прийти.

2. НАЧИНАЙТЕ С МАЛОГО. "Большой дуб вырастает из маленького желудя". Успех укрепляет доверие и создает основу для нового успеха. Люди предпочитают идеи, в которых они могут разобраться.

3. ПРЕЖДЕ ЧЕМ ДЕЙСТВОВАТЬ, ДОБЕЙТЕСЬ СОГЛАСИЯ. Причастность вырастает из понимания. Без согласия почти ничего нельзя изменить. Достижение согласия требует немалого времени.

4. СОСТАВЬТЕ РЕАЛЬНЫЙ ГРАФИК. "Москва не сразу строилась". Научиться - означает от чего-то отучиться. Культурный уровень меняется очень медленно.

5. СОВЕТУЙТЕСЬ ЧАСТО И ИСКРЕННО. Люди могут сказать много ценного. Когда Вы советуетесь, то тем самым укрепляете согласие. Советоваться - это не форма, а содержание. Манипулирование подрывает возможность создать коллектив.

6. СВЯЖИТЕ СОЗДАНИЕ КОЛЛЕКТИВА С ОРГАНИЗАЦИОННОЙ РАБОТОЙ. Люди с большей готовностью пойдут на эксперимент, если это не требует большого объема дополнительной работы. Для создания коллектива используйте возможность регулярных заседаний и обычных заданий. Положительные результаты будут очевиднее.

7. СМЕЛО ВСТРЕЧАЙТЕ "ПОЛИТИЧЕСКИЕ" ПРОБЛЕМЫ. Не кладите сложные вопросы под сукно. Будьте реалистом в своих планах. Если Вы будете играть в политику, то дискредитируете свои усилия.

8. ПООЩРЯЙТЕ ОТКРЫТОСТЬ И ИСКРЕННОСТЬ. С глубоко укоренившимися предрассудками и взглядами легче справиться, если обсуждать их открыто. Не подавляйте дискуссии.

9. НЕ ВЫЗЫВАЙТЕ ЛОЖНЫХ НАДЕЖД. Обещать легче всего. Невыполненные обещания дискредитируют Вас.

10. ЕСЛИ НУЖНО, ПЕРЕСТРОЙТЕ СВОЮ РАБОТУ. Организационная работа требует времени. Создание коллектива может увеличить индивидуальный объем работы.

И. ПОМНИТЕ, ЧТО НЕИЗВЕСТНОЕ ПУГАЕТ БОЛЬШЕ, ЧЕМ ИЗВЕСТНОЕ. ПОМНИТЕ,

ЧТО РАЗВИТИЕ В ОСНОВНОМ САМОРЕГУЛИРУЕТСЯ. Если проблему изложить вслух, она уже не кажется страшной. Возраст, способности и взгляды создают органичения. В конечном счете мы сами отвечаем за свое развитие.

1. **ПОМНИТЕ, ЧТО "ВЫ МОЖЕТЕ ЗАГНАТЬ ЛОШАДЬ В ВОДУ, НО НЕ МОЖЕТЕ ЗАСТАВИТЬ ЕЕ ПИТЬ".** Людей нельзя заставить изменить отношение. Людей можно заставить притворяться, будто они меняются.

2. **ПОМНИТЕ О ТЕХ, КТО ВНЕ ИГРЫ.** Зависть может помочь развитию. Люди любят сами быть участниками.

3. **ПОМНИТЕ, ЧТО СОЗДАНИЕ КОЛЛЕКТИВА МОЖЕТ ВЫЗВАТЬ ДРУГИЕ ПРОБЛЕМЫ.** Другие группы людей могут почувствовать опасность. Отдельные единомышленники могут перерасти свои нынешние функции.

4. **ПРИ СОЗДАНИИ КОЛЛЕКТИВА ИСПОЛЬЗУЙТЕ И ВОЗМОЖНОСТИ.** Может иметь место индивидуальное развитие. Новые идеи порождают дальнейшее творчество. Существующие системы и методы могут оказаться под вопросом. Делегируйте (передавайте) полномочия. У людей разные сильные стороны и опыт. Делегирование (передача) полномочий обычно означает развитие.

5. **ПРИНИМАЙТЕ ПОМОЩЬ ИЗВНЕ, ЕСЛИ ЭТО НЕОБХОДИМО.** Тщательно выбирайте, к кому обратиться. Принимайте на себя ответственность за свои действия. У каждого человека со стороны свой взгляд на проблему и свой опыт. Люди со стороны не участвовали в организационной работе. Человек извне скорее окажется беспристрастным.

6. **УЧИТЕСЬ НА ОШИБКАХ.** Признавайте свою неправоту. Регулярно анализируйте ход дела. Поощряйте обратную связь - это самое ценное, что вам могут дать коллеги.

7. **ДЕЛАЙТЕ ТО, О ЧЕМ ВЫ ГОВОРИТЕ.** Дела говорят сами за себя.

Упражнение «Космическая скорость».

Цель: активизация участников, снятие напряжения и усталости, поднятие настроения.

Участники встают в круг. Ведущий вбрасывает в круг мяч, которым участники перебрасываются с возможно большей скоростью. Через некоторое время ведущий вбрасывает в круг еще один мяч, а затем еще один. В результате по кругу летают с большой скоростью сразу три мяча.

Тест коммуникативных умений Михельсона (адаптация Ю.З. Гильбуха) [9]

Тест Л.Михельсона (перевод и адаптация Ю. З. Гильбуха) предназначен для определения уровня коммуникативной компетентности и качества сформированности основных коммуникативных умений.

Инструкция: Мы просим Вас внимательно прочитать каждую из описанных ситуаций и выбрать один вариант поведения в ней. Это должно быть наиболее характерное для Вас поведение, то, что Вы действительно делаете в таких случаях, а не то, что, по-вашему, следовало бы делать.

Кто-либо говорит Вам: "Мне кажется, что Вы замечательный человек". Вы обычно в подобных ситуациях:

а) Говорите: "Нет, что Вы! Я таким не являюсь".

б) Говорите с улыбкой: "Спасибо, я действительно человек выдающийся".

в) Говорите: "Спасибо".

г) Ничего не говорите и при этом краснеете.

д) Говорите: "Да, я думаю, что отличаюсь от других и в лучшую сторону".

Кто-либо совершает действие или поступок, которые, по Вашему мнению, являются замечательными. В таких случаях Вы обычно:

а) Поступаете так, как если бы это действие не было столь замечательным, и при этом говорите: "Нормально!"

б) Говорите: "Это было отлично, но я видел результаты получше".

в) Ничего не говорите.

- г) Говорите: "Я могу сделать гораздо лучше".
- д) Говорите: "Это действительно замечательно!"
- Вы занимаетесь делом, которое Вам нравится, и думаете, что оно у Вас получается очень хорошо. Кто-либо говорит: "Мне это не нравится!" Обычно в таких случаях Вы:
- а) Говорите: "Вы - болван!"
- б) Говорите: "Я все же думаю, что это заслуживает хорошей оценки".
- в) Говорите: "Вы правы", хотя на самом деле не согласны с этим.
- г) Говорите: "Я думаю, что это выдающийся уровень. Что Вы в этом понимаете".
- д) Чувствуете себя обиженным и ничего не говорите в ответ.
- Вы забыли взять с собой какой-то предмет, а думали, что принесли его, и кто-то говорит Вам: "Вы такой растяпа! Вы забыли бы и свою голову, если бы она не была прикреплена к плечам". Обычно Вы в ответ:
- а) Говорите: "Во всяком случае, я толковее Вас. Кроме того, что Вы в этом понимаете!"
- б) Говорите: "Да, Вы правы. Иногда я веду себя как растяпа".
- в) Говорите: "Если кто-либо растяпа, то это Вы".
- г) Говорите: "У всех людей есть недостатки. Я не заслуживаю такой оценки только за то, что забыл что-то".
- д) Ничего не говорите или вообще игнорируете это заявление.
- Кто-либо, с кем Вы договорились встретиться, опоздал на 30 минут, и это Вас расстроило, причем человек этот не дает никаких объяснений своему опозданию. В ответ Вы обычно:
- а) Говорите: "Я расстроен тем, что Вы заставили меня столько ожидать".
- б) Говорите: "Я все думал, когда же Вы придете".
- в) Говорите: "Это был последний раз, когда я заставил себя ожидать Вас".
- г) Ничего не говорите этому человеку.
- д) Говорите: "Вы же обещали! Как Вы смели так опаздывать!"
- Вам нужно, чтобы кто-либо сделал для Вас одну вещь. Обычно в таких случаях Вы:
- а) Никого ни о чем не просите.
- б) Говорите: "Вы должны сделать это для меня".
- в) Говорите: "Не могли бы Вы сделать для меня одну вещь?", после этого объясняете суть дела.
- г) Слегка намекаете, что Вам нужна услуга этого человека.
- д) Говорите: "Я очень хочу, чтобы Вы сделали это для меня".
- Вы знаете, что кто-то чувствует себя расстроенным. Обычно в таких ситуациях Вы:
- а) Говорите: "Вы выглядите расстроенным. Не могу ли я помочь?"
- б) Находясь рядом с этим человеком, не заводите разговора о его состоянии.
- в) Говорите: "У Вас какая-то неприятность?"
- г) Ничего не говорите и оставляете этого человека наедине с собой.
- д) Смеясь говорите: "Вы просто как большой ребенок!"
- Вы чувствуете себя расстроенным, а кто-либо говорит: "Вы выглядите расстроенным". Обычно в таких ситуациях Вы:
- а) Отрицательно качаете головой или никак не реагируете.
- б) Говорите: "Это не Ваше дело!"
- в) Говорите: "Да, я немного расстроен. Спасибо за участие".
- г) Говорите: "Пустяки".
- д) Говорите: "Я расстроен, оставьте меня одного".
- Кто-либо порицает Вас за ошибку, совершенную другими. В таких случаях Вы обычно:
- а) Говорите: "Вы с ума сошли!"
- б) Говорите: "Это не моя вина. Эту ошибку совершил кто-то другой".
- в) Говорите: "Я не думаю, что это моя вина".
- г) Говорите: "Оставьте меня в покое, Вы не знаете, что Вы говорите".
- д) Принимаете свою вину или не говорите ничего.

Кто-либо просит Вас сделать что-либо, но Вы не знаете, почему это должно быть сделано. Обычно в таких случаях Вы:

- а) Говорите: "Это не имеет никакого смысла, я не хочу это делать".
 - б) Выполняете просьбу и ничего не говорите.
 - в) Говорите: "Это глупость; я не собираюсь этого делать".
 - г) Прежде чем выполнить просьбу, говорите: "Объясните, пожалуйста, почему это должно быть сделано".
 - д) Говорите: "Если Вы этого хотите...", после чего выполняете просьбу
- Кто-то говорит Вам, что по его мнению, то, что Вы сделали, великолепно. В таких случаях Вы обычно:

- а) Говорите: "Да, я обычно это делаю лучше, чем большинство других людей".
- б) Говорите: "Нет, это не было столь здорово".
- в) Говорите: "Правильно, я действительно это делаю лучше всех".
- г) Говорите: "Спасибо".
- д) Игнорируете услышанное и ничего не отвечаете.

Кто-либо был очень любезен с Вами. Обычно в таких случаях Вы:

- а) Говорите: "Вы действительно были очень любезны по отношению ко мне".
- б) Действуете так, будто этот человек не был столь любезен к Вам, и говорите: "Да, спасибо".
- в) Говорите: "Вы вели себя в отношении меня вполне нормально, но я заслуживаю большего".
- г) Игнорируете этот факт и ничего не говорите.
- д) Говорите: "Вы вели себя в отношении меня недостаточно хорошо".

Вы разговариваете с приятелем очень громко, и кто-либо говорит Вам: "Извините, но Вы ведете себя слишком шумно". В таких случаях Вы обычно:

- а) Немедленно прекращаете беседу.
- б) Говорите: "Если Вам это не нравится, проваливайте отсюда".
- в) Говорите: "Извините, я буду говорить тише", после чего ведется беседа приглушенным голосом.
- г) Говорите: "Извините" и прекращаете беседу.
- д) Говорите: "Все в порядке" и продолжаете громко разговаривать.

Вы стоите в очереди, и кто-либо становится впереди Вас. Обычно в таких случаях Вы:

- а) Негромко комментируете это, ни к кому не обращаясь, например: "Некоторые люди ведут себя очень нервно".
- б) Говорите: "Становитесь в хвост очереди!"
- в) Ничего не говорите этому типу.
- г) Говорите громко: "Выйди из очереди, ты, нахал!"
- д) Говорите: "Я занял очередь раньше Вас. Пожалуйста, станьте в конец очереди".

Кто-либо делает что-нибудь такое, что Вам не нравится и вызывает у Вас сильное раздражение. Обычно в таких случаях Вы:

- а) Выкрикиваете: "Вы болван, я ненавижу Вас!"
- б) Говорите: "Я сердит на Вас. Мне не нравится то, что Вы делаете".
- в) Действуете так, чтобы повредить этому делу, но ничего этому типу не говорите.
- г) Говорите: "Я рассержен. Вы мне не нравитесь".
- д) Игнорируете это событие и ничего не говорите этому типу.

Кто-либо имеет что-нибудь такое, чем Вы хотели бы пользоваться. Обычно в таких случаях Вы:

- а) Говорите этому человеку, чтобы он дал Вам эту вещь.
- б) Воздерживаетесь от всяких просьб.
- в) Отбираете эту вещь.
- г) Говорите этому человеку, что Вы хотели бы пользоваться данным предметом, и затем просите его у него.
- д) Рассуждаете об этом предмете, но не просите его для пользования.

Кто-либо спрашивает, может ли он получить у Вас определенный предмет для временного пользования, но так как это новый предмет, Вам не хочется его одалживать. В таких случаях Вы обычно:

- а) Говорите: "Нет, я только что достал его и не хочу с ним расставаться; может быть когда-нибудь потом".
- б) Говорите: "Вообще-то я не хотел бы его давать, но Вы можете попользоваться им".
- в) Говорите: "Нет, приобретайте свой!"
- г) Одалживаете этот предмет вопреки своему нежеланию.
- д) Говорите: "Вы с ума сошли!"

Какие-то люди ведут беседу о хобби, которое нравится и Вам, и Вы хотели бы присоединиться к разговору. В таких случаях Вы обычно:

- а) Не говорите ничего.
- б) Прерываете беседу и сразу же начинаете рассказывать о своих успехах в этом хобби.
- в) Подходите поближе к группе и при удобном случае вступаете в разговор.
- г) Подходите поближе и ожидаете, когда собеседники обратят на Вас внимание.
- д) Прерываете беседу и тотчас начинаете говорить о том, как сильно Вам нравится это хобби.

Вы занимаетесь своим хобби, а кто-либо спрашивает: "Что Вы делаете?" Обычно Вы:

- а) Говорите: "О, это пустяк". Или: "Да ничего особенного".
- б) Говорите: "Не мешайте, разве Вы не видите, что я занят?"
- в) Продолжаете молча работать.
- г) Говорите: "Это совсем Вас не касается".
- д) Прекращаете работу и объясняете, что именно Вы делаете.

Вы видите споткнувшегося и падающего человека. В таких случаях Вы:

- а) Рассмеявшись, говорите: "Почему Вы не смотрите под ноги?"
- б) Говорите: "У Вас все в порядке? Может быть я что-либо могу для Вас сделать?"
- в) Спрашиваете: "Что случилось?"
- г) Говорите: "Это все колдобины в тротуаре".
- д) Никак не реагируете на это событие.

Вы стукнулись головой о полку и набили шишку. Кто-либо говорит: "С Вами все в порядке?" Обычно Вы:

- а) Говорите: "Я прекрасно себя чувствую. Оставьте меня в покое!"
- б) Ничего не говорите, игнорируя этого человека.
- в) Говорите: "Почему Вы не занимаетесь своим делом?"
- г) Говорите: "Нет, я ушиб свою голову, спасибо за внимание ко мне".
- д) Говорите: "Пустяки, у меня все будет о'кей".

Вы допустили ошибку, но вина за нее возложена на кого-либо другого. Обычно в таких случаях Вы:

- а) Не говорите ничего.
- б) Говорите: "Это их ошибка!"
- в) Говорите: "Эту ошибку допустил Я".
- г) Говорите: "Я не думаю, что это сделал этот человек".
- д) Говорите: "Это их горькая доля".

Вы чувствуете себя оскорбленным словами, сказанными кем-либо в Ваш адрес. В таких случаях Вы обычно:

- а) Уходите прочь от этого человека, не сказав ему, что он расстроил Вас.
- б) Заявляете этому человеку, чтобы он не смел больше этого делать.
- в) Ничего не говорите этому человеку, хотя чувствуете себя обиженным.
- г) В свою очередь оскорбляете этого человека, называя его по имени.
- д) Заявляете этому человеку, что Вам не нравится то, что он сказал, и что он не должен этого делать снова.

Кто-либо часто перебивает, когда Вы говорите. Обычно в таких случаях Вы:

- а) Говорите: "Извините, но я хотел бы закончить то, о чем рассказывал".

- б) Говорите: "Так не делают. Могу я продолжить свой рассказ?"
- в) Прерываете этого человека, возобновляя свой рассказ.
- г) Ничего не говорите, позволяя другому человеку продолжать свою речь.
- д) Говорите: "Замолчите! Вы меня перебили!"

Кто-либо просит Вас сделать что-либо, что помешало бы Вам осуществить свои планы. В этих условиях Вы обычно:

- а) Говорите: "Я действительно имел другие планы, но я сделаю то, что Вы хотите."
- б) Говорите: "Ни в коем случае! Поищите кого-нибудь еще".
- в) Говорите: "Хорошо, я сделаю то, что Вы хотите".
- г) Говорите: "Отойдите, оставьте меня в покое".
- д) Говорите: "Я уже приступил к осуществлению других планов. Может быть, когда-нибудь потом".

Вы видите кого-либо, с кем хотели бы встретиться и познакомиться. В этой ситуации Вы обычно:

- а) Радостно окликаете этого человека и идете ему навстречу.
- б) Подходите к этому человеку, представляетесь и начинаете с ним разговор.
- в) Подходите к этому человеку и ждете, когда он заговорит с Вами.
- г) Подходите к этому человеку и начинаете рассказывать о крупных делах, совершенных Вами.
- д) Ничего не говорите этому человеку.

Кто-либо, кого Вы раньше не встречали, останавливается и окликает Вас возгласом "Привет!" В таких случаях Вы обычно:

- а) Говорите: "Что Вам угодно?"
- б) Не говорите ничего
- в) Говорите: "Оставьте меня в покое".
- г) Произносите в ответ "Привет!", представляетесь и просите этого человека представиться в свою очередь.
- д) Киваете головой, произносите "Привет!" и проходите мимо.

Данный тест представляет собой разновидность теста достижений, то есть построен по типу задачи, у которой есть правильный ответ. В тесте предполагается некоторый эталонный вариант поведения, который соответствует компетентному, уверенному, партнерскому стилю. Степень приближения к эталону можно определить по числу правильных ответов. Неправильные ответы подразделяются на неправильные "снизу" (зависимые) и неправильные "сверху" (агрессивные). Опросник содержит описание 27 коммуникативных ситуаций. К каждой ситуации предлагается 5 возможных вариантов поведения. Надо выбрать один, присущий именно ему способ поведения в данной ситуации. Нельзя выбирать два или более вариантов или приписывать вариант, не указанный в опроснике. Авторами предлагается ключ, с помощью которого можно определить, к какому типу реагирования относится выбранный вариант ответа: уверенному, зависимому или агрессивному. В итоге предлагается подсчитать число правильных и неправильных ответов в процентном отношении к общему числу выбранных ответов.

Все вопросы разделены авторами на 5 типов коммуникативных ситуаций:

- ситуации, в которых требуется реакция на положительные высказывания партнера (вопросы 1, 2, 11, 12)
- ситуации, в которых подросток (старшеклассник) должен реагировать на отрицательные высказывания (вопросы 3, 4, 5, 15, 23, 24)
- ситуации, в которых к подростку (старшекласснику) обращаются с просьбой (вопросы 6, 10, 14, 16, 17, 25)
- ситуации беседы (13, 18, 19, 26, 27)
- ситуации, в которых требуется проявление эмпатии (понимание чувств и состояний другого человека (вопросы 7, 8, 9, 20, 21, 22).

Обработка и анализ результатов:

Отметьте, какой способ общения Вы выбрали (зависимый, компетентный, агрессивный) в каждой предложенной ситуации в соответствии с ключом. Проанализируйте результаты: какие умения у Вас сформированы, какой тип поведения преобладает?

Блоки умений:

1. Умение оказывать и принимать знаки внимания (комплименты) от сверстника - вопросы 1, 2, 11, 12.
2. Реагирование на справедливую критику - вопросы 4, 13.
3. Реагирование на несправедливую критику - вопросы 3, 9.
4. Реагирование на задевающее, провоцирующее поведение со стороны собеседника - вопросы 5, 14, 15, 23, 24.
5. Умение обратиться к сверстнику с просьбой - вопросы 6, 16.
6. Умение ответить отказом на чужую просьбу, сказать "нет" - вопросы 10, 17, 25.
7. Умение самому оказать сочувствие, поддержку - вопросы 7, 20.
8. Умение самому принимать сочувствие и поддержку со стороны сверстников - вопросы 8, 21.
9. Умение вступить в контакт с другим человеком, контактность - вопросы 18, 26.
10. Реагирование на попытку вступить с тобой в контакт - вопросы 19, 27.

КЛЮЧИ

	зависимые	компетентные	агрессивные
1	АГ	БВ	Д
2	АВ	Д	БГ
3	ВД	Б	АГ
4	БД	Г	АВ
5	Г	АБ	ВД
6	АГ	ВД	Б
7	БГ	АВ	Д
8	АГ	В	БД
9	Д	БВ	АГ
10	БД	Г	АВ
11	БД	Г	АВ
12	БГ	А	ВД
13	АГ	В	БД
14	АВ	Д	БГ
15	ВД	Б	АГ
16	БД	Г	АВ
17	Г	АБ	ДВ
18	АГ	В	БД
19	АВ	Д	БГ
20	ГД	БВ	А

21	Б	ГД	АВ
22	А	ВГ	БД
23	АВ	Д	БГ
24	Г	АБ	ВД
25	В	АД	БГ
26	ВД	АБ	Г
27	БД	АГ	В

Упражнение «Интервью»

Участники в парах в течение 4 минут берут друг у друга интервью. Далее каждому нужно представить своего собеседника, стоя у него, сидящего, за спиной: «Его зовут...Он...»

Обсуждение: - Доверяли ли Вы партнеру?

-Так ли Вы хотели, чтобы Вас представили?

- Со всем ли согласны?

Анкета «Умеете ли вы слушать?»

Инструкция.

Перед вами 12 вопросов. Постарайтесь, не особенно задумываясь, искренне ответить на них «да» или «нет».

1. Часто ли вы с нетерпением ждете, когда другой закончит говорить и даст возможность высказаться вам?

2. Бывает ли, что вы спешите принять решение до того, как поймете суть проблемы?

3. Правда ли, что вы порой слушаете лишь то, что вам нравится?

4. Не мешают ли вам эмоции слушать собеседника?

5. Часто ли вы отвлекаетесь, когда ваш собеседник излагает свои мысли?

6. Не запоминаете ли вы вместо основных моментов беседы какие-либо несущественные?

7. Бывает ли так, что слушать другого человека вам мешают собственные предубеждения?

8. Прекращаете ли вы слушать собеседника, когда появляются трудности в понимании сказанного?

9. Занимаете ли вы негативную позицию к говорящему?

10. Перебиваете ли вы собеседника?

11. Избегаете ли вы взгляда собеседника в разговоре?

12. Возникает ли у вас острое желание прервать собеседника и вставить свое слово за него, опередив его собственные выводы?

Обработка и интерпретация результатов.

Подсчитайте количество ответов «нет».

10–12 баллов. Вы умеете достаточно хорошо слушать собеседника. Не руководствуясь предубеждениями по отношению к нему, стараетесь выделить в его словах главное. Ваши собственные эмоции не мешают вам слушать даже то, что вам не очень нравится. Поэтому многие любят общаться с вами.

8-10 баллов. Нередко вы проявляете умение слушать партнера. Даже если вы чем-то недовольны, все равно стараетесь дослушать партнера до конца. Если же партнер вам надоел, пытаетесь тактично прервать общение с ним. Иногда вы все же позволяете себе перебить собеседника, чтобы вставить свое «веское слово».

Менее 8 баллов: К сожалению, вы еще не научились слушать своих партнеров по общению. Вы перебиваете их, не даете высказаться до конца. Если вам не нравится то, что человек говорит, перестаете слушать его.

Конечно, данная анкета не может рассматриваться как серьезное психодиагностическое исследование, ее основная задача – продемонстрировать подросткам 12 признаков плохих

слушателей. Ведь известно, что отрицательные примеры, «вредные советы» запоминаются лучше положительных.

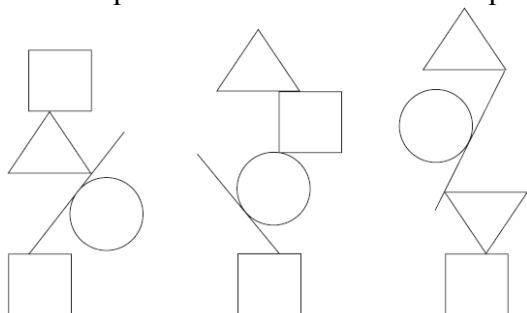
Упражнение «Рисование по инструкции»

Цель: развитие умений четко и однозначно излагать информацию, внимательно слушать и действовать по инструкции, задавать уточняющие вопросы.

Участники разбиваются на пары и садятся спиной друг к другу. Один участник в каждой паре получает карточку с изображением, подобным приведенным на рис. 3. Его задача – инструктировать второго участника таким образом, чтобы тот, не видя карточки, смог бы воспроизвести изображение.

Упражнение проводится в двух вариантах:

- ◆ с обратной связью – рисующий участник может задавать уточняющие вопросы;
- ◆ без обратной связи – никакие вопросы задавать нельзя.



Потом производится сравнение результатов, полученных в первом и во втором случаях. Как правило, эти результаты убедительно показывают преимущество общения с обратной связью.

Обсуждение: Какие условия необходимы для того, чтобы смысл передаваемых сообщений одинаково понимался говорящим и слушающим?

Упражнение «Симметричные рисунки».

Цель: развитие коммуникативных склонностей, умения работать с партнером.

Материал: карандаш, заготовки картинок (или бланк «Дорисуй целое»)

Предлагается по образцу нарисовать предмет вместе. Договариваются, каким карандашом и определяют исходные точки. Карандаш ставят одновременно в одну точку и проводят в одном ритме (елочка, домик, кораблик).

Упражнение «Совместная картинка».

Цель: развитие умения работать в паре, сотрудничать.

Дети определяются с парами и вдвоем рисуют на одном листке.

Перед тем как приступить к работе должны подумать, что нужно сделать и решить, как это выполнить вместе.

Решаются вопросы:

- склонность и умение работать в паре, сотрудничать;
- понимание и принятие того, что такое сотрудничество, умение договариваться с партнером;
- стимулирование положительной групповой динамики.

Игра «Трио»

Цель: развитие умений конструктивно взаимодействовать друг с другом, точности движений, выдержки.

Трое детей встают в шеренгу плечом к плечу. Тот, кто стоит посередине, ставит ноги в две пустые коробки. Двое других ребят ставят по одной ноге в те же коробки: стоящий справа ставит левую ногу рядом с правой ногой того, кто стоит в центре, а стоящий слева ставит

правую ногу в одну коробку с его левой ногой. Теперь все трое должны попробовать пройти вперед, взяв друг друга за плечи. Возможен вариант с командами или увеличением количества детей и коробок.

Упражнение «Испорченный телевизор».

Участники сидят в кругу. Доброволец, желающий начать игру, изображает на лице какое-либо необычное выражение и показывает его только своему ближайшему соседу, прикрывшись от остальных участников. Сосед передает увиденное выражение дальше и т. д., пока оно не пройдет полный круг. Участник, находящийся непосредственно перед начавшим игру, показывает то, что до него дошло, уже всему кругу. После этого начавший игру демонстрирует всему кругу то выражение лица, с которого игра началась.

При повторении упражнения целесообразно передавать выражение лица по кругу в другую сторону. Следует приготовить какой-либо предмет, которым участники смогут отгораживаться от круга при передаче выражения. Для этой цели хорошо подойдет настенная таблица или лист бумаги формата не меньше А3.

Основная цель упражнения – развитие невербальной экспрессии. Оно служит хорошим введением к беседе о невербальной коммуникации и/или о внешнем выражении эмоций. Как и «Испорченный телефон», упражнение позволяет продемонстрировать искажения информации в общении. Кроме того, обычно оно проходит очень весело, может служить хорошей разминкой.

Обсуждение. Выражения лица, которые вы передавали друг другу, доставляли какую-либо информацию. Как вы думаете, какую именно? А под действием каких факторов эта информация так сильно исказилась?

По окончании разминки ведущий рассказывает подросткам о том, какие средства используются в общении и в чем их специфика.

Упражнение №3 из «Чемодана лидера»[5].

Не сходя со стула, посидите так, как сидит председатель Верховного Совета, пчела на цветке, кассир на рабочем месте, наказанный Буратино, невеста на свадьбе, Гамлет, преступник на скамье подсудимых. Импровизируйте.

Упражнение №4 из «Чемодана лидера»[5].

. Изобразите как ходит младенец, лев, артист балета, французский король, индейский вождь.

Упражнение №5 из «Чемодана лидера»[5].

Улыбнитесь, как улыбается очень вежливый японец, собака своему хозяину, кот на солнышке, влюбленный юноша своей девушке, волк зайцу.

Упражнение «Стеклянная дверь».

Цель: развитие экспрессивности, улучшение взаимопонимания в группе.

Участники разбиваются на пары. Ведущий дает инструкцию: «Представьте себе, что вы садитесь в вагон метро. Один из вас успел зайти внутрь, а второй - нет, когда двери закрылись. Вы оказались разделены стеклянными дверями. Слышать друг друга вы уже не можете, но прекрасно видите собеседника. Тот, кто остался на перроне, хочет сообщить другому о времени и месте следующей встречи. На это есть 15 секунд - потом поезд уйдет». Участники становятся лицом друг к другу на расстоянии 1,5 – 2 метра, ведущий дает команду : «Двери закрываются», участники «разговаривают» сквозь них, через 15- 17 секунд ведущий говорит «Поезд уехал!» - общение заканчивается. «Уехавший» говорит, какой он сделал вывод о времени и месте встречи, а оставшийся на перроне» либо соглашается, либо уточняет, что он все – таки имел в виду. Потом участники меняются ролями.

При наличии времени и желания участников можно провести это упражнение несколько раз, меняя состав пар. Следует так же обратить внимание участников на то, что встреча должна произойти не на следующей станции через несколько минут (тогда упражнение будет слишком

простым и неинтересным), а где-то в другой части города, в другое время или день. Естественно, можно менять и темы сообщения.

Участники в ходке выполнения этого упражнения убеждаются, как много возможностей для общения существует и без использования речи.

Обсуждение: с помощью чего осуществлялось общение, когда использовать речь было нельзя? Легко ли понимать такой «разговор»? А самому передавать таким образом информацию?

Упражнение «Разговор в рисунках»[1].

Цель: демонстрация возможности и ограниченности общения без использования речи, посредством рисунков, а также естественное включение других неречевых каналов коммуникации в этот процесс.

А. Участники разбиваются на пары. Каждая пара получает один на двоих лист бумаги, где участники в течение 5 минут ведут общение на произвольные темы. Не следует писать слова, отдельные буквы, цифры и т. д.; используются только рисунки и схемы. Затем участники проговаривают в парах, что каждый из них хотел выразить и что понял из рисунков партнера, после этого происходит обмен впечатлениями в кругу.

Б. Каждая пара получает еще один лист бумаги (состав пар целесообразно поменять). Первый участник рисует на нем какую-либо одну деталь изображения, после этого второй рисует еще какую-нибудь деталь, передает лист первому и т. д. Время выполнения упражнения – 2–3 минуты. Предварительно договариваться о тематике рисунка участникам не следует, по ходу рисования разговаривать тоже нельзя. Обмен «творческими замыслами» в парах происходит только после окончания рисования, затем следует короткое обсуждение итогов упражнения в кругу.

В. Повторяются упражнения А и Б, но пары сидят спиной друг к другу, что исключает возможность использования в качестве средств общения мимики, выразительных движений и т. п.

Обсуждение. Удалось ли достигнуть взаимопонимания при таком общении? Насколько различалась его результативность в ситуациях, когда партнеры могли видеть друг друга (варианты А и Б) и когда это исключалось (вариант В)?

Упражнение «Прорыв цепи».

Цели: развитие навыков взаимодействия, снятие напряжения, умения владеть собой.

Участники делятся на две команды. Игроки первой образуют круг, взявшись за руки. Участники второй становятся в центр и по сигналу ведущего пытаются прорваться за круг, разъединяя руки игроков первой команды. Потом команды меняются местами. Далее происходит подсчет игроков, прорвавших цепь.

Упражнение «Три способа поведения».

Цели:

-демонстрация того, что такое уверенное поведение в конфликтной ситуации, посредством сравнения с другими стилями поведения (застенчивым и агрессивным), и его тренировка.
-обсуждение плюсов и минусов каждого из указанных поведенческих стилей.

Участники разыгрывают сценки конфликтных ситуаций (необходимость вернуть в магазин некачественный товар, отказать приятелю в какойлибо нетактичной просьбе и т. п., примеры могут предложить сами участники), в которых им дается задание вести себя в соответствии с одним из следующих стилей поведения:

Застенчиво: говорить виноватым тоном, тихим голосом, потупив взгляд, не настаивать на своих требованиях, соглашаться с возражениями собеседника, подчеркивать его превосходство над собой («вы лучше знаете», «вам виднее» и т. п.) и свою зависимость от его решения.

Уверенно: говорить спокойно, умеренногромко, глядя прямо на собеседника, настойчиво излагать свои требования и при необходимости повторять их, не прибегать к обвинениям и угрозам, высказываться по существу конфликтной ситуации, не «переходя на личности».

Критика допускается, но она должна касаться не собеседника как личности, а конкретных деталей ситуации.

Агрессивно: говорить громко, энергично жестикулируя, выражать возмущение, формулировать свои требования в форме категоричного приказа, критиковать собеседника как личность, при возражениях с его стороны немедленно переходить к угрозам (пожаловаться кудалибо, «устроить проблемы» и т. п.).

Каждая из выбранных сценок проигрывается трижды (1–2 минуты на повторение). Тот партнер, который предъявляет претензии или требует чтолибо, ведет себя в соответствии с одним из указанных стилей. Второй партнер, на которого направлены претензии, специальных инструкций о том, каким должно быть его поведение, не получает, и действует так, как ему представляется наиболее уместным. Остальные участники в это время находятся в роли наблюдателей и получают задание фиксировать в поведении игроков все проявления, свидетельствующие о том, к какому стилю относится их поведение. После проигрывания каждой сценки они делятся своими наблюдениями.

Обсуждение. Какие чувства возникали у игроков, демонстрировавших застенчивое, уверенное и агрессивное поведение? А у тех, на кого оно было направлено? Что оказалось более результативным в каждом из выбранных сюжетов, с большей вероятностью позволило бы достигнуть цели? В каких ситуациях уместнее поведение того или иного из трех стилей, что за преимущества они дают?

Упражнение «Оптимальные варианты».

Цели:

-повышение гибкости поведения в разных ситуациях, демонстрация возможностей вести себя в них как уверенно, так и агрессивно либо застенчиво.

-демонстрация того, что в зависимости от ситуации, в которой оказался человек, могут быть оптимальны разные стратегии поведения.

Участники объединяются в подгруппы по 3–4 человека. Им предоставляются для ознакомления описания нескольких конфликтных ситуаций, например таких:

-Ты купил музыкальный плеер, принес его домой и вдруг обнаружил, что он не работает. Принес его назад в магазин и попросил заменить, а там сказали, что менять ничего не будут, и гарантийных мастерских этой фирмы у вас в городе нет, поэтому тебе нужно самому послать плеер производителям по почте;

-Ты стоишь в очереди, и вдруг невесть откуда взявшиеся парень с девушкой встают прямо перед тобой, как будто так оно и нужно.

Задача участников – придумать, прорепетировать и продемонстрировать сценки, отражающие оптимальные (т. е. позволяющие добиться цели с наибольшей вероятностью и с наименьшими затратами сил) варианты уверенного, агрессивного и застенчивого поведения применительно к каждой из этих ситуаций. На подготовку дается 810 минут. Конфликтные ситуации могут быть предложены и самими участниками.

Обсуждение. Как каждому из участников было более комфортно себя вести – уверенно, застенчиво или агрессивно? С чем это связано? Бывают ли такие ситуации, в которых более эффективно действовать не уверенно, а застенчиво или агрессивно?

Упражнение «Агрессивный и застенчивый».

Цели:

-демонстрация того, как неоднозначно могут быть восприняты одни и те же действия человека в зависимости от установок воспринимающего. (Обычно человек приписывает другим именно те намерения, которыми руководствуется сам, даже если их поведение не дает тому какихлибо объективных оснований).

Упражнение выполняется в тройках. Тот, кто начинает его, совершает какоелибо движение, которое само по себе нейтрально, не свидетельствует о враждебности по отношению к окружающим или об обвинении их в чемлибо (например, опускает голову). Задачи двух других участников таковы: один из них истолковывает эти действия таким образом, как сделал

бы агрессивный человек, второй – так, как застенчивый. Например: «Он опустил голову и прячет взгляд – значит, в чемто виноват передо мной, а раз так – надо бы его проучить!» или «Он опустил голову чтобы я не встретился с ним взглядом – наверное, я перед ним виноват, и взглянуть ему в глаза мне было бы очень стыдно!»

Целесообразнее организовывать это упражнение так, чтобы каждая из троек работала последовательно, на виду у всей остальной группы.

Обсуждение. Какие впечатления у вас возникли, когда вы сами участвовали в этом упражнении и наблюдали его со стороны? Исходя из чего люди обычно решают, как именно истолковать действия окружающих? Приведите жизненные примеры, когда разные люди понимают одни и те же действия противоположным образом. Какие выводы из этого упражнения вы сделали лично для себя?

Целесообразно обратить внимание участников на то, что и в той и в другой игровой ситуации мы начинаем рассуждать за других. И, как правило, ошибаемся в своих суждениях.

Упражнение «Тот, кого загадали».

Цель: развитие экспрессивности, тренировка ассоциативного мышления, создание условий для получения обратной связи (загаданные участники получают информацию о том, какие ассоциации они вызывают у других людей, что создает почву для самопознания).

Водящий выходит за дверь, участники в это время загадывают когото одного из их числа. Потом водящий возвращается, и участники поочередно озвучивают свои ассоциации, связанные с «таинственным» персонажем, отвечая, например, на такие вопросы:

- ◆ на какой предмет он похож?
- ◆ какое растение он напоминает?
- ◆ на кого из знаменитостей он похож?

Задача водящего – отгадать, о ком идет речь (обычно на это отгадывание дается 3 попытки). Помимо отмеченных выше он может задавать и другие вопросы, направленные на выявление ассоциаций, связанных с загаданным персонажем.

Обсуждение. Какие эмоции и чувства возникали при выполнении этого упражнения? Что нового удалось узнать о себе и о других?

Упражнение «Странные отгадки».

Цель: обучение поиску необычных ракурсов рассмотрения информации, поиску оригинальных, на первый взгляд странных, однако вполне допустимых ее трактовок.

Участникам предлагается несколько загадок, и они должны придумать как можно больше вариантов ответов на них, которые не совпадали бы с «традиционными» отгадками, однако не противоречили бы условиям загадки, логике и здравому смыслу. Так, например, «сто одежек и все без застежек» – это не только кочан капусты, но еще и луковица, «развал» джемперов в секондхенде, матрешка, провод с многослойной изоляцией, шаманская куколка (делается из накрученных друг на друга тряпок), кокон шелкопряда и т. д.

Примеры загадок:

- ◆ Сам худ, а голова с пуд.
- ◆ Небывалой красоты в небе выросли цветы.
- ◆ Ой, не трогайте меня, обожгу и без огня.
- ◆ Без окон, без дверей – полна горница людей.
- ◆ Сидит девица в темнице, а коса на улице.
- ◆ Два кольца, два конца, посередине гвоздик.
- ◆ Висит груша – нельзя скушать.

Еще раз поясним, что задача участников – не отыскать или вспомнить «правильные», традиционные отгадки, а предложить как можно больше необычных, но логически непротиворечивых вариантов отгадок.

Упражнение выполняется в подгруппах по 3–4 человека, они выбирают для работы по 3 загадки из предложенных (при желании могут добавить и собственные), и в течение 10 минут придумывают максимум вариантов «странных отгадок» каждой из них. Потом эти варианты

зачитываются вслух. Упражнение довольно сложное, придумывание по 4–5 относящихся к разным смысловым категориям вариантов ответа на каждую из загадок следует считать весьма хорошим результатом.

Обсуждение. Какие мысли, идеи, воспоминания, ассоциации помогли придумывать «странные отгадки»? Какие из предложенных вариантов, с точки зрения участников, наиболее интересны и чем? Что за умения развиваются в этом упражнении, в каких жизненных ситуациях они нужны?

Упражнение «Преодоление пространства».

Цель: создание условий для выдвижения и воплощения идей о способах действия в нестандартной ситуации, сплочение группы, физическая разминка.

Участники располагаются около одной из стен аудитории и получают задание – всем добраться до другой стены таким образом, чтобы не касаться пола ступнями ног (например, двигаясь ползком или перемещаясь по стульям), но чтобы каждый способ перемещения использовался лишь один раз. Однако те, кто один раз уже преодолел это пространство, могут возвращаться назад и помогать переправиться оставшимся участникам. Сами они имеют право перемещаться нормальным образом, но те участники, которым они помогают, попрежнему не должны касаться ступнями пола (их можно, например, перенести различными способами или «перевезти» на руках, держа на весу их ноги). Способы перемещения не должны повторяться.

При количестве участников менее 13–14 человек упражнение выполняется сразу всей группой, при большем же целесообразно разделить участников на 2–3 подгруппы и организовать между ними соревнование на скорость (оптимальный размер команды – 8–10 человек; по возможности, юноши и девушки должны быть равномерно распределены между командами).

Обсуждение. Сначала участники обмениваются эмоциями и чувствами, потом озвучивают все способы, которыми осуществляли перемещения (ведущий кратко записывает их на доске или на листе ватмана). Далее участников просят поделиться соображениями, какие из этих способов можно оценить как более, а какие – как менее творческие, и пояснить, на основании чего они пришли к таким выводам.

Упражнение «Кроссенс».

Цель: отработка умения находить «общее в различном», объединять внешне несходные предметы, находить аналогии между ними; демонстрация возможности существования разных взглядов на решения одних и тех же творческих задач и невозможности вынести однозначные суждения об их «правильности» или «неправильности».

Кроссенс – интеллектуальная игра, в которой участникам дается несколько слов или изображений (обычно 6 или 9, размещенные в таблице 3x2 или 3x3 соответственно), и нужно придумать, как можно объединить любые два соседние из них.

Например, для работы можно предложить такой набор:

1. Часы	2. Ежедневник	3. Компакт-диск
6. Собака	5. Ролики	4. Гитара

Упражнение выполняется в микрогруппах по 2–3 человека или индивидуально, время работы – 10–12 минут. Потом участники делятся предложенными решениями.

Когда принцип данной игры понят, участникам предлагается придумать и нарисовать собственный кроссенс (10–15 минут), который потом дается для решения другой подгруппе. Важный момент: при придумывании кроссенса недостаточно просто изобразить любые предметы, после чего предложить другим участникам подумать, как они могут быть связаны; обязательно нужно иметь собственный вариант решения. Потом участники озвучивают варианты решений: тот, который удалось найти решавшим каждый кроссенс, и тот, который подразумевался его создателями.

Обсуждение. Насколько совпали варианты решений, предложенных создателями кроссенсов (или, при решении приведенного выше примера, автором книги) с теми, которые удалось найти участникам, решавшим кроссенсы? Если это разные варианты, то можем ли мы судить, какие из

них верны, а какие – нет? По каким критериям можно оценивать верность/корректность/применимость разных вариантов решения креативных задач?

Решение кроссенса:

1-2 (часы – ежедневник): и то, и другое помогает нам распоряжаться своим временем.

2-3 (ежедневник – компакт-диск): и то, и другое выступает средством сохранения информации.

3-4 (компакт-диск – гитара): могут использоваться для воспроизведения музыки.

4-5 (гитара – ролики): помогают нам организовывать свой досуг.

5-6 (ролики – собака): побуждают своих владельцев чаще бывать на улице.

1-6 (часы – собака): и то, и другое может ходить.

2-5 (ежедневник – ролики): кто умеет планировать свои дела, у того найдется время и отдохнуть, покатавшись на роликах.

Упражнение «Дуем к цели».

Цель: конкретизация своих целей и, в известной мере, совершение подсознательной настройки на их достижение, а также материал для обсуждения того, что нужно для воплощения поставленных целей в реальность и какими эмоциями сопровождается этот процесс.

Участники записывают каждый на своем листке бумаги фразу «Я хочу достигнуть...» и продолжают ее в соответствии с тем, чего бы хотели лично они. Потом эти листки сминаются в комочки, и каждый участник кладет свой комочек на пол в том месте аудитории, где захочет. После этого игроки берут новые листки бумаги и пишут на них «Я уже достиг...» и ту цель, что уже была записана на первом листочке. Эти листы тоже сминаются в комочки и размещаются на полу таким образом, чтобы расстояние между ними и теми комками, которые созданы в первой части упражнения, составляло не менее 3 м.

Далее участникам следует, присев на корточки и дуя на свои комочки, образованные из листов «Я хочу достигнуть...», добиться того, чтобы пригнать их к собственным комочкам из листов «Я уже достиг...».

Ведущему стоит обратить свое внимание на подростков, которые ставят заведомо недостижимые цели, сформулированные, скорее, как «отписки» (типа «Хочу слетать на Марс» или «Мечтаю стать президентом США»). Как правило, это те участники, для которых тренинг прошел недостаточно конструктивно – они либо так и не настроились на работу, либо негативно относятся к тренингу и/или ведущему, либо испытывают сильную тревогу, мешающую им искренне выражать свои чувства.

Обсуждение. Какие эмоции вызвало это упражнение? Как менялось состояние участников по мере того, как их «Я хочу достигнуть...» приближалось к «Я уже достиг...»? А что в реальности нужно сделать, какие шаги пройти на пути от постановки цели до ее воплощения?

Быть может, кто-то из участников написал заведомо недостижимую цель (типа «Хочу получить миллион долларов от арабского шейха») – о чем свидетельствует такая ситуация?

Упражнение «Лестница достижений».

Цель: освоение техники целеполагания, которая помогает человеку конкретизировать желания, разбить достижение результата на этапы и облегчить переход от намерений к действиям.

Участников просят подумать о какой-либо цели, которой им хотелось бы достигнуть в течение ближайшего года, и кратко записать ее. После этого они рисуют на листе бумаги формата А4 лесенку из 6 ступенек. Нижняя ступенька обозначает состояние, когда эта цель совершенно не достигнута, верхняя – когда она осуществлена полностью. Участников просят записать около первой и последней ступенек по 2–3 признака, обозначающие особенности ситуации, когда цель, соответственно, не достигнута либо достигнута полностью. После этого участников просят подумать, на какой ступеньке достижения цели они находятся в настоящий момент, обозначить эту позицию и записать 2–3 ее главные характеристики.

Когда эта часть работы завершена, перед участниками ставится главный вопрос: что конкретно нужно сделать, чтобы подняться в достижении цели на одну ступеньку выше? Для размышления дается 1,5–2 минуты, после чего участников просят записать или зарисовать основные соображения на этот счет. В заключение задается еще один вопрос: когда конкретно каждый из участников сделает то, что ему нужно, чтобы приблизиться в достижении цели на одну ступеньку?

Обсуждение. Участников просят высказаться, какие выводы они сделали лично для себя при выполнении этого упражнения, а также в каких жизненных ситуациях, с их точки зрения, целесообразно применять подобные техники. При желании несколько участников могут более подробно рассказать, какую цель они поставили и какие действия запланировали для ее достижения.

Упражнение «Ресурсы».

Цель: психотерапевтический эффект, повышение уверенности в себе и позитивная переоценка своего жизненного опыта.

Участникам дается задание построить коллаж, отражающий ресурсы – факторы, помогающие преодолевать жизненные трудности и достигнуть поставленных целей, например профессионального становления или спортивных успехов. Упражнение обычно выполняется индивидуально, хотя может, по желанию участников, проводиться и в микрогруппах.

Как правило, выделяются следующие группы ресурсов:

1. *Внутренние*: личностные, интеллектуальные и волевые качества, знания и умения, различные элементы жизненного опыта.

2. *Социальные*: люди, способные помочь в преодолении трудностей и достижении поставленных целей – родственники, друзья, преподаватели и т. д.

3. *Внешние*: место жительства, различные предметы, материальные возможности, место учебы

Материалы для выполнения арт-терапевтических упражнений:

♦ Обычная и цветная бумага, картон. В качестве основы для рисунков, коллажей и различных композиций удобно использовать обратную сторону светлых бумажных обоев или листы ватмана.

♦ Цветные карандаши, фломастеры, маркеры, восковые мелки и т. п., а также акварельные краски и гуашь. Масляные краски применять не рекомендуется, так как они долго сохнут, имеют специфический запах и плохо смываются.

♦ Цветные журналы, рекламные проспекты и схожие печатные материалы, содержащие иллюстрации, которые можно вырезать и встраивать в коллажи. Следует помнить, что содержание печатных материалов в значительной степени предопределяет сюжеты работ участников, и следить за его соответствием теме занятий.

♦ Различные «безделушки»: небольшие сувенирные предметы, украшения и т. п., которые можно встраивать в создаваемые композиции. Мы предлагаем готовый набор подобных предметов, а также просим каждого участника принести на занятие 2–3 собственных предмета такого рода.

♦ Любые мелкие предметы, случайно оказавшиеся под рукой у занимающихся, «завалывшиеся» у них в сумке или в карманах.

♦ Фотографии. Мы предлагаем для работы тематические подборки фотографий (например, «виды природы», «ситуации общения»), а также просим участников принести собственные любимые фотографии, которые тоже могут встраиваться в композиции.

Помимо использования обычного набора изобразительных материалов, в композицию целесообразно включать и те оказавшиеся у участников предметы, которые могут символизировать для них какие-либо ресурсы (фотография любимого человека, сотовый телефон, ключи от квартиры или автомобиля и т. п.). Время работы – 25–30 минут, потом занимающиеся проводят презентации своих композиций.

Обсуждение. Какие выводы сделал каждый участник лично для себя из этого упражнения? Что за ресурсы представляются наиболее важными, кто и для чего планирует их использовать?

Анкета обратной связи

Инструкция:

Заверши, пожалуйста, эти предложения так, как считаешь нужным. Подписывать этот листок не обязательно.

1. На программе наставничества я...
2. Основное, чему я научился (лась) на наших занятиях...
3. Больше всего мне запомнилось...
4. Мне не очень понравилось, что на тренинге...
5. Я бы хотел(а), чтобы при проведении следующих тренингов ведущий...
6. Мне больше всего понравилось, что на тренинге...
7. После тренинга, я думаю, изменится...