

**Из опыта работы
педагога – психолога ГБПОУ РО «РКВТ» Левченко Н.В.
по формированию органов самоуправления в группе, выявлению лидеров
социальным педагогам, классным руководителям, кураторам групп
разработаны следующие**

РЕКОМЕНДАЦИИ:

Поставленная задача по формированию органов самоуправления требует знания основных механизмов взаимовлияния личности и группы.

Основные закономерности:

Структура механизмов воздействия лидеров на массу зависят от свойств последователей. Лидер находится в сильнейшей зависимости от коллектива. Группа, имея образ лидера – *модель*, требует от реального лидера, с одной стороны, соответствия ей, а с другой, - от лидера требуется способность выражать интересы группы. Только при соблюдении этого условия последователи не просто идут за своим лидером, но и желают идти за ним.

Значение лидера не исчерпывается лишь формированием новых групп. Он также выполняет важную задачу поддержания сплоченности в уже существующей группе.

Лидер – это такой человек, который по отношению к группе может рассматриваться как ее зеркало. Им может быть только тот, кто несет в себе черты, приветствуемые и ожидаемые именно в данной группе. Поэтому «пересаживание» лидера в другую группу или назначение его сверху малоэффективно.

Общее лидерство в группе складывается из компонентов: эмоционального, делового, информационного.

«Эмоциональный» лидер («сердце» группы) – это лидер, к которому каждый может обратиться за сочувствием.

С «деловым» лидером («руки» группы) хорошо работается, он может организовать любое дело.

К «информационному» лидеру («мозг» группы) все обращаются с вопросами, т.к. он может объяснить и помочь найти нужную информацию.

Наилучшим будет лидер, сочетающий все три компонента, но такой универсальный лидер – редкость.

Чаще всего встречается сочетание: «эмоционального» и «делового», «информационного» и «делового».

В зависимости от преобладающих функций выделяют следующие типы лидеров:

1. *Лидер – творец*. Привлекает к себе прежде всего способностью видеть новое, братья за решение проблем, которые могут показаться

- неразрешимыми. Не командует, а лишь приглашает к обсуждению. Может поставить задачу так, что она привлечет других.
2. *Лидер – боец.* Волевой, уверенный в своих силах. Первым идет навстречу опасности или неизвестности, без колебания вступает в борьбу. Готов отстаивать то, во что верит, не склонен к уступкам.
 3. *Лидер – дипломат.* Он опирается на превосходное знание ситуации, знает на кого и как можно повлиять. Предпочитает доверительную встречу в кругу единомышленников.
 4. *Лидер – утешитель.* К нему тянутся потому, что он готов поддержать в трудную минуту. Уважает людей, относится к ним доброжелательно. Вежлив, предупредителен, способен к сопереживанию.

Конкретные психологические приемы, помогающие, с одной стороны, формированию команды, с другой, выявлению лидеров.

Психологический практикум «Формирование команды».

Цель: определить свое место в команде, научиться понимать других членов команды, а также эффективно работать в группе.

Программа практикума.

Упражнение на разогрев группы:

1. «Ком» имен.
2. Поздороваться разными способами.
3. Игра в ассоциации.

Упражнения на представления своего места в команде:

1. Групповая скульптура.
2. Солнечная система.
3. Идеальный человек.

Упражнения на организацию групповой деятельности:

1. Организуй свое дело.
2. Эффективная команда.

Упражнения на рефлексию своей роли в группе:

1. Игра «Блиц – социометрия».
2. Тест «Групповые роли».

Содержание упражнений.

Упражнение «Ком» имен. Группе предлагается встать в круг и, начиная с ведущего, назвать свое имя. Причем каждый следующий участник называет сначала тех, кто представился, и в конце свое имя.

Если участники хорошо знают друг друга, то можно связать имя с характерной чертой человека, н-р, независимая Надежда, мудрый Михаил и т.д.

Упражнение «Поздороваться разными способами». Группа хаотично передвигается по комнате. Участникам предлагается, как можно с большим количеством человек поздороваться. Н-р, как европейцы (пожатием руки), как японцы (кланяясь друг другу) и т.д. Посчитать количество участников, с кем удалось поздороваться и выбрать самого активного.

Упражнение «Игра в ассоциации». Группе предлагается встать в круг. Ведущий задает ассоциацию, н-р, «ваша группа как солнечная система» и кидает мяч одному из участников. Он должен продолжить ассоциацию, н-р, «солнечная система теплая» и т.д. Интересно проследить, как будет меняться представление о первоначально заданном понятии «наша группа» в течение игры.

Упражнение «Групповая скульптура». Группа вся целиком строит из себя транспортное средство, н-р, автомобиль. Каждый по очереди выходит на середину и называет какую деталь авто он представляет, затем пристраивается к уже существующим деталям. Может получиться без колес и с тремя рулями. Далее предлагается попробовать двигаться. После завершения обсудить, какую функцию взял на себя, какие остались невостребованными, как это проявляется в жизни группы. В зависимости от количества можно предлагать другие варианты: корабль, карета и т.д.

Упражнение «Солнечная система». Предлагается нарисовать солнечную систему, состоящую из членов команды. Можно изобразить ее в виде скульптуры. Данная игра позволяет определить сплоченность, расположенность членов группы на уровне чувств, эмоций, т.к. участники заранее не знают о цели игры. По местоположению членов команды и их высказываниям можно судить о их «духовном» единстве.

Упражнение «Идеальный человек». Группе предлагается представить, что она собирает идеальный организм, н-р, человека. Кто из группы мог бы быть головой, туловищем, ногами, руками, сердцем, глазами, ртом и т. д.? Почему? Выслушиваются и анализируются ответы участников игры.

Упражнение «Организуй свое дело». Перед командой ставится задача, н-р, организация совместной деятельности для создания творческого вечера или праздника. На обсуждение – 10-15 минут. Необходимо придумать название, цель, программу, распределить роли, будет ли данное мероприятие традицией. В процессе обсуждения необходимо, чтобы каждый высказал свое мнение о поставленной перед ним задаче. В результате происходит распределение ролей, так же определяется лидер, который и выбирает самое рациональное решение и рассказывает о разработанной группой программе.

Упражнение «Эффективная команда». Группе предлагается ответить на вопросы и заполнить таблицу.

Какую команду можно назвать эффективной	Над чем необходимо работать вашей команде, чтобы стать эффективной	Над какими качествами своего характера вам лично необходимо работать

Игра «Блиц – социометрия».

Участники игры располагаются по кругу, в центре которого большой лист бумаги, каждый пишет напротив себя свое имя. Ведущий дает одному из участников два маркера – черный и красный, и поясняет, что каждому по очереди нужно провести от своего имени только две стрелки к именам других участников – красную и черную. Красная – указывает на самого активного в группе человека, с кем чаще хочется общаться, черная, наоборот, на самого пассивного, с кем редко общаетесь. Маркеры передаются по кругу. После того как все участники нарисовали стрелки, происходит обсуждение. Анализируется разделение на микрогруппы, выявление лидеров.

В конце игры каждый участник по кругу называет положительные качества своего соседа независимо от выбранных стрелок.

Тест «Групповые роли».

Инструкция.

В каждом разделе распределите сумму в 10 баллов между утверждениями, которые, по вашему мнению, лучше всего характеризуют ваше поведение. Эти баллы могут распределиться между несколькими утверждениями, либо в редких случаях все 10 баллов можно отдать какому-то одному утверждению. Занесите баллы в предлагаемую таблицу.

1. Что, по моему мнению, я могу привнести в групповую работу:

- А. Я быстро нахожу новые возможности.
 - Б. Я могу хорошо работать со множеством людей.
 - В. У меня много новых друзей.
 - Г. Я помогаю другим людям выдвигать их идеи.
 - Д. Я способен очень эффективно работать, и мне нравится интересная работа.
 - Е. Я согласен быть непопулярным, если в итоге это приведет к хорошим результатам.
 - Ж. В привычной обстановке я работаю быстро.
3. У меня нет предубеждений, поэтому я всегда даю возможность альтернативного действия.

2. У меня есть недостатки в групповой работе, возможно, это потому, что:

- А. Я очень напряжен, пока мероприятие не продумано, не проконтролировано, не проведено.
- Б. Я даю слишком большую свободу людям, чью точку зрения я считаю обоснованной.
- В. У меня есть слабость много говорить самому.

Г. Мой собственный взгляд на вещи мешает мне немедленно разделять энтузиазм товарищей.

Д. Если мне нужно чего-то достичь, я бываю авторитарен.

Е. Мне трудно поставить себя в позицию руководителя, т.к. я боюсь разрушить атмосферу сотрудничества в группе.

Ж. Я сильно увлекаюсь собственными идеями и теряю нить происходящего в группе.

З. Мои товарищи считают, что я слишком беспокоюсь о несуществующих деталях и переживаю, что ничего не получится.

3. Когда я включен в работу с другими:

А. Я влияю на людей, не подавляя их.

Б. Я очень внимателен, так что ошибок из-за небрежности быть не может.

В. Я готов настаивать на каких-то действиях, чтобы не потерять время и не упустить из виду главную цель.

Г. У меня всегда есть оригинальные идеи.

Д. Я всегда готов поддержать хорошее предложение в общих интересах.

Е. Я очень внимательно отношусь к новым идеям и предложениям.

Ж. Окружающим нравится моя холодная рассудительность.

З. Мне можно доверить проследить, чтобы вся основная работа была выполнена.

4. В групповой работе для меня характерно, что:

А. Я очень заинтересован хорошо знать своих товарищей.

Б. Я спокойно разделяю взгляды окружающих или придерживаюсь взглядов меньшинства.

В. У меня всегда найдутся хорошие аргументы, чтобы опровергнуть ошибочные предложения.

Г. Я думаю, что смогу организовать и выполнить необходимую ранее планируемую работу.

Д. У меня есть склонность избегать очевидного, предлагая что-то неожиданное.

Е. Все, что я делаю, я стараюсь довести до совершенства.

Ж. Я готов устанавливать контакты и вне группы.

З. Хотя меня интересуют все точки зрения, я, не колебаясь, могу принять решение собственное, если это необходимо.

5. Я получаю удовольствие от своей работы, потому что:

А. Мне нравится анализировать ситуации и искать правильный выбор.

Б. Мне нравится находить практические решения проблемы.

В. Мне нравится чувствовать, что я влияю на установление хороших взаимоотношений.

Г. Мне приятно оказывать сильное влияние при принятии решений.

Д. У меня есть возможность встречаться с людьми, которые могут предложить что-то новое.

Е. Я могу добиться согласия людей по поводу хода выполнения работы.

Ж. Мне нравится сосредоточивать собственное внимание на выполнении поставленных задач.

Обработка (интерпретация) результатов.

1. Постройте таблицу в соответствии с приведенным ниже «образцом-ключом», вписывая по каждому вопросу рядом с соответствующей буквой то количество баллов, которое вы дали этому варианту ответа в таблице ответов.
2. Найдите сумму баллов по каждому из I–VIII столбцов.
3. Выделите те столбцы-роли, где набраны наибольшие суммы. Эти роли чаще всего выполняются в группе.

ТАБЛИЦА – КЛЮЧ.

Номер вопроса	Номер ролевой позиции							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	Г	Е	В	З	Ж	Б	А	Д
2	Б	Д	Ж	Г	А	Е	В	З
3	А	В	Г	Ж	З	Д	Е	Б
4	З	Б	Д	В	Г	А	Ж	Е
5	Е	Г	З	А	Б	В	Д	Ж
6	В	Ж	А	Д	Е	Б	З	Г
7	Ж	А	Е	Б	Д	З	Г	В
Сумма								

Характеристика ролей в команде.

I – председатель. Функции: впитывать все возможные мнения и принимать решения. Свойства: умеет слушать, хорошо говорит, логичный, решительный. Тип личности: спокойный, стабильный, нуждается в высокомотивированной группе.

II – формирователь. Функции: лидер, соединяет усилия членов группы в единое целое. Свойства: динамичный, решительный, напористый. Тип личности: доминирующий экстраверт (внешне ориентированный в общении), нуждается в компетентной, умелой группе.

I и II – два противоположных подхода к общему управлению группой.

III – генератор идей. Функции: источник идей. Свойства: умен, богатое воображение, креативен (креативность – способность к творчеству). Тип личности: нестандартная личность, нуждается в мотивированном окружении, которое будет воспринимать его идеи.

IV – критик. Функции: анализ и логические выводы, контроль. Свойства: аналитичность, интеллектуальность, эрудированность, «якорь группы», возвращает к реальности; тип личности: рассудительный, волевой, нуждается в постоянном притоке информации и новых идей.

V – организатор работы. Функции: преобразование идей в конкретные задания и организация их выполнения. Свойства: организатор, волевой,

решительный. Тип личности: волевой, нуждается в предложениях и идеях группы.

VI – организатор группы. Функции: способствует согласию группы, сглаживает разногласия, знает потребности, проблемы членов группы. Свойства: чувствительность, дипломатичность, доброта, коммуникабельность. Тип личности: эмпатийный (способный к сопереживанию) и коммуникативный, нуждается в постоянном контакте со всеми членами группы.

VII – исследователь ресурсов. Функции: связующее звено с внешней средой. Свойства: общительный, увлекающийся, энергичный, привлекательный. Тип личности: «напористый экстраверт», нуждается в свободе действий.

VIII – завершитель. Функции: побуждает группу все делать вовремя и до конца. Свойства: профессиональная педантичность, обязательность, ответственность. Тип личности: педантичный тип личности, нуждается в групповой ответственности, обязательности.

С целью представления полной картины о лидерских наклонностях членов группы можно предложить психогеомертическую методику экспресс-диагностики типа личности:

Инструкция: Изобразите в порядке убывания от самой понравившейся геометрической фигуры до самой не понравившейся следующие из них: квадрат, круг, треугольник, прямоугольник, зигзаг (фигуры нарисовать на доске)

Интерпретация: Стоящий на первом месте треугольник – ярко выраженная характеристика лидера (сосредотачиваются на главном, сильная потребность быть правым, и управлять положением дел, установка на победу, выигрыш, честолюбие, стремление к вершинам власти), квадрат – неутомимый труженик, потребность доводить начатое дело до конца, упорство в достижении поставленной цели, очень часто становятся отличными администраторами, исполнителями, но редко бывают хорошими распорядителями. Сочетание треугольника и квадрата – в большей степени, квадрата и треугольника – в меньшей – характеризуют лидерство (соответственно 1 и 2 места). Прямоугольник символизирует состояние перехода и изменения, наблюдаются резкие изменения в поведении, характерны любознательностью, пытливость, смелость, потребность в общении с другими людьми. Круг как никто другой подходит к категории эмоционального лидера. Он чаще всего служит тем «клеем», который скрепляет всю группу, коллектив, семью, выполняет роль стабилизатора. Круги – самые лучшие коммуникаторы, т.к. они самые лучшие слушатели. Круг – прирожденный психолог, он «болеет» за свой коллектив и пользуется авторитетом у членов группы, коллектива. Неплохое сочетание фигур, соответственно характеризующих лидерство с точки зрения описанной интерпретации: круг – треугольник, треугольник – круг, круг –

прямоугольник, прямоугольник – круг (соответственно 1 и 2 места). *Зигзаг* символизирует творчество, высоко развитую интуицию. Они не приемлют рутину, шаблон, инструкции, наделены природным остроумием.

Педагог – психолог



Н.В. Левченко