

Приемы и методы организации эффективного общения в подростково- юношеском коллективе

Тверь, 2008

Задание 1

Делимся на 4 команды, согласно времени года, в которое вы родились: **зима, весна, лето, осень**

за 15 минут составить стишок-презентацию о команде, объясняющий, почему ваше время года самое лучшее, который обязательно должен включать следующую информацию:

- **каждая строчка должна начинаться с буквы, с которой начинается один из городов участников команды;**
- **должен прозвучать совокупный возраст всех членов группы;**
- **должно прозвучать название самого оригинального хобби в группе.**

Задание 2

На листе бумаги каждый из участников группы перечисляет **5 качеств**:

- зима – «трудная» группа
- весна – «трудный» подросток
- лето – «легкая» группа
- осень – «легкий» подросток

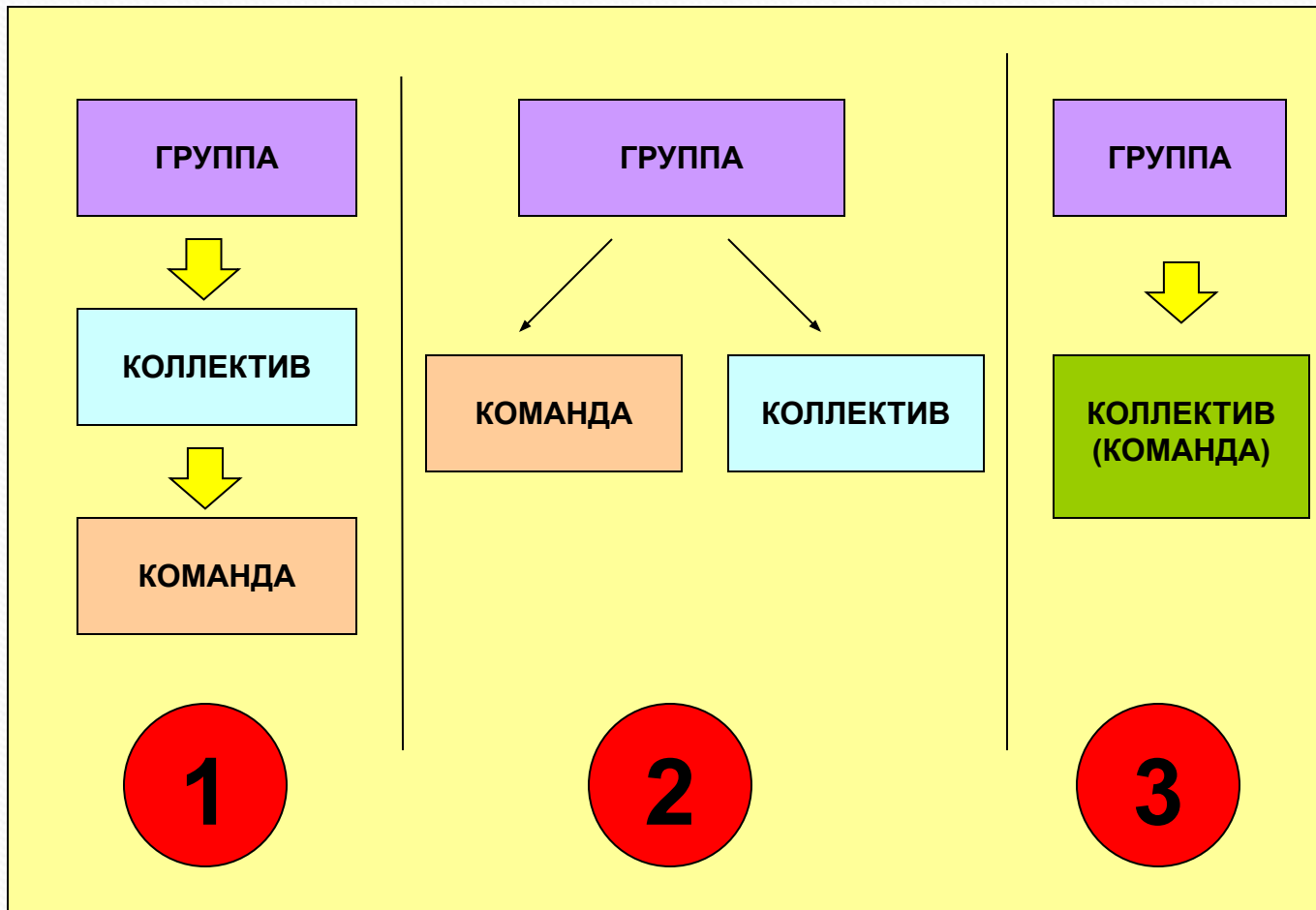
Затем группа зачитывает свои списки и составляет совокупный групповой рейтинг получившихся качеств.

Необходимо вынести итог на флип-чарт и дать объяснение полученным результатам.

Чтобы понять, почему группы бывают эффективными и «легкими», и как сделать общение более эффективным, необходимо дать ответ на 3 вопроса:

- **Кто?** (кто участники, какие они?)
- **Зачем?** (зачем они пришли, какова их мотивация?)
- **Как?** (как происходит групповая динамика на данном этапе ее развития?)

ГРУППА, КОЛЛЕКТИВ, КОМАНДА



Какая схема отражает более точное соотношение данных понятий?

Выскажите и обоснуйте свое мнение.

Если ни одна из схем не соответствует вашим представлениям, предложите собственную.

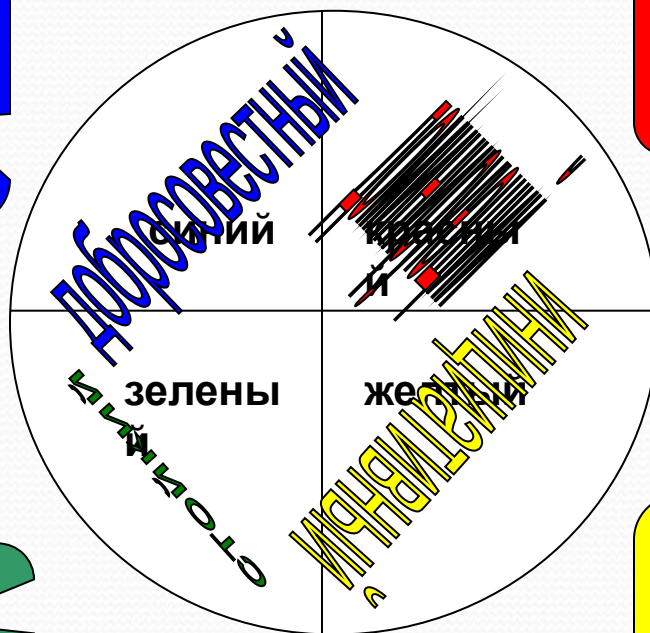
1 - Кто?

В целом людей можно разделить на четыре основных типа.

- **Красный** — целеустремленный. Таких людей интересуют, прежде всего, цель и конечный результат. Они обладают волевым характером, настойчивы, напористы. Быстро принимают решения и не любят тратить время впустую.
- **Желтый** — эмоциональный. Люди, относящиеся к этому типу, эмоциональны и открыты. Они бывают оригинальны и ценят “творческую жилку”. “Внутренние мотивы”, характерные для такого человека, — “получение признания” и “комфорт”.
- **Зеленый** — уравновешенный. Их основные качества — заботливость, внимание и терпение. Они отличные слушатели, хорошо понимают проблемы других людей, ценят теплые дружеские отношения. Прежде чем принять окончательное решение, они взвешивают все “за” и “против”.
- **Синий** — аналитик. Люди, принадлежащие к этому типу, отличаются логическим складом ума и любят проверять факты. Они заинтересованы в предоставлении максимально полной информации, их привлекают конкретные детали и точные показатели. В общении с другими они держатся несколько отстраненно, на определенной дистанции.

Какой Ваш «цветовой тип»?

Точность,
склонность к
анализу,
критичность,
наблюдательность,
замкнутость



Авторитарность,
предприимчивость,
целенаправленность,
деловитость

Твердость,
убежденность,
уверенность,
восприимчивость,
надежность

Открытость,
общительность,
интеллигентность,
способность очаровывать,
креативность

ЗАДАНИЕ 3.

ИМЯ	ЦВЕТ	В ВОСПРОИЗВЕДЕНИИ	В ОБЪЯСНЕНИИ
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			

Задание 4. Заполните таблицу

	Красный	Желтый	Зеленый	Синий
Каким видит меня это цветовой тип?				
Какие плюсы в нашем взаимодействии?				
Какие минусы в нашем взаимодействии?				
Какие рекомендации по эффективному взаимодействию можно дать?				

Роль – «Набор определенных поведенческих правил, соответствующих конкретному учреждению или конкретной должности. Отдельная личность может влиять на характер исполнения роли, но не на ее содержание»

РОЛЬ	СОДЕРЖАНИЕ	«ЦВЕТ»
ИДЕЯ	Конструктор-идеолог Конструктор-практик Прогнозист	
РЕАЛИЗАЦИЯ	Специалист	
КООРДИНАЦИЯ	Лидер Менеджер Организатор Учитель Тренер Консультант Вербовщик Рекламный агент Агитатор	
ОБЕСПЕЧЕНИЕ	Финансист Ассистент Групповой арбитр	
СОХРАНЕНИЕ	Контролер Консерватор	

Лидер: формальный / неформальный
Почему иногда одно с другим не совпадает?

Лидерство: ситуативное / регулярное
В чем разница? Какое эффективнее?

Ориентация лидера: на задачу / на отношения
Кто будет успешнее?

Стили лидерства в организации:

Показатель	Авторитарный	Демократический	либеральный
Результативность	высокая	Средняя-низкая	Высокая-низкая
Психологический климат	неудовлетворительный	хороший	Хороший-плохой
Текучесть в коллективе	высокая	низкая	низкая

стиль	плюсы	минусы
Авторитарный	Быстро решаются задачи Быстро гасятся конфликты Ответственность концентрируемы и устанавливаема	Нет возможности для творчества, инициативы
Демократический	Много времени уделяется человеку, поддержанию отношений в коллективе, сохранению благоприятного климата	Решению задач уделяется второстепенное место по сравнению с сохранением отношений Для решения вопросов требуется много времени Сложно установить ответственных
либеральный	Комфортные условия работы Свобода творчества	Требует высокого уровня ответственности, самосознания

УПРАВЛЕНИЕ ЛИДЕРСТВОМ В ОРГАНИЗАЦИИ:

- 1) **выявление лидеров** - выявление лиц с прирожденными и (или) сформировавшимися лидерскими качествами и их привлечение для занятия руководящих позиций, постов
- 2) **развитие лидерства** - целенаправленное формирование и углубление соответствующих качеств и навыков.
 - • выработка личной мотивированности;
 - • развитие индивидуальных интеллектуальных и нравственных лидерских качеств;
 - • обеспечение социальной компетентности лидера и его доброжелательности в отношениях с членами группы
 - • приобретение умения и навыков быстро и правильно оценивать ситуацию знать и учитывать особенности, интересы, запросы и ожидания всех членов группы.
- 3) **учет интересов группы и неформальное лидерство** - тесная увязка и интеграция индивидуальных целей и интересов членов группы с организационными целями, реализация потребностей, представительство и защита интересов как отдельных членов группы, так и коллектива в целом.
- 4) **сочетание в деятельности руководителя формального и неформального лидерства.**
- 5) **интеграция лидеров и устранение деструктивного лидерства.**

Пирамида А.Маслоу



Конфликты

КТО?

ЧТО?

ПОЧЕМУ?

Элементы конфликта

Субъекты конфликта – участники конфликта

- *Оппоненты*
- *Заинтересованные стороны*
- *Вовлеченные стороны*

Объекты конфликта - неравный (дефицитный) ресурс, который приобретает свойство неделимости либо как физический объект, либо в результате притязаний участников конфликта

Предмет конфликта - объективно существующая или воображаемая проблема, служащая причиной разногласия между сторонами



Конфликт – естественное явление в человеческих отношениях, является частью групповой динамики и может использоваться как инструмент группового развития !!!!

Формы завершения конфликтов

(**Завершение конфликта** - окончание конфликта по любым причинам)

Формы

Разрешение - это совместная деятельность участников конфликта, направленная на прекращение противодействия и решение проблемы, которая привела к столкновению.

Урегулирование - в устранении противоречия между оппонентами принимает участие третья сторона

Затухание - временное прекращение противодействия при сохранении основных признаков конфликта: противоречий и напряженных отношений

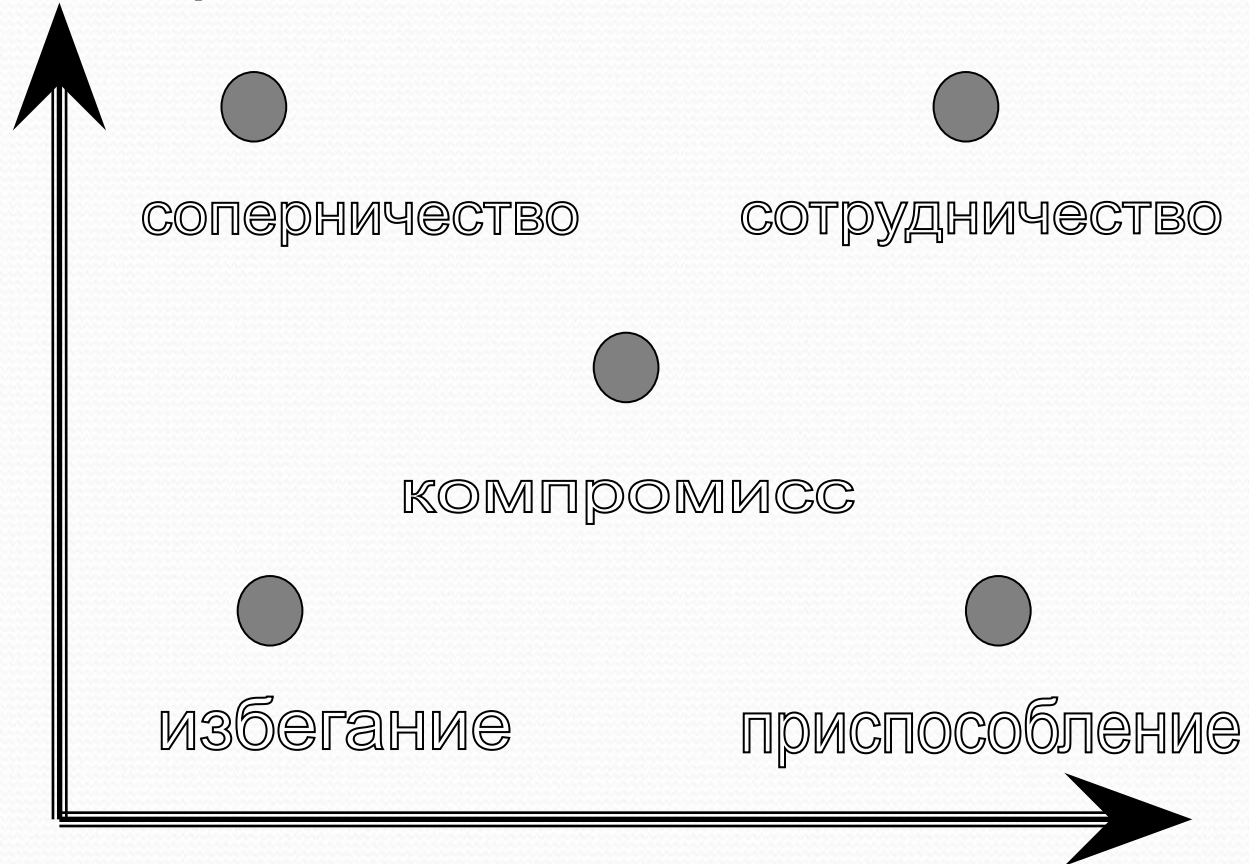
Устранение - воздействие на конфликт, в результате которого ликвидируются основные его структурные элементы

Перерастание в другой конфликт - в отношениях сторон возникает новое, более значимое противоречие и происходит смена объекта конфликта



Стратегии поведения в конфликте

ориентация на оппонента



ориентация на себя

Групповая динамика


Первая стадия развития группы - "притирка". На этой стадии члены группы присматриваются друг к другу. Определяется степень личной заинтересованности в том, чтобы работать в этой группе. Личные чувства и переживания маскируются или скрываются. Искреннего и заинтересованного обсуждения целей и методов работы практически нет. Члены группы не интересуются своими коллегами, почти не слушают друг друга. Творческая и воодушевляющая коллективная работа фактически отсутствует.

Вторая стадия - "ближний бой". Это период борьбы и переворотов. Период, когда оценивается вклад лидера, когда образуются кланы и группировки, а разногласия выражаются более открыто. На этом этапе личные взаимоотношения приобретают все большее значение. Сильные и слабые стороны отдельных членов группы все более отчетливо выявляются. Иногда происходит силовая борьба за лидерство. Группа начинает обсуждать способы достижения согласия, стремится наладить эффективные взаимоотношения.

Третья стадия - "экспериментирование". На этой стадии члены группы осознают свой потенциал, который в целом возрастает. Все более актуальной становится проблема эффективного использования способностей и ресурсов группы. Возникает интерес к тому, как можно работать лучше. Методы работы пересматриваются. Появляется желание экспериментировать. Принимаются меры к реальному повышению эффективности работы группы.

Четвертая стадия - "эффективность". Группа приобретает опыт успешного решения проблем и использования ресурсов. Работники переживают чувство гордости за свою принадлежность к команде-победительнице". Возникающие проблемы исследуются реалистически и решаются творчески. Управленческие функции могут плавно делегироваться то одному, то другому члену группы в зависимости от конкретной задачи.

Пятая стадия - "зрелость". На этой стадии группа функционирует как коллектив, сплоченный вокруг хорошо осознаваемых всеми реальными общими целями, в которые конвергированы (сведены) цели индивидуальные. Действуют прочные связи между членами группы. Людей оценивают по достоинствам, а не по их претензиям. Отношения носят неформальный, психологически комфортный характер. Личные разногласия разрешаются без отрицательных эмоций и психологического напряжения. Группа демонстрирует отличные результаты и устанавливает высокие стандарты своих достижений. Расширяется делегирование полномочий, и все больше членов группы участвует в планировании и принятии решений.



**Благодарю всех
за внимание!**