

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И
СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ»**

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ
«СТРУКТУРА И ДИНАМИКА ГРУПП»**

Иркутск 2016

УДК -
ББК -

Методическое пособие содержит теоретический и практический материал о динамике и структуре групп.

Предлагаемое пособие ориентировано на широкий круг специалистов, занятых в сфере обучения и воспитания детей и подростков (учителей, воспитателей, социальных педагогов, психологов и др.).

Пособие составлено Левиной Л.М., руководителем отдела психолого-педагогической помощи

Рецензенты: В.Н. Михайлова, директор ГАУ ЦППМиСП
Л.И. Панова, заместитель директора по ОМР

© Министерство образования Иркутской области, 2016
© Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ГРУПП.....	
1.1.Понятие группы.....	6
1.2.Классификация групп.....	6
1.3.Условия образования групп.....	9
2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИНАМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ В МАЛОЙ ГРУППЕ.....	
2.1.Групповая динамика.....	10
2.2.Цели группы.....	11
2.3.Нормы группы.....	11
2.4.Структура группы и проблемы лидерства	12
2.5.Сплоченность группы.....	15
2.6.Этапы и стадии развития группы.....	16
2.6.1. Первый этап	17
2.6.2. Второй этап	18
2.6.3. Третий этап	19
2.6.4. Критерии, позволяющие педагогу определить, на какой стадии находится группа	20
2.7.Уровни развития группы	21
3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ НА СПЛОЧЕНИЕ <u>ГРУПП</u>	26
ПРИЛОЖЕНИЯ	26
Приложение 1. Групповые процессы, возможности их контролировать и направлять	38
Приложение 2. Методика определения уровня развития детского коллектива	40
Приложение 3. Какой он лидер?	43
Приложение 4. Игры на выявление подростков с лидерской позицией, на формирование команды	45
Приложение 5. Методика самооценки лидерских качеств	53
Приложение 6. Тест «Капитан и рядовой»	56
ЛИТЕРАТУРА	58

ВВЕДЕНИЕ

Взаимодействие человека с окружающим его миром осуществляется в системе объективных отношений, которые складываются между людьми в их общественной жизни. Объективные отношения и связи (отношения зависимости, подчинения сотрудничества, взаимопомощи и др.) неизбежно и закономерно возникают в любой реальной группе. Современный человек значительную часть своего времени проводит в различных группах – дома, на работе, в гостях, в спортивной секции, в купе железнодорожного вагона и т.д. Люди в группах ведут семейную жизнь, воспитывают детей, трудятся и отдыхают.

К.Левин так охарактеризовал роль группы в жизни человека: «Социальный климат, в котором живёт ребёнок, важен для его развития так же как воздух, которым дышит группа, к которой он принадлежит, почва, на которой он будет взрослеть. Его отношение к группе, его статус в ней – наиболее важные факторы, обеспечивающие ощущение безопасности. Неудивительно, что та группа, в которой ребёнок живёт, в значительной степени детерминируют его поведение и характер...». Иными словами, группа в значительной степени определяет личностный стиль жизни человека, а также направление и продуктивность его планов. Входя в свою группу, человек раскрывается для других участников взаимодействия и для себя самого с определённой стороны, его поведение приобретает некоторые типичные для данной группы черты. Личность является не только объектом взаимодействия в группе, но и их субъектом. Каждый из нас влияет, каким-либо образом, на других людей, общаясь с ними в сферах труда, учения и досуга, находясь в тесной взаимосвязи с социальным окружением. Каждый человек рассматривается в группе через определённые присущие ему свойства и особенности, которые он смог задействовать в осуществлении данной совместной деятельности. Именно в малых группах (в семье, в воспитательных и учебных заведениях, в товарищеских компаниях) индивид усваивает культурные ценности своего общества и все, что с ним связано, как на вербальном, так и на поведенческом уровне.

Групповая динамика, нормы и цели группы, лидерство и исполнение роли, групповое сплочение и другие понятия малой группы прочно вошли в научный оборот и находятся в поле зрения социологов, психологов и специалистов в области управления.

Знание динамических процессов малой группы необходимо любому прогрессивному руководителю трудового коллектива, педагогу, психологу, политику, социологу, каждому человеку, работающему с группой или в группе, для того, чтобы управлять групповыми процессами.

В методическом пособии представлены материалы о групповой динамике – основных этапах и стадиях, критериях их определения; а также информация о некоторых приемах управления групповыми процессами. В приложениях содержатся: рекомендации о групповых процессах,

возможностях их контролировать и направлять; методика определения уровня развития детского коллектива; игры, направленные на формирование команды и выявление лидеров среди подростков; методика самооценки лидерских качеств.

Данные материалы позволят специалистам, работающим с группой и в группе, достигать поставленных целей, уметь организовывать, эффективно выстраивать производственный и учебно-воспитательный процесс.

1. Общая характеристика групп

1.1. Понятие группы

Слово «группа» попало в русский язык из итальянского (ит. *gruppo*, или *gruppo* — узел) как технический термин живописцев, используемый для обозначения нескольких фигур, составляющих композицию.

А. И. Донцов, анализируя эволюцию слова «группа» и его превращение в научное понятие, выделяет следующие важные моменты, связанные с этим процессом: 1) в XVII в. термин «группа» использовался художниками и скульпторами для обозначения такого способа композиции изобразительного материала, при котором фигуры образуют единство и создают целостное художественное впечатление; 2) в XVIII в. это понятие начинают использовать для обозначения реальных человеческих общностей, члены которых объединены признаком, выделяющим их среди других; 3) во второй половине XIX в. состоялось психологическое открытие социальной группы как особой реальности человеческих отношений; 4) в начале XX в. объектом изучения социальной психологии становится малая группа, то есть ближайшее окружение человека, среда его непосредственного общения; 5) с 1930-х гг. интерес к психологической проблематике групп приобретает стойкий характер. Классические исследования групп Э. Мейо (E. Mayo), М. Шерифа, К. Левина и других закладывают основы для современного понимания природы групповых процессов.

Широкое проникновение термина «группа» в самые разные области знания, его поистине общеупотребительный характер создают видимость «прозрачности», то есть понятности и общедоступности. Оно чаще всего употребляется применительно к некоторым человеческим общностям как совокупностям людей, объединенным по ряду признаков некой духовной субстанцией (интересом, целью, осознанием своей общности и т. п.). Между тем социологическая категория «социальная группа» является одной из самых трудных для понимания в силу значительного расхождения с обыденными представлениями.

Социальная группа — объединение людей, имеющих общий значимый социальный признак, основанный на их участии в некоторой деятельности, связанной системой отношений, которые регулируются формальными или неформальными социальными институтами.

1.2. Классификация групп

В обществе существует огромное количество разнообразных групп. Некоторые группы созданы для длительного существования и стремятся к этому: школы, деревня, предприятия – такого рода группы заинтересованы в продолжении своего дела, это группы, которые не хотят исчезнуть. Другие группы обречены на недлительное существование (туристы). Некоторые группы являются свободными, другие имеют обязательный характер. Так,

появившись на свет, мы не выбирали семью, этническую группу или нацию, но есть другие группы, куда вступают по желанию: спортивный клуб, культурные общества или социальное объединение.

В самом широком плане *социальная группа* – это общность людей, выделяемая из целостной социальной системы на основе определенного признака. В зависимости от такого признака возможны как минимум три классификации социальных групп – по их численности, продолжительности существования и структурным особенностям.

В основу первой классификации положен такой критерий (признак) как *численность*, то есть количество людей, являющихся членами группы. Соответственно выделяют три типа групп:

1. Малая группа – немногочисленная общность людей, находящихся в непосредственном личном контакте и взаимодействии. К многообразным *малым группам* относятся такие группы как семья, дружеские компании, соседские общности. Их отличает наличие межличностных отношений и личных контактов друг с другом. Конкретного количества членов нет – основным критерием является наличие реальных контактов и эмоциональных связей между членами группы.

2. Средняя группа – относительно многочисленная общность людей, находящихся в опосредованном функциональном взаимодействии.

3. Большая группа – многочисленная общность людей, находящихся в социально-структурной зависимости друг от друга. В *большие группы* входят совокупности людей, существующие в масштабе всего общества в целом: это социальные слои, профессиональные группы, этнические сообщества (нации, народности), возрастные группы (молодежь, пенсионеры) и т. д.

Американский психолог С. Паркинсон (S. Parkinson), проанализировав состав кабинетов министров Европы в течение последних столетий, отметил, что кабинеты министров как специфическая малая группа, в среднем состояли из 15—16 человек, но если число министров превышало 21, то эти кабинеты оказывались неэффективными и терпели политическое фиаско.

Рост численности группы порождает организационные или координационные проблемы. Возникает необходимость ввода формальных средств для обеспечения взаимодействия группы, а также разработки процесса окончательного принятия решения. Координация требует усилий от некоторых членов группы, отвлекающихся от решения основной задачи. Усложнение задачи может снизить координацию в группе.

Несмотря на кажущийся формальный подход в классификации, численность группы имеет значение для психологии. От того, сколько человек насчитывает группа, зависят как формы членства и уровень контактов между людьми, так и характер деятельности группы и ее структура. В таблице 1 представлены основные различия между малыми, средними и большими группами.

Таблица 1.

Основные различия между группами по численности.

Признаки	Малая группа	Средняя группа	Большая группа
Численность	Десятки человек	Сотни человек	Тысячи и миллионы человек
Контакт	Личностный: знакомство друг с другом на личностном уровне	Статусно-ролевой: знакомство на уровне статусов	Отсутствие контактов
Членство	Реальное поведенческое	Функциональное	Условное социально-структурное
Структура	Развитая внутренняя неформальная	Юридически оформленная (отсутствие развитой неформальной структуры)	Отсутствие внутренней структуры
Связи в процессе труда	Непосредственные трудовые	Трудовые, опосредованные официальной структурой организации	Трудовые, опосредованные социальной структурой общества
Примеры	Бригада рабочих, школьный класс, группа студентов, сотрудники кафедры	Организация: все сотрудники предприятия, вуза, фирмы	Этническая общность, социально-демографическая группа, профессиональная общность, политическая партия

Вторая классификация опирается на такой критерий как *время существования* группы. Здесь выделяют кратковременные и долговременные группы. Малые, средние и большие группы могут быть как кратковременными, так и долговременными. Например, этническая общность – это всегда долговременная группа, в то время как политические партии могут существовать веками, а могут сойти с исторической сцены очень быстро, в течение нескольких месяцев.

Третья классификация основана на таком критерии как *структурная целостность* группы. По этому признаку выделяют первичные и вторичные группы. Первичная группа – это неразложимое на дальнейшие составные части структурное подразделение официальной организации, например: школьный класс, бригада, отдел, лаборатория и пр. Первичная группа – всегда малая формальная группа. Вторичная группа есть совокупность первичных малых групп. Предприятие, насчитывающее несколько тысяч работников, относится к вторичной группе, поскольку состоит из более мелких структурных подразделений – цехов и отделов.

Малые группы также классифицируют по следующим критериям. По *способу образования* выделяют стихийно возникшие — не официальные, специально организованные — официальные, реальные и условные. По *характеру совместной деятельности* бывают практические (совместная трудовая деятельность), гностические (совместная исследовательская

деятельность), эстетические (совместное удовлетворение эстетических потребностей), гедонические (досуговые, развлекательно-игровые), непосредственно коммуникативные, идеологические, общественно-политические группы. По критерию *личностной значимости* выделяют референтные и элитарные группы. По критерию *социальной значимости* встречаются социально положительные группы, асоциальные — социально деструктивные, антисоциальные — криминальные, преступные группы.

1.3. Условия образования групп

Группообразование – *это процесс превращения случайной общности людей в трудоспособную малую группу. Для того чтобы сложилась такая группа, требуется соблюдение определенных условий.*

Условия же таковы:

1. Наличие общей территории. Территория, на которой люди могут собраться вместе, познакомиться и обсудить стоящие перед ними задачи.
2. Непосредственный контакт. Непосредственный контакт необходим для знакомства, установления официальных и неофициальных взаимоотношений между людьми. Общение людей друг с другом – это непереносимое условие их совместной деятельности.
3. Время взаимодействия. Установление прочных контактов и трудовых связей не происходит мгновенно. Для развертывания динамики группового взаимодействия необходимо время.
4. Численность группы. Количество людей в группе.
5. Целеполагание. Задачи, поставленные перед трудовыми, учебными, игровыми группами, определяют их деятельность.
6. Совместная деятельность. Деятельность, ради которой и образуется группа.

Существует несколько подходов к объяснению образования групп, назовем два из них.

Функциональный подход рассматривает образование групп в аспекте тех функций, которые выполняет группа для человека. Ученые выделяют целый ряд потребностей, которые могут быть удовлетворены только посредством принадлежности к группе: потребности в выживании (физического и психологического плана) и социальные потребности.

Ситуационный подход описывает ситуационные характеристики, наиболее важными из которых являются сходство окружающих людей с нами, географическая близость, физическая привлекательность человека.

2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИНАМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ В МАЛОЙ ГРУППЕ.

2.1. Групповая динамика

Дина́мика (от греч. δύναμις — сила, мощь): состояние движения, ход развития, изменение какого-либо явления под влиянием действующих на него факторов.

Впервые термин «групповая динамика» был использован Куртом Левиным в 1939 году. По определению К.Левина, групповая динамика – это дисциплина, исследующая положительные и отрицательные силы, которые действуют в данной группе.

В социальной психологии термин «групповая динамика» имеет несколько значений:

- направление исследования малых групп в социальной психологии, посвященных проблемам формирования и развития малых групп;
- вид лабораторного эксперимента, специально предназначенный для изучения групповых процессов;
- набор методик, которые можно использовать при изучении малых групп (ролевые игры, группы встреч, групповая терапия, тренинг сенситивности и подобные методики в своей совокупности);
- совокупность динамических процессов, которые одновременно происходят в группе в какую-то единицу времени и которые означают движение группы от стадии к стадии, т.е. ее развитие.

Групповая динамика – совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы и его этапы: образование, функционирование, развитие, стагнация, регресс, распад.

Человеческое сообщество не знало иной формы существования, поэтому в группах действуют одни и те же социально-психологические законы групповой динамики.

В понятие групповой динамики входят пять основных элементов и несколько дополнительных.

Основные элементы:

- Цели группы
- Нормы группы
- Структура группы и проблемы лидерства.
- Сплоченность группы.
- Этапы и стадии развития группы.

Дополнительные элементы:

- Создание подгрупп
- Отношение индивидуума с группой.

Далее рассмотрим последовательно основные элементы групповой динамики.

2.2. Цели группы.

Цели группы определяются тем, в какую группу включены люди. *Цель группы* представлена степенью мотивации решения задачи и порождает целеустремленность. Последнюю можно определить как степень субъективного принятия людьми задачи и их желания решить ее. Реакции членов группы на задачу могут варьироваться от полного отрицания (при задаче, навязанной группе извне) до активного принятия и инициативы (в случае, когда группа самостоятельно ставит задачи и разрабатывает план их решения).

Целеустремленность членов группы в решении задачи определяют следующие факторы:

- характеристики задачи (знания и опыт членов группы в решении подобного типа задач определяют ее трудность для группы);
- соответствие новой задачи предыдущим целям группы;
- функциональная взаимосвязанность членов группы (в условиях взаимосвязанной деятельности задача решается на основе «эффекта синергии», то есть интеграции индивидуальных усилий; в условиях невзаимосвязанной деятельности – на основе простого суммирования индивидуальных усилий);
- особенности взаимоотношений в группе (от степени сплоченности членов группы зависят единство их внутренних целей и активность при решении задачи);
- количество членов группы.

2.3. Нормы группы.

Нормы группы представляют совокупность правил, определяющих, что правильно и что неправильно, или допустимо, а что недопустимо. Таким образом, нормы выступают в качестве регулятора поведения участников и задают правила взаимодействия.

Нормы можно разделить на две категории:

- Нормы, которые изначально задает руководитель. Для того чтобы выполнялись эти нормы, руководителю зачастую требуется прилагать много усилий.
- Нормы, разработанные группой, защищаются членами группы. Группа осуществляет давление на своих членов группы, заставляя подчиняться.

2.4. Структура группы и проблемы лидерства

Структура группы определяется той совместной деятельностью, ради которой группа и была создана. Семья как группа выполняет множество функций, но все-таки создается, в первую очередь, для рождения и воспитания потомства. Школьный класс существует для совместного обучения детей, а отдел фирмы выполняет конкретное задание.

Структура группы – это упорядоченная система взаимодействий и взаимоотношений участников совместной деятельности.

Элементом структуры малой группы является статус отдельного члена группы по отношению к остальным. Статус человека в группе определяется его положением (позицией, местом) в системе групповых взаимодействий и взаимоотношений. Соответственно структура группы зависит от расположения статусов. Тип статуса детерминирует и тип структуры группы. В групповой динамике выделяют два типа статуса: формальный (официальный) и неформальный (неофициальный).

Статус можно определить как «престиж позиции». Статус относится к формальному аспекту группы и подразумевает, что в группе существуют разные уровни статуса или иерархия статусов.

Существуют следующие аспекты статуса:

Статусное согласие – это согласие между человеком и группой по поводу его положения в группе. Отсутствие консенсуса по данному вопросу может стать источником конфликта. Статус выражает формальный аспект группы, положение человека в организационной структуре.

Власть – это возможность влиять на поведение других. Иначе говоря, статус – это то, как должно быть, власть – это то, как есть на самом деле.

В зависимости от статусной позиции члены группы играют различные роли.

В 1957г. Р. Шлиндер описал четыре наиболее часто встречающиеся групповые роли и одну, реже встречающую роль:

α (альфа) – лидер, который импонирует группе, побуждает ее к действиям.

β (бета) – эксперт, который имеет специальные знания, навыки и способности. Данные знания, навыки и способности группе всегда требуются или которые группа просто уважает.

γ (гамма) – пассивные и легко приспособляющиеся члены, старающиеся сохранить свою анонимность, большинство из них отождествляется с альфой.

φ (омега) – самый «крайний» член, который отстает от группы в силу собственной бездарности, какого-то отличия от всех остальных или из страха; иногда он отождествляется и объединяется с Р, чем провоцирует группу.

Р – противник, оппозиционер, активно выступающий против лидера.

Охарактеризуем кратко групповые роли:

- Лидер имеет наиболее высокий положительный статус, то есть пользуется авторитетом у остальных и имеет на них влияние, определяет алгоритм решения стоящих перед группой задач. Он должен решать все спорные вопросы, возникающие между членами группы. Взамен он получает от членов группы уважение, боязнь, право менять нормы внутригруппового поведения. Группа менее успешна, когда образуется структура с двумя лидерами. Такая структура вполне благоприятна только на начальном этапе. Группа с одним лидером - сотрудничество, группа с двумя лидерами – противостояние.

- Эксперт должен давать хорошие и умные советы в различных спорных ситуациях. За это он особо приближен к лидеру, и имеет влияние на него. Рядовые члены группы его особенно не любят, но виду не показывают, так как он пользуется поддержкой лидера. Эксперт имеет специальные знания, навыки, способности, которые группе всегда требуются, или которые группа просто уважает.

- Рядовые члены группы выполняют решения лидера, проводят его политику в жизнь, за что пользуются поддержкой и покровительством лидера. Рядовые хотят оставить все, как есть.

- Пассивные, или легко приспосабливаемые члены, стараются сохранить свою автономность.

- Приверженцы лидера с более низким статусом или так называемые принятые – члены группы, как правило, поддерживающие лидера в его усилиях решить групповую задачу.

- Противники, оппозиционеры, активно выступающие против лидера. Оппозиционеры при удобных обстоятельствах способны занять место лидера. Они хотят либо свергнуть лидера, либо иметь неограниченную возможность критиковать лидера и всячески его унижать.

- Помощники лидеров оппозиции.

- Отвергаемые, имеющие отрицательный статус, сознательно или бессознательно отстраненные от участия в решении групповых проблем, они не пользуются какими-либо особыми правами. Отвергаемые выполняют роль громомотвода, который заземляет все неприятные эмоции группы. Они, в зависимости от характера, стремятся покинуть свою ролевую нишу, либо стать незаметным, либо подвергаться все новым и новым нападкам.

- Изолированные – члены группы, имеющие нулевой статус и самоустранившиеся от участия в групповом взаимодействии. Причинами такого самоустранения могут быть личностные особенности (например, застенчивость, интровертность, чувство неполноценности и неуверенность в себе).

В группах могут встречаться и многие другие роли, которые не всегда сводимы к этим основным, например: монополист, пытающийся привлечь к себе внимание; мученик, взывающий о помощи и в то же время отказывающийся от нее; моралист, который всегда прав; квазитерапевт,

перехватывающий инициативу; любимчик, пробуждающий нежные чувства и постоянно нуждающийся в защите; агрессор; шут; провокатор; защитник; нытик; бедняга; непризнанный; педант; блюститель демократии; отшельник; спасатель; жертва; каратель.

Восприятие роли – это понимание того, как человек должен себя вести в конкретной группе в конкретных обстоятельствах.

Ролевое ожидание – это то, какого поведения ждут от человека окружающие.

Проигрывание роли – выполнение роли конкретным участником взаимодействия.

Комплементарность ролей – согласованность выполнения ролей между участниками взаимодействия.

Степень ясности ролей – понимание требований к ролевому исполнению.

Люди часто сталкиваются с некоторой неопределенностью при выполнении роли, особенно в первые дни вхождения в эту роль. Важно, чтобы окружающие объяснили правила поведения в новой или непредвиденной ситуации. Постепенно, по мере приобретения опыта, человек чувствует себя в своей роли все более уверенно. Эту уверенность может придать ему поведение других (возникновение комплементарности). Ролевая неопределенность служит одной из причин того, почему многие люди избегают вступать в новые группы. Никто не знает, что говорить, что делать, все испытывают чувство неловкости. Многие группы распадаются, едва сформировавшись, именно потому, что люди не понимают, как им себя вести.

Выбранные роли – это роли, в той или иной мере подвластные человеку. Люди работают, чтобы продвинуться по службе. Они учатся в школе или в институте, желая стать дипломированными специалистами и получить более престижные роли. Люди выполняют различные пробы, заполняют тесты, пытаются получить конкретную роль. Они выставляют свою кандидатуру на выборах, чтобы занять тот или иной пост и приобрести более высокий статус.

Предписанные роли – это ролевые требования, основанные на том, кем человек является, а не на том, что он делает. Половая, расовая принадлежность, возраст – это характеристики, на основании которых можно навязать человеку ту или иную роль. Такие характеристики не подвластны самому человеку, однако окружающие люди часто требуют от него определенного поведения, исходя из существующих стереотипов.

Структуру группы классифицируют на формальную и неформальную.

Формальные и неформальные структуры группы тесно связаны между собой, но не всегда синхронизированы, что может мешать нормальному функционированию группы. Формальная структура связана с правилами, законами, регламентациями. Неформальная структура – более динамичное

образование, чем формальная. Она зависит от множества ситуативных и личностных факторов.

Выявить структуру группы можно с помощью социометрии. На определенном этапе развития группы социометрия начинает отвергаться ее членами как метод, противоречащий атмосфере открытости и доверия. Результаты являются скрытыми от всех участников. *Открытая форма социометрии с оглашением результатов всем участникам – это фактически разглашение тайны диагностического обследования.*

Задачей многих групп является расширение репертуара ролей. Группа успешна, когда все участники довольны своими ролями, и только оппозиция теряет приверженцев, которые переходят в стан лидера. Отвергаемый повышает свой статус и становится менее отвергаемым или отвергаемым потенциально. В целом группа стремится к единению, и она стремится нивелировать различия между нишами, ибо различия угрожают единению.

2.5. Сплоченность группы

Сплоченность группы - это показатель прочности, единства и устойчивости межличностных взаимодействий взаимоотношений в группе, характеризующийся взаимной эмоциональной привлекательностью членов группы и удовлетворенностью группой. Групповая сплоченность является необходимым условием успешной деятельности.

Для стимулирования сплоченности используют специальные психотехнические приемы, направленные на совместное переживание сильных положительных или отрицательных эмоций. Сплоченность ведет к созданию в группе атмосферы безопасности, снижению психического напряжения, установлению искренних, доверительных отношений между участниками. Следует помнить, что важно поддерживать динамическое равновесие между сплоченностью и напряжением, иначе группа может остановиться в своем развитии, не достигнув значимых групповых целей. Поэтому в ряде случаев сплоченность можно рассматривать как сопротивление изменениям, которое нуждается в специальном осознании и проработке.

Совместимость формируется на трех уровнях: психофизиологическом, психологическом и социально-психологическом.

Психофизиологическая совместимость предполагает удовлетворенность людей друг другом на основе схожести таких индивидуальных характеристик как время реакции, скорость, интенсивность протекания психических процессов и т.д.

Психологическая совместимость предполагает удовлетворенность людей друг другом на основе подобия или различия характерологических свойств, качества личности, способностей, интеллектуального потенциала (при различных психических свойствах она может сформироваться за счет их взаимодополнения). Такая совместимость важна в семье, группе друзей.

Социально-психологическая совместимость предполагает сходство ценностных ориентаций и диспозиций, идеалов, принципов, уровня профессиональной подготовки и образования. Она важна в деятельности коллективов и служит основой их сплоченности.

Групповая сплоченность проявляется в создании единой социально-психологической общности людей, входящих в группу, и предполагает возникновение системы свойств группы, препятствующих нарушению ее психологической целостности. К таким свойствам, обычно, относят:

- характер межличностных эмоциональных отношений членов группы (взаимные симпатии, общие интересы, эмоциональные переживания);
- характер отношений между членами группы в процессе принятия совместной деятельности (взаимопомощь, поддержка, сотрудничество);
- характер ценностных ориентаций, установок, целей, стереотипов поведения членов группы.

Необходимость приспособления к группе ограничивает потребности отдельных участников группы, расстраивает их планы. В результате появляются антипатии, неприязнь, агрессивность, конфликты между участниками группы. Возникает напряжение, которое связано с внутренним напряжением каждого члена группы.

Причинами напряжения в группе на разных этапах могут быть:

- борьба за доминирование;
- антагонизм между чувством взаимной поддержки и чувством соперничества; между скупостью и бесконечным желанием помочь;
- между желанием погрузиться в теплые воды группы и страхом потерять свою драгоценную индивидуальность;
- между стремлением разрешить свои проблемы и желанием остаться в группе;
- между желанием, чтобы другие стали лучше и страхом, что тебя оставят позади.

2.6. Этапы и стадии развития группы

Групповые процессы проходят определенные *этапы и стадии* своего развития независимо от того, в какой окружающей среде это происходит, будь то общественная организация, учебная группа или предприятие. Развитие групповых процессов проходит три основных этапа: начальный, переходный, продуктивный. Каждый из этапов, в свою очередь, делится на стадии.

2.6.1. Первый этап.

Первый этап – начальный: поиск стиля работы, структуры, конкретизация личных целей, большая зависимость от руководителя (например, от педагога учебной группы).

Начальный этап разделяется на четыре стадии:

Первая стадия «вводная» – знакомство членов группы, поиск стиля работы, структуры, конкретизация личных целей, большая зависимость от педагога. На первом этапе помощь других игнорируется, ждут помощи от педагога.

Члены группы находятся в повышенном тревожном состоянии. Правила и нормы группы задаются педагогом и формально выполняются.

Члены группы начинают общаться между собой через ролевые штампы, привычные в жизни. На этой стадии общение поверхностно, и каждый пытается продемонстрировать успешность его существования в группе. Лидируют более агрессивные и беспокойные ребята.

Вторая стадия – «конфликтная» – члены группы пытаются неустойчиво, напряжение в группе перенести на кого-либо с целью снятия ответственности за происходящее с себя. Это может быть наиболее слабый член группы, так называемый «козел отпущения». Это может быть педагог, который не вовремя ослабил руководство или, наоборот, проявил излишний авторитаризм, вызывая тем самым сопротивление членов группы. Во время возникновения подобных конфликтных ситуаций выполнение формально декларируемых правил и норм в группе нарушается.

Третья стадия – «работоспособная» – члены группы могут работать вместе некоторое время. Наиболее успешно проходит работа в малых группах.

Четвертая стадия – «истощения» – членам группы надоедает ситуация поверхностного общения, конфликты против кого-то объединяют на время, появляются внутригрупповые конфликты, выход которым не дается. Если руководство педагога усиливается или группы перемешиваются, то группа переходит на одну из предыдущих стадий развития.

Стадии могут быть перемешаны, проходить, накладываться друг на друга. На каждой из стадий группа может застревать на достаточно длительное время.

Цели педагога на начальном этапе:

- поощрять формирование норм группы;
- создавать безопасную, основанную на взаимном доверии атмосферу;
- определить общие цели группы;
- помочь участникам установить индивидуальные конкретные цели работы в группе;
- поощрять участие в дискуссиях;
- структурировать работу группы;

- конструктивно разрешать конфликты с участниками группы и между ними;

- преодолевать сопротивление участников в работе. Сопротивление на первой стадии – это естественная реакция членов группы на неопределенность ситуации, вызывающей тревогу и напряжение. В этом нельзя обвинять ребят. Рекомендуется продуктивно раскрывать и анализировать чувства, которые возникают у ребят в этот период. Предпочтение в этот период отдается чувствам, а не интеллектуальному обсуждению проблем;

- принять на себя ответственность за работу в группе.

Группа может находиться на начальном этапе достаточно долго при условии сильного руководителя, забирающего инициативу членов группы.

Члены группы решают, кому можно доверять, насколько они могут раскрываться, насколько безопасна группа, кому они нравятся и не нравятся и насколько можно включаться в работу.

Члены группы начинают уставать от принятых норм и правил взаимодействия. Педагог начинает уставать от постоянного сверх контроля, ответственности. Этот момент может дать шанс перейти группе на следующий этап развития. Но переход на другой этап возможен лишь в том случае, когда педагог ослабит руководство.

2.6.2. Второй этап

Второй этап - переходный этап (конфликт) – построение иерархии взаимоотношений в группе, возникновение конфликта как соотнесения личных целей участников и общих целей работы группы. Через проявление негативных эмоций начинается процесс принятия и сплочения как переход к продуктивной стадии. Изменяется роль формального лидера, в данном случае – педагога, она частично передается неформальным лидерам.

Переходный период характеризуется ослаблением влияния педагога на работу группы и переходом участников группы к осознанию важности самостоятельно принятых решений и ответственности за них.

Участники группы получают возможность самостоятельного решения каких-либо проблем.

Переходный этап делится на три стадии:

Первая стадия – «открытого конфликта» – члены группы начинают открыто выяснять соотношение личных целей и потребностей с целями и задачами других членов группы. Усиливается внутригрупповая тревога. Формальные правила и нормы не выполняются. Начинается открытое распределение ролей и соотнесение их с ролевыми ожиданиями членов группы на первом этапе.

На переходном этапе неформальные лидеры начинают борьбу за власть.

Через проявление негативных эмоций начинается процесс принятия и сплочения как переход к продуктивной стадии. Изменяется роль педагога – она частично передается неформальным лидерам.

Вторая стадия – «истощения конфликта» – члены группы в разной форме высказывают свои мнения, претензии, предложения. Начинается состояние опустошения, эмоционального истощения. Если педагог не выводит группу на третью стадию, то велика вероятность распада группы.

Третья стадия – «выхода из конфликта» – члены группы от эмоциональных форм выражения своих мнений переходят на позицию анализа. На этой стадии учащиеся идут на компромиссы для выработки совместных решений и общепринятых форм работы. Правила и нормы принимаются группой, и она же отвечает за их исполнение.

Цели педагога на переходном этапе:

- помочь участникам опознать истоки тревоги и говорить об этом;
- помочь участникам увидеть их способы психологической защиты и сопротивления активному участию в группе и обсудить их;
- осознание, что конечная цель сопротивления участников группы – это защита от страха и тревоги;
- учить открыто выявлять конфликты в группе и решать их;
- учить принимать на себя ответственность за направление работы группы;
- обучать обратной связи о работе группы в условиях негативных эмоций;
- показывать роль негативных переживаний в межличностных отношениях;
- помогать участникам стать более независимыми.

2.6.3. Третий этап

Третий этап - продуктивный этап (работоспособность) – ради общих целей группы участники отказываются (в разной мере) от своих целей для поддержания установившихся норм и правил существования группы. Осознается вклад каждого члена группы в ее деятельность, отслеживаются индивидуальные стратегии поведения. Группа способна самообучаться и брать опыт каждого члена. Большую роль в группе играют неформальные лидеры.

В продуктивный этап входит завершающая стадия (истощение), на которой происходит консолидация группового опыта, оценка эффективности и эмоциональная подготовка к расставанию или перерождению группы.

На продуктивном этапе также можно выделить три стадии:

Первая стадия – «ощущение группы» – члены группы начинают чувствовать себя большим, чем просто функциональной единицей, а групповое мнение оказывается приоритетным для принятия каких-либо решений. Появляется ощущение ответственности перед членами группы.

Обозначается общая групповая цель. Групповые нормы и правила переходят в разряд неосознанных и выполняются членами группы без формального контроля со стороны педагога.

Вторая стадия – «креативная» – группа становится большим, чем каждый член, входящий в нее. Члены группы начинают черпать уникальный опыт изнутри, при этом каждый проявляет большую креативность в решениях, когда он находится в группе, чем вне ее. Группа начинает действовать намного продуктивнее, вырабатывая при этом план дальнейшего развития и совершенствования в рамках организации.

Третья стадия – «завершающая» – группа подводит итоги своей деятельности по отношению к достижению поставленных целей (цели). На завершающем этапе усиливается роль педагога. Он помогает членам группы аккумулировать полученные знания, анализируя вместе с ними пути достижения целей.

Цели педагога на продуктивном этапе:

- изменение взаимодействия между членами группы и педагогом в сторону разделения ответственности за происходящее в группе;
- усиление значимости процесса самообучения в группе;
- помощь в осознании общих групповых правил и целей;
- организация условий для самостоятельной работы группы по решению поставленных участниками группы проблем.

Цели педагога на завершающем этапе:

- обсуждение чувств, вызванных расставанием;
- оценка результатов работы группы;
- консолидация достигнутых результатов;
- подготовка к жизни без группы;
- обмен участников оценками группового опыта.

Управление групповой динамикой

2.6.4. Критерии, позволяющие педагогу определить, на каком этапе находится группа

1. Психическое состояние участников группы: на первом этапе – тревожное, на втором этапе – раздражение, на третьем этапе – комфортное и доверительное.

2. Отношение педагога и ребят. На первом этапе педагог – носитель абсолютных знаний, роль педагога велика. Группа полностью зависима от структурирования и оценки педагога. По окончании работы ждет пояснений, оценок со стороны педагога. На втором этапе – педагогу необходимо передать как можно больше ответственности членам группы. На третьем этапе – совместная работа педагога и всех членов группы.

3. Ролевое осознание участников группы: на первом этапе в плане межличностных отношений наблюдаются затруднения. На втором этапе – прояснение осознания ролей, на третьем этапе – роли осознаются.

4. Осознание участников групповых правил, традиций, целей, норм. На первом этапе существования – поверхностное, на втором – прояснение, на третьем – осознание.

5. Усвоение преподаваемого материала. На первом этапе ребята предпочитают работать в малых группах, лучше усваивается материал в виде лекций и демонстраций, а также в виде работы с раздаточным материалом. Ожидать самостоятельной работы на этой стадии не стоит. Обучение носит характер формирования навыка. На втором этапе – процесс обучения воспринимается как отход от него, о нем члены группы забывают. На первый план выходят межличностные отношения. Это период отсутствия носителей знаний: педагог перестает быть единственным носителем знаний, но члены группы еще носителями знаний не становятся. Любое обучение в этот период не эффективно. Педагогу лучше занимать отстраненную позицию и выступать в роли носителя формальных знаний. Обучение лучше строить с опорой на поведение участников в группе «здесь и сейчас», а не на оторванных знаниях и умениях. На третьем этапе начинается истинный процесс обучения, носителем которого являются не только педагог, но и все члены группы. Он начинает исполнять роль аналитика, отмечает, что группа недостаточно увидела или обобщила. Увеличивается креативность. Методический материал приобретает ценность.

6. Виды конфликтов. На первом этапе группе присущи конфликты, связанные с объединением против кого-либо или чего-либо; на втором – в конфликт вовлекаются все члены. Результат этого вида конфликта – уточнение ролевых предпочтений и выявление сущности каждого участника группы; на третьем – конфликт принимает форму межличностного конфликта, связанного с осознанием и принятием своего положения в группе. На стадии завершения может проявляться внутригрупповой конфликт, выражающийся в страхе оставить группу и жить без нее.

2.7. Уровни развития группы

Групповая динамика складывается на основе групповых процессов и состояний и проявляется в виде групповых эффектов. Однако ее главный результат – уровень, которого достигает группа в своем развитии.

Уровень развития группы – это такой качественный этап, который характеризует ее социально-психологическую зрелость. Группа развивается в пределах континуума – начиная с низшего уровня, проходя несколько этапов и достигая высшего уровня.

В отечественной психологии существует несколько классификаций уровней развития группы. Так, Кузьмин Е.С. выделял три уровня:

- номинальная группа;
- кооперация;
- коллектив.

Обозов Н.Н. подразделяет развитие группы на четыре этапа:

- диффузная группа;
- ассоциация;
- корпорация;
- коллектив.

Уманский Л.И. еще более дифференцированно подходит к данной классификации и вычленяет шесть уровней:

- конгломерат;
- номинальная группа;
- ассоциация;
- кооперация;
- автономия;
- коллектив.



Нетрудно заметить, что в подходах названных авторов много общего, поскольку, действительно, каждая группа начинается с низшего уровня – аморфного образования – и заканчивается высшим уровнем – коллективом.

Рассмотрим развитие группы, взяв за основу классификацию Л. И. Уманского как наиболее разработанную и проверенную на практике и опираясь на три главных критерия:

- общность целей совместной деятельности;
- четкость структуры группы;
- динамика групповых процессов.

На основе этих критериев можно охарактеризовать социально-психологическую зрелость группы.

Конгломерат (лат. conglomerates – собранный, скопившийся) – группа ранее непосредственно незнакомых людей, оказавшихся в одно и то же время на одной территории. Каждый член такой группы преследует индивидуальную цель. Совместная деятельность отсутствует. Структуры группы также нет, либо она крайне примитивна. Примерами такой группы

могут служить небольшая толпа, очередь, пассажиры вагона поезда, автобуса, салона самолета и пр. Общение здесь кратковременное, поверхностное и ситуативное. Люди, как правило, не знакомятся друг с другом. Такая группа легко распадается, когда каждый участник решил свои проблемы.

Номинальная группа (лат. *nominalis* – именной, существующий только по названию) – группа людей, собравшихся вместе и получивших общее название, наименование. Например, поступившие в вуз абитуриенты собираются в первый день занятий и получают наименование группы первокурсников. Такое наименование группы необходимо не только для того, чтобы она получила официальный статус, но и для того, чтобы определить цели и виды ее деятельности, режим работы, взаимоотношения с другими группами. Номинальная группа может остаться группой-конгломератом, если собравшиеся вместе люди не примут предложенных им условий деятельности, официальных целей организации и не вступят в межличностное общение. В таком случае номинальная группа распадется. Номинальная группа – это всегда кратковременный этап группообразования.

Для того чтобы группа стала номинальной, необходим организатор – один человек или организация, которые бы собрали людей вместе и предложили им цели совместной деятельности. Основное занятие членов номинальной группы – общение, то есть знакомство друг с другом и с целями, способами и условиями предстоящей совместной деятельности. До тех пор, пока не начата сама деятельность, а идет процесс согласования, группа будет номинальной. Как только люди приступят к совместной работе, группа перейдет на другой уровень развития.

Ассоциация (лат. *association* – соединение) – группа людей, объединенных совместной деятельностью. На этом уровне начинает формироваться групповая структура и развиваться групповая динамика. Для ассоциации характерно возникновение общих интересов группы с учетом интересов каждого. Совместная деятельность стимулирует групповую динамику, которая начинается с выработки требований к элементарным нормам поведения. Эти элементарные нормы чаще всего бывают дисциплинарными и определяют режим работы. На уровне ассоциации идет развитие неформальной структуры на основе симпатий и антипатий. Появляются первые попытки лидерства (пробное лидерство), поскольку некоторые члены группы претендуют на роль лидера – делового или популярного.

Характерной особенностью группы-ассоциации является такой групповой процесс, как консолидация. Именно на данном уровне развития возможно достижение таких состояний, как подготовленность к совместной деятельности и направленность на решение задачи.

Определенное время малая группа может находиться на уровне ассоциации, однако происходящие групповые процессы стимулируют ее переход на более высокий уровень развития. Как только группа решает хотя

бы одну из поставленных задач, то есть добивается первого результата своей совместной деятельности, она с уровня ассоциации переходит на уровень кооперации.

Кооперация (лат. cooperation – сотрудничество) – группа активно взаимодействующих людей, добивающихся определенного результата в своей деятельности. На уровне кооперации происходит принятие, интериоризация каждым членом группы общей цели с учетом собственных целей и интересов. Характерными для группы-кооперации являются процессы лидерства и конкуренции. Лидерство осуществляется успешно и эффективно: в группе определяются лидеры, способные организовать ее для решения следующих, более сложных задач. Структура группы четко обозначается. Каждый член группы занимает свою статусную позицию и играет соответствующую этой позиции роль. Группа достигает состояния организованности. Структура группы кристаллизуется и четко оформляется в результате процесса конкуренции между членами группы, что способствует повышению общегрупповой активности.

Динамика группы на этом этапе характеризуется началом выработки внутригрупповой морали – сложных норм регуляции поведения, с применением санкций за нарушение групповых норм и правил. От того, какое направление приобретет внутригрупповая мораль, зависит дальнейшее развитие группы.

В целом, группу-кооперацию можно охарактеризовать как группу *сотрудников* – людей, которые совместными усилиями добиваются общих целей.

Автономия (от греч. autonomia) – целостная и обособленная группа людей, работающих для достижения общих целей и получающих не только материальный результат совместной деятельности, но и удовлетворение от участия в ней. Группа-автономия характеризуется тем, что в процессе совместной деятельности практически полностью удовлетворяются социальные потребности и интересы членов группы. Кроме того, индивидуальные цели каждого участника взаимодействия достигаются только в результате его участия в совместной групповой деятельности. Происходит как бы поглощение групповой целью индивидуальных целей участников.

На этом уровне активизируется процесс адаптации людей друг к другу и происходит их эмоциональная идентификация с группой, достигаются состояния сплоченности и референтности группы для ее членов, возникает чувство «мы» – наша группа, в отличие от «они» – другие группы.

Группу-автономию можно определить как группу *соратников*, поскольку она действует как единое целое, и это целое доминирует над каждым, в какой-то мере подавляя его индивидуальность.

С этого уровня развитие группы может пойти в двух направлениях. Если группа полностью подавит индивидуальность, то образуется корпорация. Если же будет достигнуто гармоничное сочетание

индивидуальных и групповых интересов и ценностей, то сформируется коллектив (в социально-психологическом смысле).

Корпорация (лат. corporation – объединение, сообщество) – группа, которая характеризуется гиперавтономией, замкнутостью, закрытостью, изолированностью от других групп. Она начинает противопоставлять себя другим группам, удовлетворять свои потребности и интересы любой ценой: и за счет интересов членов своей группы, и за счет интересов других групп. Члены группы вынуждены полностью подчиняться жесткой групповой морали, отказавшись от собственных индивидуальных интересов. В группе преобладают эффекты группового эгоизма и фаворитизма. Если же группа-корпорация начинает удовлетворять свои интересы за счет общественных, она превращается в преступную организацию.

Коллектив (лат. collectivus) – группа людей, осуществляющих совместную деятельность и добивающихся конечного результата на основе гармонизации индивидуальных, групповых и общественных целей, интересов и ценностей. На данном уровне в процессе коллективного принятия решения достигается групповое состояние интегративности, ростки которого появляются на каждом из низших уровней. Однако коллективом можно назвать только ту группу, которая своей деятельностью способствует удовлетворению всех интересов: и индивидуальных, и групповых, и общественных.

Достижение уровня коллектива – трудная задача для любой группы. Далеко не каждая группа может подняться на этот уровень и долго удерживаться на нем. Коллектив – это пик, вершина развития группы, дальше двигаться некуда, а продолжительное время работать на пределе сил невозможно. Демонстрация социально-психологических черт коллектива необходима группе, прежде всего, в трудных, конфликтных, стрессовых условиях. Преодолев очередную трудность, справившись с конфликтом, сложной задачей, коллектив переходит на более работоспособный, спокойный, стабильный уровень – автономию или кооперацию. По нашему мнению, группа достигает высшего уровня своего развития на короткий отрезок времени, а затем вновь опускается на тот уровень, на котором она привыкла стабильно работать. В случае необходимости группа снова может мобилизовать свои резервы и достичь высшего уровня. Однако постоянно поддерживать высокое напряжение в группе нет необходимости, иначе моральные и физические силы ее членов могут быстро иссякнуть.

3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ НА СПЛОЧЕНИЕ ГРУППЫ

Тренинг сплочения в группе (для старших подростков)

Психологический тренинг на сплочение группы преследует цель построения эффективного командного взаимодействия. Стоит сказать о том, что сплочение – это реальная возможность для любого коллектива стать чем-то большим, чем просто группа учащихся, возможность стать единым целым для достижения конкретных целей и задач.

Любая группа подростков имеет общие цели, будь то цель обучения и получения хорошего образования, перспектива спортивных достижений и какая-либо иная, все равно, чтобы эффективно добиваться поставленных целей, каждый член сообщества нуждается в поддержке. Эту поддержку можно получить как раз в своей группе. Только сплоченный коллектив добивается побед. Задачей школьного психолога является умение объяснить это подросткам, показать, что психологический **тренинг на сплочение для подростков** – это эффективное решение многих проблем, возникающих в коллективе, проблем, которые связаны непосредственно с межличностным общением участников группы.

В задачи психологического тренинга на сплочение для группы подростков входит:

1. Формирование благоприятного психологического климата в группе.
2. Нахождение сходств у всех участников группы для качественного улучшения взаимодействия.
3. Первоначальная диагностика психологической атмосферы в группе.
4. Осознание каждым участником своей роли и функций в группе.
5. Развитие у подростков умения работать в команде.
6. Сплочение группы вокруг сверхзадачи.

Психическим развитием детей, а также психологическим климатом внутри школьного коллектива должны озаботиться не только педагоги и школьные психологи, но и родители. К сожалению, в современных семьях общение детей и родителей сводится к обмену информацией. Но этого недостаточно, чтобы почувствовать мир ребенка, помочь ребенку определиться с выбором профессии и жизненного пути.

Однако практический тренинг на сплочение коллектива подростков поможет им взглянуть на родной коллектив с другой точки зрения, выбрать наилучшую тактику для достижения результатов и разобраться в новом для них мире, в мире взрослых, в который они вступят, став выпускниками школы.

Важность развития коммуникативных навыков невозможно переоценить. Успеха добиваются те люди, которые умеют свободно общаться

с окружающими. Итак, сплочение коллективов подростков является важным фактором социализации члена общества. Психологический тренинг на сплочение коллектива подростков поможет развить навыки лидерства и командный дух, хорошую память, которая даст возможность ориентироваться в потоке информации и обращаться к ней для принятия правильных решений.

Правила и методы проведения тренингов

Ведущий тренинга должен знать правила тренинговых групп и передавать их участникам. Зачастую механический перенос в тренинговую группу норм, принятых в жизни, является непродуктивным и вредным. Так же, как и попытки участников тренинга перенести в реальную жизнь те правила и нормы, которые были установлены в группе. Это необходимо понимать тренеру и передавать участникам.

Каковы же наиболее распространенные *правила* тренинговых групп?

Правило «здесь и теперь». Важно, чтобы разбирались процессы, мысли и чувства, возникающие в группе в данный момент. Таким образом, участников приучают сосредотачивать внимание на себе и на происходящем вокруг них в настоящее время. То, как проявляет себя человек «здесь и сейчас», показывает, как он ведёт себя «по жизни». И на это стоит обращать внимание участников тренинга.

Правило искренности и открытости. Необходимо добиваться того, чтобы члены группы не лицемерили и не лгали. Признак сильной и здоровой личности - это определённая открытость окружающим своим чувствам по поводу происходящего. Это основа эффективного межличностного взаимодействия. Естественно, в начале работы группы, этого добиться невозможно. Не всегда нужно добиваться полного самораскрытия в группе подростков, которым предстоит продолжать учиться вместе. Но каждый участник группы должен чувствовать себя защищённым и иметь право раскрыться в той мере, в какой он считает нужным для данного момента.

Правило «Я». В группе запрещается использовать рассуждения типа: «У всех такое мнение...», «Мы считаем...» и им подобные. Эти высказывания перекладывают ответственность за чувства и мысли конкретного человека на несуществующее «мы». Все высказывания должны строиться с использованием «я». Тем самым, мы учим человека брать ответственность на себя и принимать себя таким, каков он есть.

Правило активности. В группе не должно быть пассивных наблюдателей. Упражнения включают всех участников в их отработку. Если участники группы отказываются принимать участие в отработке навыков и форм поведения, то стоит уделить внимание обсуждению их мотивации целей присутствия на тренинге.

Правило конфиденциальности. Всё, что говорится в группе относительно участников, должно оставаться внутри группы. Это естественное этическое требование, которое является условием создания атмосферы психологической безопасности и самораскрытия. Но конкретные

приемы, знания, техники могут и должны использоваться вне группы в профессиональной деятельности, в повседневной жизни.

Выделяют базовые *методы*, которые используют в любых тренинговых группах. Это групповые дискуссии, игровые методы, моделирование ситуаций, техники развития сенсорной чувствительности и медитативные техники. В зависимости от целей тренинг включает в себя эти методы в разных пропорциях и соотношениях.

Групповая дискуссия - это совместное обсуждение спорных вопросов, позиций и стратегий поведения участников. Этот метод даёт участникам возможность увидеть проблему с разных сторон, пережить различные ситуации общения внутри группы, самостоятельно ответить на поставленные ими вопросы, прийти к какому-либо решению. Тренер может управлять дискуссией с помощью поставленных вопросов или тем для обсуждения. Дискуссия может и не управляться, тогда темы выбирают сами участники.

Игровые методы включают в себя ситуационно-ролевые, дидактические, творческие, организационно-деятельные, имитационные, деловые игры. Использование игровых методов в тренингах чрезвычайно продуктивно. На стадии знакомства с группой игры нужны для преодоления скованности и напряжённости, снятия «психологической защиты». Игры применяют для диагностики трудностей в общении и психологических проблем участников тренинга. В игре происходит обучение новым навыкам, тренируются необходимые профессиональные умения. Происходит самораскрытие участников, повышается их творческий потенциал.

Моделирование ситуаций. Часто во время тренинга необходимо понять, как человек ведёт себя в рабочей ситуации, какими шаблонами поведения пользуется.

Техники развития сенсорной чувствительности - с помощью них участники развивают у себя умение воспринимать, понимать и оценивать других людей, самих себя, свою группу. С помощью специальных упражнений участники получают вербальную и невербальную информацию о том, как их воспринимают другие люди, насколько точно их собственное самовосприятие, насколько влияет внешнее мнение на их поведение.

Медитативные техники используют для снятия излишнего напряжения у участников группы, развития у них дополнительных ресурсов. Подобного рода техники тренер может проводить с участниками группы, одновременно обучая их различным приёмам самостоятельной медитации. Работа с коррекцией своего эмоционального и физического состояния - важная часть тренинга. Она повышает устойчивость участников тренинга к стрессовым ситуациям, делает их поведение более гибким, уменьшает степень страха перед неопределёнными или незнакомыми ситуациями.

Также существуют и специальные методы, с которыми можно ознакомиться в специальной литературе.

Упражнения на сплочение

1. «Мой идеальный коллектив»

Материалы: 3 ватмана, 9 маркеров, скотч.

Исходное положение участников: 3 группы, отделенных друг от друга.

Задание: каждой команде нарисовать картину «Мой идеальный коллектив».

Правила: у вас есть 5 минут на обсуждение тактики выполнения задания.

По истечении времени обсуждения команды одновременно приступают к выполнению задания. За сказанное слово – штраф (2 минуты на выполнение задания). 1–2 человека представляют картину, аргументируя ее не более 2 минут.

2. «Выбор»

Исходное положение участников: участники сидят на стульях в круге, по команде «Выбор» каждый участник указывает пальцем вытянутой руки на одного из других участников.

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

Правила: участникам нельзя разговаривать, участникам нельзя вставать со стульев, участники делают свой выбор одновременно по команде ведущего и не могут менять его до следующей команды.

Примечание: ведущий дает команды в быстром темпе.

3. «Автопортрет»

Материалы: игровые листки по количеству участников. Игровой листок представляет собой лист А4, согнутый пополам. Нижняя половина каждого листа согнута на полоски по количеству участников.

Исходное положение участников: участники сидят за столом, каждому участнику ведущий выдает игровой листок.

Задание: каждому участнику нарисовать на верхней половине игрового листка (не согнутой на полоски) свой автопортрет, не подписывая его.

Время на выполнение: 5 минут.

Правила:

1. По истечении времени на выполнение участники сдают автопортреты ведущему.

2. Ведущий перемешивает их и раздает участникам в произвольном порядке.

3. Каждый участник пишет на самой нижней полоске под автопортретом, какая, на его взгляд, профессия подходит человеку, нарисованному на портрете. Время – 1 минута.

4. После этого участник загибает полоску, на которой писал, на обратную сторону игрового листка и передает его по кругу.

5. Участникам нельзя смотреть на предыдущие записи.

6. Участники, получившие свой автопортрет, также заполняют полоску.

7. Когда портреты «обошли» весь круг, ведущий собирает их. Затем участники разбирают автопортреты.

8. По желанию каждый участник может высказаться о надписях под своим автопортретом, показать их другим участникам.

5. «Маятник»

Группа стоит в плотном кругу. В центре в расслабленном состоянии стоит один из участников. Он начинает падать в какую-либо сторону, не сгибая колен. Группа ловит его и передает в другую сторону. Важно, чтобы стоящие в кругу занимали удобное положение для поддержки «маятника»: правая нога вперед, левая сзади в упоре, руки ладонями вперед. При выполнении упражнения от группы требуется большое внимание и аккуратность, необходимо помогать друг другу, работать совместно так, чтобы «маятнику» было комфортно и безопасно.

Примечание: физически сильные и слабые ребятам должны чередоваться.

6. «Поддержка на доверие»

Группа делится на пары, которые встают один затылком к другому на расстоянии 0,5 м друг от друга. Тот, кто стоит впереди, не сгибая ног, падает на стоящего сзади. Тот, кто сзади, должен поймать падающего как можно мягче и нежнее. Затем стоящие меняются местами и повторяют упражнение.

Примечание: для обеспечения безопасности тот, кто ловит, должен занять удобное положение (см. «Маятник»); принимать падающего необходимо всем корпусом, а не только руками. Если расстояние кажется большим или наоборот маленьким, его можно изменить, приближаясь или отходя на полшага до тех пор, пока участникам не станет удобно.

7. «Фотоаппарат»

Группа делится на пары. Один в паре становится фотографом, второй – фотоаппаратом. Фотоаппарат закрывает глаза, фотограф подводит его к интересному месту в помещении или на улице и, слегка нажимая на его голову, «делает снимок» (фотоаппарат во время нажатия на секунду открывает глаза и вновь их закрывает). Потом фотоаппарат должен угадать, в каком месте были «сделаны снимки». Роли меняются.

Затем ребята садятся в круг, и проводится обсуждение произошедшего. Наиболее важные моменты, на которые необходимо обращать внимание: кто из фотографов как вел за собой свой фотоаппарат, предупреждал ли об опасности, думал ли о напарнике; насколько фотоаппарату было комфортно со своим фотографом, насколько он доверял ему; кому приятнее было быть фотографом (ведущим), а кому фотоаппаратом (ведомым).

8. «Веревочка»

Все игроки стоят по кругу, крепко держа друг друга за руки «замком». Между первым и вторым подростками висит веревочка со связанными концами. Второй участник, не разнимая рук с первым, должен пролезть через себя веревочку, как обруч. Веревка теперь находится между вторым и третьим студентами, потом третий повторяет действия второго и так далее по кругу. Главное: во время проведения веревки через себя участники не должны разнимать рук. Длина веревки – 1 м.

9. «Карета»

Группе необходимо построить карету из присутствующих людей. Посторонние предметы использованы быть не могут. Во время выполнения задания ведущему необходимо наблюдать за поведением подростков: кто организывает работу, к кому прислушиваются другие, кто какие «роли» в карете себе выбирает. Дело в том, что каждая «роль» говорит об определенных качествах человека:

крыша – это люди, которые готовы поддержать в любую минуту в сложной ситуации;

двери – ими обычно становятся люди, имеющие хорошие коммуникативные способности (умеющие договариваться, взаимодействовать с окружающими);

сиденья – это люди не очень активные, спокойные;

седоки – те, кто умеет выезжать за чужой счет, не очень трудолюбивые и ответственные;

лошади – это трудяги, готовые «везти на себе» любую работу;

кучер – это обычно лидер, умеющий вести за собой.

Если участник выбирает себе роль слуги, который открывает дверь или едет сзади кареты, такие люди также имеют лидерские качества, но не хотят (не умеют) их проявлять, готовы больше к обеспечению тыла (либо это так называемые «серые кардиналы»).

После того, как карета готова, участники садятся в круг, обсуждают произошедшее, а затем ведущий объясняет им значение тех «ролей», которые они выбрали.

Примечание: если группой руководит и распределяет роли один человек, то значения, названные выше, не будут отражать качеств данных людей.

10. «Слепые фигуры»

Ребята встают в круг и берутся за руки. Им предлагается закрыть глаза и всем вместе, не расцепляя рук, построить квадрат. После того, как студенты решат, что квадрат готов, ведущий просит их открыть глаза и посмотреть, что у них получилось. Если они не довольны увиденным, то вновь закрывают глаза и продолжают выполнять задание. Затем таким же образом можно построить прямоугольник, треугольник, равнобедренный треугольник и т.д.

Примечание: в данном задании можно использовать веревку со связанными концами, за которую берутся все студенты группы.

11. «NITRO»

Трое из группы берутся за руки, они и есть NITRO. Группа должна их перенести по прямой на расстояние 2 – 4 м так, чтобы они не касались земли, а также не меняя положения их корпуса и не разрывая рук этих подростков. При этом все члены группы должны заботиться об удобстве и безопасности NITRO.

12. «Глаза в глаза»

Группа садится вокруг так, чтобы было хорошо видно каждого, руки кладут под ягодицы. Молча, не употребляя мимики лица, одними глазами необходимо найти себе пару (нельзя «договариваться» с соседями и с теми, кто сидит через одного). По сигналу ведущего все встают и подходят к своей паре. Скорее всего, сразу не все смогут «договориться глазами», поэтому упражнение повторяется, но при этом участники рассаживаются на другие места в круге. Игра продолжается до тех пор, пока у каждого не будет своей пары.

13. «Общие объятия»

Все встают в круг и берутся за руки. Ведущий предлагает ребятам посмотреть на тех, кто стоит через одного от них и затем взяться за руки с этими людьми. Потом через двух от них и тоже взяться за руки с этими людьми и так далее, пока каждый не будет держаться за руки с человеком напротив.

Примечание: после каждого нового «объятия» группе необходимо предлагать выпрямиться (для этого участникам придется ближе подойти друг к другу). Первый раз игру можно остановить, если ребятам становится не уютно или очень сложно стоять.

14. «Енотовы круги»

Необходима крепкая веревка, концы которой связывают (получается кольцо). Группа берется за веревку руками, распределяясь равномерно по всему кругу. Затем начинают осторожно отклоняться назад, растягиваясь в стороны до тех пор, пока смогут держать равновесие. Далее можно предложить ребятам:

- всем присесть, а затем встать;
- пустить волну по веревке (покачать веревку).

Затем обсуждают работу в группе: чувствовали ли участники поддержку друг друга; старались ли помогать соседям; насколько были аккуратны; было ли чувство безопасности (или, наоборот, опасения, что можно упасть) и т.д.

15. «Консилиум»

Группа садится в круг, и ей зачитывается следующая легенда: «Вы хирурги, которым предстоит сделать срочную операцию по пересадке сердца. В ней нуждается 6 человек, но у вас только одно донорское сердце и больше в течение ближайшего времени найти невозможно. Вам необходимо решить, кого из пациентов вы будете спасать».

На доске (или на ватмане) написан список тех, кого необходимо спасти:

- ученый, стоящий на пороге открытия лекарства от СПИДа,
- мужчина 48 лет, учитель средней школы, у которого на воспитании 2 детей,
- беременная девушка 18 лет, больная СПИДом,
- мужчина 28 лет, у которого на попечении больная мать,

малолетние брат и 2 сестры,

- парень 20 лет, который попал в аварию во время медового месяца, его жена ждет ребенка,
- женщина 35 лет – мастер спорта мирового класса по спортивной ходьбе.

Затем группе дается на обсуждение 20 – 40 мин. (в зависимости от числа участников и от степени их сработанности). После этого группа называет свое общее решение и обосновывает его.

В данной игре крайне важна рефлексия. Она должна быть направлена на снятие подавленного состояния участников группы и напряженной атмосферы в целом. Для этого обсуждение необходимо направить на анализ взаимодействия группы: кто больше высказывался; почему некоторые отмалчивались; внимательно ли слушали аргументы друг друга; насколько комфортно было общаться в группе; почему возникали проблемы в общении; мнению какого человека больше доверяли, почему. Общее время на обсуждение: от 30–40 мин. до 1 ч.

Примечание: ведущий во время обсуждения внимательно наблюдает за группой и отмечает поведение каждого: лидеров, агрессоров, молчунов.

16. «Мечты»

Цель: развить солидарность и понимание, создать атмосферу доверия среди участников и сплотить группу.

Материалы: бумага и маркеры.

Предложить участникам подумать в течение нескольких минут о том, как каждый из них видит свое будущее. Затем обменяться мыслями о своих мечтах или даже изобразить их на бумаге. Далее пусть каждый участник определит, какие три конкретные вещи, действия, люди... могут помочь, а какие три – помещают ему осуществить мечту, и что человеку нужно делать, чтобы мечта сбылась.

Примечание: это упражнение проходит хорошо, если к обмену мечтами подходить творчески (сценки, творческие выражения мечты, мимические постановки).

17. «Постройтесь по росту»

Цель: преодоление барьеров в общении между участниками и их раскрепощение.

Материалы не требуются.

Участники становятся плотным кругом, закрывают глаза. Их задача состоит в том, чтобы построиться с закрытыми глазами по росту. После того, как все участники найдут свое место, дать команду открыть глаза и посмотреть, что получилось. После упражнения можно обсудить, сложно ли было выполнить это задание (как себя чувствовали участники) или нет.

Примечание: эта игра имеет несколько вариаций. Можно предложить построиться по цвету глаз, по цвету волос.

18. «Два зеркала»

Все ребята выстраиваются в линию в одной части площадки, напротив, лицом к ним встает один из участников – «немое зеркало». Перед всеми участниками, лицом к немому зеркалу встает «говорящее зеркало». Потихонечку, по одному каждый из членов группы подходит спиной стоящему «говорящему зеркалу», а «немое зеркало» должно объяснить жестами и мимикой этого человека. «Говорящему зеркалу» необходимо отгадать, кто подошел. Постепенно участники упражнения меняются местами, так, чтобы каждый участник попробовал себя в главных ролях. Затем упражнение анализируется, кто что чувствовал, узнал ли кто-то что-то новое о себе.

19. «Маленькие зелененькие человечки». «Представьте себе, что вы выехали отдохнуть своей группой на природу. Вы находитесь на лугу. Вокруг полно зелененькой травки, цветочков. Бабочки летают. Чуть подальше прозрачное чистое озерцо, в котором так и хочется искупаться. Приятно прогревает солнышко. И самое классное, что здесь вся группа! Представили? По моей команде вы пойдете гулять по этому лужку: нюхать цветочки, гоняться за бабочками, греться на солнышке. А когда я крикну: «Внимание! На вас напали маленькие зелененькие человечки!», ваша задача сбиться в кучку, спрятав в середину самых слабых, а затем хором прокричать: «Дадим отпор маленьким зелененьким человечкам!» В зависимости от того, как будет выглядеть группа как команда в процессе выполнения упражнения, его можно провести несколько раз, обсуждая после каждого их поведение.

20. «Спонтанный пересчёт» Все встают в круг, не касаясь друг друга локтями и плечами. По команде ведущего все закрывают глаза, опускают носы вниз и пробуют посчитать до ... (цифра зависит от количества участников). Каждую цифру должен произнести только 1 человек. Если два человека скажут одну и ту же цифру, то счёт начинается сначала.

Тренинг сплочения в подростковой группе
«Связанные единой целью»
(для младших подростков)

Цель: сплочение детского коллектива и повышение самооценки детей.

Условия проведения:

- необходимо пространство, позволяющее обеспечить безопасность детей;
- постоянная эмоциональная поддержка группы, создание доброжелательной атмосферы;
- постоянно помнить основную задачу – делать все всем вместе и не обязательно быстро.

Оптимальное число участников: 20 – 25 человек.

Оборудование: мел, два коврика, картонная бумага форматом А3 (штук 10 -15), скотч.

Время проведения: 1 – 1,5 часа.

Ход тренинга

Погружение. Ведущий приветствует детей, просит каждого коротко рассказать о своих ожиданиях и предположениях по поводу того, зачем они здесь собрались.

- поднимите руку те, у кого сейчас хорошее настроение.
- поднимите руку те, кто знает, что мы будем делать сегодня.
- поднимите руку те, кто не знает, что мы сегодня будем делать.

После этого ведущий объясняет участникам, что будет происходить во время тренинга.

Ведущий: Сегодня вы будете участвовать в психологическом тренинге. У вас будет возможность испытать себя, выполняя различные задания. Но есть одно условие – задание засчитывается, если его выполнили все участники. Важно не кто лучше или быстрее сделает, а чтобы сделали все вместе.

Но вначале я хочу рассказать вам притчу.

В одном селе умирал глава большой семьи. Это был уважаемый человек, проживший большую жизнь, и у его изголовья собрались многочисленные родственники и его сыновья. Он попросил принести веник и предложил своим сыновьям сломать его. Каждый из сыновей попытался сделать это, но хотя все они были сильные люди, ни одному не удалось справиться. Тогда отец попросил разрезать проволоку, связывающую веник, и предложил сыновьям сломать рассыпавшиеся прутья. Они с легкостью сделали это.

Отец сказал: «Когда меня не будет, держитесь вместе, и любые испытания вам будут не страшны. А поодиночке вас легко сломать, как эти прутья».

В сегодняшнем тренинге мы посмотрим, насколько вам удастся действовать вместе. Начинаем.

Для разогрева использовать достаточно простые задания.

Упражнение «Строй».

Ведущий: Я уверена, что вы можете легко и быстро построиться по росту. А я попрошу вас построиться по номерам, которые прикреплю у вас на спине. Сделать это вы должны молча. Молодцы! А теперь постройтесь по алфавиту.

После выполнения проводится краткое обсуждение. Ведущий сам определяет: или он дает детям подробно высказаться, или только обозначит ситуацию. Вопросы к детям: кому из них помогали, кто им помогал, помогали ли они сами кому-нибудь? Как они думают, кто был главным, кто руководил? Обычно уже на первом этапе выделяются один – два человека, которые начинают всех организовывать, показывать, кто, где должен стоять, проверять успешность выполнения инструкции.

Упражнение «Скала».

Все выстраиваются в одну линию, плотно приставляя ноги к стоящим соседям, справа и слева, ухватившись за локти соседей. При этом необходимо, чтобы у каждого было расстояние между собственными ногами 10 – 15 см. Это и есть скала. Задача каждого – по очереди пройти по «скале» так, чтобы не сорваться. Для этого необходимо, обнимая каждого и ставя свои ноги в оставленные промежутки, медленно и осторожно пробраться к краю «скалы». Первый участник, прошедший «скалу», должен встать в конец и продолжить «скалу».

После выполнения упражнения обсудить с участниками, что помогало им достичь результата, и какие трудности были во время выполнения упражнения.

Упражнение «Ботинки».

Все участники снимают свою обувь и складывают ее в центр. Потом раскладывают в разные концы комнаты. Встают, берутся за руки. Задание: каждый должен обуться, не разнимая рук. Если круг рвется, все начинается сначала.

При первой попытке большинство стремится найти свою обувь. Но очень быстро все понимают, что без совместных действий ничего не получится. Если у кого-то ботинки со шнурками – тут без помощи не обойтись.

Упражнение достаточно сложное. У ребят сразу возможно не получится и придется начинать все сначала. Необходима поддержка со стороны ведущего: «постараемся, и у нас все получится!»

После выполнения упражнения необходимо обсуждение: довольны ли они тем, как выполнили упражнение, кто помогал, кому помогали. Что обеспечило успешное выполнение упражнения.

Упражнение «Фигура».

Все участники стоят в кругу и держатся за руки. Ведущий называет любую фигуру (круг, квадрат, треугольник). Задача участников – без слов сделать эту фигуру, не разрывая рук.

После выполнения упражнения обсуждение.

Упражнение «Пирамида».

Нужен инвентарь: два круглых коврика – один побольше, другой поменьше. Группа должна разместиться на коврике, который побольше и простоять одну минуту, не имея никаких внешних точек опоры. Ну, а затем постараться разместиться на другом коврике, который поменьше.

После выполнения обсудить с участниками, как они договаривались, что помогло им достичь результата или почему не получалось.

Упражнение «Болото».

Нужен инвентарь: «кочки» - картонная бумага форматом А3 – несколько штук в зависимости от помещения. «Кочки» прикрепляются к полу скотчем на расстоянии среднего шага друг от друга.

Группа становится в ряд, берутся за руки. Получается цепочка. Необходимо перейти через «болото» по «кочкам», не разорвав цепочки. Если кто-то наступит на болото, упражнение начинается сначала.

Обсуждение. Можно задать вопросы типа «Как было?», «Что понравилось?», «Что не понравилось?». Обратить внимание на то, что происходило с группой. Как договаривались, кто руководил, кто помогал и т.д.

Упражнение «Автобус».

Все встают в маленький круг, начерченный на полу. Это салон автобуса. На кругу две метки: вход и выход из салона. Задача каждого – пробраться от входа к выходу. Главное: чтобы ни один участник не выпал из салона автобуса.

После выполнения упражнения обсуждение.

Упражнение «Путаница».

Все становятся в круг и поднимают руку. Теперь надо взять за руку любого из участников, кроме соседа. Не разжимая правых рук, повторить то же с левой. Теперь все запутались в клубок. Надо распутать клубок, держась за руки.

В заключение тренинга подводится итог тому, что происходило на тренинге. Участники делятся впечатлениями, что, по их мнению, было удачно, что нет, какое они вынесли впечатление. Можно задать вопросы: Какое упражнение понравилось больше? Что получилось хорошо? Что надо было бы сделать по-другому?

Групповые процессы, возможности их контролировать и направлять

Групповые явления	Их определение, механизмы	Оптимизация работы с ними
Малая группа	Группа людей, которые находятся в непосредственном общении между собой. Размер малой группы определяется от 2-3 человек и больше. Оптимальная группа для общения и совместной работы 7 ± 2 участника. Школьный класс может считаться малой группой, но обычно он включает в себя несколько отдельных группок общения, объединенных по интересам, месту жительства, симпатиям и т.д. Группа может быть институционально оформлена (учебный коллектив, пятерки, звенья и т.п.), а может существовать аморфно, без осознания ее четких границ участниками. Границы группы часто определяются через противопоставление данной группы («мы, свои») другим, чужим («они»).	Попадая в класс, вы имеете дело с уже установившимися отношениями. Работа с несколькими классами в одной аудитории может быть усложнена отношениями между этими группами (структура «мы-они»). Разбивая класс на несколько дискуссионных групп важно учитывать предпочтения учеников, в которых и проявятся наличествующие малые группки внутри коллектива.
Ролевая структура	Участники группы часто исполняют достаточно четко определенные роли в процессе общения внутри группы. Эти роли могут быть определены через отношение к выполняемой задаче (генератор идей, исполнитель, саботажник и т.п.). Установившаяся ролевая структура может включать в себя и такие роли, как «мальчик на побегушках» или «козел отпущения». В каждой группе ролевая структура своеобразная. И если она формировалась с учетом коммуникативных стратегий участников, то в дальнейшем она может ограничивать их возможности роста, а новоприбывших членов автоматически ставить на вакантное место. Так, один	Необходимость задействовать в дискуссию всех учеников класса или, по возможности, большее их количество приводит к нашему особому вниманию именно к доминантным и угнетаемым ролям. Проявив внимание к молчаливому, неактивному ученику, важно не навредить ему, не дать лишних поводов для насмешек, расположить его к себе, а также дать понять классу, что ролевая структура может не полностью отражать наши личностные качества. Один из методов извлечь человека из привычной роли —

	человек в одной группе может быть лидером, а в другой пассивным исполнителем.	перемешать классы, по- новому сформировать рабочие группы.
Лидерство	Лидер — одна из ведущих ролей в любой малой группе. К лидеру проявляется больше всего доверия в решении определенных вопросов, он несет в глазах участников ответственность за судьбу группы. Лидер в группе может быть постоянным, а может появляться новый в экстремальной, нестандартной ситуации. Лидер отличен от руководителя группы тем, что он неформально избран, может быть четко не осознаваем, в то время как руководитель назначен сверху. Лидер мнения — человек, имеющий авторитет у группы по определенному вопросу и формирующий точку зрения, мнение, убеждение группы. Именно к нему обращаются с вопросом, «а что ты думаешь по поводу, какое твое мнение, как нам относиться к тому или иному».	Лидер, как всего класса, так и отдельных группок может быть настроен как на помощь, так и на конфронтацию с вами. Важно использовать создавшиеся взаимоотношения на пользу группе, но помнить, что вы, как новый человек, обладаете меньшим авторитетом, чем проверенный лидер. Можно использовать имеющийся лидерский потенциал, поручив активным определенным участкам деятельности. Тогда они сами организуют свои группы, выведут к результатам.
Групповые нормы	Каждая группа в процессе жизнедеятельности пользуется как общесоциальными нормами и ритуалами общения, так и своими собственными. Часто именно ритуал приветствия, прощания и т.п. может служить отличительным признаком группы. Выработка собственных норм взаимодействия внутри группы — важный этап групповой динамики. Групповые нормы могут противоречить общесоциальным (правовым, моральным и т.д.). Точно так же в каждой группе может быть установлен определенный, только им свойственный язык.	Проводя профилактическую работу, важно обращаться не только к стандартным ситуациям и примерам, а и просить учеников давать свои. В этом случае вы можете определить существующие групповые нормы поведения в определенных ситуациях, разобрать их целесообразность. В случае с языком вам не надо пугаться смеха на определенные вами употребленные сленговые выражения, ведь они могут иметь другое значение и другой смысл в этой возрастной группе, в этой школе, в этом классе.
Групповая	Как любой организм группа рождается	Знание механизмов групповой

динамика	(может быть рождена, сформирована кем-то, а может возникнуть благодаря внутренним импульсам участников), проходит стадию роста, взросления с неизбежными конфликтами с целью определения групповых норм, ролевой структуры внутри себя. Далее, после стадии нормализации группа плодотворно действует, а потом постепенно умирает.	динамики, фаз развития группы полезно нам при более или менее постоянной работе с группой, уже существовавшей или нами созданной. Эти фазы могут быть нами пройдены безболезненно, конфликты разобраны и поняты в самой группе, урегулированы. Но точно такова же вероятность того, что при отсутствии внимания к групповой динамике, конфликт может привести к распаду группы, к неудаче в работе.
----------	--	---

Приложение 2

Методика определения уровня развития детского коллектива

Назначение. Методика дает возможность, обобщив ответы всех членов группы, определять уровень развития коллектива, а также сравнивать между собой различные группы.

Инструкция. Вам предлагается ряд утверждений, которые охватывают самые разные стороны взаимоотношений в первичной группе. Членам группы нужно оценить, в какой степени каждое из предложенных для оценки утверждений характерно для данной групп. Давать оценку следует на основании одного из четырех вариантов: а) данное утверждение полностью соответствует характеру отношений, сложившихся в нашей группе; б) данное утверждение, в общем, характерно для нашей группы; в) данное утверждение лишь в незначительной степени применимо к нашей группе; г) данное утверждение не характерно для системы отношений, сложившихся в нашей группе (у нас все наоборот).

Эталон для сравнения Текст опросника

1. В нашей группе главный критерий ценности человека - его отношение к труду, к коллективу.
2. В нашей группе новичок, скорее всего, не почувствует себя чужаком, а встретит доброжелательность и радушие.
3. В нашей группе нет «козлов отпущения и любимчиков».
4. Члены нашей группы не пройдут равнодушно мимо чьей-то беды, им чужда мораль «моя хата с краю».
5. Дух бескорыстия и взаимопомощи отличает нашу группу.
6. Каждый из нас достаточно инициативен, чтобы в случае необходимости взять на себя ответственность за какое-то дело.
7. Для нас неприемлем принцип «Своя рубашка ближе к телу».

8. Успех каждого из нас искренне радует всех и ни у кого не вызывает зависти.

9. Большинство из нас всегда может поступиться личным ради общего дела.

10. Наша группа обычно не ждет указаний, инициативы ей не занимать.

11. В нашей группе каждый ощущает себя ответственным за ее успех.

12. Как правило, при решении важных вопросов мы всегда единодушны.

13. Наша группа достаточно сплоченная и организованная.

14. В случае неудач и поражений мы не спешим обвинять друг друга, а пытаемся спокойно разобраться в их причинах.

15. Когда с нами нет руководителя, мы не теряемся и работаем не менее эффективно, чем в его присутствии.

16. Когда к нам в группу приходит руководитель, все обычно бывают рады.

17. Стиль руководства нашей группой ровный, доброжелательный.

18. Для нас не характерно, чтобы под горячую руку от руководства доставалось и правому, и виноватому.

19. У нас не принято отсиживаться или прятаться за спинами других.

20. Зная, что в своем стремлении поступить определенным образом группа пойдет по ложному пути, у каждого из нас хватило бы сил, чтобы остановить ее от необдуманного шага.

21. У нас не промолчат, если увидят, что ты не прав.

22. Мы нередко свободное время проводим вместе.

23. У нас принято делиться своими радостями и заботами.

24. У нас тоже есть «диады» и «триады», но это не мешает нам чувствовать себя дружной единой семьей.

25. В нашей группе нарушитель дисциплины будет держать ответ не только перед руководителем, но и перед всей группой.

26. В нашей группе силы, внешней привлекательности, обладания престижными вещами еще недостаточно для того, чтобы пользоваться уважением и популярностью.

27. Наша сплоченность, скорее всего, не пострадает, если в группу вольется сразу несколько новых членов.

Обработка и интерпретация результатов Обработка данных может производиться двумя способами. Первый способ заключается в дифференцированном количественном подсчете и сопоставлении буквенных знаков (а, б, в, г). Преобладание ответов:

- ответ варианта «а» свидетельствует о том, что группа, согласно мнению ее членов, может быть отнесена к коллективу;
- «б» - к среднему уровню развития;
- «в» - к низкому уровню развития;

- «г»- к группе номинального или корпоративного типа.

Второй способ заключается в переводе буквенных ответов в баллы по следующей схеме: а - 3 балла; б - 2 балла; в - 1 балл; г - 0 баллов. После определения общего суммарного результата производится его соотнесение с уровнем развития малой группы. По результатам диагностики и оценки динамики малых групп, полученные количественные данные соответствуют следующим уровням группового развития:

67- 81 - коллектив - «Горящий факел». Горящий факел – это живое пламя, горючим материалом которого являются тесная дружба, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество... Да, здесь хорошо проявляются все качества коллектива, которые мы видели на ступени «Алый парус». Но это еще не все. ... Светить можно и для себя, продираясь сквозь заросли..., но разве можно чувствовать себя счастливым, если рядом кому-то трудно, если позади тебя группы, которым нужна помощь... Настоящий коллектив тот, где бескорыстно приходят на помощь, делают все, чтобы принести пользу людям...

66-50 - автономия - «Алый парус». Алый парус – символ устремленности вперед, дружеской верности...Дружеское участие и заинтересованность делами друг друга сочетаются с принципиальностью и взаимной требовательностью. Командный состав парусника – знающие и надежные организаторы... Группа живо интересуется, как обстоят дела в других группах... Бывает, что приходят на помощь, когда их об этом просят. Хотя группа и сплочена, но бывают такие моменты, когда она не готова идти наперекор бурям и ненастьям. Не хватает мужества признать свои ошибки сразу, но постепенно положение может быть исправлено.

49-34 - кооперация - «Мерцающий маяк». В штормовом море маяк и опытному, и начинающему мореходу приносит уверенность: курс выбран правильно, «так держать!» Заметьте, маяк горит не постоянно, а периодически выбрасывает пучки света, как бы говоря: «Я здесь. Я готов прийти на помощь.»... В такой группе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, бывать вместе. Но желание – это еще не все. Дружба, товарищеская взаимопомощь требуют постоянного горения, а не одиночных, пусть даже частых вспышек. В группе есть, на кого опереться... Группа заметно отличается от других групп своей индивидуальностью. Однако ей бывает трудно найти во всем общий язык...Мы видим проявление активности всплесками, да и то не у всех.

33-20 - ассоциация - «Мягкая глина». Известно, что мягкая глина – материал, который сравнительно легко поддается воздействию, и из него можно лепить различные изделия... В группе, находящейся на этой ступени, заметны первые усилия по сплочению коллектива, хотя они и робкие. Не все получается у организаторов, нет достаточного опыта совместной работы. Скрепляющим звеном здесь еще является формальная дисциплина и требования старших. Отношения разные – доброжелательные, конфликтные. Ребята по своей инициативе редко приходят на помощь друг к другу.

Существуют замкнутые приятельские группировки, которые мало общаются друг с другом, нередко ссорятся... Хорошего организатора пока нет, или ему трудно себя проявить, так как по-настоящему его некому поддержать.

19 и менее - диффузная группа - «Песчаная россыпь». Присмотритесь к песчаной россыпи – сколько песчинок собрано вместе, и в то же время каждая из них – сама по себе... Бывает так и в группах людей. Там тоже каждый, как песчинка: и вроде вместе, и в то же время каждый отдельно. Нет того, чтобы что-то «сцепляло», соединяло людей. Здесь люди еще мало знают друг друга или просто не решаются, а может быть и не желают пойти навстречу друг другу... Нет общих интересов, общих дел. Группа эта существует формально, не принося радости и удовлетворения всем, кто в нее входит.

Какой он лидер?

Термин «лидерство» происходит от англ. «leadership», что означает руководство. Существует три основных теоретических подхода в понимании происхождения лидерства. **«Теория черт»** исходит из положений немецкой идеалистической психологии конца 19 - нач.20 вв. и концентрирует свое внимание на врожденных качествах лидера. В рамках этой теории большое внимание уделялось поиску специфических черт личности, присущих лидерам. Человек проявляется как лидер вследствие своих исключительных физических или психологических характеристик, дающих ему определенное превосходство над другими. При этом считалось, что некоторые люди «рождаются лидерами», в то время как другие, где бы они ни оказались, никогда не смогут добиться успеха.

Обзоры работ на эту тему показали широкое разнообразие «черт лидера», чаще всего выделяются следующие черты:

- Интеллект (должен быть выше среднего, но не на уровне гениальности, особенно важна способность к решению сложных и абстрактных проблем);
- Инициатива (самостоятельность и находчивость, способность осознать потребность в действии);
- Уверенность в себе (достаточная высокая самооценка компетентности и уровня притязаний).
- Некоторые добавляют способность подниматься над частностями ситуации и воспринимать ее в связи со всей окружающей обстановкой.

Помимо личностных черт многие авторы указывают на необходимость учета «ситуационных переменных». Имеется немало данных о том, что поведение, требуемое от лидера в одной ситуации, может не соответствовать требованиям другой ситуации. В одних условиях для эффективного лидерства лидеру необходимо обладать одними чертами личности, а в других условиях – противоположными. Этим авторы объясняют появление и смену неформального лидерства. Итак, в зависимости от требований ситуации лидером будет тот член группы, черты личности которого окажутся в данный момент «чертами лидера». Эта точка зрения получила названия «ситуационной теории лидерства». Два столь крайних подхода породили третий, более или менее компромиссный вариант решения проблемы, который называют «системной теорией лидерства», согласно которой лидерство рассматривается как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер – как субъект управления этим процессом. При таком подходе лидерство интерпретируется как функция группы, и изучать феномен лидерства поэтому следует с точки зрения целей и задач группы. Лидеры бывают официальные и неофициальные (неформальные). Некоторые люди превосходны в роли целевого лидера – организующего работу,

устанавливающего стандарты и сосредоточенного на достижении цели. Другие лучше подходят для лидерства социального – сплочения команды, улаживания конфликтов и оказания поддержки. Социальный лидер озабочен личностными и социальными потребностями членов группы.

Игры на выявление подростков с лидерской позицией, на формирование команды

Основные виды игры для группы:

- *игры для выявления лидера.* Социоадаптивные игры, позволяющие каждому ребенку проявить индивидуальность, творчество, личные лидерские качества, получить внимание группы. Подчеркивают значимость и равные возможности каждого ребенка в коллективе;
- *игры для создания команды.* Служат для формирования умения работать в команде, синхронно с другими людьми, для повышения сплоченности в группе, формируют зону общих интересов, поддержку, продуктивную форму социального поведения, умение слушать лидера;
- *комплексные игры*, например, выборы президентов, парламента, органов самоуправления. Главное требование - воспроизведение процедур в соответствии с реальной нормативной базой. Результатами таких игр может быть:
 - *обучение основам самопрезентации и самореализации;*
 - *выявление лидерства и формирование лидерской группы;*
 - *развитие навыка самостоятельного принятия решения и ответственности;*
 - *формирование социально продуктивных форм деятельности;*
 - *умение организовать самостоятельную деятельность.*
- *игры, нацеленные на проявление внутренней свободы ребенка, креативности и спонтанности*, помогают устранять психоэмоциональные зажимы, психофизические комплексы, способствуют улучшению коммуникативного навыка, трансформации аутоагрессивного комплексов, самооценки и самосознания (например, миксеры и др.).

4. Психологическая игра «Адаптация»

Психологическая игра «Адаптация» проводится для выявления лидеров, генераторов идей и исполнителей, создания творческой атмосферы. Для этого в начале игры группа делится на микрогруппы. За выполнение заданий вручаются жетоны трех цветов: красные – тому, кто подает идеи, зеленые – тому, кто их реализует, желтые – тому, кто не участвует (желтых может и не быть).

Первое задание – разминка. Каждый представляет соседа справа, предварительно пообщавшись две минуты. Определяются пять самых ярких представителей, которые становятся лидерами. Они получают пять самых красных жетонов.

Второе задание - вокруг пяти лидеров собираются пять микрогрупп, которые формируются по желанию. Каждой группе дается задание:

нарисовать дружеский шарж на любого из присутствующих. Чья идея – красный жетон, кто нарисовал – зеленый. Ребята с красными жетонами переходят в другую микрогруппу (по часовой стрелке).

Третье задание - придумать творческую подпись к шаржу (предварительно ведущий собирает шаржи и раздает их в микрогруппы, учитывая, чтобы они не попали в ту же группу). Чья идея – красный жетон, кто выполнял – зеленый.

Четвертое задание – «три Д» (Друг для Друга): придумать для соседней группы задание. Чья идея - красный жетон, кто выполнял – зеленый жетон. Ребята с красными жетонами переходят в другую группу.

Пятое задание ведущий для всех микрогрупп дает одинаковое. Игра заканчивается коллективным обсуждением происходящего и вручением лидерам групп знаков «исследователь»

2. «Большая семейная фотография»

Предлагается, чтобы ребята представили, что они все – большая семья и нужно всем вместе сфотографироваться для семейного альбома. Необходимо выбрать «фотографа». Он должен расположить всю семью для фотографирования. Первым из семьи выбирается «дедушка». Он тоже может участвовать в расстановке членов «семьи». Больше никаких установок детям не дается, они должны сами решить, кому кем быть и где стоять. Ведущий может только наблюдать за этой занимательной картиной. Роль «фотографа» и «дедушек» обычно берутся исполнять стремящиеся к лидерству ребята. Однако не исключены элементы руководства и других «членов семьи». Взрослым будет очень интересно понаблюдать за распределением ролей, активностью-пассивностью в выборе месторасположения. Эта игра, проведенная в середине учебного года, может открыть педагогу новых лидеров и раскрыть систему симпатий – антипатий в группах. После распределения ролей и расстановки «членов семьи» «фотограф» считает до трех. На счет «Три!» все дружно и очень громко кричат слово «сыр» и делают одновременно хлопок в ладоши.

Другой вариант игры, состоящий из нескольких заданий: для этого ребята делятся на две-три равные по количеству участников команды. Каждая команда выбирает себе название. Ведущий предлагает условия: «Сейчас команды будут выполняться после того, как я скамандую «Начали!» Выигравшей будет считаться та команда, которая быстрее и точнее выполнит задание». Таким образом, создается дух соревнования, который является весьма немаловажным для ребят.

Первое задание. Сейчас каждая команда должна сказать хором какое-нибудь одно слово. «Начали!» Для этого все членам команды надо как-то договориться. Именно эти функции и берет на себя стремящийся к лидеру подросток.

Второе задание. Здесь необходимо, чтобы ни о чем не договариваясь, быстро встали полкоманды. «Начали!» Интерпретация этой игры сходна с интерпретацией игры «Карабас»: встают самые активные члены группы,

включая лидера.

Третье задание. Сейчас все команды летят на космическом корабле на Марс, но для того, чтобы полететь, нам нужно как можно быстрее организовать экипажи. В экипаж входят капитан, штурман, пассажиры и «заяц». Итак, кто быстрее? Часто распределение ролей происходит таким образом, что лидер берет на себя роль «зайца». Это можно объяснить его желанием передать ответственность командира на плечи кого-нибудь другого.

Задание четвертое. Мы прилетели на Марс и нам нужно как-то разместиться в марсианской гостинице, а в ней только трехместный номер, два двухместных номера и один одноместный. Вам необходимо как можно быстрее распределиться, кто в каком номере будет жить. «Начали!»

Проведя эту игру, вы можете увидеть наличие и состав микрогрупп в вашем коллективе. Одноместные номера обычно достаются либо скрытым, не выявленным лидерам, либо «отверженным».

Предложенное количество номеров и комнат в них составлено для команды, состоящей из 8 участников. Если и команде больше или меньше участников, то составьте количество номеров и комнат сами, но с тем условием, чтобы были трехместные, двухместные и один одноместный. Эта методика даст довольно-таки полную систему лидерства в коллективе. Закончить ее можно какой-нибудь игрой на сплочение коллектива.

3. Упражнения с веревками

10-20 человек встают в круг, держась обеими руками за общую веревку, после чего веревку подтягивают и завязывают так, чтобы участники стояли плотно друг к другу. Затем следует команда: «Закрыть глаза и не открывать их» – и задание: «Образуйте квадрат». Глаза можно открыть всем вместе только после того, как группа решит, что квадрат получился. После этого упражнения и короткого перерыва предлагается опять встать в круг, закрыть глаза и (следующее задание): образовать равносторонний треугольник. Те, кто все-таки открыл глаза, выбывают из игры и могут стать наблюдателями, которые помогут группе обсудить это упражнение. Игру можно продолжать, усложняя задачу, и предложить ребятам построить звезду, шестиугольник.

Это упражнение показывает важность самоорганизации группы, обнаружение лидеров, использование веревки как средства коммуникации. При обсуждении задаются вопросы: «Как произошло выдвижение лидера? Что было наиболее трудным в решении задачи? Какой прием компенсировал отсутствие зрительного контакта?»

4. «Карабас»

Для проведения игры детей рассаживают в круг, вместе с ними садится педагог, который предлагает условия игры: «Ребята, все вы знаете сказку о Буратино и помните бородатого Карабаса-Барабаса, у которого был театр. Теперь вы все – куклы. Я произнесу слово «КА-РА-БАС» и покажу на вытянутых руках какое-то количество пальцев. А вы должны будете, не договариваясь, встать со стульев, причем столько человек, сколько я покажу пальцев. Эта игра развивает внимание и быстроту реакции».

В этом игровом тесте необходимо участие двух взрослых. Задача одного – проводит игру, второго – быть супервизором, то есть наблюдать за ходом игры и за поведением участников. Чаще всего встают более общительные, стремящиеся к лидерству ребята. Те, кто встают позже, под конец игры, менее решительны. Есть и такие, которые сначала встают, а затем садятся. Они составляют группу «счастливых». Безынициативной является та группа, которая не встает вообще. Игру рекомендуется повторить 4-5 раз.

5. Формирование коллектива, команды.

Широко используются такие методы, как «Веревочные курсы», «Тимбилдинг».

Веревочные курсы – это создание специальной среды для тренинга, в которой основную роль играют натянутые над землей веревочные канаты, платформы и другие простейшие устройства. Веревочные курсы – это стройная система упражнений на воздухе, дающая возможность подросткам познать и расширить свои духовные и физические возможности. Они позволяют вовлечь в работу как активных, так и пассивных подростков, в результате чего каждый член группы и вся группа в целом помимо собственных ожиданий участвуют в достижении цели. Они помогают снять напряжение, выявить лидеров, познать дух взаимопомощи. Канаты образуют систему препятствий, прохождение которых не требует физической силы, но требует преодоления страха высоты (3-5 метров) и, несмотря на надежную страховку, требует самообладания. Задача веревочных курсов – доказать каждому человеку, что он может значительно больше, чем ему представляется. Веревочные курсы не требуют специальной физической подготовки. Другие препятствия (качающиеся бревна, тележки, скользящие по тросу на блоке, всякого рода «тарзанки» и др.) в силу видимой простоты также служат основой заданий, которые могут быть выполнены только при сотрудничестве всех участников группы. Конечно, для проведения таких курсов в полном объеме необходима специальная подготовка организатора. Зато эффективность – велика. Вот некоторые **упражнения**.

Паутина. Веревки натягиваются между двумя деревьями (стульями и т.д.) на расстоянии 2,5-3 метра. Две параллельные веревки переплетаются в виде паутины между собой. Всей группе необходимо перебраться на противоположную сторону паутины. Сквозь одну ячейку может пройти только один человек. Обходить паутину нельзя. Если кто-либо заденет веревку, вся группа возвращается на исходную позицию. После выполнения упражнения вся группа садится на траве (на полу) и делится впечатлениями, участники говорят о том, что трудно, что произошло, делятся своими чувствами.

Бревно. Вся группа встает на бревно в определенном порядке. Членам группы необходимо поменяться местами: 1-ый участник должен стоять на месте последнего члена группы, 2-ой – на месте предпоследнего и т.д. Во время выполнения задания нельзя становиться на землю. В противном случае группа возвращается в исходную позицию. После выполнения упражнения

следует проанализировать действия ребят.

Электроцепь. Все сели в круг. Замкнули цепь руками и ногами. «Пускаем ток» – всем надо одновременно встать.

Приз. На ветке дерева, на высоте трех метров прикрепляется любой приз. Группе необходимо достать до него, не опираясь на дерево, используя себя в качестве строительного материала.

Книга рекордов Гиннеса. День рекордов Гиннеса: ситуация создания успеха. Набор соревнований содержит задания, которые позволили бы каждому отличиться. Конкурсы должны быть не только серьезными, но и шутливыми. Самое главное – знаки отличия победителям (дипломы, грамоты, призы...).

Праздник непослушания. Праздник непослушания: представление полной свободы выбора деятельности вплоть до ничего неделания. Именно в этой ситуации проявляется активная жизненная позиция.

Лидер-организатор. Выявлению склонности к организаторской деятельности и способствует коллективная игра «Слон» (из спичек в течение минуты выложить «слона»), игра «паутина» (пройти с предметом, сооруженным из веток) и т.п. После того, как проведена серия подобных игр, лидеры выявляются всем коллективом. Форма оценки может быть различна. Самой простой является голосование. Набравшие большее количество голосов, считаются победителями конкурса.

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

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

Конкурс третий: «Организатор». Кандидат предлагает подобрать себе помощников и обосновать свой выбор. Оценивается умение подбора людей и обоснование своего выбора.

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

Микроигра «День рождения». Ведущий, обращаясь к участникам игры, предлагает выявить ребят, которые пользуются наибольшей популярностью в коллективе.

Для этого каждый должен записать фамилии тех, кого бы он пригласил на свой день рождения. Можно пригласить не более трех гостей. Три-четыре человека, получившие наибольшее количество предложений, становятся основными «именинниками». Они приглашают в гости всех участников игры. Ведущий предлагает выбрать каждому того «именинника», к которому он желает пойти на день рождения. При этом ведущий игры уточняет, что если кто-то не пожелает идти ни к одному из «именинников», то он имеет на это право. Создаются разные по количеству микрогруппы. Для определенных межгрупповых связей участникам игры предлагается после короткого совещания определить, с какой из групп они хотели бы объединиться.

В результате этой микроигры выявляются эмоциональные организации, а для ребят появляется возможность четко определить различие между деловым и эмоциональным лидером.

6.Использование игровых методов в обучении подростков лидерским умениям «Стили лидерства»

Цели: обучение ребят разным стилям управления коллективом и анализ практики организатора коллектива, анализу собственной позиции в структуре взаимоотношений.

Содержание игры: прожить три стиля управления: демократический, авторитарный, попустительский. Любой из этих стилей выражает яркий тип отношений: демократический – коллегиальность принятия решений, поиск компромисса; авторитарный – единоличное принятие решений, игнорирование других точек зрения; попустительский – формальное руководство, отсутствие контроля. Игру можно проводить в двух вариантах:

1 вариант: ребятам предлагается проиграть эти стили лидерства. Группа делится на три подгруппы (три стиля управления). Каждой группе дается задание – подготовить дело определенным способом. Задания должны быть равноценными (дело может быть одно, главное внимание уделяется именно отношениям). Перед игрой выбирают группу экспертов, которая дает характеристику каждому стилю, следит за поведением лидера, следованием его стилю в игре. Может быть выбрана и группа аналитиков, социологов, цель которой - собрать мнение ребят. Позиция педагога – в роли участников игры. В процессе анализа игры важно обратить внимание на позитивные и негативные стороны определенного стиля лидерства, отметить ситуации, где эти стили имеют место.

2 вариант: ребята не в курсе о начале игры. Все три стиля лидерства демонстрируют или взрослые, или существующие лидеры группы. Игра должна проводиться небольшой группой в ограниченное время (например, за три часа). По истечении этого срока ребятам предлагается проанализировать, что им понравилось, кто из лидеров учитывал их мнение, в каком случае был достигнут наилучший результат.

7.Миксеры - это игры (упражнения), которые служат для поднятия настроения, снятия психологических барьеров, знакомства.

Гусеница: группа становится в линию. Каждый из группы передает свою руку тому, кто стоит сзади. Для этого играющие расставляют ноги на ширину плеч и подают руку назад между своих ног. При этом каждый также берет руку стоящего впереди. Группа начинает двигаться назад до тех пор, пока все не лягут на пол. Затем группе предлагается вернуться в исходное положение в обратном порядке.

Обувная фабрика: все снимают обувь и кладут ее в центр круга, каждый участник надевает два разных ботинка и пытается поставить ногу рядом с ногой, обутой в парную обувь.

Это мой нос: что вы ответите человеку, который указывает на свой локоть и говорит: «Это мой нос?» Ну, вы можете показать на свою голову и

сказать: «Это мой локоть?» Тогда он, возможно, покажет мне свою ступню и скажет: «Это моя голова!» Это новая игра и тест на координацию рук и глаз, который показывает, насколько долго вы можете продержаться, называя части тела, которые только что показал партнер, и в то же время, указывая на другую часть своего тела.

Ха-ха-ха!: все ложатся, кладя голову на живот другому участнику и образуя, таким образом, длинную цепь. Первый играющий говорит: «Ха», второй: «Ха-ха» и т.д. Игра начинается заново, если кто-нибудь засмеется.

Теневой вождь: один из играющих выходит из комнаты. Остальные члены команды выбирают «вождя». Он задает группе любые движения, группа их выполняет. Задача вошедшего - определить «вождя». В случае удачи «вождь» сам выходит за дверь, и игра повторяется с новым «вождем».

Никогда: члены группы открывают ладони и по очереди говорят: «Я никогда не ... (делал чего-либо)». Тот, кто делал предложенное действие, – погибает палец.

Зоопарк: члены группы встают в круг и держат друг друга под руки. Ведущий каждому говорит название животного. После этого ведущий громко называет одно из имен. Ребята с этим именем должны поджать ноги. Остальные должны удержать их. Лучший эффект достигается при большом количестве одного из них.

Узелки: группа встает в круг и вытягивает руки в центр. После случайного сцепления рук группе предлагается развернуться в круг так, чтобы рядом стояли люди со сцепленными руками.

Фрукты: группа встает в круг. Каждый выбирает себе название фрукта на первую букву своего имени. Предлагается обмен фразами типа: «Яблоко любит апельсин». После этого «апельсин» должен назвать новую пару. Если этого не происходит, и ведущий успевает коснуться «апельсина», то они меняются местами друг с другом.

Тутти-фрутти: команда делится на два или более фронтов и выбирает себе имя-фрукт. Один человек стоит в центре и рассказывает какую-либо историю. Как только он использует одно из названий фронтов, члены этого фронта должны поменяться местами друг с другом. Если произносится «Тутти-фрутти», то все члены группы должны поменяться местами.

Палочка: команда садится в круг и начинает передавать по кругу какой-то предмет, зажав его различными частями тела, меняя их. При падении предмета игра начинается сначала.

Барабанчики: группа садится в круг. Члены группы кладут свои ладони на колени к соседям с двух сторон. Группа начинает хлопки в определенную сторону – рука за рукой, в том порядке, как они лежат на коленях. При двойном ударе направление меняется на противоположное. Тот, кто ошибся, – убирает руку.

Убийца: группа стоит в кругу. Руки сцеплены за спиной. При этом левая рука согнута в локте и держит правую руку соседа слева. Ведущий, обходя круг снаружи, незаметно выбирает «убийцу», дотрагиваясь до его

плеча. «Убийца» жмет руку соседа № 1 раз и т.д. Тот, кто получает одно последнее рукопожатие, считается убитым и выходит из круга. При неудачной попытке – «убийца» посылает новый «импульс».

Монстр: «Ваша задача состоит в том, чтобы переправить всю команду от этой линии до той, при этом все стартуют одновременно, но по команде ведущего. Причем одновременно вся группа может иметь пять точек касания с землей».

Ноги в руки: группа становится в линию. Каждый кладет одну руку на плечо стоящего впереди и поднимает одну ногу. Второй рукой задние подхватывают ногу передних. Задача – попрыгать без разрыва определенное расстояние.

Хи-хи, ха-ха: группа стоит в кругу и синхронно делает движения руками и произносит: «Хи-хи-хи-хи-хи, ха-ха-ха-ха-ха», уменьшая счет от 5 до 1.

Методика самооценки лидерских качеств
«Я - лидер»

Инструкция: Если ты полностью согласен с приведенным утверждением, то в клеточку с соответствующим номером поставь цифру «4», если скорее согласен, чем не согласен - цифру «3», если трудно сказать - «2», скорее не согласен, чем согласен - «1», полностью не согласен - «0».

Вопросы к тесту «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 я 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 этого окружающим.
18. Для меня важно достижение цели.
19. Я регулярно оцениваю свою работу и свои успехи.
20. Я готов рисковать, чтобы испытать новое.
21. У меня всегда все получается.
22. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.
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-то дела.
31. В отношениях с людьми я достигаю взаимопонимания.
32. Я 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.
48. Мне легко удастся сплотить моих товарищей вокруг какого-либо дела.

Бланк ответов

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 -

А	умение определять развитость лидерских
---	--

	качеств;
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.

После заполнения бланка 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:

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

Но прежде, чем сделать заключение о том, лидер ли отвечающий, обратите внимание на баллы, выставленные при ответах на вопросы 8, 15, 22, 27, 29, 31, 36, 41. Если на каждый из них поставлено более 1 балла, мы считаем, что респондент был неискренним в самооценке.

Тест «Капитан и рядовой»

Инструкция: Вам предлагается ряд утверждений, если вы согласны с одним из ответов, обведите его:

1. *Дружба для Вас:*

А - сотрудничество, Б - поддержка, В - альтруизм.

2. *Настоящий артист (художник) должен, прежде всего, обладать:*

А - талантом, Б - решимостью, В - подготовкой.

3. *На вечеринке вы чаще всего чувствуете себя:*

А - «петушком», Б - «курицей», В - «цыпленком».

4. *Если бы вы были геометрической фигурой, то были бы:*

А - цилиндром, Б - сферой, В - кубом.

5. *Когда Вам нравится девушка (юноша), Вы:*

А - делаете первый шаг, Б - ждёте, пока он (она) сделает первый шаг, В - делаете мелкие шажки.

6. *Вы сталкиваетесь с неожиданностью (не только сидя за рулём), и:*

А - тормозите, Б - прибавляете скорость, В - теряетесь.

7. *Если Вам приходится говорить на публике, Вы чувствуете, что:*

А - Вас слушают, Б - критикуют, В - Вы смущаетесь.

8. *В экспедицию лучше брать товарищей:*

А - крепких, Б - умных, В - опытных.

9. *Скажем правду, Золушка была:*

А - несчастная девочка; Б - хитрюга-карьеристка, В - брюзга.

10. *Как бы Вы определили свою жизнь:*

А - партия в шахматы, Б - матч бокса, В - игра в покер.

Вопрос	А	Б	В
1	3	2	1
2	3	2	1
3	3	2	1
4	1	3	
5	3	2	2
6	3	2	1
7	3	2	1
8	3	2	1
9	1	3	2
10	2	1	3

Если вы в сумме набрали не больше 16 очков, то в обществе Вы просто рядовой. Вы слишком уважаете других и отождествляете себя со слабостями ближних, поэтому не способны командовать и успешно конкурировать, ведь для этого необходимо уметь поглощать и переваривать чужие трудности. Может быть, за Вашим отказом от власти скрывается страх или обманутые

надежды? Тогда, прежде чем делать какие-либо выводы, проанализируйте, сколько раз ваши попытки руководить терпели неудачу. Если же откровенность требует признать, что Вы и без лидерства чувствуете себя прекрасно, останетесь несколько в стороне от событий. В сущности, это не так уж плохо - так спокойнее.

Если Вы набрали от 17 до 23 очков, то Вы - младший офицер. Это довольно неловкое положение: между молотом и наковальней. Вы и на работе с трудом принимаете решения, так ведь? Вы - немножко руководитель, а немножко – войско. Вам трудно добиваться признания, Ваши аргументы - слишком рациональны и основаны на собственном опыте.

Если Вы набрали больше 24 очков, Вы - генерал. С детских лет Вы всегда в числе первых предлагали свои услуги, когда речь шла об общественных делах, так? С возрастом ваше влияние на других людей крепло и особенно проявлялось в трудные минуты. Если вы честолюбивы и не боитесь работы, этот дар может поднять Вас очень высоко. Если же нет, довольствуйтесь тем, что Вас считают прекрасным другом (или подругой), советчиком, и Вы всегда оказываетесь в центре внимания на вечеринках.

Литература

1. Андреева, Г.М. Социальная психология. – М: Аспект Пресс, 1999.
2. Сартан Г.Н. Тренинг командообразования. – СПб.: Речь. 2005.
3. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д., Грабенко Т.М. Теория и практика командообразования. Современные технологии команд / Под ред. Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой. Спб.: Речь. 2004.
4. Социальная психология: Хрестоматия: Учебное пособие для студентов вузов / Сост. Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. — М: Аспект Пресс, 2003.
5. Майерс, Д. Социальная психология. – 7-е изд. – СПб.:Питер.
6. Почебут, Л.Г., Чикер, В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. - СПб.: Изд-во «Речь», 2002. – 298 с.
7. Психология. Словарь / Под ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. М.
8. Семечкин, Н.И. Социальная психология: 2 часть. Владивосток: Издательство Дальневосточного университета, 2003.

Составитель: Левина Людмила Михайловна

ДИНАМИКА И СТРУКТУРА ГРУППЫ МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Подписано в печать 25.04.2016. Бумага офсетная. Формат 60х84 1/16

Усл.печ. л. -. Уч-изд. 13л. -. Тираж 100 экз. Заказ №. 2

Отпечатано с готового оригинал-макета на RISO в
ГАУ «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной
помощи».

664022, г. Иркутск, ул. Пискунова, 42.

Телефон: (3952) 700037, Факс: (3952) 700940

Эл.почта: ogoucpmss@mail.ru