

ДОДАТКИ**Додаток А****Анкета для студентів**

Просимо Вас відповісти на наведені нижче запитання. Анкета анонімна, результати будуть використані тільки в узагальненому вигляді.

1. Ваша стать:

- а) чол. б) жін.

2. Ваш вік _____

3. Спеціальність _____ Курс _____

4. Вуз _____

5. Чи плануєте Ви займати в майбутньому управлінську посаду?

- а) так б) ні в) важко відповісти.

6. Чи отримали Ви необхідну базову підготовку до керівної діяльності за період навчання у вузі?

- а) так б) ні в) важко відповісти.

7. Чи орієнтована система професійної підготовки у вашому вузі на формування у студентів навичок управлінської діяльності:

- а) так б) ні в) важко відповісти.

8. Як найчастіше Ви поводите себе в групі:

- а) беру ініціативу на себе, є лідером;
б) йду за іншими;
в) знаходжусь стороні;
г) приймаю рішення самостійно, незалежно від групи;
д) в різних ситуаціях по-різному;
інше _____

9. Чи вважаєте ви себе людиною, яка орієнтована на професійний ріст і особистісний розвиток?

10. а) так б) ні в) важко відповісти
 Ваші пропозиції та побажання.

Додаток Б

Тренінг «Лідерство»

Модуль 1. Природа лідерства. Оцінка лідерських якостей

Теоретичний компонент модулю

Природа лідерства. Поняття лідер, лідерство. Підходи до вивчення лідерства. Типологія лідерства. Види лідерів. Фактори становлення лідера. Лідерство та управління. Статус лідера. Лідери в організаціях. Лідер та керівник. Лідер та менеджер. Складові лідерства. Сучасні теорії лідерства. Успішний лідер. Основні прийоми активного керування та поведінки успішного лідера. Невербальні складові лідерської поведінки. Розвиток лідерства.

Практичний компонент модулю

Вправа 1. «Ти і твоє ім'я»

Цілі:

– розвинути самостійність, творчий підхід до завдання, лідерські навички в учасників тренінгу;

– потренуватися в самооцінці та самопрезентації.

Ресурси: дошка. / фліп-чарт, маркери, папір і ручка для кожного гравця.

Тривалість : 15–30 хвилин.

Хід вправи

Покладіть перед собою аркуш паперу і напишіть на ньому по вертикалі ваше ім'я. Зосередьтеся! У вас є 5 хвилин, щоб написати проти кожної букви якість свого характеру, яку ви в собі знаєте і цінуєте.

Вправа 2. «Коло і я»

Цілі:

–дати можливість учасникам тренінгу проявити лідерські якості;

–навчити вмінню розпізнати характер ситуації, діяти адекватно існуючим умовам;

–потренуватися в здатності переконувати як в навичці, необхідній для лідера;

–вивчити вплив суперництва на групову взаємодію.

Розмір групи: оптимальна кількість учасників 8–15 осіб.

Ресурси: не потрібні.

Тривалість : 20 хвилин.

Хід вправи

Для цієї вправи потрібно сміливець-доброволець, готовий перший вступити в гру.

Учасники утворюють тісне коло, який буде всіляко перешкоджати попаданню в нього нашого героя.

Йому дається всього три хвилини, щоб силою переконання (умовляннями, погрозами, обіцянками), спритністю (пірнути, прослизнути, прорватися тощо), хитрістю (обіцянки, компліменти), щирістю переконати коло і окремих його представників впустити його в центр.

Наш герой відходить від кола на два-три метри. Всі учасники стоять до нього спинами, утворивши коло, взявшись за руки ...

Завершення: обговорення вправи.

В кінці вправи обов'язково обговорюємо стратегію поведінки гравців. Як вони поводитися тут, а як – у звичайних життєвих умовах? Чи є різниця між змодельованою і реальною поведінкою? Якщо так / ні, то чому?

Вправи-техніки

Техніка «Досвідчений вовк»

Цілі:

– розвинути вміння учасників концентруватися на собі, своїх переживаннях та відчуттях;

– розвинути схильність до аналізу і рефлексії;

- розвиток впевненості, сміливості, самостійності, цілеспрямованості, наполегливості, адекватної агресивності як в навичках, необхідних для лідера;

- потренувати вміння ставити мету і досягати її;

- розвивати творчий підхід до завдання, лідерські навички в учасників тренінгу.

Ресурси: записи ритмічної, енергійної музики, що створює позитивний емоційний фон.

Тривалість: 5–15 хвилин.

Хід вправи

Закрийте очі і уявіть, що ви плавно занурюєтеся в сон. Сутінки ... Ви розчиняєтеся в темряві.

Але ось далеко-далеко попереду з'явилося світло. Воно стає все яскравішим. Ви потрапляєте в зону світла в безкрайньому дикого степу. Ви озираетесь по сторонах, подібно до дикого звіра. Ви потужний і досвідчений хижак. Ви – вовк. Ви відчуваєте свої потужні лапи, сильні ікла, гнучке тіло. Ви господар цього степу, ви несетеся швидше вітру і радієте своїй силі.

Але раптом ви помічаєте за собою погоню. Вас переслідують три великих, сильних вовка. Сама смерть наступає вам на п'яти. Вам не втекти від погоні. І ви повертаєтеся обличчям до своїх ворогів, ваш відчай переходить в киплячу злість, в лють, ви відчуваєте потужний приплив енергії.

Ви накидаєтеся на першого вовка і перегризаєте йому горло. І тут же боретеся з другим вовком. Але самий потужний третій вовк встигає впитися іклами вам в бік. Вас заповнюють гострий біль, злість і відчай. Страх переходить у лють і, зібравши воєдино всі свої сили, ви отримуєте перемогу над ворогом. На степ вже спустилася ніч, і місяць уповні заливає все навколо своїм світлом. Ваше тіло і душа поступово наповнюються

впевненістю і силою. Ви виявилися сильнішими трьох найсильніших вовків в цій безкрайнього степу!

Завершення: обговорення вправи.

Техніка «Візуалізація мети»

Цілі:

- розвинути вміння учасників концентруватися на собі, своїх переживаннях та відчуттях;
- розвинути схильність до аналізу і рефлексії;
- розвиток впевненості, сміливості, самостійності, цілеспрямованості, наполегливості як в навичках, необхідних для лідера;
- потренувати вміння ставити мету і досягати її;
- розвивати творчий підхід до завдання, лідерські навички в учасників тренінгу.

Ресурси: записи ритмічної, енергійної музики, що створює позитивний емоційний фон.

Тривалість: 5–15 хвилин.

Хід вправи

Уявіть свою мету у вигляді мішені. Випускаючи стрілу з лука, злийтеся з нею воедино, уявіть, що ви і є ця стріла. Спрямовуйте її подумки в саме «яблучко».

А тепер подумки уявіть собі те, що ви хочете отримати в результаті досягнення мети. Детально, шліфуючи найдрібніші деталі. Визначте час досягнення мети, способи і так далі.

Знову уявіть свою мету у вигляді мішені. Що ви бачите на мішені? Що ви відчуваєте в цей момент? Що чуєте? Виділіть невербальні сигнали.

Приберіть всі проміжні етапи досягнення мети.

Злийтеся з досягнутою метою і подивіться назад: а чи потрібно було прагнути до її досягнення? Своє чи бажання ви реалізували? Що ви виграли? Що програли?

Якщо ви задоволені результатом, то переходьте до дії.

Оцініть свій потенціал. Зберіть необхідну інформацію, обробіть її. Визначте конкретні етапи досягнення мети. І вперед!

Завершення: обговорення вправи.

Втім, варто звернути увагу і на деякі суттєві моменти, що перешкоджають досягненню мети. Як тільки почнете спотикатися, вам це дуже допоможе. Отже, що заважає реальному досягненню поставленої мети:

- боязнь розширити межі своєї мрії?
- страх перед провалом. Чужий негативний досвід в якомусь подібному заході?
- робота, організована за шаблоном, з використанням стереотипних уявлень про методи досягнення мети?
- дискомфорт при погляді на попередні або проміжні результати?
- мета не є пріоритетною? Втрата концентрації уваги та зусиль на досягненні мети?
- вибір чиєїсь чужої мети, а не власної, підпадання під вплив інших?
- небажання вчасно звернутися за допомогою?

Вправа Групова дискусія «Канали влади»

Цілі:

- формування умінь, знань та навиків керівника в організації роботи підлеглих, канали влади;
- ознайомитись із особливостями комунікації по каналам влади лідера;
- виробити мотиви учасників щодо формування лідерських якостей;
- ознайомлення із поведінкою лідера.

Розмір групи: оптимальна кількість учасників 8–15 осіб.

Ресурси: бланки з описом каналів влади (робочий зошит)

Тривалість: 30 хвилин.

Хід роботи

Визначте які уміння, навички, якості необхідні для того, щоб керувати людьми та досягати результатів у роботі? Заповніть таблицю.

<i>Знання</i>	<i>Навички</i>	<i>Якості</i>

Тепер проранжуйте по мірі значимості для вас визначення; визначте, якими каналами влади ви користуєтесь у житті.

– **Влада впливу.** Взаємодія керівника з іншими впливовими людьми компанії, групи, колективу дає йому опосередковану силу влади. Підлеглі, спілкуючись із таким керівником, відчують не лише його власну функцію, але й силу впливових людей (чи компаній), котрі стоять за ним. Через це влада посилюється (синергічний ефект).

– **Влада компетенції.** Керівник, якщо він професійно підготовлений, має право виступати експертом із багатьох виробничих проблем. Підлеглі сприймають це як владний феномен.

– **Влада інформації.** Виконавці постійно мають потребу в інформації. Керівник (лідер) регулює її доступ. Вияв влади – яка інформація, така і поведінка людей.

– **Влада керівного положення.** Чим вища посада, тим вищий ступінь впливу на людей.

– **Влада авторитета.** Керівник, що користується у підлеглих авторитетом, реалізує владний вплив на них без демонстрації своїх владних уповноважень.

– **Влада нагородження.** Люди легко слухаються того, хто має право та можливість нагороджувати та милувати. Усі хочуть більше отримувати, просуватись по службі, тощо. Людина, здатна впливати на такі цінності, користується великим авторитетом.

– Влада примусу. Спонування людей до діяльності попри їхньому бажанню. У якості інструментів такого спонування є зауваження, догани, штрафи, звільнення.

Які уміння, знання та навички керівника (лідера) відповідають цим каналам влади? Заповніть таблицю.

<i>Канал влади</i>	<i>Визначення</i>	<i>Інструменти</i>	<i>Уміння, знання, навички керівника (лідера)</i>

Завершення: обговорення вправи.

Вправа «Лабіринт»

Цілі:

- дати можливість учасникам тренінгу проявити лідерські якості;
- обговорити і перевірити на практиці ефективність методів передачі і сприйняття інформації;
- зміцнити міжособистісні відносини в групі шляхом створення моделі, що вимагає відповідальності за партнера, уміння сконцентруватися на його проблемах, емпатії;
- опрацювати в ігровій формі можливості реакції на кризову ситуацію, поведінку в умовах невідомості.

Розмір групи: не важливий, так як кожен раз в полі знаходяться два гравці.

Ресурси: велика кімната, будь-який матеріал для позначення меж поля. Дошка / фліп-чарт для запису результатів.

Тривалість: залежно від завдань тренера і розмірів групи. В середньому одна пара проходить лабіринт за 2–3 хвилини.

Хід вправи

На підлозі позначається кольоровий клейкою стрічкою, малюється крейдою, відзначається ланцюжком з покладених стільців (або будь-яким іншим способом) маршрут. Він являє собою звивисту стежку завдовжки

чотири-шість метрів і шириною близько метра. Один з пари гравців починає гру як ведучий, другому зав'язують очі – він ведений. Його завдання – пройти по маршруту і не заплутатися в лабіринті. Ведучий дає словесні вказівки: вліво, вправо, два кроки в бік тощо. Йому не можна торкатися веденого руками і якимось, крім слів, керувати діями партнера.

Після того як ведений долає маршрут, його результат записується на дошці. Потім в парі учасники міняються ролями, і фіксується час, за який другий учасник пройшов лабіринт. Визначається загальний час пари. В кінці можна назвати пару-переможницю, ту, яка пройшла маршрут в найкоротший термін.

Отже, все розбилися на пари і готові до гри. Скажіть, ви всі впевнені у своїх силах? В надійності партнерів? Чи бувало, що в стані напруги ви втрачали над собою контроль і забували найпростіші речі? Наприклад, всі знають, де ліва, права сторони? Як рухатися вперед і назад? Покажіть, будь ласка, рукою ці напрямки! Ви впевнені, що навіть у складній ситуації не переплутаєте ці поняття? Що ж, чудово! Кілька речей, на які я хотів би звернути увагу учасників:

- ведучий несе повну відповідальність за веденого. Він чітко і вчасно попереджає його про всіх можливі небезпеки і перепони;
- прохання до всіх без винятку учасникам: запам'ятайте, будь ласка, всі свої відчуття, емоції в двох ролях – ведучого і веденого;
- завдання глядачам: успіх залежить і від вас. Дотримуйтесь тиші, щоб не заважати контакту між партнерами на майданчику. Зверніть особливу увагу на те, як змінюється у людини, що проходить лабіринт, мова тіла і чому це відбувається? Хода, спина, руки розкажуть вам чимало про переживання героя. Запам'ятайте всі ці деталі до закінчення гри!

Ну, а зараз я запрошую на майданчик першу пару. Успіху вам!

Закінчилася подорож по лабіринту. Оголошуються підсумки і переможці.

Завершення: обговорення гри.

Що відчували учасники? Що бачили з боку глядачі?

Модуль 2. Структура образу лідера.

Способи позиціонування лідерських якостей

Теоретичний компонент модулю

Основні риси лідера. Харизматичні характеристики лідера. Основні лідерські якості: їх оцінка, формування та розвиток. Стилі керівництва та лідерства. Чинники формування стилів управління. Самопрезентація. PR-технології у самопрезентації.

Практичний компонент модулю

Вправа «Візитна картка»

Цілі:

- тренувати здатність до виявлення Я концепції реальної самоідентифікації лідера;
- розвивати здібності лідера;
- тренувати такі лідерські якості, як пластичність мислення та навички ефективною комунікації;
- сприяти тренуванню уміння представляти матеріал виразно і яскраво.

Ресурси: великий ватманський лист на кожного учасника; для групи

- фломастери, ножиці, клейка стрічка, фарби, клей, велика кількість друкованої продукції (рекламні проспекти, брошури, ілюстровані журнали і газети).

Тривалість : 30–45 хвилин.

Хід вправи

«Візитна картка» – серйозне завдання, яке дає можливість стимулювати здійснення самоаналізу, самоідентифікацію учасника тренінгу. Така робота є необхідним попереднім етапом для самоактуалізації – витягування з пасиву в актив поведінки всіх тих необхідних уявлень, умінь, навичок, якими володіє претендент на лідерство.

Ця вправа відмінно працює на початковій стадії тренінгу, так як вона передбачає знайомство учасників групи один з одним. Крім того, умови роботи вимагають від учасників різноманітних і недирективних контактів з членами команди.

Спочатку кожен учасник складає отриманий ним ватманський лист по вертикалі навпіл і робить в цьому місці розріз (великий настільки, щоб в отвір, що утворився можна було просунути голову). Якщо тепер ми одягнемо на себе аркуш, то побачимо, що перетворилися в живу рекламну тумбу, у якої є лицьова і тильна сторона.

На передній частині аркуша учасники тренінгу складуть індивідуальний колаж, що розповідає про особисті особливості гравця. Тут, на «грудях» потрібно підкреслити достоїнства, але не забути і про якості, які, м'яко кажучи, не радують вас. На тильній стороні ватманського аркуша («спинці») відобразимо те, до чого ви прагнете, про що мрієте, чого хотіли б досягти.

Сам колаж складається з текстів, малюнків, фотографій, які можна вирізати з наявної друкованої продукції та доповнити при необхідності малюнками і написами, зробленими від руки.

Коли робота по створенню візитної картки завершена, всі надягають на себе колажі та здійснюють променад по кімнаті. Всі гуляють, знайомляться з візитками один одного, спілкуються, задають питання.

Завершення: обговорення вправи.

Вправа «Матрьошка»

Цілі:

- розвинути в учасників навички самоаналізу;
- допомогти подолати внутрішні бар'єри, страх і невпевненість перед іншими людьми;
- дати можливість членам команди проаналізувати якості, що допомагають і заважають їм бути лідерами.

Розмір групи: оптимальна кількість учасників 10– 15 осіб.

Ресурси: велика матрешка.

Тривалість : залежно від кількості учасників і рівня саморозкриття.

Хід гри

«Матрешка» – це одна з психодраматичних технік, яка сприяє саморозкриттю і самопізнанню членів групи. Як завжди при використанні психодраматичних технік, успіх вправи багато в чому залежить від тренера. Успіх цей пов'язаний зі створенням довірливої і підтримуючої атмосфери. Учасники повинні бути зосереджені на висловлюваннях і емоціях товаришів, уникати усіляких коментарів, насмішок, реакцій, які можуть злякати відвертість, образити.

Добровольцеві, який вийшов на майданчик з числа учасників тренінгу, дається в руки матрешка і пропонується відкривати її, добираючись до найменшої лялечки. Кожен шар позначає для учасника його сутність, так що під зовнішньою оболонкою – яким бачать його оточують – ховаються більш глибокі і таємні рівні.

Гра починається словами:

– Це я (ім'я учасника), яким мене бачать оточуючі ...

Продовження може бути таким: «Це я – такий, яким мене знають товариші по службі / друзі / сім'я / яким я є насправді».

Можна спрямувати розмову в певне русло і просити висловлюватися лише про лідерські якості, успіхи і невдачі, страхи і сподівання. А можна залишити все, як є, дати оповіданням розгортатися у відповідності з рівнем відкритості та рефлексії кожного з гравців, що виходять представляти свою матрешку.

Завершення: обговорення вправи.

Вправа «Реклама»

Цілі:

– оволодіти активним стилем спілкування і розвинути в групі відносини партнерства;

- розвинути самостійність, творчий підхід до завдання, лідерські навички в учасниках тренінгу;
- потренуватися у здатності переконувати – навичці, необхідній для лідера.

Ресурси: аркуші ватману, фарби, олівці, фломастери, шматки кольорової тканини тощо.

Тривалість: 60-90 хвилин.

Хід вправи

Це одна з дуже ефективних вправ у створенні атмосфери довіри, співпраці, спільної творчості.

Група розбивається на пари. Важливо простежити за тим, щоб разом опинилися люди, як можна менш знайомі один з одним. Ведучий пояснює завдання.

– Уявіть, що кожен з вас – член закритого елітарного клубу. Природно, що ви знайомі з усіма його учасниками, довіряєте їм, вам добре разом. Раз на рік двері клубу відкриваються для всіх. У цей день ви можете спробувати ввести в коло членів клубу своїх друзів. Для цього вам належить підготуватися і дати своєму товаришеві таку рекомендацію, щоб ні один з членів клубу не зміг проголосувати проти прийому новачка. Це нелегко, але можливо.

Як практично буде проходити прийом? Ви розбилися на пари. Кожен з учасників пари подумає кілька хвилин і розповість своєму партнеру про свої позитивні якості.

Якість це може бути будь-якою, але значущою. У свою чергу, той, хто розповів про себе вислуховує історію свого партнера про те як, що виділяє його серед інших людей і дозволяє претендувати на прийом в клуб. Після того як ви поділилися один з одним інформацією про свої позитивні якості, вам доведеться полатати голову над тим, яким чином представити перед членами клубу вашого товариша.

Відрекомендувати його ви можете будь-яким максимально ефектним способом. Наприклад:

- інтерв'ю, яке представляє героя, в теле- чи радіостудії;
- малюнок, комікс, шарж з подальшим театралізованим коментарем;
- інсценування, що представляє особисті якості кандидата;
- коментар спортивного оглядача (якщо ваш герой робить успіхи в спорті і саме тут виявляються його людські гідності, завзятість, надійність, сила волі),
- репортаж з виставки, концерту, конкурсу (за умови, що досягнення вашого героя проявляються саме в цій сфері діяльності) тощо.

Жанр рекламного виступу не регламентований. Все, чим багата ваша фантазія, може виявитися вдалим. Подбайте лише про те, щоб обрана форма максимально відображала зміст вашого уявлення. Ще одна важлива деталь: розповідаючи про достоїнства людини, не забудьте назвати його ім'я!

Всім зрозуміло завдання? Є запитання? Пари приступили до роботи.

- Закінчуємо знайомство з партнером. Уточніть останні деталі і приступайте до підготовки своєї рекламної п'ятихвилинки. Через 20 хвилин оголошується загальні збори членів клубу для обговорення кандидатів.

Ці 20 хвилин ведучий проводить в роботі з учасниками, переходячи від пари до пари, стимулюючи роботу над рекламою. Іноді доведеться порадити, яка форма буде найбільш актуальна для розповіді про ті або інші якості, допомогти подолати ніяковість в вихвалянні поки що малознайомої людини перед іншими малознайомими людьми. Нерідко втручання і підтримка режисера потрібні навіть на більш ранньому етапі, коли учасники пари розповідають один одному про свої достоїнства. Часом можна почути від молодого «актора»: «А я не знаю, які у мене позитивні риси!» З'ясовується, що для багатьох простіше визначити, в чому вони слабкі, недосконалі, ніж назвати якості, якими людина вправі пишатися. Іноді риси характеру підміняються назвою досягнень: «Я – кращий працівник у

колективі», «У мене – перше місце в конкурсі кращого спеціаліста». У таких випадках потрібно перекласти досягнення на іншу мову: що в мені допомогло домогтися такого яскравого результату? Завзятість? Сила волі? Прагнення довести справу до кінця?

– Увага, оголошується хвилинна готовність! Прохання всім зібратися в залі клубу на церемонію представлення нових учасників!

Зараз нам належить познайомитися з новими кандидатами. Якщо рекомендація, подана вам, шановні члени клубу, здається достатньою і переконливою, прошу своїми оплесками висловити рішення про прийом в члени клубу. А тепер я запрошую на сцену першу пару учасників !

Завершення: обговорення вправи.

Після того як всі пари представили один одного, з'ясовуємо, що дала кожному робота над завданням. Відзначаємо оригінальні ідеї та вдалі виступи, дружність атмосфери і важливість підтримки.

Вправа 4. «Головний редактор»

Цілі:

- отримання досвіду використання PR-технологій та самопрезентації в реальному житті суспільства.

Ресурси: вирізки з журналів та газет з інтерв'ю та біографіями керівників великих підприємств, робочі матеріали (робочий зошит).

Тривалість: 15 хвилин.

Хід роботи

Прочитайте інтерв'ю відомих світових лідерів. Проаналізуйте текст статті: які ключові фрази та вислови, дієслова дії найчастіше зустрічаються у матеріалах вправи? Яка інформація присутня?

Матеріали для тренера

Групі видаються вирізки із газет, журналів з інтерв'ю та біографіями крупних керівників. Роблять ґрунтовний аналіз та дискутують з приводу даної теми.

Завершення: обговорення вправи.

Вправа 5. «Презентація лідерських якостей»

Цілі:

- проаналізувати свої лідерські якості та вміння;
- сформувати навик вживання лідерських дієслів;
- освоїти техніку само презентації.

Ресурси: одна копія завдання на кожного учасника, фліп-чарт, папір, маркери.

Тривалість : 60 хвилин.

Хід роботи

Крок 1: Поділ на команди.

Кожен із учасників отримує завдання, у якому запропоновано 50 лідерських дієслів. Учасникам слід написати фразу чи речення навпроти кожного із перелічених слів, демонструючи те, що вони «організували», «досліджували» у житті. Даний досвід не повинен бути орієнтованим виключно лише на професійній діяльності.

Крок 2. Виділити 5 найважливіших для Вас, як лідера та заповнити таблицю, навести факти, результати (наприклад, я організував обіди для колег, це зекономило час обідньої перерви, так колеги мають вільний час для невеликого відпочинку під час перерви)

Крок 3. Виберіть 5 дієслів, які є необхідними для вашої команди. Оцініть за 5–бальною шкалою за важливістю.

Крок 4. Групове обговорення.

Завершення: обговорення вправи.

Модуль 3. Персональний бренд лідера. Формування іміджу лідера

Теоретичний компонент модулю

Персональний бренд лідера. Загальна характеристика бренда керівника. Структура бренда. Технологія створення бренда. Імідж лідера. Імідж та образ лідера. Структура іміджу. Цільова аудиторія, її типи. Рівні комунікації при донесенні бренда. Адресати PR. Методи та форми трансляції бренда.

Практичний компонент модулю

Вправа «Чим багаті тим і раді»

Цілі:

- виявлення власних особистісних ресурсів;
- ранжування своїх особистісних ресурсів.

Ресурси: роздатковий матеріал (робочий зошит)

Тривалість : 30хвилин – гра, 10 хвилин – обговорення.

Хід роботи

Уявіть собі, що ви гуляєте по закинутому по спустошеному старому місті, раптом бачите занедбаний старий маленький магазин. Ви заходите туди і раптом розумієте, що магазин чарівний. Тут продаються особисті якості та здібності. Але за все потрібно платити. Ви віддаєте хазяїну магазину те, що вам не потрібно, в обмін на те, що вам необхідно. Він може пропонувати вам щось своє в обмін на те, що у вас є.

Крок 1. Створіть список, в якому перераховано те, що вам подобається робити, наприклад: спілкуватись із людьми, писати, продавати, заробляти гроші, керувати тощо.

Крок 2. Виберіть із переліченого те, до чого ставитесь із пристрасстю. Що для вас найважливіше, без чого ви би не змогли?

Крок 3. Визначте якості, навички, здібності (достоїнства), необхідні, щоб робити те, про що мрієте. Для кожного пункту вашого списку улюблених справ виберіть три якості. Наприклад, Люди, які мають дар переконувати, досягають успіху у торгівлі. Вміння аналізувати та бачити закономірності у хаосі – безцінне для журналіста та дослідника.

Крок 4. Визначте що вам не подобається робити чи до чого ви байдужі. Визначте якості, навички та здібності, які потрібні для цього. Це ваша валюта. Це те, з чим не шкода розлучатись. Віддайте це продавцю, в обмін на потрібне вам. Але зважайте: продавець може торгуватись, ви повинні домовитись із ним.

Завершення: обговорення вправи.

Вправа «Скарб»

Цілі:

– усвідомлення та позиціонування своєї унікальності.

Ресурси : роздатковий матеріал (робочий зошит).

Тривалість: 20хвилин.

Хід роботи

Ви виходите із магазину і йдете по старому місту далі. Раптом бачите саяво, що виходить знизу з-під землі. На вулиці порожньо, нікого немає. Ви починаєте копати і знаходите старий сундук, у ньому певний предмет. Це ваш скарб – найцінніше, що можна уявити.

Тепер розкажіть від імені знайденого скарбу, хто ви і що будете робити тепер, коли вас викопали? Як допоможете своєму хазяїну досягнути великого успіху?

Крок 1. Зі списку достоїнств виберіть два чи три найважливіших, спробуйте їх поєднати і подивіться, що вийде в результаті поєднання будь-яких двох із них. Якщо є протиріччя, це добре.

Крок 2. Яку користь ваші унікальні здібності можуть принести у цій справі?

Крок 3. Який внесок ви можете привнести у розвиток своєї компанії (бізнесу)?

Завершення: обговорення вправи.

Вправа «Рекламний ролик»

Цілі:

– навчитись формувати та презентувати свій імідж.

Ресурси: роздатковий матеріал (робочий зошит).

Тривалість: 60хвилин.

Хід роботи

Ваша компанія неочікувано отримала велике замовлення (держфінансування) по проектуванню абсолютно нового економічного двигуна. З'явилися нові вакансії топ-менеджерів. Ви – керівник

департаменту інноваційних рішень. Звільнилось місце віце-президента. Складіть карту свого іміджу для участі у тендері на пост віце-президента, з місячним доходом 50000\$.

Крок 1. Сплануйте сценарій вашого ролика, давши відповідь на запитання. Запишіть сценарій.

Запитання для створення сценарію рекламного ролика:

П'ять ваших сильних управлінських якостей? П'ять ваших найзначніших досягнень як керівника?

Особливості вашої особистості, які ви вважаєте, роблять вас успішним керівником?

У якій ще сфері діяльності ви могли би працювати керівником? Наука? Мистецтво? Література? Банківська справа? Силові структури?

Які у вас є дипломи, нагороди?

Які у вас життєві цілі?

Які докази вашої попередньої успішної діяльності ви могли би сформулювати у графіки, розрахунки, схеми?

Як ви могли би за три хвилини реально продемонструвати свої можливості керівника?

Які ваші умови та запити?

Крок 2. Презентуйте свій сценарій рекламного ролика у трійці.

Крок 3. Оберіть найбільш цікавий варіант або створіть комплексний сценарій.

Крок 4. Презентуйте сценарій рекламного ролика вашої команди усім учасникам тренінгу.

Завершення: обговорення вправи.

Модуль 4. Психологічні засади ефективної комунікації лідера Формування ефективної партнерської взаємодії

Теоретичний компонент модулю

Поняття комунікації. Природа і структура комунікації. Чинники ефективної комунікації. Формування комунікативної компетентності. Стель

і стратегія міжособистісної комунікації. Комунікативна культура. Ознаки і причини неуспішної комунікації. Методи активного слухання. Ділове спілкування. Правила побудови ефективних комунікацій (організація та проведення ділових бесід, переговорів, нарад). Психологічні особливості публічного виступу.

Поняття партнерської взаємодії. Модель команди організації: ознаки, рольова структура, функції лідера, принципи взаємодії, умови формування команди, особливості діяльності різних видів команд. Загальногрупова стратегія ухвалення рішення. Психологічна структура групи. Лідерство і влада в групі. Стратегії поведінки в конфлікті. Техніки посередництва в конфліктній взаємодії сторін.

Практичний компонент модулю

Вправа «Ведучий дискусії»

Цілі:

- оволодіти активним стилем спілкування і розвинути в групі відносини партнерства;
- потренуватися у визначенні чітких цілей діяльності;
- удосконалювати лідерські вміння керувати групою;
- поуправлятися у риториці – науці переконувати.

Ресурси: фліп-чарт і маркери для запису обговорення, записки із зазначенням прихованих ролей: «Ведучий дискусії», «Сперечальник», «Скептик», «Однодумець», «Філософ», «Дипломат», «Альтернативний лідер», «Байдужий» .

Тривалість : 30-45 хвилин.

Хід гри

Керувати зібранням, обговоренням, дискусією – особливе мистецтво.

Від керівника в цій ролі потрібно чимало умінь:

- бути доброзичливим і тактовним по відношенню до аудиторії;
- володіти аудиторією, увагою слухачів;

- обмежувати активність крикунів, залучати до обговорення пасивних;
- чітко формулювати запитання і вміло резюмувати етапи обговорення теми.

У цій рольовій грі учасники групи зможуть перевірити на практиці свої вміння та навички ведення публічної дискусії. Спочатку групі роздаються записки. Розгортаючи їх так, щоб ніхто не бачив написаного, кожен з учасників тренінгу зрозуміє, яку роль йому належить зіграти в майбутній дискусії. Потім визначається тема, яка по-справжньому цікавить усіх присутніх. Після короткого обговорення, пов'язаного з визначенням теми дискусії, ухвалений більшістю варіант записується на дошці або фліп-чарті. Тільки тепер ведучий тренінгу просить ведучого дискусії виявити себе. Вся повнота влади з цієї хвилини переходить до того, хто у своїй записці виявив роль ведучого дискусії.

Оголошується трихвилинна перерва, необхідна для підготовки кімнати, розстановки стільців; для того щоб всі гравці зібралися з думками і з приводу обраної для обговорення теми, і в зв'язку з отриманою роллю.

Дискусія триває зазвичай 10-15 хвилин. Потім група переходить до обговорення гри.

Завершення: обговорення вправи.

Вправа «Без командира»

Цілі:

- вивчити співробітництво як альтернативу конфлікту в груповій діяльності;
- вивчити переваги і недоліки колективної відповідальності;
- розвинути вміння і готовність приймати відповідальність на себе, відпрацювати уміння продуктивно діяти в умовах невизначеності.

Розмір групи: оптимальна кількість учасників – до 20 осіб.

Ресурси: не потрібні.

Тривалість: близько 20 хвилин.

Хід гри

– Нерідко нам доводиться зустрічатися з людьми, які, здається, тільки того й чекають, щоб ними керували. Їх хтось зобов'язаний організовувати, направляти, так як проявити власну ініціативу (і потім відповідати за свої рішення і вчинки) люди подібного типу бояться.

Є й інший тип – невгамовні лідери. Ці завжди знають, хто і що повинен зробити. Без їхнього втручання і турботи світ неодмінно загине!

Зрозуміло, що і ми з вами належимо або до того, кого «ведуть», або до лідерів, або до якоїсь змішаної – між тим і іншим типом – групи.

У завданні, яке ви спробуєте зараз виконати, важко доведеться і явним активістам, і крайнім пасивістам, тому що ніхто і ніким не керуватиме. Абсолютно! Весь сенс вправи в тому, що при виконанні тієї або іншої задачі кожен з учасників зможе розраховувати виключно на свою кмітливість, ініціативу, на свої сили. Успіх кожного стане запорукою загального успіху.

Отже, з цієї хвилини кожен відповідає тільки за себе! Слухаємо завдання і намагаємося якомога краще впоратися з ними. Будь-який контакт між учасниками заборонений: ні розмов, ні знаків, ні хапання за руки, ні обуреного шипіння – нічого! Працюємо мовчки, максимум – погляд у бік партнерів: вчимося розуміти один одного на телепатичному рівні!

– Прошу групу побудуватися в коло! Кожен чує завдання, аналізує його і намагається вирішити, що йому особисто належить зробити, щоб у підсумку група максимально швидко і точно встала в коло.

Дуже добре! Ви звернули увагу, що у деяких прямо руки свербіли, так хотілося ким-небудь покерувати. А чимала частина з вас стояла в повній розгубленості, не знаючи, що робити і з чого почати. Продовжимо тренувати особисту відповідальність. Збудуйте, будь ласка:

- в колону по зростанню;
- два кола;
- трикутник;

- шеренгу, в якій всі учасники шикуються по зростанню;
- шеренгу, в якій всі учасники розташовані у відповідності з кольором волосся: від найсвітліших на одному краю до найтемніших на іншому;
- живу скульптуру «Зірка», «Медуза», «Черепашка» ...

Завершення: обговорення гри.

Вправа «Лідер – це ...»

Цілі:

- оволодіти активним стилем спілкування і розвинути в групі відносини партнерства;
- потренуватися у визначенні чітких і ясних ознак лідерської поведінки, усвідомленні лідерських якостей.

Розмір групи : значення не має.

Ресурси: аркуші ватману, ножиці, клей, маркери, олівці, безліч рекламних проспектів, журналів, газет.

Тривалість : 30-45 хвилин.

Хід гри

Це завдання – відмінний «розігрів» групи перед тренінгом лідерства. Матеріали, які в ігровій формі представляють і обговорять учасники, послужать орієнтиром для всього блоку занять. Можливо, тренер і група будуть повертатися до них не раз у ході зустрічей. Тому бажано використовувати великі листи, які легше зберегти протягом тривалого терміну.

Всім гравцям надаються різноманітні канцелярські матеріали, газети, журнали, рекламні проспекти. Протягом 30–40 хвилин вони готують (поодиночі або в парах) якийсь колаж з використанням газетних заголовків, фотографій, малюнків від руки або знайдених в рекламних виданнях, журналах, газетах.

Тема роботи: «Я – лідер!» У роботі потрібно спробувати у візуальній формі представити якості, які характеризують лідера, розповісти про свої

здібності вести за собою людей, керувати ними. Поки група працює, в кімнаті звучить енергійна, ритмічна музика, яка створює робочий настрій, підтримуюча творчий настрій учасників.

Коли час на підготовку закінчено, музика стає тихішою – це знак учасникам почати прибирання робочих місць, звільнення кімнати від обрізків і сміття. У цей час тренер нумерує отримані від учасників анонімні листи і розвішує їх. Після того листи розвішені і місце звільнене для продовження роботи, починаємо «лідерський променад». Всі лідери прогулюються по кімнаті, на стінах якої закріплені скотчем рекламні постери, і роблять для себе помітки, хто є, на їхню думку, авторами побачених робіт.

Завершення: обговорення вправи.

Збираємося разом і обговорюємо побачене. Учасники зачитують свої думки про авторство робіт, розповідають, що їм здалося найбільш привабливим, яскравим в роботі товаришів.

На закінчення на дошці або фліп-чарті записуємо набір лідерських якостей.

Отже, лідер – це ...

Вправа «Харизматична особистість»

Цілі:

- оволодіти активним стилем спілкування і розвинути в групі відносини партнерства;
- потренуватися у визначенні чітких ознак харизматичної поведінки, усвідомленні лідерських якостей.

Ресурси: не потрібні.

Тривалість: 20–25 хвилин.

Хід гри

Для початку обговоримо з групою саме поняття «харизматична особистість». Після того як учасники прийдуть до рішення, що харизма – це здатність людини притягувати і утримувати увагу інших людей,

випромінювати енергію, яка сприяє прийняттю такої людини, відчуттю легкості і бажаності його присутності, приходимо до висновку, що харизматичний лідер наділений невловимим шармом, який забезпечує йому можливість впливу на людей.

Харизматична людина впевнена в собі, але несамовпевнена, вона привітна, але не «солодка» і не улеслива, спілкування з нею приємне, до слів її хочеться прислухатися.

Як хочеться бути харизматичним ! Що для цього зробити? Ну, по-перше, спробувати проаналізувати, як виглядає і як поводить себе харизматична особистість. По-друге, спробувати «налаштуватися на хвилю» харизматичного лідера, пошукати підказки в стилі її поведінки, в її жестах, міміці, манері вести розмову, триматися з іншими людьми.

Розбийтеся на групи по три-чотири людини. Перше завдання для кожної групи: поділитися своїми враженнями про зустрічі з

харизматичною особистістю. Хто вона, ця особистість? У чому проявляється її харизма? Чого б ви хотіли і могли навчитися у неї?

Через 5–10 хвилин пропонуємо групам перейти до наступного етапу роботи: вибудувати на основі розповідей живу скульптуру, яка

відображатиме зміст почутих історій. Даємо кожній групі можливість показати свою композицію іншим групам. Обговорюємо, як в безсловесній статичній композиції проявляється харизматичність особистості. Які елементи якостей характеру лідера ми можемо визначити візуально? Просимо учасників тренінгу дати яскраву і приємну назву скульптурі товаришів.

Завершення: обговорення вправи.

Вправа «Стилі лідерства»

Цілі:

– оволодіти активним стилем спілкування і розвинути в групі відносини партнерства;

- потренуватися у визначенні чітких ознак лідерської поведінки, усвідомленні лідерських якостей;
- попрактикуватися в спільній роботі над груповою задачею, аналізуючи вплив різноманітних стилів керівництва;
- продемонструвати на практиці відмінності, притаманні різним типам лідерів до вирішення завдання і виконання своїх лідерських функцій, а також впливу позиції лідера на результат групової діяльності.

Ресурси: не потрібні.

Тривалість : 30-45 хвилин.

Хід гри

По-перше, просимо учасників тренінгу сісти зручніше, зосередитися

І уявити собі, як би вони продовжили пропозицію «Коли я думаю про лідера, то я уявляю собі ...». Кого малює пам'ять? Чия особа приходить на розум? Давайте обмінємося результатами: розповімо товаришам про лідерів, образи яких ми уявили собі. Які найбільш яскраві риси цих особистостей?

Хто такий лідер? Чи вважаєте ви правильним таке визначення: «Лідер – той, хто стоїть на чолі групи, хто визначає основні напрями її діяльності і впливає на поведінку її членів?» Що б ви могли додати / змінити в запропонованому формулюванні?

Розрізняють лідерів формальних і неформальних. Хто він, ваш лідер?

Лідери можуть бути двох типів: діловий лідер (спонукає групу працювати заради досягнення цілей) і соціоемоційний (в спільній діяльності стурбований тим, як при вирішенні груповий завдання враховуються особисті і суспільні потреби членів команди). До якого із двох (або – до змішаного) типів відноситься особистість, загадати вами?

Який стиль лідерства в особистостей, про яких ви розповіли, – демократичний, авторитарний, потуральний?

Другий етап

Ділимо групу на три підгрупи, в кожній просимо обрати одного представника на роль керівника групи. Після того як вибори завершені, погоджуємося з кандидатом першої підгрупи і визначаємо для нього роль лідера, працюючого в демократичному стилі. Погоджуємося також з кандидатурою лідера другої групи. У нього стиль лідерства визначаємо як потуральний. А рішення третьої підгрупи не стверджуємо. Тренер сам призначає підгрупі лідера-автократа, схильного до авторитарного, диктаторського стилю керівництва.

Потім оголошуємо групове завдання (однакове для всіх груп учасниць): зв'язати якомога більше довгий ланцюжок з шнурків від взуття учасників підгрупи. На цю роботу групам 5 хвилин.

Завершення: обговорення вправи.

Вправа «Плутанина»

Цілі:

- оволодіти активним стилем спілкування і розвинути в групі відносини партнерства;
- потренуватися у визначенні чітких ознак лідерської поведінки, усвідомленні лідерських якостей.

Ресурси: не потрібні.

Тривалість : 10–15 хвилин.

Хід гри

Група стає в коло, всі учасники простягають руки всередину кола, а тренер з'єднує руки грають таким чином, щоб вийшла плутанина. У кожній руці гравця повинна виявитися рука іншого учасника. При цьому тренер повинен спробувати з'єднати разом якомога більше віддалених один від одного учасників. Коли плутанина створена, групі дається обмежений час, щоб розплутатися, не розчіплюючи при цьому рук і з обережністю поставившись до партнерів по грі, щоб не заподіяти їм біль непередуманими рухами і діями.

Фіналом гри буде або коло, або кілька груп гравців, послідовно з'єднаних один з одним. З досвіду відомо, що в 90% випадків завдання, якими б складними вони не здавалися на перший погляд, виконуються. Рідкісний випадок – вузол, розплутати не є можливим. В ході гри тренер веде дві ролі:

- підтримує гравців у прагненні розплутатися, нагадує про уважному ставленні один до одного, заохочує перевірку різних варіантів дії;
- прагне зберегти напругу гри, азарт змагання. Нагадує про те, що час гри обмежена, нагнітає напругу і творчий запал.

Завершення: обговорення вправи.

Вправа «Казка в трьох»

Цілі:

- розвиток партнерської взаємодії;
- сприяти розвитку спонтанності і творчих можливостей учасників тренінгу;
- поліпшити емоційний настрій учасників і допомогти їм, звільнившись від затискачів, скоротити дистанцію в спілкуванні.

Ресурси: один стілець.

Тривалість: залежно від складу групи. Кожна трійка учасників працює на майданчику в середньому 3–4 хвилини. Загальний час вправи буде залежати від кількості таких трійок.

Хід вправи

Уже з назви зрозуміло, що в завданні братимуть участь три учасники. Один з них виконує роль казкаря. Йому належить викласти одну з відомих казок, визначених ведучим. Другий учасник сідає на стілець обличчям до глядачів. Беззвучно відкриваючи рот і використовуючи міміку, він буде імітувати роль оповідача. Його руки закладені за спину, тому не беруть участь в грі. Роль «рук другого учасника» будуть виконувати руки третього гравця. Для цього він повинен встати на коліна прямо за спиною другого актора і просунути свої руки у нього під пахвами. Для глядача створюється

ілюзія, що ці жестикулюють в ході казки руки є руками сидить на стільці оповідача.

Саме ілюзія того, що казку розповідає сидить на стільці гравець голосом першого гравця і руками третього, є доказом успішності вправи. Домогтися цього можна при умінні синхронно працювати з партнерами і з театральної яскравістю користуватися невербальними засобами виразності (жестом, мімікою, інтонацією).

Завершення: обговорення вправи.

Вправа «Лото»

Цілі:

- оволодіти активним стилем спілкування і розвинути в групі відносини партнерства;
- потренуватися у визначенні чітких і зрозумілих цілей діяльності;
- створити передумови для виявлення лідерських якостей у учасників групи;
- удосконалювати лідерські вміння керувати групою.

Ресурси: 20 карток з картону або пластику розміром 20 x 20 см. На кожній – крупно число від 1 до 20.

Тривалість : 15-20 хвилин.

Хід гри

Спочатку на підлозі класу позначаємо ігрове поле – прямокутник 2x3 метри. Усередині ігрового поля в безладді розкладаємо картки вгору цифрами.

Завдання групі наступне:

- якнайшвидше наступити ногою на ВСІ картки – числа від 1 до 20 по порядку номерів;
- зробити це таким чином, щоб кожен раз в полі знаходився тільки один учасник команди.

Після того як завдання оголошено, групі дається час обдумати і обговорити тактику гри. Коли час на обговорення минув, просимо всю команду відійти на лінію старту – приблизно метрів за п'ять від ігрового поля. Тренер дає сигнал (свисток, хлопок), і лише тоді команда приступає до гри. Тренер стежить за правильністю дій і за дотриманням законів гри. По закінченні оголошується час, витрачений на виконання завдання. Як правило, після цього команда вимагає перегравання, щоб поліпшити результат. Знову даємо їй час на обговорення тактики, а потім гра починається з сигналу тренера від лінії старту.

Завершення: обговорення гри.

Вправа Груповий портрет

Цілі:

- запропонувати членам групи дати і отримати зворотній зв'язок, необхідний для ефективного і довірливого співробітництва;
- розвинути лідерські якості, вміння аналізувати інформацію про процеси, що відбуваються в групі;
- перевірити рівень відкритості учасників тренінгу та ступінь їх особистої співвіднесеності з групою.

Ресурси: відеокамера або фотоапарат, які дозволять зафіксувати груповий портрет.

Тривалість: 15-40 хвилин. Багато що залежить від готовності учасників провести серйозну та детальну індивідуальну та групову аналітичну роботу.

Хід гри

Ця методика, що носить назву «соціальний атом», дозволяє візуально відобразити ступінь контактів між членами того чи іншого формального чи неформального об'єднання. Для цього той, хто готовий бути ведучим, розставляє учасників в якусь групову фотографію, де дистанція між людьми – це метафоричне відображення взаємопритягання / відштовхування між ними.

Однак справа не закінчується відображенням «внутрішньої будови» команди. Ведучому буде необхідно надати гравцям ті пози і вирази обличчя, які, на його думку, характерні для них в період групової взаємодії.

Завдання це зовсім не просте. Воно вимагає і здібностей до аналізу, і великого творчого потенціалу, і певної особистої сміливості – не всім товаришам по групі може бути до душі відведене для них місце або запропонована ведучим поза, вираз обличчя.

Коли група вибудувана в бажану композицію, ведучий приєднується до неї, займаючи своє місце, враховуючи відповідну позу і вираз обличчя.

Добре, якщо є можливість зробити групову фотографію, не забувши відзначити, хто працював над груповим портретом. Такий документ стане в нагоді і тренеру, і групі, якщо він збережеться в архіві.

Завершення: обговорення гри.

З'ясуємо у членів групи їх ставлення до того, як вони і вся група виглядають в очах товаришів. Наскільки об'єктивна це думка? Кому вдалося, на їх думку, максимально передати процеси, що відбуваються в групі?

Вправа «Дві групи»

Цілі:

- заохотити членів групи дати і отримати зворотній зв'язок, необхідний для ефективного і довірливого співробітництва;
- розвинути лідерські якості, вміння аналізувати інформацію про процеси, що відбуваються в групі.

Ресурси: не потрібні.

Тривалість : 10-15 хвилин.

Хід гри

Це завдання допомагає учасникам тренінгу розвинути уважність і логічне мислення. Один з гравців – доброволець – виходить з кімнати. В цей час група домовляється про ознаку, по якому вона могла би розділитися на дві підгрупи. Спочатку ознака цей повинен бути тільки візуальним.

Скажімо, в одному кутку сидять люди, що носять окуляри, в іншому – ні. Або в одній групі – ті, у кого на руці є годинник, в іншій – учасники без годинника ...

Після того як поділ відбувся, в кімнату повертається гравець, якому пропонується проаналізувати «картинку» і на підставі побаченого сказати, яка ознака лягла в основу розподілу учасників.

На просунутому етапі тренінгу можна спробувати проводити поділ, ґрунтуючись на якостях характеру, спільності інтересів.

Завершення: обговорення гри.

Вправа «Особистий багаж»

Цілі:

- розвинути здібності складання психологічного портрета людини;
- оволодіти активним стилем спілкування і розвинути в групі відносини партнерства;
- допомогти членам групи розібратися в собі, подолати внутрішні бар'єри, невпевненість, скутість.

Ресурси: папір і ручки для всіх гравців.

Тривалість : 20–30 хвилин (залежно від кількості учасників).

Хід вправи

Група вже чимало часу провела разом. Ви познайомилися, дізналися один одного. Зараз ми спробуємо визначити, наскільки добре ви стали розуміти товаришів, їх особисті якості. Уявіть, що незабаром вам належить розлучитися, і кожен готує в дорогу свій рюкзак. Це його особистий багаж.

Ми будемо збирати рюкзак разом. При цьому домовимося класти в нього не речі, а особисті якості товариша. Порівну: ті, які ми в ньому полюбили, і ті, які, як нам здається, можуть йому в житті перешкодити. Що покладе в рюкзак товариша група?

Є у цієї гри ще кілька правил.

Перше: ми кладемо в рюкзак тільки ті якості, свідками прояву яких ми стали під час спільної роботи.

Друге: ми не можемо покласти в рюкзак якість характеру, за яку не проголосувала вся група. Навіть одна людина з вас володіє правом вето. Групі доведеться переконати його, інакше спірне якість так і не потрапить в багаж вашого товариша.

Примітка: для кожного учасника, якому група допомогла зібрати особистий багаж, складаємо підсумковий список, вказуємо дату і ставимо підписи членів групи. Цей лист урочисто вручаємо зібраному в дорогу гравцеві.

Завершення: обговорення гри.

Методичні матеріали для самостійної роботи слухачів

Методичні матеріали для самостійної роботи слухачів включають перелік завдань для розширення, уточнення, систематизації знань і оволодіння професійними вміннями.

Щоденник для лідера

Отже, у Вас є всі передумови, щоб бути лідером. Перш ніж приступити до досягнення своєї головної мети – стати лідером, треба грамотно спланувати послідовність дій і оцінити пріоритетність поставлених завдань. Для цього ми пропонуємо вам заповнити щоденник лідера, який стане вашим путівником на шляху до успіху.

Правила на кожен день

- Бути лідером.
- Відчувати себе лідером.
- Діяти, як лідер.
- Самовиражатися, як лідер.
- Виглядати, як лідер.
- Відзначати та аналізувати успіхи інших лідерів.
- Бачити і підтримувати лідерство в інших.

Девіз на кожен день

Понеділок: Берись за все, що ти добре знаєш, вмієш чи мрієш знати і вміти. В сміливості полягає геніальність, влада і чарівна сила.

Вівторок: Я йду вперед до своєї мети.

Середа: Навчись радіти перешкодам і використовувати їх на благо собі.

Четвер: Не помиляється той, хто нічого не робить.

П'ятниця: Успіх – це ще не крапка, поразка – це ще не кінець. Єдине, що має значення, – це мужність.

Субота: Слід так обдумувати свої задуми, щоб навіть невдача принесла вам вигоди.

Неділя: Немає нічого сильнішого, ніж ідея, час якої настав.

Цілі на тиждень

Намітьте дві конкретні цілі: одну особисту, іншу – професійну.

Кожна з них повинна бути визначеною, вимірною, досяжною, реалістичною, істинною (виражає те, чого ви дійсно хочете).

- 1.
- 2.

Намалюйте драбину успіху, на вершині якої – ваша мета.

Мета

Дія, етапи досягнення

Обробка інформації

Збір інформації

Визначте варіанти заохочення самому собі за досягнення поставлених цілей.

За особисту мету:

За професійну мету:

Визначте заходи стягнення самому собі за не досягнення цілей.

За особисту мету:

За професійну мету:

Заходи стягнення повинні стати стимулюючим фактором для вас.

Додаток В

Порівняння різних методів впливу

Метод	На що впливає	Позитиви	Негативи
<i>Методи, що використовуються при особистому спілкуванні</i>			
Використання влади, що ґрунтується на обов'язках	Поведінка в межах зони, яку підлеглий визнає законною у світлі своїх обов'язків	Швидкість; не потребує витрат ресурсів	Якщо прохання знаходиться за межами зони – воно не діє, якщо заходить надто далеко – його вважатимуть незаконним
Використання влади, заснованої на компетенції	Стосунки і поведінка в межах зони компетенції	- // -	- // -
Використання влади, заснованої на ототожненні з керівником	Стосунки і поведінка, які не суперечать ідеалам, що лежать в основі ототожнення	- // -	Обмежений впливом, що не протирічить ідеалам, які закладено при ототожненні
Використання влади, заснованої на уявленнях про залежність	Широке розмаїття видів поведінки, якою можна керувати	Швидкість та дієвість	Деяка влада підлеглого над лідером
Використання влади, заснованої на примусі	Широке розмаїття видів поведінки, якою можна керувати	Швидкість та дієвість	Можливий активний опір, дуже ризиковано
Використання переконання	Широкий діапазон стосунків і видів поведінки	Викликає внутрішню мотивацію	Вимагає багато часу, потрібен слухач
Посідання	Залежить від інтуїції, точності у	Результати більш вагоміші, менше	Надто складно і вимагає зайвих

різних методів	комбінуванні	ризик	зусиль
<i>Опосередковані методи</i>			
Маніпулювання оточенням іншої людини, використовуючи при цьому один чи всі прямі методи	Широкий діапазон стосунків та видів поведінки	Може призвести до результату в ситуації, коли не спрацьовують прямі методи	Вимагається багато часу, складний для використання; ризикований, якщо використовується надто часто
Зміна сил, які діють на людину – правил формальної та неформальної організації, технології, ресурсів, що є у наявності, проголошених організаційних цілей	Повний спектр стосунків і видів поведінки на безперервній основі	Має безперервний вплив, а не одноразовий ефект	Подекуди вимагає демонстрації значної влади для досягнення мети

Додаток Д

Методичний апарат і результати дослідження

Для діагностики особистісних факторів використовувався тест Кеттелла 16-PF. Методика “16 особистісних факторів” (Sixteen Personality Factor Questionnaire, 16 PF) Р. Кеттелла є поліфакторним особистісним опитувальником, розробленим у 1950 р. та доопрацьованим протягом наступних двадцяти років. Ця методика може застосовуватися як у груповому варіанті, так і індивідуально, як і з іншими методиками, й ізольовано. Даний опитувальник ґрунтується на підході дослідження особи на основі теорії рис, тому сьогодні різні модифікації 16 PF вважаються найбільш розповсюдженим засобом експрес-діагностики особистості. Вони використовуються у ситуаціях, коли необхідне знання індивідуально-психологічних особливостей людини та їхнє співвідношення у профілі. Опитувальник діагностує риси особистості, які Р. Кеттелл називає конституційними факторами. Відповіді респондентів на 105 запитань методики дають змогу з’ясувати 16 особистісних факторів, змістом яких є:

MD – “адекватність – неадекватність самооцінки особистості”;

A – “замкненість – відкритість”;

B – “інтелектуальні можливості”;

C – “емоційна рухливість – емоційна стійкість”;

E – “підлеглість – домінування”;

F – “занепокоєність – безтурботність”;

G – “піддатність почуттям – нормативність поведінки”;

H – “боязкість – сміливість”;

I – “жорсткість – чутливість”;

L – “довірливість – підозрілість”;

M – “практичність – непрактичність”;

N – “прямолінійність – дипломатичність”;

O – “впевненість в собі – тривожність”;

Q1 – „консерватизм – радикалізм”;

Q2 – “конформізм – нонконформізм”;

Q3 – “низький самоконтроль – високий самоконтроль”;

Q4 – “розслабленість – напруженість”.

Згідно Р. Кеттеллу, природні риси людини зумовлені наявністю певних факторів.

Методика виявлення «комунікативних і організаторських схильностей» (КОС–2) призначена для виявлення комунікативних і організаторських здібностей особистості, вміння швидко встановлювати ділові та дружні контакти з людьми, намагання розширювати контакти, участь у групових заходах, вміння впливати на людей, проявляти ініціативу та ін. Авторами даної методики є: В.В. Синявський та В.А. Федорошин.

Методика «КОС-2» базується на принципі відображення і оцінки респондентом певних особливостей своєї поведінки в різних ситуаціях. Обрані ситуації, знайомі опитуваному за його особистим досвідом. Завдяки цьому оцінка ситуації та поведінка в її умовах базується на відтворенні респондентом своєї реальної поведінки та реального, пережитого в його досвіді відношення.

Виходячи з цього принципу, даний опитувальник дозволяє виявити стійкі показники комунікативних та організаторських здібностей. На цій основі були розроблені 20 запитань, кожне з яких в певній мірі характеризує ці здібності. Анкетна частина методики «КОС-2» пропонує респонденту запитання, відповіді на які можуть бути лише «ні» або «так».

Можливість прояву комунікативних та організаторських здібностей закладені в відповідних групах запитань. Спектр запитань у них наскільки широкий, що за результатом відповідей респондента з'являється можливість виявити якісні особливості його комунікативних та організаторських здібностей. При побудові опитувальника були враховані також різноманітні форми відношення опитуваних до запитань. Таким чином, високий рівень розвитку соціальної компетентності зумовлений саме таким співвідношенням показників комунікативності та організаційних здібностей.

Багатовимірний опитувальник дослідження самоствавлення (російською мовою МИС) створена С. Р. Пантілеєвим в 1989 році. Одним з розробників методики, Століним, було прийнято розуміння самоствавлення в контексті уявлень про сенс «Я». Сенс «Я» передбачає певну мову його вираження, а ця «мова» може володіти деякою специфікою як для різних індивідів, так і для різних соціальних груп чи інших соціальних спільнот. Причому такі прояви є досить широким, тому що у зв'язку з суперечливістю буття і боротьбою мотивів суб'єкт повинен відчувати досить широку гаму почуттів і переживань на свою адресу.

Загалом, самоствавлення розуміється як складна, багаторівнева емоційно-оцінна система. Самоствавлення може бути зрозуміле як вираз сенсу «Я» для суб'єкта, як певне стійке почуття на адресу власного «Я», яке, незважаючи на узагальненість, містить ряд специфічних модальностей (вимірювань), що розрізняються як за емоційним тоном, переживанням, так і за семантичним складом відповідного ставлення до себе.

МИС містить 110 тверджень розподілених по 9 шкалам, і в результаті обробки даних одержуються результати за наступними параметрами: щирість; самовпевненість; самокерування; самовідношення; самоцінність; самоприйняття; прив'язаність до себе; внутрішньоособистісна конфліктність; самовизначення.

Методика призначена для поглибленого вивчення сфери самосвідомості особистості, що включає різні (когнітивні, динамічні,

інтегральні) аспекти. Особливості внутрішньої динаміки самосвідомості, структура і специфіка ставлення особистості до власного «Я» надають регулюючий вплив практично на всі аспекти поведінки керівника, відіграючи найважливішу роль у встановленні міжособистісних відносин, у постановці та досягненні цілей, в способах формування і вирішення кризових ситуацій, в адекватній включеності суб'єкта в різного форми соціальної взаємодії.

Одержані первісні дані оброблялись за стандартними програмами варіаційної статистики з обрахуванням середніх значень, кореляційного та факторного аналізу. Після проведення експерименту і збору даних були підраховані початкові (вихідні) результати, на основі яких зроблений груповий аналіз усередненого профілю представників досліджуваного контингенту.

Усереднений профіль факторів методики Р.Кеттелла

A	B	C	E	F	G	H	I
6,73	5,58	8,24	7,21	7,30	5,39	7,42	4,39

L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
4,79	5,88	6,12	4,18	6,73	4,48	7,79	4,00

Отже, найбільш яскраво виражені наступні особистісні особливості респондентів: емоційна стійкість (фактор C), розслабленість (фактор Q4), впевненість у собі (фактор O), високий самоконтроль (фактор Q3), конформізм (фактор Q2), сміливість (фактор H), домінантність (фактор E) та довірливість (фактор L).

Усереднений профіль факторів КОС-2

Комунікативність	Організованість
15,15	16,03

Усереднений профіль факторів методики МІС

Впевн.в	Самоке	Самовід	Самоці	Самоприй	Самопри	Внутр	Самозви
---------	--------	---------	--------	----------	---------	-------	---------

собі	рівництво	ношення	юність	няття	в'язаність	. конфл.	нувачення
7,48	7,00	8,12	8,33	6,30	6,94	2,88	3,27

Додаток Ж

Анкета

(після завершення тренінгових занять)

1. Чи задоволені Ви участю у тренінгу?
2. Що Вам найбільше запам'яталося у тренінгу?
3. Що Вам не сподобалося у тренінгу?
4. У чому Вам допоміг тренінг?
5. Чого Ви очікували від тренінгу?
6. Які завдання під час тренінгу були для Вас найкорисливішими?
7. Які вправи та заходи покращили Ваші знання?
8. Як змінилися Ваші знання після участі в тренінговій програмі?
9. З ким із членів групи Вам було найприємніше працювати?
10. Ваші побажання та пропозиції.

