**Программа социально-психологического тренинга для подростков**

**«Развитие лидерских качеств»**

Автор:

Архипов Павел Иванович

БЕЛГОРОД - 2019

***Актуальность тренинга***

«Быть лидером». Для одних в этом словосочетании заключена вся сладость обладания властью, влияния на людей, ощущения безграничности возможностей, несуществующих — потому что все по силам — границ. Некая сверхчеловеческая, гипнотическая, сверхсильная чудесная способность чувствовать себя не «ветошкой», а «право имеющим»...

«Быть лидером». Для тысяч эти два слова связаны с липким страхом ответственности за что-то или за кого-то, с бессонницей, истерическим ожиданием того, что кто-то призовет к ответу, заставит вести за собой, руководить, соответствовать, когда невозможно отсидеться в стороне, отшутиться, не взяться за этот пресловутый гуж, будь он неладен!..

«Быть лидером». Несомненно, для многих это ежедневная и ежечасная реальность, способ существования. Это энергия и радость от того, что ты не только признан, но и востребован, не только готов принимать решения, но и знаешь, как это делать. Он впереди, он занят проблемами - не только своими, но и тех, кто рядом, кто доверяет ему, лидеру, право быть первопроходцем. Такой ни в коем случае не воспринимает себя «фраером» и на вопрос «Тебе что, больше других надо?» однозначно и внятно дает положительный ответ.

«Быть лидером» - это и радость, и груз ответственности, и десятки дилемм, требующих решения, и умение не только ладить с людьми, но и хранить верность принципам. Это высокий энергетизм, это умение планировать, знание тактики и выбор стратегии, это четкость и целеустремленность, харизматичность и сила воли, умение прощать другим и требовать от себя по гамбургскому счету. В той или иной степени, мы попробуем разобраться с дилеммами власти и подчинения, умением добиваться поставленной задачи.

Полезность предлагаемого нами тренинга заключается в развитии лидерских качеств у детей подросткового возраста, что поможет им стать лидерами в своих классах, а в будущем – студенческих группах, трудовых коллективах.

***Цели:***

- расширение представлений о лидерстве как способах организации и управления малой группой;

- активизация лидерского потенциала как совокупности умений самоуправления и управления другими людьми.

***Задачи:***

- сформировать представления о лидерстве как групповом процессе на основе собственного эмпирического опыта взаимодействия и работы в команде;

- познакомить подростков с отдельными методами оценки лидерских позиций и умений;

- научить проводить самоанализ собственного лидерского потенциала и лидерских умений;

- повысить уровень мотивации к саморазвитию лидерских умений.

Тренинг рассчитан на 4 дня, по 2 часа. Всего 8 часов. В конце каждого часа – перерыв 5 минут.

Аудитория: группа состоит из 12 - 15 детей подросткового возраста.

Предлагаемая нами тренинговая программа развития лидерских качеств составлена на основе пособия М. Кипнис «Тренинг лидерства».

**Рекомендации ведущему.**  Основная задача на протяжении всего тренинга, а особенно на первом занятии, создать условия, необходимые для активной самостоятельной работы каждого участника над собой. Вы должны помогать группе и каждому участнику в работе над собой. Для этого необходимо:

1. Организовать обсуждение и принятие правил работы группы, а затем четко следите за их выполнением на каждом занятии.

2. Объяснять цель проводимого упражнения, разъясняете инструкцию к очередному заданию, процедуре; отвечаете на возникающие вопросы участников, а затем контролируете ход упражнении и правильность их выполнения.

3. Передавать по очереди права ведущего участникам для самостоятельного проведения ими одного из упражнений. За время занятий каждый из них должен провести хотя бы по одному упражнению со всей группой. Такие упражнения обозначены значком.

4. Организовать совместное обсуждение и анализ ситуации во время очередного упражнения или этюда, давая возможность высказаться всем желающим, исходя из заданных целей и задач тренинга и конкретного занятия.

5. Контролировать эмоциональное состояние всех участников и группы в целом и в случае необходимости оказываете психологическую поддержку.

6. Подводить итоги каждого занятия и объяснять домашнее задание.

***День 1***

***Вводная часть***

***Открытие тренинга*** (5 мин.)

***Цель 1 дня:*** ознакомить участников с регламентом работы, целью и заданиями тренинга.

***Оборудование:*** плакаты, где изложены цель и задания тренинга.

Здравствуйте!

Я рад видеть всех вас. Если ты здесь – ты уже лидер, лидер в своей школе, умеющий повести за собой других, заинтересовать своей неповторимостью. Это здорово, что каждый из вас может зажечь других и поддерживать этот огонь, огонь стремления к добрым делам.

Но будешь делать то, что делаешь всегда – лишишься того, что имел! Нужно двигаться вперѐд, узнавать и делать что-то новое.

Именно для этого мы здесь собрались.

***Основная часть***

1. ***Знакомство. Взаимная презентация.*** (20 мин.)

***Цель:*** познакомить участников, создать доверительную атмосферу, способствовать сплочению коллектива.

*Инструкция ведущего:*

- Сейчас мы разобьѐмся на пары. Даѐтся 5 минут на то, чтобы вы рассказали друг другу о себе как можно более подробно – ведь вам предстоит представлять своего партнѐра в группе, поэтому постарайтесь получить как можно больше разносторонней информации о своѐм партнѐре. Хотелось бы чтобы вы отразили в презентации самые важные вопросы:

***- чего я жду от тренинга?***

***- что я ценю в самом себе?***

***- предмет моей гордости?***

***- что я умею делать лучше всего?***

После этого организуется работа в парах. Можно предоставить самим выбрать себе партнѐра. Люди инстинктивно выбирают тех людей, которые имеют с ними сходство, включая какие-то биографические данные! Спустя 5 мин даются дополнительные инструкции:

- презентация будет происходить следующим образом: один сидит на стуле, другой встаѐт за его спиной, положив первому руки на плечи.

Стоящий будет говорить от лица сидящего, называя себя именем своего партнѐра. В течении одной минуты, строго 1 мин., не больше и не меньше! – стоящий играет роль сидящего. Ровно через 1 мин. я прерву монолог, если кто-то закончит раньше, мы просто будем молчать, пока истечет минута. Таким образом ваша, задача построить свою презентацию так, чтобы она длилась именно 60 сек. После этого любой член группы, включая меня, имеет право задать вопрос. Сидящий обязан молчать.

*Вопросы:*

*-* ***какие качества ты наиболее ценишь в людях?***

***- что ты считаешь самым отвратительным?***

***- есть ли человек, который оказал влияние на твою жизнь и почему?***

***- чего бы хотел добиться в жизни?***

***- назови своё самое заветное желание.***

*Вопросы партнѐру по презентации:*

***- насколько удачно презентовал тебя твой партнёр?***

***- что ты чувствовал, когда тебя презентовали?***

***- удалось ли партнёру изложить сведения о тебе?***

***- получилось ли у него стать двойником?***

**Психологический комментарий.**Это самое начало встречи, поэтому участники должны подумать над представлением себя. Причем именно такое начало, когда человеку приходится сделать краткий анализ своей жизни, помогает настроиться на большую и серьезную работу. Участники с первых минут тренинга понимают, что предстоит серия не просто увлекательных встреч, милых бесед или веселых игр, а тренинг (от слова тренировка) своих лидерских качеств. Кроме того, биографический подход охватывает все основные сферы, над которыми и предстоит работать участнику. Прежде всего при составлении биографии человек явно проявляет представление о себе, видно его восприятие себя как в социальном, так и в психологическом плане.

**2. «Правила группы». (20 мин).**

«После представлений мы ознакомимся с основными правилами социально-психологического тренинга, поговорим об особенностях этой формы работы. Затем мы должны выработать и принять правила работы нашей группы. Подчеркну, что в каждой группе могут быть свои правила, но те, о которых будем говорить мы, должны лежать в основе нашей работы. Эти правила являются универсальными.

Для нашей группы, которая сориентирована на тренировку лидерских качеств личности, существуют дополнительные правила, рассчитанные на специализированный тренинг. Мы их также должны обсудить и принять. Вы вправе внести изменения и дополнения, т.е. модифицировать их.

**1. Конструктивность общения.** Мы говорим только по делу, поэтому участникам тренинга запрещается разговаривать на посторонние темы, не имеющие непосредственного отношения к проводимому этюду или процедуре, а также задавать неконструктивные вопросы, отвлекающие от содержания занятия и снижающие его эффективность.

**2. Состязательность.** Мы настроены на победу, поэтому в ходе тренинга ведется постоянный учет результатов работы каждого участника и определяется лидер. Систему подсчета баллов устанавливает ведущий, за исключением тех случаев, когда он поручает это делать самой группе или отдельным участникам.

**3. Самостоятельность в подведении итогов**. Мы ответственные люди, поэтому участники самостоятельно подсчитывают сумму баллов за каждый этюд, каждое упражнение, определяют итоговую сумму полученных баллов, вычитая из нее штрафные баллы, и свое место в группе. Для этого на протяжении всего тренинга заполняется специальная ведомость учета результатов работы. Это позволяет в любой момент тренинга видеть свой результат. Пример заполнения ведомости.

Ведомость учета результатов работы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Дата занятия | Название упражнения | Сумма баллов | Штраф в баллах | Итого | Подпись |
|  |  | 5 | - | 5 |  |
|  |  | 2 | - | 7 |  |
|  |  | 3 | 2 | 8 и т.д. |  |
|  |  |  |  |  |  |

Графа «Подпись» заполняется лишь в отдельных случаях по указанию ведущего.

**4. Использование системы штрафов.**Для упорядочения работы группы и повышения эффективности занятий предусматриваются следующие штрафы:

- за опоздание на занятие или с перерыва — за 1 мин. 1 балл,

- за неконструктивный вопрос — 1 балл,

- за последнее место в упражнении или этюде — 2 балла,

- за предпоследнее место в упражнении — 1 балл и т.д.

Участники вправе самостоятельно вводить новые штрафные санкции.

**5. Ведущий всегда прав!** Несмотря на то, что атмосфера социально-психологического тренинга очень доброжелательна, способствует творчеству и активности, решение ведущего подлежит обжалованию только после занятия (в устной форме, или в письменной при ответе на вопросы заключительной анкеты).

Также до участников тренинга доносятся общепринятые правила проведения психологических тренингов:

1. Конфиденциальность (не разглашение) т.е. все, что было на тренинге остается внутри группы и не выносится за ее пределы.

2. Искренность.

3. Правило времени (приходим вовремя, не опаздываем, заканчиваем по команде ведущего).

4. Правило «СТОП» (останавливаемся по требованию ведущего).

5. Правило «Активное участие в группе».

6. Правило «Добровольного участия».

7. Правило «Общение на «ТЫ» или по имени».

8. Правило «Ненасилия» (никогда не бить).

**Рекомендации ведущему.**На все вопросы участников вы даете ответы. Предложения об изменении правил или добавлении новых обсуждаются группой. Во время обсуждения правил вы должны дать возможность высказаться всем желающим, выслушать все предложения и обсудить их. Ваша задача разъяснить участникам, что данные правила — это не просто формальные требования, а необходимость, способствующая формированию привычки систематически планировать свою деятельность и наблюдать за изменением ситуации, отработке приемов отслеживания хода работы и анализа показателей результативности своей деятельности.

Затем должно быть проведено поименное принятие окончательно согласованного текста правил, которыми и будете руководствоваться вы и группа на протяжении всего тренинга. Правила работы группы записываются на отдельном листе бумаги, который подписывается каждым участником. Лишь после этого участник становится членом группы. Если кого-то из участников эти правила не устраивают, он должен принять решение: признать их и следовать этим правилам или покинуть группу, не начиная занятий. Выбор участник делает самостоятельно без советов и давления со стороны других членов группы.

**3. «Два зеркала» (20 мин).**

Цель: развивать коммуникативные качества, доверительные отношение, учить понимать друг друга «с полуслова».

Тренер предлагает желающему войти в круг и посмотреть в своѐ «зеркало».

*Инструкция тренера:*

- Твоя задача только по отражению в «зеркале», а точнее двух «зеркалах», определить кто из членов группы подошѐл к тебе сзади. Эти два «зеркала», разумеется будут живыми. Одно будет молчащим: оно сможет при помощи жестов и мимики объяснять, кто находится сзади, второе «зеркало» - говорящее. Оно будет объяснять, что за человек, конечно не называя его имени. Выбери из группы тех двоих, кто станет тебе молчащим и говорящим зеркалом.

*После того как сделан выбор тренер даѐт «зеркалам» подробную инструкцию:*

- «Зеркала» встают у стены. Основной игрок перед ними, остальные участники бесшумно подходят к нему сзади. Сначала работает молчащее «зеркало», если участник не отгадывает – работает говорящее, но нельзя ссылаться на воспоминания событий об этом человеке вне группы нельзя.

*Обсуждение игры.*

**4. «Моя цель» (20 мин).**

 «Лидера отличает четкое и ясное осознание целей своей деятельности. Наш тренинг посвящен отработке лидерских качеств, поэтому начнем с простого и трудного вопроса: «Зачем я сюда пришел?» Каждый из вас должен четко и кратко ответить на этот вопрос перед всей группой. Вам дается 3 минуты на подготовку ответа. Группа будет оценивать ваш ответ — система оценки от 1 до 5 баллов. Тот, кто не сможет получить положительный балл, может остаться на занятии только в качестве кандидата.»

**Рекомендации ведущему.**Группа располагается по кругу, таким образом, чтобы все участники могли хорошо видеть друг. Затем начинается сама работа: первый участник отвечает на вопрос «Зачем я сюда пришел», и вы ставите ему оценку в баллах, слово берет второй, потом третий и т.д. Все, получившие от 1 до 5 баллов, сразу записывают свои результат в ведомость учета результатов работы. Если группа велика, стоит провести это упражнение в мини-группах по 5-6 человек, а затем в кругу заслушать всех участников.

После этого и практически всех других упражнений, и заданий вы организуете работу в режиме рефлексии, т.е. осмысление того, что произошло, позиции и действий каждого участника. Сначала вы сами задаете всей группе наводящие вопросы: «Что произошло во время упражнения? Что помешало тебе ответить на этот вопрос? В чем причина? Тебе не хватает слов, смелости, смущает присутствие кого-то из группы, слишком пристальное внимание со стороны группы? Что еще? Если у тебя все получилось, хорошо! Но что тебе помогло сделать первый шаг? Смог бы ты еще раз убедить группу? А в другой ситуации ты мог бы поступить так же? Какие аргументы ты еще можешь привести? Подумай».

Главная ваша задача — настроить группу на постоянную работу по осмыслению происходящего на занятиях, на анализ ситуации, действий членов группы и своих собственных. «Почему? Как можно сделать более эффективно? Что мешает продуктивной работе?» — эти и подобные вопросы должны стать неизменным спутником тренинговых процессов. В ходе групповой рефлексии нужно давать высказаться всем желающим участникам. Заставлять нельзя, но и торопить тоже не следует.

**Психологический комментарий.**Одной из отличительных особенностей лидера является умение четко и конкретно формулировать цель в зависимости от ситуации и с учетом перспективы. Упражнение, которое является постоянным для всего тренинга, решает именно эту задачу — научить членов группы самостоятельно четко и конкретно формулировать свои цели на период тренинга.

**5. «Самопрезентация, или Кто Я?» (20 мин).**

«Продолжим представление себя и дальнейшее знакомство с группой. Сейчас за 7 минут вы должны ответить на единственный вопрос «Кто Я?», используя для этого 20 слов. Не ищите верных ответов, пишите первое, что приходи вам в голову. Лучше, если вы это будете делать в одиночестве. Затем мы обсудим ваши ответы.»

**Рекомендации ведущему.**При подведении итогов этого упражнения следует руководствоваться следующими правилами. Все ответы классифицируются на четыре группы в зависимости от объяснения причин : «Я — это зависит от меня» , «Д — это зависит от других», «С — это зависит от судьбы», и «П— это просто так случилось». Чем больше ответов участника относится к группе «Я», тем выше балл, который он получает (от 0 до 10 баллов).

**Психологический комментарий.**Этюд предназначен для дальнейшего самораскрытия и представления членов группы друг другу.

***Заключительная часть (15 мин).***

**Упражнение «Свеча»**

Участники встают в круг и передают друг другу зажженную свечу и при этом отвечают на следующие вопросы: «Что нового вы узнали? Что запомнилось на занятии больше всего? Какие чувства вызвали эти события? Кого вы считаете лидером сегодняшнего тренингового занятия?».

 **Домашнее задание «Еженедельник».**

«Это постоянное домашнее задание. Лидер — это человек, целеустремленно идущий к цели. Но, безусловно, для достижения цели требуется время, и тем больше, чем значительнее цель. Заведите «Еженедельник», где фиксируйте с точностью до 15 минут все свои дела, расходы времени. Ведите этот «Еженедельник» в течение всех занятий. Анализируйте, куда уходит ваше время. Нельзя ли какие-то расходы времени сократить? Главное — будьте искренни сами с собой!»

**Рекомендации ведущему.**Вы на каждом занятии должны выделить время для работы с «Еженедельником» участников, предлагая желающим зачитать свои записи. Желательно выслушать всех, но принуждать никого не следует.

**Психологический комментарий.**Смысл постоянного домашнего задания и его «проверки» заключается в том, чтобы показать участникам огромную пользу, которую приносит пусть совсем простая, но систематическая работа над собой. Кроме того, выполняя домашнее задание, участник на какое-то время вспоминает о тренинге, думает о членах группы, значит у него происходит психологическая настройка на предстоящую работу.

***День 2***

***Цели 2-го дня:***

- потренироваться в определении четких и ясных признаков лидерского поведения, осознании лидерских качеств;

- поупражняться в способности убеждать – навыке, необходимом для лидера;

- развивать эмпатические способности участников тренинга как лидеров.

***Задачи 2-го дня:***

- помочь участникам тренинга преодолеть внутренние барьеры, страх и неуверенность перед другими людьми;

- продемонстрировать на практике различия, присущие подходу людей к одной и той же проблеме, рассмотреть существующие методы и подходы к ее разрешению.

1. ***«Приветствие на сегодняшний день» (5 мин).***

Инструкция:

- Начнем нашу работу с высказывания друг другу пожелания на сегодняшний день. Оно должно быть коротким, желательно в одно слово. Вы бросаете мяч тому, кому адресуете пожелание и одновременно говорите его. Тот, кому бросили мяч, в свою очередь бросает его следующему, высказывая ему пожелания на сегодняшний день. Будем внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех, и постараемся никого не пропустить.

1. ***«Стили лидерства» (55 мин).***

***Цели:***

- освоить активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства;

- потренироваться в определении четких признаков лидерского поведения, осознании лидерских качеств;

- попрактиковаться в совместной работе над групповой задачей, анализируя влияние на результат разнообразных стилей руководства;

- продемонстрировать на практике различия, присущие подходу различных типов лидеров к решению задачи и исполнению своих—лидерских функций, а также влиянию позиции лидера на результат групповой деятельности.

*Инструкция:*

Сядьте поудобнее, постарайтесь сосредоточится и представить себе, как бы вы продолжили предложение «Когда я думаю о лидере, то я представляю себе...».

*Вопросы к обсуждению:* Кого рисует память? Чья личность приходит на ум? Давайте обменяемся результатами: расскажем товарищам о лидерах, образы которых мы представили себе. Каковы наиболее яркие черты этих личностей?

Кто такой лидер? Считаете ли вы правильным следующее определение: «Лидер - тот, кто стоит во главе группы, кто определяет основные направления ее деятельности и влияет на поведение ее членов»? Что бы вы могли добавить/изменить в предложенной формулировке?

Различают лидеров формальных и неформальных. Кто он, ваш лидер?

Лидеры могут быть двух типов: деловой лидер (побуждает группу работать ради достижения целей) и социоэмоциональный (в совместной деятельности озабочен тем, как при решении групповой задачи учитываются личные и общественные потребности членов команды). К какому из двух (или - к смешанному) типов относится личность, загаданная вами?

Каков стиль лидерства у личностей, о которых вы рассказали, - демократический, авторитарный, попустительский?

*Второй этап*

Инструкция:

Поделитесь на 3 группы и в каждой выберите представителя на роль руководителя группы.

После того как выборы завершены, соглашаемся с кандидатом первой подгруппы и определяем для него роль лидера, работающего в демократическом стиле. Соглашаемся также с кандидатурой лидера второй группы. У него стиль лидерства определяем, как попустительский. А решение третьей подгруппы не утверждаем. Тренер сам назначает подгруппе лидера-автократа, склонного к авторитарному, диктаторскому стилю руководства.

Объявляем групповое задание (одинаковое для всех групп-участниц): связать как можно более длинную цепочку из шнурков от обуви участников подгруппы. На эту работу группам дается пять минут.

*Завершение*

Прежде всего, проверяем, какая группа лучше других справилась с задачей, какая - на втором, а какая — на третьем месте?

*Вопросы к обсуждению:* Как группа реагировала на демократического/попустительствующего/авторитарного лидера? Как и в чем проявлялась роль лидера подгруппы? Какой тип и стиль лидерства предпочтительнее, на ваш взгляд? Каков оптимальный стиль лидерства предполагает ситуация бытовой ссоры между супругами? Роли: капитана корабля, терпящего крушение в океане? лидера студенческой тусовки в ходе подготовки к фестивалю? директора школы, поставленного в кризисную ситуацию из-за текучести кадров? учителя в ходе экспериментов, связанных с электроприборами? руководителя литературной студии при отборе и обсуждении рассказов, которые войдут в следующий выпуск альманаха? На чем основывался ваш выбор в каждом конкретном случае?

1. ***«Ведущий дискуссии» (50 мин).***

***Цели:***

*-* освоить активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства;

- потренироваться в определении четких и ясных целей деятельности;

- совершенствовать лидерские умения управлять группой;

- поупражняться в риторике – науке убеждать.

Ресурсы: планшет и маркеры для записи обсуждения, записки с указанием скрытых ролей: «Ведущий дискуссии», «Спорщик», «Скептик», «Единомышленник», «Философ», «Дипломат», «Альтернативный лидер», «Равнодушный».

*Инструкция:*

Сначала группе раздаются записки. Разворачивая их так, чтобы никто не видел написанного, каждый из участников тренинга поймет, какую роль ему предстоит сыграть в предстоящей дискуссии. Затем определяется тема, которая по-настоящему занимает всех присутствующих.

После краткого обсуждения, связанного с определением темы дискуссии, принятый большинством вариант записывается на доске или планшете. Только теперь ведущий тренинга просит ведущего дискуссии обнаружить себя. Вся полнота власти с этой минуты переходит к тому, кто в своей записке обнаружил роль ведущего дискуссии.

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

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

*Вопросы к обсуждению:*

Обсуждение строится на нескольких уровнях.

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

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

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

***Заключительная часть (10 мин).***

Упражнение «Свеча», домашнее задание «Ежедневник».

***День 3***

***Цели 3-го дня:***

- обучить активному стилю общения и развить в группе отношения партнерства;

- потренироваться в определении четких и ясных целей деятельности;

- создать предпосылки для выявления лидерских качеств у участников группы.

***Задачи 3-го дня:***

- потренироваться в партнерском взаимодействии;

- способствовать развитию спонтанности и творческих возможностей участников тренинга;

- улучшить эмоциональный настрой участников и помочь им, освободившись от зажимов, сократить дистанцию в общении.

1. ***Приветствие (5 мин).***

***Цель:*** установить контакт с участниками тренинга и создать положительную мотивацию к предстоящим занятиям (упражнениям).

*Инструкция:*

Участники встают в круг, затем кладут руки на плечи друг друга, приветливо смотрят друг на друга и здороваются.

1. ***«Машина» (20 мин).***

Цели: потренировать разнообразные умения: спонтанность, работу с партнером, ощущение ритма, пластичность, выразительность тела.

*Инструкция:*

Группа может выстроиться на площадке в круг или в цепочку. Можно предложить участникам выходить на упражнение из строя либо по очереди, либо по желанию - в зависимости от готовности. Но так или иначе оговариваем темп упражнения: пауза между участниками не должна превышать трех-пяти секунд.

Смысл задания в выполнении простого алгоритмизованного действия. К движению можно добавлять звук.

Первый участник начинает свое действие. Второй после секундного раздумья выходит на площадку и подстраивается к движению первого. Желательно, чтобы между действиями возникала какая-то взаимосвязь: отрицание, или причинно-следственная, или эмоционально-действенйая оценка происшедшего. Третий, оценив за время короткой паузы происходящее, добавляет к существующему уже механизму свое новое движение. Так же, как первые два участника, он продолжает возвращаться к избранному действию вновь и вновь, как заводная кукла. Так от игрока к игроку работа "машины" становится все более многоуровневой.

Возникают логические связи, и вся цепочка продолжает работать до тех пор, пока последний участник не подключится к упражнению.

Если «машина» работала ритмично, слаженно, бесперебойно, если была достигнута логическая согласованность действий каждого партнера с работой всего механизма, то мы можем увидеть целую развернутую сцену.

1. ***«Сказка втроем» (30 мин).***

***Цели:***

*- с*пособствовать развитию спонтанности и творческих возможностей участников тренинга;

- улучшить эмоциональный настрой участников и помочь им, освободившись от зажимов, сократить дистанцию в общении, потренироваться в партнерском взаимодействии.

Ресурсы: один стул.

*Инструкция:*

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

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

Вопросы к обсуждению:

— Что представляло для вас трудность в задании?

— Как вы считаете, может ли данное упражнение научить вас навыкам, которые вы сможете применить за границами тренинговой группы - на работе, в семье, при общении с людьми?

— Что может дать это задание при рассмотрении проблем, связанных с развитием и тренировкой лидерских качеств? Какие качества лидера проявили участники упражнения?

1. ***«Групповой портрет» (55 мин).***

***Цели:***

- предложить членам группы дать и получить обратную связь, необходимую для эффективного и доверительного сотрудничества;

- развить лидерские качества, умение анализировать информацию о процессах, происходящих в группе;

- проверить уровень открытости участников тренинга и степень их личной соотнесенности с группой.

Ресурсы: не требуются, но в идеале - видеокамера или фотоаппарат, которые позволят запечатлеть на пленку групповой портрет.

*Инструкция:*

Эта методика, носящая название «социальный атом», позволяет визуально отразить степень контактов между членами того или иного формального или неформального объединения. Для этого тот, кто готов быть ведущим, расставляет участников в некую групповую фотографию, где дистанция между людьми - это метафорическое отражение взаимопритяжения/отталкивания между ними.

Однако дело не заканчивается отражением "внутреннего строения" команды. Ведущему будет необходимо придать игрокам те позы и выражения лиц, которые, по его мнению, характерны для них в период группового взаимодействия.

Задача эта совсем не проста. Она требует и способностей к анализу, и большого творческого потенциала, и определенной личной смелости - не всем товарищам по группе может быть по душе отведенное для них место или предложенная ведущим поза, выражение лица.

Когда группа выстроена в желаемую композицию, ведущий присоединяется к ней, занимая свое место, принимая соответствующую ее представлению позу и выражение лица.

Хорошо, если есть возможность сделать групповую фотографию, не забыв отметить, кто работал над групповым портретом. Такой документ пригодится и тренеру, и группе, если он сохранится в архиве.

*Вопросы к обсуждению:*

Выясняем у членов группы их отношение к тому, как они и вся группа выглядят в глазах товарищей. Насколько объективно это мнение? Кому удалось, по их мнению, максимально передать процессы, происходящие в группе?

***Заключительная часть (10 мин).***

Упражнение «Свеча», домашнее задание «Ежедневник».

***День 4***

***Цели 4-го дня:***

- обучить активному стилю общения и развить в группе отношения партнерства;

- потренироваться в определении четких и ясных целей деятельности;

- создать предпосылки для выявления лидерских качеств у участников группы;

- подведение итогов тренинга.

***Задачи 4-го дня:***

- потренироваться в партнерском взаимодействии;

- способствовать развитию спонтанности и творческих возможностей участников тренинга;

- улучшить эмоциональный настрой участников и помочь им, освободившись от зажимов, сократить дистанцию в общении.

1. ***Приветствие (5 мин).***

***Цель:*** установить контакт с участниками тренинга и создать положительную мотивацию к предстоящим занятиям (упражнениям).

*Инструкция:*

Участники встают в круг, затем кладут руки на плечи друг друга, приветливо смотрят друг на друга и здороваются.

1. ***«Если …, то…» (20 мин).***

***Цели:***

*-* способствовать мобилизации творческой фанта­зии участников в ходе решения задачи, связан­ной с эффективными переговорами;

- закрепить в членах тренинговой группы чувст­ва нацеленности на успех;

- потренировать умение использовать опыт для ре­шения актуальных задач.

*Ход упражнения*

Каждый из участников в течение пяти минут дол­жен вспомнить и записать на листе бумаги логическое продолжение формулы "Если .., то ...". Естест­венно, можно связать это предложение с абсолютно любым событием или фактом эмоционально-психи­ческих реакций человека. В данном случае мы зай­мемся конкретной темой: готовностью к ведению пе­реговоров, наукой убеждать. Поэтому просим участ­ников тренинга сосредоточиться на их опыте и за­писать наблюдения, которые связаны для них с по­казателем успешности переговоров, например "Если партнер смотрит мне в глаза, я чувствую, что он со­средоточен на моих аргументах", "Если при первом рукопожатии я ощущаю энергичную доброжелатель­ность собеседника, я верю в то, что встреча закон­чится удачно", "Если я вошел в комнату для пере­говоров с правой ноги, то это примета успеха", "Ес­ли по дороге к клиенту, с которым я должен под­писать контракт, мне встречается на улице блондин­ка, я уверен, что закончу встречу успешной прода­жей".

Таких примет успеха должно быть у каждого не меньше пяти. Обязательно, чтобы каждый пункт ос­новывался не на неких глобальных представлениях, а на собственном, пусть даже очень субъективном, опыте успеха каждого из членов команды.

После окончания индивидуальной работы объеди­няем игроков в четверки-пятерки и просим обме­няться своими "якорями", рассказать о приметах ус­пеха товарищам.

Третьим этапом упражнения становится обще­групповая дискуссия. Предлагаем высказаться в свободной форме и записываем на доске/флип-чарте особенно яркие, неожиданные, экстравагантные при­знаки победы, которые связаны у членов группы с удачей в переговорах.

1. ***Круг и я (20 мин).***

***Цели:***

*-* дать возможность участникам тренинга про­явить лидерские качества;

- обучить умению распознать характер ситуации, действовать адекватно существующим условиям;

- поупражняться в способности убеждать как в навыке, необходимом для лидера;

- изучить влияние соперничества на групповое взаимодействие.

*Ресурсы:* не требуются. Упражнение можно прово­дить и в помещении, и на открытой площадке.

*Ход упражнения*

Для этого упражнения потребуется смельчак-доб­роволец, готовый первым вступить в игру.

Участники образуют тесный круг, который будет всячески препятствовать попаданию в него нашего доблестного героя.

Ему дается всего три минуты, чтобы силой убеж­дения (уговорами, угрозами, обещаниями), ловкостью (пронырнуть, проскользнуть, прорваться, в конце концов), хитростью (посулы, комплименты), искрен­ностью убедить круг и отдельных его представителей впустить его в центр.

Наш герой отходит от круга на два-три метра. Все участники стоят к нему спинами, сжавшись в тес­ный и сплоченный круг, взявшись за руки...

Начали!

Спасибо за смелость. Кто следующий готов померяться с кругом интеллектуальными и физическими силами? На старт. Начали!

*Завершение*

В конце упражнения обязательно обсуждаем стра­тегию поведения игроков. Как они вели себя здесь, а как - в обычных житейских условиях? Есть ли разница между смоделированным и реальным пове­дением? Если да\нет, то почему?

А теперь снова вернемся к упражнению, немного изменив задачу. Каждый, кто решится сыграть про­тив круга, обязан будет избрать и продемонстрировать абсолютно не свойственную ему стратегию по­ведения. Мы ведь в театре, вот и потребуется стес­нительному сыграть роль самоуверенного, даже на­гловатого, гордому - "бить на жалость", а тому, кто привык к агрессивному поведению, убеждать круг тихо и абсолютно интеллигентно... Попытайтесь мак­симально вжиться в новую роль.

*Завершение:* обсуждение упражнения.

Легко ли играть по чужому сценарию? Что дает нам вхождение в роль, в поведенческий стереотип другого человека? Что нового я открыл в себе, в то­варищах?

1. ***Харизматическая личность (30 мин).***

***Цели:***

*-* освоить активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства;

- потренироваться в определении четких и ясных признаков харизматического поведения, осозна­нии лидерских качеств.

*Ход игры.*

Для начала обсудим с группой само понятие "ха­ризматическая личность". После того как участники придут к решению, что харизма - это способность человека притягивать и удерживать внимание дру­гих людей, излучать энергию, которая способствует приятию такого человека, ощущению легкости и же­лательности его присутствия, приходим к выводу, что харизматический лидер наделен неуловимым шармом, который обеспечивает ему возможность вли­яния на людей.

Харизматический человек уверен в себе, но не са­моуверен, он приветлив, но не «сладок» и не льстив, общение с ним приятно, к словам его хочется при­слушиваться.

Ах, как хочется быть харизматическим! Что для этого сделать? Ну, во-первых, попытаться проанали­зировать, как выглядит и как ведет себя харизматическая личность. Во-вторых, попытаться «настроить­ся на волну» харизматического лидера, поискать под­сказки в стиле его поведения, в его жестах, мими­ке, манере вести разговор, держаться с другими людьми.

Разбейтесь на группы по три-четыре человека. Первое задание для каждой группы: поделиться сво­ими впечатлениями о встречах с харизматической личностью. Кто она, эта личность? В чем проявля­ется ее харизма? Чему бы вы хотели и могли на­учиться у нее?

Через 10-15 минут предлагаем группам перейти к следующему этапу работы: выстроить на базе рас­сказов живую скульптуру, отражающую смысл ус­лышанных историй. Даем каждой группе возмож­ность показать свою композицию другим группам. Обсуждаем, как в бессловесной статической компо­зиции проявляется харизматичность личности. Ка­кие элементы качеств характера лидера мы можем определить визуально? Просим участников тренин­га дать яркое и емкое название скульптуре товари­щей.

*Завершение*

Завершая игру, отмечаем еще раз черты харизма­тической личности. Нужно ли лидеру быть харизматичным? Как шла работа в подгруппах? Какие из историй, рассказанных товарищами, вам запом­нились? Что вы могли бы сделать, чтобы стать ха­ризматической личностью? Как можно научиться этому?

1. ***Любит - не любит... (10 мин).***

***Цели:***дать участникам группы возможность пре­доставить товарищам обратную связь.

*Ход игры*

Группа разбивается на две равные подгруппы. Один круг - малый - становится внутрь большого круга лицом к его участникам. Таким образом, воз­никают пары игроков.

- Помните старинное гадание на лепестках ромаш­ки — "любит — не любит"? Каждому из нас важно знать, как он воспринимается группой, насколько тесны его дружеские связи... Вам сейчас представит­ся возможность искренне ответить на вопрос о сво­ем отношении к другим участникам коллектива, узнать о том, как вас воспринимают товарищи.

Ромашка нам не потребуется. Вместо этого усло­вимся, что:

- объятия - символ большой любви и симпатии;

- пожатие руки - выражение близких дружеских чувств;

- хлопнуть по ладони — "ты славный малый, но не более...";

- кивок головой означает для партнера - "я тебя воспринимаю нейтрально, без определенной симпа­тии и антипатии";

- опущенный большой палец руки - сигнал, кото­рый сообщает о том, что ваши отношения с челове­ком серьезно испорчены. Какая-то кошка между ва­ми пробежала, и стоит задуматься о том, как найти пути для примирения.

После того как разобраны и усвоены все условные сигналы, начинается игра. Участники малого круга стоят на месте, а участники большого круга по хлоп­ку ведущего делают шаг влево и оказываются перед новым партнером. Пара показывает друг другу код приятия. Если оба человека раскрыли друг другу объятия - можно обняться, если оба подставили ла­донь для хлопка или протянули руку для пожатия, тогда происходит обоюдный обмен. Если же уровень приятия различен, то каждый лишь демонстрирует знак своего отношения, но не навязывает товарищу его исполнение. Обменявшись сигналами, каждый участник пары обдумывает полученную от партнера информацию. Вновь звучит хлопок ведущего, боль­шой круг осуществляет переход, и возникают новые пары, в которых повторяется та же последователь­ность действий.

1. **Без *командира (20 мин).***

***Цели:***

*-* изучить сотрудничество как альтернативу кон­фликту в групповой деятельности;

- изучить преимущества и недостатки коллектив­ной ответственности;

- развить умение и готовность принимать ответст­венность на себя, отработать умения продуктив­но действовать в недирективной среде в услови­ях неопределенности.

*Ход игры*

- Нередко нам приходится встречаться с людьми, которые, кажется, только того и ждут, чтобы ими руководили. Их кто-то обязан организовывать, на­правлять, так как проявить собственную инициати­ву (и затем отвечать за свои решения и поступки) люди подобного типа боятся.

Есть и другой тип - неуемные лидеры. Эти всегда знают, кто и что должен сделать. Без их вмешатель­ства и заботы мир непременно погибнет!

Понятно, что и мы с вами принадлежим либо к ведомым, либо к лидерам, либо к какой-то смешан­ной - между тем и другим типом - группе.

В задании, которое вы попробуете сейчас выпол­нить, тяжело придется и явным активистам, и крайним пассивистам, потому что никто и никем не бу­дет руководить. Абсолютно! Весь смысл упражнения в том, что при выполнении той или иной задачи каждый из участников сможет рассчитывать исклю­чительно на свою смекалку, инициативу, на свои си­лы. Успех каждого станет залогом общего успеха.

Итак, с этой минуты каждый отвечает только за себя! Слушаем задания и пытаемся как можно луч­ше справиться с ними. Любой контакт между участ­никами запрещен: ни разговоров, ни знаков, ни хва­тания за руки, ни возмущенного шипения - ничего! Работаем молча, максимум - взгляд в сторону парт­неров: учимся понимать друг друга на телепатичес­ком уровне!

- Прошу группу построиться в круг! Каждый слы­шит задание, анализирует его и пытается решить, что ему лично предстоит сделать, чтобы в итоге груп­па максимально быстро и точно встала в круг.

Очень хорошо! Вы обратили внимание, что у неко­торых прямо руки чесались, так хотелось кем-ни­будь поуправлять. А немалая часть из вас стояла в полной растерянности, не зная, что предпринять и с чего начать. Продолжим тренировать личную ответ­ственность. Выстройтесь, пожалуйста:

- в колонну по росту;

- два круга;

- треугольник;

- шеренгу, в которой все участники выстраивают­ся по росту;

- шеренгу, в которой все участники расположены в соответствии с цветом волос: от самых светлых на одном краю до самых темных на другом;

- живую скульптуру "Звезда", "Медуза", "Черепа­ха"...

*Завершение:* обсуждение игры.

- Кто из вас лидер по натуре?

- Легко ли было отказаться от руководящего сти­ля поведения?

- Что вы чувствовали? Успокоил ли вас очевидный успех группы в попытках самоорганизации? Теперь вы больше надеетесь на товарищей, не так ли? Не забудьте, что и каждый из вас внес лепту в общую победу!

- Каковы были ощущения людей, которые при­выкли быть ведомыми? Тяжело остаться вдруг без чьих бы то ни было оценок, советов, указаний?

- Как вы понимали, верны ваши действия или ошибочны? Понравилось ли отвечать за себя и само­стоятельно принимать решения?

***Завершение тренинга (15 мин).***

**Вопросы к обсуждению:**

С чем вы сегодня уходите?

Было ли сложно участвовать я каких-то упражнениях? В каких?

Понравился ли тренинг в целом?

Ритуал прощания:

«Спасибо всем за тренинг!»

Аплодисменты.