



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ
ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ КОМИ

Государственное профессиональное образовательное учреждение
«ВОРКУТИНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГПОУ «ВПК»

Т.В.Томченко

Приказ №

339/а - 019

20 10 г.

Психологическое сопровождение адаптации первокурсников

*программа психолого-педагогического сопровождения
студентов 1-го курса в период адаптации к условиям
обучения в колледже*

Воркута
2019г.

СОСТАВЛЕНА

с учетом Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования специальностей 44.02.02 Преподавание в начальных классах, 44.02.01 Дошкольное образование

*Заместитель директора колледжа
по учебно-воспитательной работе*

Г.А.Цыганова Г.А.Цыганова

Организация-разработчик: ГПОУ «Воркутинский педагогический колледж».

Разработчики:

Щирская О.А., педагог-психолог

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	4
2. Научно-методологическое обоснование	6
3. Цель, задачи и требования к срокам реализации программы	14
4. Ожидаемые результаты психопрофилактической работы	15
5. Диагностическое обеспечение, оценка эффективности реализации программы на основе психодиагностических показателей	15
6. План адаптационных мероприятий психологической службы	16
7. Список литературы	21
8. Подпрограмма «Тренинг адаптации»	23
Приложение	
9. Подпрограмма «Тренинг командообразования»	70
Приложение	
10. Подпрограмма « Когнитивно-ориентированный тренинг толерантности»	149
Приложение (в электронном варианте)	
11. Диагностический инструментарий программы	
12. Презентация к групповой консультации для родителей «Адаптация студентов к условиям обучения в колледже»	
13. Информированное согласие родителей на психологическое сопровождение.	

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В период реформирования образования все актуальнее становятся проблемы процесса адаптации студентов к новым формам и условиям жизнедеятельности, что вызывает потребность совершенствования психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса.

В зарубежной и отечественной психологии проблемами студенчества как особой социально-психологической и возрастной категории в разные годы занимались Э. Эриксон, Г. С. Абрамова, Б. Г. Ананьев, И. С. Кон, А. А. Реан и другие (1).

Рассматривая особенности личности студентов - абитуриентов, мы опираемся на возрастную периодизацию Б. Г. Ананьева, согласно которой студенты колледжа находятся на переходном этапе подросткового возраста и ранней юности, что определяется границами 15—18 лет.

Это важный этап социально-профессионального становления личности. Глубокое изменение социальной ситуации развития приводят к *кризису идентичности*, который выражается в том, что личность испытывает неуверенность, дискомфорт, растерянность. Ведущие потребности юности — это потребности в социальном и профессиональном самоопределении, социально-психологической поддержке и защите, а также потребность в достижениях. Психологическими новообразованиями в этом возрасте являются самостоятельность, социальная зрелость, обобщенные способы познавательной и профессиональной деятельности, социально-профессиональная компетентность (2). Указанные характеристики студентам, бывшим старшеклассникам необходимо приобрести или развить на этапе перехода от обучения в школе к обучению в педагогическом колледже.

Начало студенческой жизни — серьезное испытание для большинства студентов. Им необходимо принять новую социальную роль студента, привыкнуть к новому коллективу, к новым требованиям к повседневным обязанностям, приобщиться к профессии. Таким образом, с точки зрения

отечественных психологов и педагогов одним из условий перехода вчерашнего школьника в студенты является ***преимущественно изменяющаяся система учебно-воспитательного процесса.***

В процессе *адаптации* происходят изменения во внутреннем мире личности. Изменяются, прежде всего, привычные представления о содержании предстоящей ведущей и иной деятельности, об особенностях новой социальной среды и т. д. Возникает, таким образом, новая, отражающая реалии изменившихся условий, информационная основа адекватности психической и предметно-практической деятельности.

Без изучения адаптации нельзя оптимально организовать учебно-воспитательный процесс, пробудить общественную активность студентов. Процесс адаптации трактуется учеными по-разному. И. С. Кон понимал под адаптацией процесс активного приспособления и волевой реализации усвоенных норм и ценностей в условиях конкретной ситуации (4). В. Т. Хорошко, Р. Р. Бибрих, Г. М. Чайченко, Л. И. Томилина считают, что под адаптацией следует понимать процесс приведения в соответствие основных параметров социальной и личностной характеристик студента, в состояние динамического равновесия с новыми условиями вузовской среды как внешнего фактора по отношению к студенту (5).

В педагогическом колледже адаптация связана с включением студентов в новые условия, выходящие за пределы их привычного образа жизни. Причем понятие «адаптация студентов» носит конкретный характер и означает в первую очередь именно приспособление личности, личностных свойств и качеств к новым условиям конкретного колледжа.

Таким образом, адаптация — это процесс, во-первых, непрерывный, так как не прекращается ни на один день, а во-вторых, колебательный, поскольку даже в течение одного дня происходит переключение в самые разные сферы: деятельность, общение, самосознание.

В первый год обучения студенты-первокурсники одновременно осуществляют три вида адаптации в комплексе. В процессе *физиологической*

адаптации организм привыкает к новым физическим и умственным нагрузкам. *Профессиональная адаптация* — это на первом курсе ещё не приспособление к характеру, режиму и условиям труда, а, в первую очередь, развитие положительного отношения к педагогической профессии. *Социально-психологическая* адаптация связана с вхождением личности в социальное окружение (2).

Психологическая адаптация — это наиболее оптимальное приспособление психики человека к условиям среды жизнедеятельности. Под социально-психологической адаптацией мы понимаем процесс и результат активного приспособления человека к условиям и требованиям социальной среды путем усвоения и принятия елей, ценностей, норм поведения, обычных в данной среде.

Сущность проблемы социально-психологической адаптации — в успешном освоении новых условий деятельности и вхождении, «вживании» в систему иных официальных и неофициальных взаимоотношений, нахождение, занятие в новой микросреде определенного статуса, самоутверждение в эмоционально-комфортной, перспективно-обнадеживающей позиции.

Определяющими факторами успешной адаптации студентов являются *характер профессиональной ориентации, отношение к учебе и мотивационный аспект учебной деятельности.*

НАУЧНО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ

Успешность профессионального становления будущего специалиста во многом определяется эффективностью его адаптации к образовательному процессу профессиональной образовательной организации. Проблема адаптации студентов на начальном этапе профессиональной подготовки традиционно занимает важное место в проблематике как теоретико-методологических, так и практико-ориентированных исследований по педагогике и психологии (Г. И. Александров, И. А. Аливердиева, Д. А. Андреева, Е. И. Бологова, В. И. Брудный, Т. Ю. Волгина, Н. К. Грицкевич, А. Ф. Добрынин, С. А. Егорова, С. В. Забегалина, Н. Г. Колызаева, А. Н. Макарова, О. В. Нагоркина, С. А. Салатинян,

Т. Н. Сафонова, А. В. Сиомичев, Ю. А. Ходарковская, В. Т. Хорошко, Р. Р. Хусаинова, Н. Е. Шафажинская, Н. П. Штенцова и др.).

Внимание ученых и практиков к адаптационной тематике обусловлено как социальной значимостью проблемы в условиях трансформирующегося общества, так и ее личностной значимостью. Эффективная адаптация студентов-первокурсников к образовательному процессу колледжа определяет в дальнейшем успешность их обучения, возможности личностной самореализации в студенческой среде, и является залогом успешного развития будущего специалиста.

Сам термин «адаптация» (от лат. *adapto* – приспособляю) впервые появился в физиологии и использовался изначально в биологических науках. В научный оборот он был введен во второй половине XVIII в. немецким физиологом Г. Аубертом и обозначал изменения (приспособительного характера) чувствительности кожных анализаторов к действию внешних раздражителей [8].

В дальнейшем он стал употребляться для обозначения одного из фундаментальных свойств всего живого – способности живых организмов изменять свою физическую и функциональную организацию, а также формы поведения в соответствии с особенностями окружающей среды обитания. Термин «адаптация» можно отнести к общенаучным понятиям. Подобные понятия зарождаются на «стыках», «в точках соприкосновения» различных областей знания или даже в отдельных дисциплинах с последующей их экстраполяцией на многие сферы естественных, технических и общественных наук. Понятие «адаптация» прошло большой и противоречивый путь развития, трудности которого связаны с объективной сложностью самого явления (А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов) [10, с. 10–11].

Детальный анализ дефиниций, включающий 46 определений, приведен в исследовании Т. В. Середы, где отмечается, что определения адаптации достаточно разнообразны и противоречивы; различные дефиниции делают акцент на разных сторонах изучаемого явления [14]. Подобное многообразие определений связано с использованием их в разных научных областях, со

спецификой задач исследований, с различием подходов к проблеме адаптации, принятых в отдельных научных школах, и, наконец, с основными тенденциями развития науки в конкретных исторических условиях.

Несмотря на большое разнообразие, во всех определениях адаптации можно выделить следующие общие моменты (Н. Н. Мельникова):

- 1) процесс адаптации всегда предполагает взаимодействие двух объектов;
- 2) это взаимодействие разворачивается в особых условиях – условиях дисбаланса, несогласованности между системами;
- 3) основной целью такого взаимодействия является некоторая координация между системами, степень и характер которых может варьироваться в достаточно широких пределах;
- 4) достижение цели предполагает определенные изменения во взаимодействующих системах [9, с. 14].

В качестве рабочего определения в ходе рассмотрения проблемы психологического сопровождения адаптации студентов к условиям обучения в колледже авторами используется следующее понятие: «Адаптация – это процесс и результат внутренних изменений, внешнего активного приспособления и самоизменения индивида к новым условиям существования» [10, с. 17].

Адаптация личности в условиях колледжа понимается как процесс активного освоения обучающимся новой социальной среды, в которой он выступает не только объектом адаптации, но и ее субъектом, а студенческая среда – не только адаптирующей, но и адаптируемой стороной.

Образовательная среда колледжа оказывает существенное влияние на процесс социальной адаптации студента и представляет собой часть социокультурного пространства, зону взаимодействия образовательных систем, их элементов, образовательного материала и субъектов образовательного процесса.

Это микросоциум колледжа (личностная среда), в который включены студенческие учебные группы (первичные студенческие коллективы); референтные группы студентов (коммуникативная среда); преподаватели,

кураторы, администрация, а также предметная среда (материально-техническая база и ресурсы).

В течение обучения в колледже студент переживает, во-первых, процесс профессиональной адаптации – приспособление к характеру, содержанию, условиям и организации учебного процесса, выработку навыков самостоятельной работы; во-вторых, переживает процесс социально-психологической адаптации – приспособление индивида к группе, взаимоотношениям с ней, выработку собственного стиля поведения.

Социально-психологическая составляющая процесса адаптации студентов к условиям обучения в колледже отражает изменение социальной роли обучаемого, круга и содержания его общения, корректировку потребностей и системы ценностей, необходимость более гибкой регуляции своего поведения, возникновение потребности в самоутверждении в складывающемся коллективе учебной группы, усвоение норм и традиций, сложившихся в колледже.

Психологическая составляющая предполагает перестройку мышления и речи студента применительно к условиям профессионального обучения, резкое возрастание функций внимания, памяти, зрительного восприятия, увеличение эмоционального напряжения, испытание и тренировку воли, реализацию задатков и способностей.

Организационная составляющая включает в себя приспособление студентов к новым психофизиологическим нагрузкам, ритму жизни, методам и формам работы, приобщение к напряженному учебному труду и др. [15, с. 59–62].

Общепринятым в психолого-педагогической науке является положение о том, что адаптационный процесс не ограничивается первым курсом (А. А. Вербицкий, В. Т. Лисовский, А. В. Петровский, М. В. Рогинский). Но именно в течение этого периода наиболее интенсивно происходит развитие адаптивности как личностного качества, направленного на выработку адаптационных стратегий, новых средств по овладению содержанием учебной деятельности, новых форм отношений и общения [6]. Именно в первый год

обучения обучающийся в наибольшей степени нуждается в психолого-педагогическом сопровождении и поддержке процесса его адаптации.

Существует целый комплекс объективных и субъективных факторов, затрудняющих процесс адаптации студентов-первокурсников к образовательному процессу колледжа. На основе анализа научной психолого-педагогической литературы можно выделить следующие факторы, вызывающие у студентов первого курса затруднения в ходе адаптации [7,13]:

1) факторы, отражающие уровень школьной подготовки:

- соответствие объема и уровня знаний, сформированных умений и навыков требованиям образовательного процесса в колледже;
- профессиональная направленность, мотивация выбора образовательного учреждения, будущей профессии;
- сформированность потребности в социально направленной деятельности;

2) факторы, характеризующие индивидуальные особенности студента как субъекта адаптационного процесса:

- адаптационные способности личности;
- уровень нравственной и социальной зрелости личности;
- адекватность самооценки, выступающей регулятором адаптационной деятельности;
- коммуникативные способности;
- состояние здоровья;

3) факторы, связанные с условиями обучения:

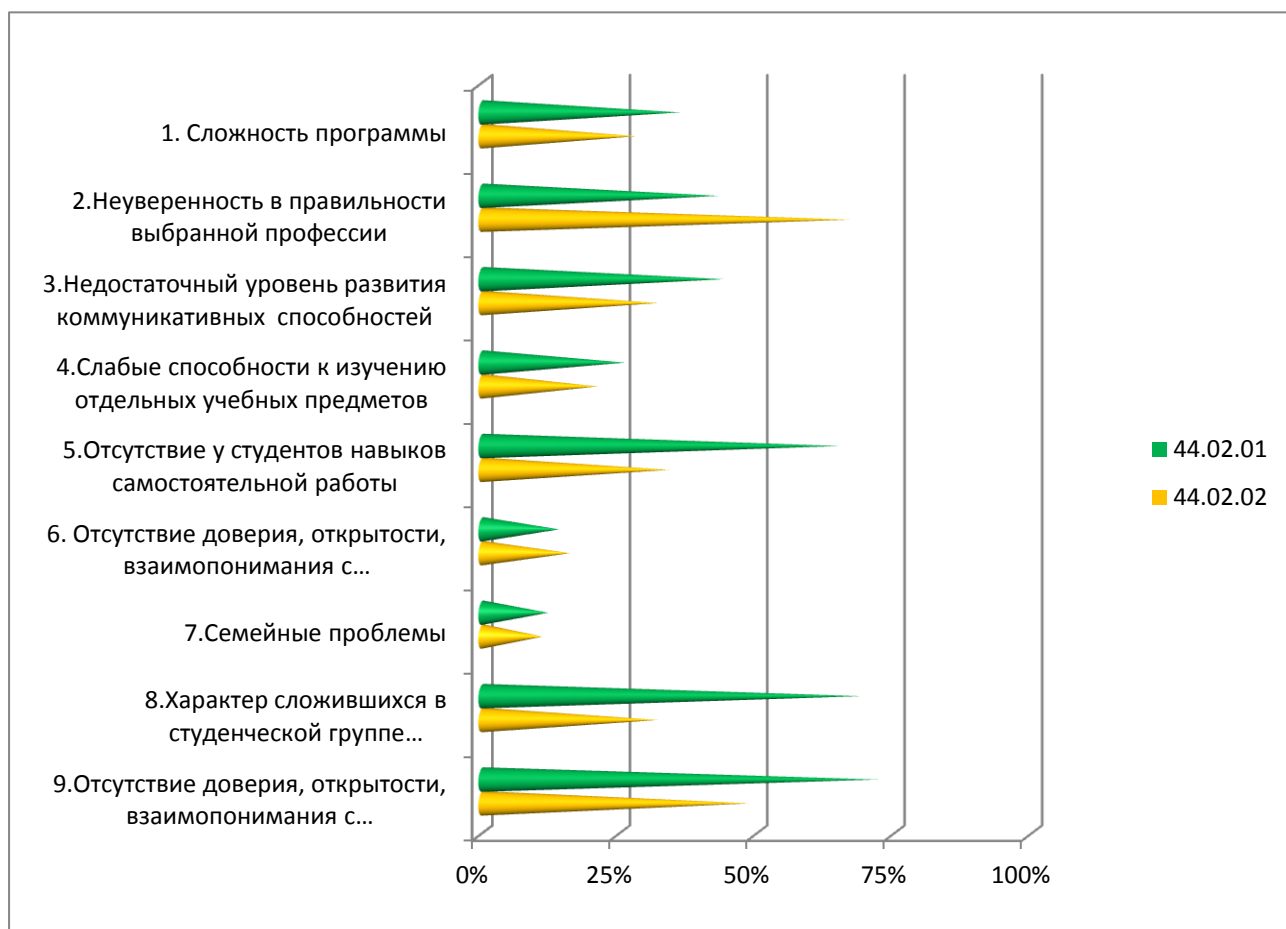
- личностно ориентированный подход к осуществлению педагогического взаимодействия с обучающимися;
- морально-психологический микроклимат в группе;
- теоретическая и методическая подготовка преподавателей, заместителей директоров по воспитательной работе, кураторов первого курса;
- использование инновационных технологий в образовательном процессе;
- содержание и формы организации специальных (дополнительных) занятий, способствующих эффективной социальной адаптации студентов;

4) факторы, связанные с условиями в семье:

- материальное положение в семье;
- санитарно-гигиенические условия проживания;
- эмоциональный микроклимат;
- особенности семейного воспитания (вседозволенность или жестокое, чрезмерно требовательное отношение родителей).

В ходе разработки программы (2013-2015 гг.) было проведено анкетирование студентов первого курса специальностей 44.02.01 Дошкольное образование и 44.02.02 Преподавание в начальных классах (всего 123 чел.), в результате которого были выявлены причины, вызывающие у студентов затруднения в период адаптации (рис. 1).

Рис. 1. Причины, вызывающие у студентов затруднения в период адаптации:



1 – сложность программы; **2** – неуверенность в правильности выбранной профессии.; **3** – недостаточный уровень развития коммуникативных

способностей; **4** –слабые способности к изучению отдельных учебных предметов; **5**–отсутствие у студентов навыков самостоятельной работы; **6** –отсутствие доверия, открытости, взаимопонимания с преподавателями;**7** –семейные проблемы; **8** –характер сложившихся в студенческой группе межличностных отношений; **9** –отсутствие доверия, открытости, взаимопонимания с однокурсниками.

Как показал опрос, наибольшие затруднения в ходе адаптации к образовательному процессу колледжа у студентов вызывают три группы проблем: отсутствие доверия, открытости, взаимопонимания с однокурсниками (72% и 49%), характер сложившихся в студенческой группе межличностных отношений 69 % и 32 %), неуверенность в правильности выбранной профессии (43 % и 67 %) и отсутствие навыков самостоятельной работы(65 % и 34 %). Будущих педагогов волнует также недостаточное развитие коммуникативных способностей (44 % и 32%).

Анализ факторов, вызывающих затруднения у обучающихся в процессе адаптации, позволил определить основные направления психологического сопровождения студентов-первокурсников:

- диагностика уровня адаптированности и психологических особенностей студентов первого курса, оказывающих влияние на протекание адаптационного процесса (уровень развития мыслительной деятельности, адекватность самооценки, темперамент, характер профессиональной мотивации, психодинамические характеристики личности, предпочитаемые стратегии адаптации и др.);
- составление базы данных для индивидуального консультирования, тренинговых занятий, индивидуальных программ развития студентов-первокурсников;
- организация индивидуального и группового психологического консультирования студентов на основе данных психодиагностики;
- оказание помощи студентам первого курса, имеющим проблемы в обучении, поведении или общении;

- проведение тренинговых занятий (развитие уверенности в себе, личностного роста, коммуникативных качеств, навыков работы в команде, толерантности, релаксации), направленных на повышение уровня адаптированности студентов-первокурсников;
- проведение специальных занятий, направленных на формирование у студентов первого курса компонентов учебной деятельности;
- укрепление профессиональных намерений студентов, формирование навыков самостоятельного управления карьерой.

Успешная адаптация студента-первокурсника к условиям обучения выступает важнейшим условием профессионального становления будущего специалиста. Эффективность протекания адаптационных процессов определяется как особенностями индивида (адаптационными способностями), так и особенностями образовательной среды. Для студента адаптация – это, прежде всего, самоактуализация в образовательной среде, представителем которой он является. Особенность колледжа как среды адаптации заключается в том, что, с одной стороны, он представляет собой особую социально-психологическую среду, попадая в которую, студент вынужден расстаться с привычными для него реалиями и привыкать к новым условиям. С другой стороны, помимо предоставления для студента-первокурсника нового социального пространства, колледж формирует в своих студентах способность к адаптации в новых условиях, подготавливая своего будущего выпускника к эффективной деятельности в соответствующей профессиональной области.

Сложный, многофакторный характер адаптационного процесса требует решения проблемы психологического сопровождения адаптации студентов-первокурсников с учетом как общих закономерностей протекания адаптационных процессов у студентов, так и специфики колледжа как социокультурной образовательной среды.

Вместе с тем важно с первых дней пребывания студентов-первокурсников в учебном заведении создать положительный эмоциональный фон, условия для активной жизнедеятельности (для удовлетворения потребностей в

интеллектуальном, эмоциональном и нравственном развитии), доброжелательные взаимодействия как между студентами, так и между студентами и педагогическим коллективом в целом.

Для решения этих задач нами была разработана **программа психологического сопровождения адаптации первокурсников.**

Под программой мы понимаем совокупность, систему социально-психологических мероприятий, направленных на решение проблемы адаптации студентов к условиям обучения в педагогическом колледже, жизни, досуга, принятием установок, норм, ценностей нового коллектива.

Цель программы — психологическая и социальная адаптация к обучению в педагогическом колледже, в результате которой студент начнет самостоятельно выстраивать перспективу собственного будущего, формулировать личностные, в том числе профессиональные планы.

Задачи программы:

- профилактика трудностей взаимодействия кураторов с подростками;
- развитие навыков коммуникативной гибкости студентов-подростков, осознание изменчивости мира и необходимости быть успешным в нем;
- развитие навыков командной работы;
- формирование толерантных поведенческих навыков и ориентация на мягкие технологии противодействия интолерантным проявлениям, в частности молодежному экстремизму;
- выявление трудностей адаптации студентов 1-го курса;
- повышение психологической культуры родителей первокурсников в связи с возрастными особенностями студентов 1-го курса, изменением условий обучения, объема учебной нагрузки, особенностями организации образовательного процесса в колледже;

– информационное, коррекционно-развивающее и консультативное обеспечение периода социально-психологической адаптации первокурсников.

Требования к срокам реализации программы. Все планируемые мероприятия *профилактической* работы необходимо реализовать в течение ста дней с момента первой организованной встречи со студентами.

Ожидаемые результаты психопрофилактической работы:
Средний и выше среднего уровень социально-психологической адаптации (по методике К.Рожжерса), повышение степени выраженности социально-психологических параметров командного взаимодействия.

Диагностическое обеспечение, оценка эффективности реализации программы на основе психодиагностических показателей: методика К.Рожжерса, Р.Даймонда «Диагностика социально-психологической адаптации ».

Методы, приемы (техники, направления, формы) психопрофилактической работы: тренинг, семинар, родительское собрание, диагностические методы (тесты, опросники), педконсилиум.

План адаптационных мероприятий психологической службы

№ п/п	Дата проведения	Название мероприятия	Цель:
1	30.08. 31. 08.	Адаптационный тренинг	Создание психолого-педагогических условий для быстрой и эффективной адаптации первокурсников, в результате которой студент начинает самостоятельно выстраивать перспективу собственного будущего, формулировать личностные и профессиональные планы.
2	С 30.08 по 30.10	Групповые и индивидуальные обследования студентов. Диагностический минимум	Выявление особенностей развития личности студентов, определение их адаптационных возможностей, прогнозирование возможных образовательных трудностей каждого студента и студенческих групп нового набора.
3	С 1.09	Факультативный курс «Психология профессиональной деятельности»	
4	4.09.	Школа куратора	Профилактика трудностей

			взаимодействия кураторов с подростками
5	06.09.	Выступление на родительских собраниях в группах 1 курса	Профилактика трудностей адаптации студентов 1-го курса.
6	10.09.,10.10., 10.11	Групповые консультации для преподавателей, работающих со студентами 1-го курса	Помощь в преодолении трудностей, возникающих в адаптационный период
7	15. 09 – 15.10..	Тренинг командообразования	Развитие навыков командного взаимодействия студентов в учебных группах, сплочение.
8	15-30.10	Когнитивно-ориентированный тренинг толерантности	Развитие навыков проявления толерантности
9	14-25.10.14	Часы общения «Учись учиться»	Профилактика трудностей адаптации студентов 1-го курса.
10	20.10. - 20.11.	Диагностика уровня адаптированности студентов 1-го курса	Выявление трудностей адаптации студентов 1-го курса
11.	10.11-20.11	Анкетирование студентов	Оценка студентами восприятия воспитательно - образовательного процесса, выработка стратегии психолого-педагогического сопровождения студентов
12.	5-17.12.2014	Педконсилиум«Профилактика трудностей адаптации	Осуществление информационного обмена

		студентов 1-го курса к обучению в колледже»	между участниками образовательного процесса, выработка единой стратегии психолого-педагогического сопровождения студентов, формирование основы для опережающей педагогической поддержки первокурсников, оценка эффективности профилактической части программы.
13.	С 30.09	Индивидуальная коррекционная и развивающая работа	Помощь студентам в преодолении трудностей адаптации.
14.	С 10.09	Индивидуальное консультирование студентов, родителей, педагогов по вопросам адаптации первокурсников.	• Снятие состояния тревоги и замена его установкой на ориентировочное поведение; • переформирование отношения; замена установки на преодоление трудностей установкой на применение имеющегося жизненного и учебного опыта для решения субъективно новых задач; • формирование чувства социальной защищенности и поддержки;

			• создание климата социальной поддержки студента; • помощь в выборе эффективных форм поведения, нахождении своего индивидуального стиля учебной деятельности; • ревизия резервных возможностей организма, физических ресурсов, которые, временно подключившись, помогли бы справиться со сложностями адаптации и увеличением нагрузки на организм.
14.	С 10.09	Индивидуальное консультирование, родителей студентов по вопросам адаптации первокурсников.	• Ориентация родителей в основных особенностях адаптационного периода; • формирование адекватных ожиданий относительно прогноза профессиональных перспектив ребенка; • формирование единой родительской позиции в отношении оказания помощи ребенку, если

			возникают трудности; • повышение психолого-педагогической и профориентационной компетентности родителей; • ознакомление с результатами психодиагностического обследования студента.
	С 10.09	Индивидуальное консультирование педагогов по вопросам адаптации первокурсников.	Ориентация педагогов на: • взаимодействие факторов сотрудничества и ведомости при организации воспитательного процесса; • формирование духа корпоративности, коллегиальности, профессиональной общности со студентом; • преодоление авторитарного воспитательного воздействия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Григорович Л. А. Введение в профессию «психолог»: Учебное пособие. М.: Гардарики, 2004.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования: Учебное пособие. М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЕК», 2003.
3. Зимняя И. А. Педагогическая психология. М.: Логос, 2001.
4. Змановская, Е. В. Девиантология (Психология отклоняющегося поведения) :учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Змановская. – М. : Академия, 2004. – 288 с.
5. Кон И. С. Психология юношеского возраста. М.: Просвещение, 1976.
6. Колызаева, Н. Г. Формирование адаптивных характеристик личности у студентов в начальном периоде обучения :дисс. ... канд. психол. наук / Н. Г. Колызаева. – Л., 1989. – 243 с.
7. Корепанова, Е. В. Психологическое сопровождение адаптации первокурсников в диаде «преподаватель – студент» :автореф. дис. ... канд. психол. наук /Е. В. Корепанова. – Тамбов, 2003. – 23 с.
8. Ламарк, Ж.-Б. Философия зоологии / Ж.-Б. Ламарк. – М. ; Л. : Биомедгиз, 1935. – Т. 1. – 330 с..
9. Мельникова, Н. Н. Стратегии поведения в процессе социально-психологической адаптации :дисс. ... канд. психол. наук / Н. Н. Мельникова. –СПб., 1999. – 194 с.
10. Реан, А. А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика / А. А. Реан. – СПб. : Прайм-ЕВРО-ЗНАК, 2006. – 479 с.
11. Ромм, М. В. Адаптация личности в социуме: Теоретико-методологический аспект / М. В. Ромм. – Новосибирск : Наука, Сибирская издательская фирма РАН, 2002. – 275 с.
12. Рудкова С. Г. Психолого-педагогическое сопровождение адаптации студентов в вузе. Дисс. ... канд. пед. наук. Биробиджан, 2005.
13. Савотина, Н. А. Социальная адаптация личности в условиях студенческой

среды :дисс. ... канд. пед. наук / Н. А.Савотина. – М., 2004. – 212 с.

14. Середа, Т. В. Особенности характеристик общения в процессе адаптации к стресс-факторам учебного процесса : дисс. ... канд. психол. наук / Т. В. Середа. –Л., 1987. – 212 с.

15. Хусаинова, Р. Р. Адаптация студентов к условиям образования в педагогическом вузе посредством группообразующей деятельности :дисс...канд. пед. наук /Р. Р. Хусаинова. – Киров, 2005. – 219 с.

ПОДПРОГРАММА «ТРЕНИНГ АДАПТАЦИИ».

Психологическая адаптация — это наиболее оптимальное приспособление психики человека к условиям среды жизнедеятельности.

Под *социально-психологической адаптацией* мы понимаем процесс и результат активного приспособления человека к условиям и требованиям социальной среды путем усвоения и принятия целей, ценностей, норм поведения, обычных в данной среде.

Сущность *проблемы социально-психологической адаптации* — в успешном освоении новых условий деятельности и вхождении, «вживании» в систему иных официальных и неофициальных взаимоотношений, нахождение, занятие в новой микросреде определенного статуса, самоутверждение в эмоционально-комфортной, перспективно-обнадеживающей позиции.

Поэтому, важно с первых дней пребывания студентов-первокурсников в учебном заведении создать положительный эмоциональный фон, условия для активной жизнедеятельности (для удовлетворения потребностей в интеллектуальном, эмоциональном и нравственном развитии), доброжелательные взаимодействия как между студентами, так и между студентами и педагогическим коллективом в целом. Эти задачи можно решать разными путями: один из них — тренинг, который позволяет в очень короткие сроки активизировать процесс адаптации.

ЦЕЛЬ ТРЕНИНГА—создание психолого-педагогических условий для быстрой и эффективной адаптации первокурсников.

ЗАДАЧИ ТРЕНИНГА:

- ✓ создать положительный эмоциональный фон, условия для активной жизнедеятельности студентов в пространстве колледжа (для удовлетворения потребностей в интеллектуальном, эмоциональном и нравственном развитии);
- ✓ создать условия для включения абитуриентов в доброжелательные взаимодействия как между студентами, так и между студентами и

педагогическим коллективом в целом, для принятия новой социальной роли – студента, осознания выбранной специальности;

- ✓ способствовать формированию новых для абитуриентов социальных связей (пространственных контактов, взаимной заинтересованности, социального отношения и др.)

СТРУКТУРА ТРЕНИНГА

Программа адаптационных занятий включает в себя несколько взаимосвязанных блоков: подготовительный, информационно-мотивационный, диагностический. Тренинг рассчитан на *три или два дня* и организован по принципу «погружения». Продолжительность каждого дня занятий — **3 - 6 часов**. Занятия построены в соответствии с основными требованиями, предъявляемыми к социально-психологическому тренингу, с применением различных психотехнических упражнений. В конце каждого дня и по итогам тренинга в целом организуется «обратная связь».

Подготовительный этап.

Тренинговые занятия проводят преподаватели, практикующие в области психологии и имеющие специальную подготовку для проведения социально-психологического тренинга. Сведущими могут выступать студенты выпускного курса, обучающиеся по специальности «Психология». Для этих студентов проведение тренинга, с одной стороны, является важным моментом в освоении практических психологических знаний, а с другой — процессом передачи личного опыта обучения и адаптации к вузу и будущей профессии.

Прежде чем приступить к проведению тренинговых занятий, преподаватели проводят специальную подготовку обучающей команды, создают оптимальные условия для раскрытия возможностей каждого студента, нейтрализуют, смягчают психологические барьеры во время профессионального общения, организуют совместную деятельность по подбору психологических упражнений. Студенты и преподаватели обсуждают возможные затруднения и психологические проблемы, которые могут возникнуть в процессе занятий.

Подготовительный этап позволяет установить доверительные, партнерские отношения между преподавателями и студентами, что положительно сказывается на дальнейшей работе. В результате совместных обсуждений вырабатывается общая стратегия поведения, установки и планы, разрабатывается программа адаптационных занятий.

Для более полного принятия новой социальной роли и осознания выбранной специальности, студентам предлагается выполнение следующих заданий: «Я — студент», «Я — профессионал» с воплощением своего образа на листе бумаги. Это дает возможность конкретизировать представления студентов о себе и других членах группы, а также более четко представить особенности своей профессии.

Информационный блок тренинга включает обсуждение таких понятий, как жизненный план и жизненная стратегия, знакомство с особенностями организации учебной и внеучебной работы в колледже и на отделении.

Экспресс-диагностика рассчитана на академический час и включает бланковые методы изучения темперамента, учебной мотивации, ценностных ориентаций, уровня приема информации и профессиональной направленности личности.

На протяжении трех дней студенты-тьюторы являются активными участниками тренинга; это позволяет первокурсникам по окончании адаптационного тренинга сделать осознанный выбор тьютора.

Вариант плана – тайминга программы адаптационного тренинга на 3 дня.

ДЕНЬ ПЕРВЫЙ

Цель: знакомство с участниками, изучение ожиданий, проведение первичной диагностики.

Программа первого дня включает в себя два блока.

Первый блок — информационный, позволяющий студентам войти в новую социальную среду.

Задачи:

- знакомство с особенностями организации процесса обучения в колледже, спецификой обучения на отделении; со структурными подразделениями колледжа и отделений;
- знакомство с историей колледжа

Второй блок — диагностический, который включает использование методик экспресс-диагностики, позволяющих студентам получить данные о себе, осознать и проработать полученные результаты.

Задачи:

- определение мотивационной структуры личности, выявление ценностных ориентации, эмоциональных особенностей личности).

В первый день работа проводится в подгруппах по 12-14 человек. Участники знакомятся с основными правилами работы группы. Для установления доверия в группе и создания положительного эмоционального фона используются разнообразные упражнения, игры-шутки, психогимнастические элементы и т. д. Важно в процессе обсуждения дать участникам возможность осознать и высказать свои ожидания, опасения, тревогу, связанные с началом нового периода в жизни, новыми условиями деятельности и общения.

ПЛАН-ТАЙМИНГ ПЕРВОГО ДНЯ АДАПТАЦИИ.

№п/п	Время	Тема	Действия
1	10.00 – 10.30	Начало тренинга	Приветствие. Презентация ведущего и тьюторов. Правила работы. Сбор опасений, ожиданий в связи с началом нового периода в жизни, новыми условиями деятельности и общения.
2	10.30 – 10.40	Упражнение на знакомство «Снежный ком»	Участники встают в круг. Первый участник называет своё имя и какую-либо особенность своего характера,

			привычек или поведения. Затем каждый следующий участник по очереди называет своё имя, свою особенность и имена с особенностями всех предыдущих участников. Кто ошибается – встает в конец круга.
3	10.40 – 10.55	Упражнение на знакомство «Интервью»	Участники разбиваются по парам. В течение 5 минут рассказывают друг другу о себе. Затем представляют друг друга от первого лица. Тот, кого представляют, стоит сзади говорящего, положив ему руки на плечи.
4	10.55 – 11.05	Упражнение на знакомство «Постройтесь по...»	Участники встают полукругом, чтобы хорошо друг друга видеть. Затем им предлагается построиться по какому-либо признаку (по цвету волос, по росту, по номеру школы, по месяцу рождения, по цвету глаз, по тону одежды и т.п.)
5	11.05 – 11.10	Упражнение на активизацию внимания «Обуй команду»	Группа делится поровну. Выбирают двух участников, которые лучше (или хуже) запомнили остальных. Они – «капитаны» команд, выходят за дверь. В это время каждый из команды снимает по одной туфле и складывает в общую кучу. Задача вернувшихся капитанов – как можно быстрее обуть свою команду (интересно добавить лишнюю обувь)
6	11.10. – 11.20	Разминка на «разогрев» и актуализацию	Участникам группы предлагают пройти определённый участок (четко обозначают границы) своей

		творческих способностей «Неповторимая походка».	неповторимой походкой, «важно, чтобы ваша походка существенно отличалась от предыдущих ». Большую роль здесь может сыграть музыка.
7	11.20 – 11.40	Упражнения с рисованием «Я - студент», «Я – профессионал».	Для более полного принятия новой социальной роли и осознания выбранной специальности, участникам предлагается нарисовать сначала рисунок «Я – студент», затем (после выполнения этого рисунка) – «Я - профессионал». Обязательно проводится обсуждение рисунков. Это дает возможность конкретизировать представления студентов о себе и других членах группы, а также более четко представить особенности своей профессии.
8	11.40 – 11.50	перерыв	После перерыва студенты переходят в другие кабинеты для экспресс - диагностики.
9	11.50 – 12.30	Экспресс диагностика	Темперамент, самооценка, прием информации, память, общительность/стрессоустойчивость, учебная мотивация мотивационной структуры личности, выявление ценностных ориентации, эмоциональных особенностей личности
10	12.30 – 13.30	История колледжа,	Экскурсия по колледжу/музей, вручение памяток («как научиться учиться»),

		организация образовательного пространства и процесса на разных отделениях.	заполнение кроссворда с тьюторами.
11	13.30 – 14.00	Подведение итогов дня, обратная связь.	Обобщение. Упражнение «Теперь я точно знаю, что...» Планы на следующий день, домашнее задание: заполнение проективного теста «Кто Я?», ответы на который позволят разобраться в себе и во второй день презентовать себя в группе.

В конце первого дня обрабатываются результаты тестирования, которые учитываются в работе по решению одной из задач второго дня, а именно — формированию учебной мотивации

ДЕНЬ ВТОРОЙ

Цель: формирование учебной мотивации, выявление профессионально важных качеств, необходимых для успешной учебы и последующей профессиональной деятельности. Для этого важно осознание своих интересов, способностей, участие в различных видах практической деятельности, сплочение группы.

ПЛАН-ТАЙМИНГ ВТОРОГО ДНЯ АДАПТАЦИИ.

№ п/п	Время	Тема	Действия
----------	-------	------	----------

1	10.00 – 10.15	Начало тренинга Разминка «Грузим баржу»	Приветствие. Группа встает в круг. Тренер занимает место в центре с мячом в руке. Тот, кому тренер кидает мяч, должен быстро назвать предмет на первую букву названия профессии. Например, «портфель», «платье». Разминка показывает, насколько необходимо владеть достаточным словарным запасом, быстро ориентироваться в ситуации, чтобы эффективно взаимодействовать с детьми и их родителями.
2	10.15 – 10.30	Повторение.	Лист воспоминаний. Тренер делит группу на 3 мини-группы. Каждая получает фломастеры и лист ватмана. Задание: за 10 мин. Написать всё, что запомнилось со вчерашнего дня. Листы вывешиваются, сверяются, тренер подводит итог.
3	10.30 – 10.50	Упражнение «Идеальный профессионал».	Цель: С одной стороны это позволяет снять возможное возникшее напряжение, а с другой — способствует сплочению коллектива. Студенты выделяют и обсуждают качества, которыми, по их мнению необходимо обладать педагогу, а также обращают внимание на соответствие собственных выделенных качеств идеальной модели. В конце обсуждения совместно

			составляют коллаж «Идеальный профессионал».
4	10.50 – 11.10	Упражнение «Разговор со сменой позиций».	Цель: определить особенности себя как личности, студента и будущего профессионала. Студентам предлагают в течение 5 минут обсудить какую-либо тему (почему подростки курят, плохо учатся и т.п.) Каждый должен в течении всего разговора побывать в роли профессионала и студента: смена ролей через 2,5 мин, затем дебрифинг.
5	11.10 – 11.15	Разминка «Артисты».	Цель: Концентрация внимания, сплоченность, взаимодействие в команде, развитие креативности. Материалы: для обозначения старта (мел, кубики). Представьте, что вы артисты. Сейчас вам нужно будет показать следующий номер. Встаньте цепочкой, друг за другом. Положите правую руку на плечо стоящего впереди. Теперь все, кроме первого, поднимите левую ногу назад таким образом, чтобы каждый из вас мог взяться за голеностопный сустав предыдущего участника. Итак, только первый участник стоит на двух ногах, остальные – на одной. Пойдите немного неподвижно, постарайтесь найти равновесие и привыкнуть к

			своему новому положению. А теперь задание: необходимо всей командой в таком положении как можно быстрее добраться до финиша (кубик). По команде «1,2,3» - первый игрок поднимает левую ногу, и это является сигналом старта для всей команды. Вывод делается о важности сплочения, о роли каждого в команде (ведь именно из маленьких звеньев складывается весь механизм, стоит одному такому звену выпасть – механизм не будет работать), о том, как важно уметь договариваться и действовать сообща.
6	11.15. – 11.25	Групповая дискуссия «Обучение в колледже».	Цель: осознать, какими общими навыками и знаниями студентам необходимо овладеть.
7	11.25 – 11.45	Упражнение «Я и группа»	Цель: позволяет рассмотреть фундаментальные эмоции, идентифицировать эмоциональные состояния, прогнозировать состояния, отношения и свойства человека и группы осознание персональной и социальной идентичности. Этапы игры: 1.Рассказ каждого о себе: к каким группам он себя относит, и что, по его мнению, соответствует его личности. 2.После выступления всех участники

			формируются в группы по принципу: выдели один пункт, наиболее приятный тебе (пол, национальность, знак зодиака и т.п.). (5 мин) 3. Каждая группа на ватмане рисует «человека группы». За контуром, которого пишутся те характеристики, которые присущи всем, а внутри – присущие одному конкретному. Все находят в себе что-то уникальное, неповторимое. 4. Выступления групп и рефлексия чувства: приятно ли тебе сознавать что ты – часть группы. (7 -10 мин). 5. Обсуждение игры: Каждый из нас одновременно относится к множеству групп и играет различные роли. Но все это мы делаем присущим только нам образом, воплощая свою индивидуальность и уникальность в этих ролях. (5 мин)
8	11.45 – 11.55	Упражнение «Ладони»	Цель: позволяет участникам понять, легко ли работать в парах и какую информацию можно получать от партнера.
9	11.50 – 12.30	Знакомство с особенностями организации внеучебной	Студсовет.

		работы	
10	12.30 13.30	Упражнение «Рисуем деревья»	Цель: сплочение коллектива, выявление официальных и неофициальных лидеров и выработка совместной стратегии поведения общей студенческой группы. Необходимо объединить учебные подгруппы. Обсуждение после каждого упражнения организуется таким образом, чтобы участники смогли осознать стили поведения, способствующие эффективному взаимодействию и конструктивному разрешению конфликтов, а группа в целом преодолела стадию «конфликта и протеста» и перешла к активной рабочей фазе. Цель: развитие чувства причастности к коллективу, сочувствия, сопереживания. Необходимое время: 1 - 1,3 часа. Материалы: восковые мелки, цветные карандаши, фломастеры, краски, записи музыкальных композиций. Подготовка: в помещении должно получиться три условных круга: свободная от мебели территория, на которой можно легко перемещаться, танцевать; круг из стульев (в количестве равном числу присутствующих на

			занятии); столы для работы, расположенные по кругу. Предполагаемый результат: сочетание изобразительного искусства и музыки побуждает к самораскрытию, исследованию эмоционального состояния, положительного самоощущения. Ход упражнения: Настрой («Разогрев») Звучит медленная музыкальная композиция. «Закройте глаза и постарайтесь увидеть лес. Представьте себя в виде дерева. Найдите ему место среди других деревьев. Покажите движениями, танцем как оно себя чувствует. Одинокое дерево открыто всем ветрам. Летом его нещадно жарит солнце, зимой остужает мороз. Даже зверю трудно спрятаться под одиноким деревом. То ли дело, когда рядом есть добрые, надежные друзья. Подойдите друг к другу так близко, как вам этого хочется. Пусть ваши деревья образуют несколько рощиц. Бережно соприкоснитесь пальчиками - пообщайтесь листочками».
--	--	--	---

			Ведущий обращает внимание на социометрический выбор участниками друг друга. «Попробуем создать образ очень сильного, могучего дерева. Встаньте рядом друг с другом. Какой огромный надежный ствол получился у дерева! И ветви тянутся вверх, переплетаясь между собой. В такой кроне тепло и уютно белкам, птицам. А само дерево ничего не страшится: ни бури, ни грозы, ни одиночества». Ведущему важно понаблюдать, в каком из предложенных образов участник занятия чувствует себя более комфортно и уверенно. Индивидуальная работа. Каждому участнику предлагается занять выбранное им место за рабочим столом. «На листке бумаги с помощью любых изобразительных средств нарисуйте представленные вами образы одного или нескольких деревьев и возникшие ассоциации. Придумайте рисунку название и историю, которую «дерево» хотело бы
--	--	--	--

			рассказать от первого лица». Этап вербализации. Участники занимают стулья, кладут на пол внутри круга свои работы так, чтобы всем было удобно рассмотреть детали. Затем каждый рассказывает о своем рисунке. Дополнительные вопросы: «Где твоему дереву хотелось бы расти: на опушке или среди других деревьев? Есть ли у него друзья или враги? Боится ли чего-нибудь это дерево? О чем мечтает это дерево? Какое настроение у твоего дерева? За что его любят люди? Что снится дереву? Какой бы подарок его обрадовал? Необходимо отделить образ дерева от фона. Оторвите по контуру изображения дерева внешнюю (лишнюю) часть рисунка» (Работа выполняется пальцами). Коллективная работа. «Представьте, что большой лист ватмана на полу - это поляна, на которой «вырастут» ваши деревья. Каждый вправе решать, где удобнее разместить рисунки: в лесу среди других деревьев, в
--	--	--	--

			маленькой рощице или оставить в одиночестве. Выберите подходящее место и расположите деревья на плоскости листа. При желании, измените первоначальное место вашего рисунка». Обратная связь. Упражнение заканчивается обменом впечатлений участников о происходящем. Они делятся своими чувствами, трудностями. Рекомендации ведущему: Ведущий предоставляет полную свободу выражения каждому члену группы. Важно правильно рассчитать время проведения каждой части упражнения. Особое внимание следует уделить индивидуальной работе участников и их сообщениям. Степень открытости зависит от самого «художника». Если он по какой-то причине молчит, можно попытаться деликатно расспросить, например, о чувствах, надеждах, мечтах, желаниях дерева-образа. Музыкальные композиции должны быть без слов.
--	--	--	--

11	13.30 – 14.00	Подведение итогов дня, обратная связь. Упражнение на активизацию и развитие уверенности «Аплодисменты»	Все становятся в круг. Несколько человек (участники) отходят на небольшое расстояние. Их задача – сделать что-то необычное, чтобы все им зааплодировали. Задача все, кто стоит в кругу: повторять все движения за участниками. Аплодисменты прозвучат только после того, как участники сами зааплодируют.
		Домашнее задание	Написать личный план на пять лет построения индивидуальной и профессиональной траектории развития.

ДЕНЬ ТРЕТИЙ

Цель: определение перспектив развития группы, углубление процессов самораскрытия; определение жизненных планов и стратегий их реализации; выбор тьютора.

ПЛАН-ТАЙМИНГ ТРЕТЬЕГО ДНЯ АДАПТАЦИИ.

№ п/п	Время	Тема	Действия
1	10.00 – 10.05	Начало тренинга Разминка «Я люблю тебя, милая...»	Цель: активизация участников, способствует сплоченности, хорошему настроению. Инструкция: «Сейчас мы с вами проведем коротенькую разминку, которая поможет вам настроиться на сегодняшний день и немного повеселиться. Каждый по кругу должен сказать своему соседу справа

			фразу: «Я люблю тебя милый (милая), но при этом не могу улыбнуться». При этом действительно надо смотреть друг другу в глаза и говорящий не должен улыбаться. Когда мы говорим, не должно быть никакого намека на улыбку, все очень серьезно. Кто не выдержал и засмеялся, выходит в центр круга». Всем, кто оказался в кругу, в конце разминки группа говорит «Мы любим вас, милые, и при этом готовы улыбаться»!
2	10.05 – 10.50	Обсуждение домашнего задания, рисование в подгруппах	Цель: осмысление понятий <i>жизненный план, жизненная стратегия</i>, мотивация группы на совместную учебно-профессиональную деятельность. Ведущий коротко раскрывает смысл понятий <i>жизненный план, стратегия</i>. Жизненная стратегия – способ организации человеком собственной жизни, способность к приведению жизненных условий в соответствие с собственными ценностями и индивидуальным своеобразием Согласно первому подходу, представленному работами отечественных авторов (С. Л. Рубинштейн, Б. Г. Ананьев и др.), личность осознанно выбирает и регулирует процесс жизни. Подчеркивается роль родителей в формировании представлений ребенка о целях и структуре

		жизненного пути. В конечном итоге, по выражению С. Л. Рубинштейна, человек сам определяет свое отношение к жизни, гармонично или дисгармонично связывая между собой трагедию, драму и комедию. Он полагает, что только определенные соотношения этих мировоззренческих чувств этически оправданы, приемлемы, закономерны как выражение отношения человека к типичным ситуациям жизни. Второй подход (Альфред Адлер (1870-1937), Карл РэнсомРоджерс (1902-1987), Эрик Берн (1902-1970) и др.) построен на уверенности в преимущественно бессознательном выборе жизненного плана и жизненного сценария, который осуществляется на ранних стадиях развития ребенка. Согласно этим концепциям, жизненный план рассматривается как прогнозирование собственной жизни и ее реализация в представлениях и чувствованиях, а сценарий жизни - как постепенно разворачивающийся жизненный план, ограничивающий и структурирующий жизненное пространство личности. <i>На выбор жизненного сценария</i> влияет целый ряд факторов, которые обсуждаются в рамках этого подхода. Такими факторами являются порядок рождения ребенка в семье, влияние родителей (их действий,
--	--	--

		оценок, эмоциональной поддержки или депривации и др.), влияние дедушек и бабушек, принятие ребенком своего имени и фамилии, случайные экстремальные события и др. Основными составляющими сценария являются: · герой, с которым идентифицирует себя ребенок; · антигерой, который воплощает отвергаемые ребенком черты; · идеальный герой, черты характера которого пока отсутствуют у ребенка, именно он определяет направление личностного роста; · сюжет - модель событий; · другие персонажи, участвующие в жизненном процессе; · свод нравственных правил. Личность способна выбирать разные сценарии или модели поведения. Одни из них могут способствовать успеху, другие - приводить к неудаче, но все они позволяют ребенку и взрослому структурировать жизнь, задавать ей определенное направление, которое обеспечивает возможность достижения жизненной цели. Выясняет, кто сделал домашнее задание, как жизненные планы связаны с обучением в колледже, делает акцент на важности,
--	--	---

			приоритетности этого этапа (первое профессиональное обучение, первый шаг во взрослую жизнь, проверка себя на прочность что я могу?И т.п.). Затем предлагает отобразить свои планы на общем рисунке-коллаже (чтобы у участников были выделены общие для всех и частные этапы жизненного плана или стратегии). Рисунок – коллаж – на ватмане. Название для работы и презентация обязательны.
3	10.30 – 10.50	Упражнение «Свеча»	Цель: Развитие эмпатии, бережного отношения друг к другу, формируется доверие к миру. Все участники становятся в круг плечо к плечу, руки согнуты в локтях, выставлены вперед. Ладони подняты вверх. Один из участников становится в центр круга. Руки опущены вдоль тела, глаза закрыты. Он расслабленно опускается на руки стоящих. Группа подхватывает его и медленно, аккуратно передает по кругу. В центре должен побывать каждый участник. После упражнения проводится обсуждение.
4	10.50 – 11.00	Упражнение «Автомойка»	Цель: снятие напряжения и тревоги, развитие групповой сплоченности. Все участники становятся в две шеренги лицом друг к другу, расстояние между ними около 1 метра. По очереди каждый из участников представляет себя либо каким-

			нибудь предметом кухонной утвари, либо каким-нибудь автомобилем, и проходит внутри шеренги. Все имитируют его «помывку», прикасаюсь к нему с различной интенсивностью. Они могут имитировать сильные горячие струи воды, легкий прохладный душ или протирание теплым воздухом. Прошедший становится в конец любой шеренги, а стоящий с начала одной их шеренг, начинает идти.
5	11.00 – 11.20	перерыв	
6	11.20. – 12.00	Игра «Фотография»	Предлагается, чтобы ребята представили, что все они – 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 расстановки членов «семьи». Более никаких установок для детей не даётся, они должны сами решить, кому кем быть и где стоять. А вы постойте и понаблюдайте за этой занимательной картиной. Роль «фотографа» и «дедушек» обычно берутся исполнять стремящиеся к лидерству ребята. Но, однако, не исключены элементы руководства и других «членов семьи». Вам будет очень интересно понаблюдать за распределением ролей,

			активностью-пассивностью в выборе месторасположения. После распределения ролей и расстановки «членов семьи» «фотограф» считает до трёх. На счёт «три!» все дружно и очень громко кричат «сыр» и делают одновременный хлопок в ладоши. Вот ещё один вариант выявления лидеров, состоящий из нескольких игр. Для этого ребята делятся на две-три равные по количеству участников команды. Каждая команда выбирает себе название. Ведущий: «Сейчас команды будут выполняться после того, как я скамандую «Начали!». Выигравшей будет считаться та команда, которая быстрее и точнее выполнит задание». Таким образом, вы создадите дух соревнования, который является весьма немаловажным для ребят. Первое задание. <i>Сейчас каждая команда должна сказать хором какое-нибудь одно слово. «Начали!»</i> Для того чтобы выполнить это задание, необходимо всем членам команды как-то договориться. Именно эти функции берёт на себя человек, стремящийся к лидерству. Второе задание. Здесь необходимо, чтобы ни о чём 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 в 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?! Обычно, функции организатора опять же берёт на себя лидер, но распределение ролей часто происходит таким образом, что лидер выбирает себе роль «зайца». Это можно объяснить его желанием передать ответственность командира на плечи кого-нибудь другого. Задание четвёртое. Мы прилетели на Марс и нам нужно как-нибудь разместиться в марсианской гостинице, а в ней только трёхместный 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, невыявленным лидерам, либо «отверженным». Предложенное количество номеров и комнат
--	--	---

			в них составлено для команды, состоящей из 8 участников. Если в команде больше или меньше участников, то составьте количество номеров и комнат сами, но с тем условием, чтобы были трёхместные, двухместные и один одноместный.
7	12.00 – 13.00	Подведение итогов, обратная связь.	Конференция в зале , вопросы к администрации, чаепития по группам.

Вариант плана – тайминга программы адаптационного тренинга на 2 дня.

ДЕНЬ ПЕРВЫЙ

Цель: знакомство с участниками, изучение ожиданий, проведение первичной диагностики.

Программа первого дня включает в себя два блока.

Первый блок — информационный, позволяющий студентам войти в новую социальную среду.

Задачи:

- знакомство с особенностями организации процесса обучения в колледже, спецификой обучения на отделении; со структурными подразделениями колледжа и отделений;
- знакомство с историей колледжа

Второй блок — диагностический, который включает использование методик экспресс-диагностики, позволяющих студентам получить данные о себе, осознать и проработать полученные результаты.

Задачи:

- определение мотивационной структуры личности, выявление ценностных ориентации, эмоциональных особенностей личности).

Материалы, оборудование.

Музыкальное сопровождение: 1 подвижная и 1 спокойная композиция без слов.

Бумага: по 3 листа А3 на каждую подгруппу, 2 ватмана, по 2 листа А4 для рисования на каждого, маршрутные листы, бланк с вопросами о колледже (на каждую подгруппу по 1), бланки д/о на каждого, бланки обратной связи по 0,4 листа А4 на каждого, бумага для бейджей ведущих – по 0,4 листа А4 на каждого.

Оборудование: для воспроизведения музыки, для рисования – цветные мелки, маркеры, игрушка или цветной мяч для упражнения на знакомство.

В первый день работа проводится в подгруппах по 12-14 человек. Участники знакомятся с основными правилами работы группы. Для установления доверия в группе и создания положительного эмоционального фона используются разнообразные упражнения, игры-шутки, психогимнастические элементы и т. д. Важно в процессе обсуждения дать участникам возможность осознать и высказать свои ожидания, опасения, тревогу, связанные с началом нового периода в жизни, новыми условиями деятельности и общения.

ПЛАН-ТАЙМИНГ ПЕРВОГО ДНЯ АДАПТАЦИИ.

№п/п	Время	Тема	Действия
1	10.00 – 10.30	Начало тренинга	Приветствие. Презентация ведущего и тьюторов. Правила работы. Сбор опасений, ожиданий в связи с началом нового периода в жизни, новыми

			условиями деятельности и общения.
2	10.30 – 10.40	Упражнение на знакомство «Снежный ком»	Участники встают в круг. Первый участник называет своё имя и какую-либо особенность своего характера, привычек или поведения. Затем каждый следующий участник по очереди называет своё имя, свою особенность и имена с особенностями всех предыдущих участников. Кто ошибается – встает в конец круга.
3	10.40 – 10.55	Упражнение на знакомство «Интервью»	Участники разбиваются по парам. В течение 5 минут рассказывают друг другу о себе. Затем представляют друг друга от первого лица. Тот, кого представляют, стоит сзади говорящего, положив ему руки на плечи.
4	10.55 – 11.05	Упражнение на знакомство «Постройтесь по...»	Участники встают полукругом, чтобы хорошо друг друга видеть. Затем им предлагается построиться по какому-либо признаку (по цвету волос, по росту, по номеру школы, по месяцу рождения, по цвету глаз, по тону одежды и т.п.)
5	11.05 – 11.10	Упражнение на активизацию внимания «Обуй команду»	Группа делится поровну. Выбирают двух участников, которые лучше (или хуже) запомнили остальных. Они - «капитаны» команд, выходят за дверь. В это время каждый из команды снимает по одной туфле и складывает в общую

			кучу. Задача вернувшихся капитанов – как можно быстрее обусть свою команду (интересно добавить лишнюю обувь)
6	11.10. – 11.20	Разминка на «разогрев» и актуализацию творческих способностей «Неповторимая походка».	Участникам группы предлагают пройти определённый участок (четко обозначают границы) своей неповторимой походкой, «важно, чтобы ваша походка существенно отличалась от предыдущих ». Большую роль здесь может сыграть музыка.
7	11.20 – 11.40	Упражнения с рисованием «Я - студент», «Я – профессионал».	Для более полного принятия новой социальной роли и осознания выбранной специальности, участникам предлагается нарисовать сначала рисунок «Я – студент», затем (после выполнения этого рисунка) – «Я - профессионал». Обязательно проводится обсуждение рисунков. Это дает возможность конкретизировать представления студентов о себе и других членах группы, а также более четко представить особенности своей профессии.
8	11.40 – 11.50	перерыв	После перерыва студенты переходят в другие кабинеты для экспресс - диагностики.
9	11.50 – 12.30	Экспресс диагностика	Темперамент, самооценка, прием информации, память, общительность/стрессоустойчивость, учебная мотивация, ценностные

			ориентации
10	12.30 - 13.00	Игра «Что мы знаем о колледже?»	Игра по станциям.
11	13.00 – 13.40	Упражнение «Рисуем деревья»	Цель: сплочение коллектива, выявление официальных и неофициальных лидеров и выработка совместной стратегии поведения общей студенческой группы. Необходимо объединить учебные подгруппы. Обсуждение после каждого упражнения организуется таким образом, чтобы участники смогли осознать стили поведения, способствующие эффективному взаимодействию и конструктивному разрешению конфликтов, а группа в целом преодолела стадию «конфликта и протеста» и перешла к активной рабочей фазе. Цель: развитие чувства причастности к коллективу, сочувствия, сопереживания. Необходимое время: 1 - 1,3 часа. Материалы: восковые мелки, цветные карандаши, фломастеры, краски, записи музыкальных композиций. Подготовка: в помещении должно получиться три условных круга: свободная от мебели территория, на которой можно легко перемещаться,

			танцевать; круг из стульев (в количестве равном числу присутствующих на занятии); столы для работы, расположенные по кругу. Предполагаемый результат: сочетание изобразительного искусства и музыки побуждает к самораскрытию, исследованию эмоционального состояния, положительного самоощущения. Ход упражнения: Настрой («Разогрев») Звучит медленная музыкальная композиция. «Закройте глаза и постарайтесь увидеть лес. Представьте себя в виде дерева. Найдите ему место среди других деревьев. Покажите движениями, танцем как оно себя чувствует. Одинокое дерево открыто всем ветрам. Летом его нещадно жарит солнце, зимой остужает мороз. Даже зверю трудно спрятаться под одиноким деревом. То ли дело, когда рядом есть добрые, надежные друзья. Подойдите друг к другу так близко, как вам этого хочется. Пусть ваши деревья образуют несколько рощиц. Бережно соприкоснитесь пальчиками - пообщайтесь листочками».
--	--	--	--

			Ведущий обращает внимание на социометрический выбор участниками друг друга. «Попробуем создать образ очень сильного, могучего дерева. Встаньте рядом друг с другом. Какой огромный надежный ствол получился у дерева! И ветви тянутся вверх, переплетаясь между собой. В такой кроне тепло и уютно белкам, птицам. А само дерево ничего не боится: ни бури, ни грозы, ни одиночества». Ведущему важно понаблюдать, в каком из предложенных образов участник занятия чувствует себя более комфортно и уверенно. Индивидуальная работа. Каждому участнику предлагается занять выбранное им место за рабочим столом. «На листке бумаги с помощью любых изобразительных средств нарисуйте представленные вами образы одного или нескольких деревьев и возникшие ассоциации. Придумайте рисунку название и
--	--	--	---

		историю, которую «дерево» хотело бы рассказать от первого лица». Этап вербализации. Участники занимают стулья, кладут на пол внутри круга свои работы так, чтобы всем было удобно рассмотреть детали. Затем каждый рассказывает о своем рисунке. Дополнительные вопросы: «Где твоему дереву хотелось бы расти: на опушке или среди других деревьев? Есть ли у него друзья или враги? Боится ли чего-нибудь это дерево? О чем мечтает это дерево? Какое настроение у твоего дерева? За что его любят люди? Что снится дереву? Какой бы подарок его обрадовал? Необходимо отделить образ дерева от фона. Оторвите по контуру изображения дерева внешнюю (лишнюю) часть рисунка» (Работа выполняется пальцами). Коллективная работа. «Представьте, что большой лист ватмана на полу - это поляна, на которой «вырастут» ваши деревья. Каждый вправе решать, где удобнее разместить
--	--	---

			рисунки: в лесу среди других деревьев, в маленькой рощице или оставить в одиночестве. Выберите подходящее место и расположите деревья на плоскости листа. При желании, измените первоначальное место вашего рисунка». Обратная связь. Упражнение заканчивается обменом впечатлений участников о происходящем. Они делятся своими чувствами, трудностями. Рекомендации ведущему: Ведущий предоставляет полную свободу выражения каждому члену группы. Важно правильно рассчитать время проведения каждой части упражнения. Особое внимание следует уделить индивидуальной работе участников и их сообщениям. Степень открытости зависит от самого «художника». Если он по какой-то причине молчит, можно попытаться деликатно расспросить, например, о чувствах, надеждах, мечтах, желаниях дерева-образа. Музыкальные композиции должны быть без слов.
12	13.40 –	Подведение	Обобщение. Упражнение «Теперь я

	14.00	итогов дня, обратная связь.	точно знаю, что...» (письменно и устно) Планы на следующий день, домашнее задание: Написать личный план на пять лет построения индивидуальной и профессиональной траектории развития.
--	-------	--------------------------------	--

В конце первого дня обрабатываются результаты тестирования, которые учитываются в работе по решению одной из задач второго дня, а именно — формированию учебной мотивации

ДЕНЬ ВТОРОЙ

Цель: формирование учебной мотивации, выявление профессионально важных качеств, необходимых для успешной учебы и последующей профессиональной деятельности. Для этого важно осознание своих интересов, способностей, участие в различных видах практической деятельности, сплочение группы, углубление процессов самораскрытия; определение жизненных планов и стратегий их реализации; выбор тьютора.

Материалы и оборудование.

Музыкальное сопровождение: 2-3 мелодии среднего темпа как фон для игр.

Бумага: от 10 листов А3 (на всех), по 0,5 листа А4 на каждого, бланки обратной связи по 1 листу А4 на каждого

Оборудование: для воспроизведения музыки, для рисования – цветные мелки, маркеры небольшой мяч для упражнения «Грузим баржу», кубики (или любые яркие предметы) для обозначения финиша, доска, мел.

ПЛАН-ТАЙМИНГ ВТОРОГО ДНЯ АДАПТАЦИИ.

№ п/п	Время	Тема	Действия
1	10.00 –	Начало тренинга	Приветствие.

	10.15	Разминка «Грузим баржу»	Группа встает в круг. Тренер занимает место в центре с мячом в руке. Тот, кому тренер кидает мяч, должен быстро назвать предмет на первую букву названия профессии. Например, «портфель», «платье». Разминка показывает, насколько необходимо владеть достаточным словарным запасом, быстро ориентироваться в ситуации, чтобы эффективно взаимодействовать с детьми и их родителями.
2	10.15 – 10.30	Повторение.	Лист воспоминаний. Тренер делит группу на 3 мини-группы. Каждая получает фломастеры и лист ватмана. Задание: за 10 мин. Написать всё, что запомнилось со вчерашнего дня. Листы вывешиваются, сверяются, тренер подводит итог.
3	10.30 – 10.50	Упражнение «Идеальный профессионал».	Цель: С одной стороны это позволяет снять возможное возникшее напряжение, а с другой — способствует сплочению коллектива. Студенты выделяют и обсуждают качества, которыми, по их мнению необходимо обладать педагогу, а также обращают внимание на соответствие собственных выделенных качеств идеальной модели. В конце обсуждения совместно составляют коллаж «Идеальный профессионал».

4	10.50 – 11.10	Упражнение «Разговор со сменой позиций».	Цель: определить особенности себя как личности, студента и будущего профессионала. Студентам предлагают в течение 5 минут обсудить какую-либо тему (почему подростки курят, плохо учатся и т.п.) Каждый должен в течении всего разговора побывать в роли профессионала и студента: смена ролей через 2,5 мин, затем дебрифинг.
5	11.10 – 11.15	Разминка «Артисты».	Цель: Концентрация внимания, сплоченность, взаимодействие в команде, развитие креативности. Материалы: для обозначения старта (мел, кубики). Представьте, что вы артисты. Сейчас вам нужно будет показать следующий номер. Встаньте цепочкой, друг за другом. Положите правую руку на плечо стоящего впереди. Теперь все, кроме первого, поднимите левую ногу назад таким образом, чтобы каждый из вас мог взяться за голеностопный сустав предыдущего участника. Итак, только первый участник стоит на двух ногах, остальные – на одной. Пойдите немного неподвижно, постарайтесь найти равновесие и привыкнуть к своему новому положению. А теперь задание: необходимо всей командой в таком положении как можно

	11.15. – 11.25		быстрее добраться до финиша (кубик). По команде «1,2,3» - первый игрок поднимает левую ногу, и это является сигналом старта для всей команды. Вывод делается о важности сплочения, о роли каждого в команде (ведь именно из маленьких звеньев складывается весь механизм, стоит одному такому звену выпасть – механизм не будет работать), о том, как важно уметь договариваться и действовать сообща. Перерыв
6	11.25. – 11.45	Обсуждение домашнего задания, рисование в подгруппах	Цель: осмысление понятий <i>жизненный план, жизненная стратегия</i>, мотивация группы на совместную учебно-профессиональную деятельность. Ведущий коротко раскрывает смысл понятий <i>жизненный план, стратегия, сценарий</i>. Жизненная стратегия – способ организации человеком собственной жизни, способность к приведению жизненных условий в соответствие с собственными ценностями и индивидуальным своеобразием Согласно первому подходу, представленному работами отечественных авторов (С. Л. Рубинштейн, Б. Г. Ананьев и др.), личность осознанно выбирает и регулирует процесс жизни.

		Подчеркивается роль родителей в формировании представлений ребенка о целях и структуре жизненного пути. В конечном итоге, по выражению С. Л. Рубинштейна, человек сам определяет свое отношение к жизни, гармонично или дисгармонично связывая между собой трагедию, драму и комедию. Он полагает, что только определенные соотношения этих мировоззренческих чувств этически оправданы, приемлемы, закономерны как выражение отношения человека к типичным ситуациям жизни. Второй подход (Альфред Адлер (1870-1937), Карл Рэнсом Роджерс (1902-1987), Эрик Берн (1902-1970) и др.) построен на уверенности в преимущественно бессознательном выборе жизненного плана и жизненного сценария, который осуществляется на ранних стадиях развития ребенка. Согласно этим концепциям, жизненный план рассматривается как прогнозирование собственной жизни и ее реализация в представлениях и чувствованиях, а сценарий жизни - как постепенно разворачивающийся жизненный план, ограничивающий и структурирующий жизненное пространство личности. <i>На выбор жизненного сценария влияет</i>
--	--	--

		целый ряд факторов, которые обсуждаются в рамках этого подхода. Такими факторами являются порядок рождения ребенка в семье, влияние родителей (их действий, оценок, эмоциональной поддержки или депривации и др.), влияние дедушек и бабушек, принятие ребенком своего имени и фамилии, случайные экстремальные события и др. Основными составляющими сценария являются: · герой, с которым идентифицирует себя ребенок; · антигерой, который воплощает отвергаемые ребенком черты; · идеальный герой, черты характера которого пока отсутствуют у ребенка, именно он определяет направление личностного роста; · сюжет - модель событий; · другие персонажи, участвующие в жизненном процессе; · свод нравственных правил.
--	--	---

			Личность способна выбирать разные сценарии или модели поведения. Одни из них могут способствовать успеху, другие - приводить к неудаче, но все они позволяют ребенку и взрослому структурировать жизнь, задавать ей определенное направление, которое обеспечивает возможность достижения жизненной цели. Выясняет, кто сделал домашнее задание, как жизненные планы связаны с обучением в колледже, делает акцент на важности, приоритетности этого этапа (первое профессиональное обучение, первый шаг во взрослую жизнь, проверка себя на прочность что я могу?И т.п.). Затем предлагает отобразить свои планы на общем рисунке-коллаже (чтобы у участников были выделены общие для всех и частные этапы жизненного плана или стратегии). Рисунок – коллаж – на ватмане. Название для работы и презентация обязательны.
7	11.45 – 12.10	Упражнение «Я и группа»	Цель: позволяет рассмотреть фундаментальные эмоции, идентифицировать эмоциональные состояния, прогнозировать состояния, отношения и свойства человека и группы

			осознание персональной и социальной идентичности. Этапы игры: 1.Рассказ каждого о себе: к каким группам он себя относит, и что, по его мнению, соответствует его личности. 2.После выступления всех участники формируются в группы по принципу: выдели один пункт, наиболее приятный тебе (пол, национальность, знак зодиака и т.п.). (5 мин) 3.Каждая группа на ватмане рисует «человека группы». За контуром, которого пишутся те характеристики, которые присущи всем, а внутри – присущие одному конкретному. Все находят в себе что-то уникальное, неповторимое. 4.Выступления групп и рефлексия чувства: приятно ли тебе сознавать что ты – часть группы. (7 -10 мин). 5.Обсуждение игры: Каждый из нас одновременно относится к множеству групп и играет различные роли. Но все это мы делаем присущим только нам образом, воплощая свою индивидуальность и уникальность в этих ролях. (5 мин)
8	12.10 – 12.15	Упражнение «Ладони»	Цель: позволяет участникам понять, легко ли работать в парах и какую информацию можно получать от партнера. Одному участнику предлагается выйти в

			круг, закрыть глаза, поставить ладони так, чтобы другие смогли положить на них свои. Остальные по сигналу начинают подходить и прикасаться своими ладонями к его ладоням. Тот, кто стоит в центре, может делиться чувствами, ощущениями, не открывая глаз.
9	12.15 – 12.20	Упражнение «Свеча»	Цель: Развитие эмпатии, бережного отношения друг к другу, формируется доверие к миру. Все участники становятся в круг плечо к плечу, руки согнуты в локтях, выставлены вперед. Ладони подняты вверх. Один из участников становится в центр круга. Руки опущены вдоль тела, глаза закрыты. Он расслабленно опускается на руки стоящих. Группа подхватывает его и медленно, аккуратно передает по кругу. В центре должен побывать каждый участник. После упражнения проводится обсуждение.
10	12.20 – 12.30	Упражнение «Автомойка»	Цель: снятие напряжения и тревоги, развитие групповой сплоченности. Все участники становятся в две шеренги лицом друг к другу, расстояние между ними около 1 метра. По очереди каждый из участников представляет себя либо каким-нибудь предметом кухонной утвари, либо каким-нибудь автомобилем, и проходит внутри шеренги. Все имитируют его

			«помывку», прикасаюсь к нему с различной интенсивностью. Они могут имитировать сильные горячие струи воды, легкий прохладный душ или протирание теплым воздухом. Прошедший становится в конец любой шеренги, а стоящий с начала одной из шеренг, начинает идти.
11	12.30 – 12.50	Знакомство с особенностями организации внеучебной работы	Студсовет.
12	12.50 – 13.20	Игра «Фотография»	Предлагается, чтобы ребята представили, что все они – 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 расстановки членов «семьи». Более никаких установок для детей не даётся, они должны сами решить, кому кем быть и где стоять. А вы стойте и наблюдайте за этой занимательной картиной. Роль «фотографа» и «дедушек» обычно берутся исполнять стремящиеся к лидерству ребята. Но, однако, не исключены элементы руководства и других «членов семьи». Вам будет очень

		интересно понаблюдать за распределением ролей, активностью-пассивностью в выборе месторасположения. После распределения ролей и расстановки «членов семьи» «фотограф» считает до трёх. На счёт «три!» все дружно и очень громко кричат «сыр» и делают одновременный хлопок в ладоши. Вот ещё один вариант выявления лидеров, состоящий из нескольких игр. Для этого ребята делятся на две-три равные по количеству участников команды. Каждая команда выбирает себе название. Ведущий: «Сейчас команды будут выполняться после того, как я скамандую «Начали!». Выигравшей будет считаться та команда, которая быстрее и точнее выполнит задание». Таким образом, вы создадите дух соревнования, который является весьма немаловажным для ребят. Первое задание. <i>Сейчас каждая команда должна сказать хором какое-нибудь одно слово. «Начали!»</i> Для того чтобы выполнить это задание, необходимо всем членам команды как-то договориться. Именно эти функции берёт на себя человек, стремящийся к лидерству. Второе задание. Здесь необходимо, чтобы ни о чём 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 в 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?! Обычно, функции организатора опять же берёт на себя лидер, но распределение ролей часто происходит таким образом, что лидер выбирает себе роль «зайца». Это можно объяснить его желанием передать ответственность командира на плечи кого-нибудь другого. Задание четвёртое. Мы прилетели на Марс и нам нужно как-нибудь разместиться в марсианской гостинице, а в ней только трёхместный 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, невыявленным лидерам, либо «отверженным».
--	--	---

			Предложенное количество номеров и комнат в них составлено для команды, состоящей из 8 участников. Если в команде больше или меньше участников, то составьте количество номеров и комнат сами, но с тем условием, чтобы были трёхместные, двухместные и один одноместный.
13	13.20 – 14.00	Подведение итогов дня, обратная связь. Упражнение на активизацию и развитие уверенности «Аплодисменты», отзывы, выбор тьютора.	Все становятся в круг. Несколько человек (участники) отходят на небольшое расстояние. Их задача – сделать что-то необычное, чтобы все им зааплодировали. Задача все, кто стоит в кругу: повторять все движения за участниками. Аплодисменты прозвучат только после того, как участники сами зааплодируют. «Спасибо вам за то, что...» (письменно и устно). «Спасибо тебе за то, что...» (благодарят друг друга (вручают открытку тому, кого благодарят) Дни адаптации запомнились мне тем, что... Я поняла, что... Теперь я уверена, что...

ПОДПРОГРАММА «ТРЕНИНГ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ»

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Одной из общих компетенций, заложенных в ФГОС СПО нового поколения по специальностям 44.02.02 Преподавание в начальных классах и 44.02.01 Дошкольное образование, является умение работать в команде. Это же умение в современном менеджменте считается «верным средством» улучшения взаимодействия между сотрудниками, работающими в одной организации на общий результат, что позволяет в короткие сроки добиться

повышения эффективности деятельности этой организации. Идея создания тренинга командообразования возникла еще в 2008 году, когда занятия со студентами проводились в рамках психологического сопровождения адаптации первокурсников с целью сплочения студентов в каждой учебной группе. Данная программа «Тренинга командообразования» носит концептуальный характер и при необходимости, в зависимости от сформированности социально-психологических параметров конкретной группы, может быть наполнена различным содержанием.

НАУЧНО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ

Используемый нами метод командообразования глобально опирается на два подхода.

1. Вовлечение студентов (EmployeeInvolvement) в процесс решения проблем, получения от них предложений по улучшению учебного процесса и обратной связи на решения руководства. Этот отход от традиционной иерархической структуры часто называют структурой наделения полномочиями — empowerment (15).
2. Всеобщее управление качеством (TotalQualityManagement), что предполагает создание «кружков качества» для улучшения всех стадий учебного процесса.

Мы рассматриваем командообразование как важную часть психологического сопровождения профессионального и личностного развития студентов. Групповые отношения являются важной их составляющей, а мероприятия по командообразованию — предметом особого внимания. Очевидно также, что межличностные отношения могут отделяться от групповых отношений лишь условно, поскольку межличностное общение членов группы — основной групповой процесс (10, с. 74).

Что такое команда? Какое образование можно считать командой? Этот термин нетрадиционен для отечественной психологии, в которой чаще используются понятия «группа», «коллектив».

Если отойти от понимания самого явления «команда», которое часто используется в бизнесе, можно увидеть, что в специальной литературе существует несколько различных подходов к объяснению феномена командной работы.

Существуют попытки объяснить *феномен командной работы* с помощью *одного основного определителя*. Этот подход имеет свой практический смысл: проще объяснить участнику тренинга феномен командной работы, используя один признак, чем набор признаков. Наиболее распространенными определителями являются *взаимозависимость, сплоченность, синэргия*.

Объяснение феномена команды через *взаимозависимость* берет свое начало в работах К. Левина. Команда может быть определена как группа индивидуальностей, которые видят себя и другие видят их как социальное единство, которое взаимозависимо благодаря задачам, выполняемым членами группы. Оно включено в одну или несколько более глобальных социальных систем. Ключевой момент командной работы — взаимозависимость, и это основной фактор, отличающий группу от команды.

Объяснение феномена команды через *сплоченность* подразумевает, что команда есть высокосплоченная группа, а одним из высших достижений эффективного руководителя считается создание сплоченной команды единомышленников. В целом сплоченность понимается, прежде всего, как эмоциональный феномен. Предпосылками сплоченности являются срабатываемость и совместимость членов группы. Сплоченность, — безусловно, важное, но не единственное и не определяющее условие существования команды. Добавим, что высокосплоченная группа — не всегда эффективная рабочая группа.

Объяснение феномена команды через *синергию* также связано с работами К. Левина, который говорил, что «группа — это нечто большее, чем сумма ее членов». Так, определяя феномен команды М. Вудкок выделяет, прежде всего, явление синергии: «Командная работа — это люди, работающие вместе, чтобы сделать больше, чем они могли бы сделать по отдельности; кроме того, их совместная работа приносит им удовлетворение и радость» (15). Этот подход очень популярен в западной традиции — формула « $1 + 1 = 5$ » часто встречается в различных статьях и практических разработках по командообразованию.

Другой подход — это *описание команды через набор признаков*. Этот «перечислительный подход» дает возможность увидеть командную работу более многогранно. На наш взгляд, этот подход дает более полное объяснение феномена командной работы, хотя не всегда понятно, на основе чего выделяются именно эти наборы характеристик. Как правило, к существенным признакам команды относится *совместная работа для достижения общей цели и видения, регулярное взаимодействие с отработанными для этого процедурами, координация действий, продуманное позиционирование и взаимозаменяемость* (7). При этом цель для командной работы находится за пределами группы, что является по отечественной традиции основным признаком коллектива — понятием, хорошо разработанным в советской психологии.

Предполагается, что малая группа развивается, проходит через несколько стадий, и одна из стадий — коллектив. Коллектив определяется как высший уровень развития группы людей, осуществляющих совместную деятельность и добивающихся конечного результата на основе гармонизации индивидуальных, групповых и общественных целей, интересов и ценностей. Заметно, что в описаниях команды и коллектива много общего. Поэтому рабочее определение команды, используемое нами в практической работе, близко к определению коллектива. Оно основано на анализе зарубежной и отечественной литературы и звучит следующим образом: **команда** — это социально единая группа индивидуальностей, взаимозависимо работающих ради достижения общей цели, значимой как для участников команды, так и для деятельности организации, в

которую эта команда входит. Члены команды терпимы и лояльны по отношению друг к другу, чувствуют удовлетворенность от участия в совместной деятельности.

ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ ТРЕНИНГА— *создание позитивных изменений в социально-психологических параметрах команды после непосредственного участия в обучении, что способствует эффективной работе команды в реальных условиях.*

Представленная программа «Тренинга командообразования» рассчитана на 6-8 занятий и призвана решить следующие **ЗАДАЧИ**:

- продемонстрировать преимущества командной работы;
- усовершенствовать общение в команде;
- освоить навыки обратной связи;
- усовершенствовать процессы принятия решений в команде;
- научить видеть человека в командной роли, развить среди членов команды уважение к роли каждого, улучшить способность принимать ограничения и использовать сильные стороны каждого участника;
- получить удовольствие от совместной работы.

Программа тренинга включает в себя отработку четырех **основных тем**, имеющих отношение к командообразованию:

- «Общие принципы командной работы»;
- «Эффективное общение в команде. Обратная связь»;
- «Роли в нашей команде» и
- «Решение проблем и принятие решений в команде».

Логика раскрытия каждой темы остается неизменной, в то время как конкретные упражнения могут меняться, например, в зависимости от состава группы или некоторых конкретных объективных обстоятельств ее функционирования

Методы, применяемые в программе данного тренинга, характерны для большинства коммуникативных тренингов — это дискуссии, ролевые игры, психогимнастические упражнения и тестирование. Однако следует отметить, что основное направление их использования и интерпретации — это создание сплоченной группы, ориентированной на совместную работу.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРЕНИНГА.

Для выявления динамических изменений социально-психологических параметров командной работы нами используется опросник (см. приложение). Участникам предлагается заполнить его в начале и в конце тренинга и оценить эти параметры по 7-балльной шкале от «- 3» до « +3». Опросник предназначен для оценки шести социально-психологических параметров командной работы:

- умение общаться;
- умение договариваться (в сложных, конфликтных ситуациях, при решении проблем);
- умение конструктивно критиковать;
- умение видеть человека в командной роли, использовать сильные стороны каждого;
- терпимость друг к другу;
- удовлетворенность от участия в совместной деятельности.

В качестве психодиагностических методов мы также используем социометрию и анализ рисунка на заданную тему.

Проективный рисуночный тест включает два задания:

В начале тренинга нарисовать свою команду так, чтобы в рисунке был обозначен каждый из присутствующих.

Когда тренинг окончен, нарисовать свою команду и обозначить в рисунке каждого из присутствующих.

При качественном анализе рисунков (см. приложение) можно смотреть как когнитивные, так и эмоциональные моменты динамики группы и состояний каждого из участников тренинга. Обращается внимание на следующие компоненты рисунка:

- интерпретация рисуночной графики;
- интерпретация рисуночной символики.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ТРЕНИНГА:

- повышение диагностических показателей по анкете «Оценка эффективности тренинга командообразования»;

- позитивные изменения во взаимодействии студентов группы в соответствии с основными социально-психологическими параметрами командообразования.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ЗАНЯТИЙ

<i>№ n/n</i>	<i>Тема</i>	<i>Цель</i>	<i>Кол-во часов</i>
1	Общие принципы командной работы	Приветствие участников группы, снятие напряжения и создание атмосферы взаимопонимания и сотрудничества. В содержательном плане прорабатываются темы тренинга, связанные с прояснением общих принципов командной работы и эффективным общением в команде.	2
2	Эффективное общение в команде. Обратная связь	Отработка навыков командного взаимодействия и обратной связи.	4-6
3	Роли в нашей команде	Развитие умения видеть человека в командной роли, использовать сильные стороны каждого;	2
4	Решение проблем и принятие решений в команде	Развитие навыков аргументирования, навыков совместного принятия решения	2

5		Подведение итогов тренинга, оценка эффективности обучения	2
---	--	--	---

ПЛАН-ТАЙМИНГ ТРЕНИНГА КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

№	Тема занятия	Содержание	Цель	Продолжительность Мин.
1	Общие принципы командной работы	Введение в тренинг командообразования 1.Сообщение ведущего о цели, задачах и регламенте тренинга. 2.Обсуждение и принятие основных правил групповой работы: правило активности, правило контроля времени, правило организованной коммуникации, правило чуткости к себе и окружающим, правило закрытости информации и дисциплины. 3.Прояснение ожиданий участников группы.	Снятие напряжения и создание атмосферы взаимопонимания и сотрудничества.	10-15
		Упражнение «Мои таланты». 1. Ведущий предлагает участникам составить список своих талантов,	Создание позитивного социального настроения участников, мотивация	20

		способностей, умений, сильных сторон. - Записывайте все, что придет в голову: позитивные качества, достоинства, успехи, увлечения, склонности, интересы... Включите в список все, даже не самые очевидные сильные качества. Например, вы прекрасно готовите, или со вкусом одеваетесь, или отличаетесь исключительной пунктуальностью... Любая мелочь, связанная с позитивными качествами, может быть потенциальным источником силы! Зачастую именно такие мелочи лучше всего демонстрируют ваши сильные стороны и скрытые таланты. Например, от рисования и программирования до умения рассказывать анекдоты и внимательно	участников на осознание своих сильных сторон, необходимых в командной работе.	
--	--	---	--	--

		слушать людей, физические способности и дарования, все, за что вас когда-либо хвалили, занятия, которыми вы интересуетесь: фотография, дизайн, баскетбол, рыбалка, коллекционирование марок, путешествия... Не важно, разбираетесь вы в данном предмете или нет, есть ли у вас навыки в этой области или пока нет. Если вы испытываете трудности, попробуйте ответить на несколько вопросов: Какие телепередачи вы любите смотреть? Какие статьи в газетах, журналах для вас интереснее всего? Заходя в книжный магазин, к какому отделу вы направляетесь в первую очередь?		
--	--	--	--	--

		Какие сайты вы просматриваете чаще других? Вспомните себя ребенком. Чем вам было интересно заниматься в детстве? Чем вы хотите заниматься, когда у вас появляется свободное время? 2. Перечитайте получившийся список, спрашивая себя о следующем. • Чем из перечисленного вы действительно любите заниматься? • Что из списка действительно интересно для вас, что доставляет вам истинное удовольствие? • Чем бы вы занимались, если бы деньги не представляли для вас проблемы, а ваши возможности были безграничными? • Что бы вы делали каждый день, добровольно и с удовольствием?		
--	--	---	--	--

		3. Те пункты, которые вы выберете, — это именно то, что нужно! Это и есть ваши истинные интересы, маяки талантов и сильных сторон, скрытых и явных. Перепишите их на отдельную страницу, формулируя более ясно и полно, начиная с фразы: «Я люблю...» 4. Перечитайте еще раз получившийся список и поразмышляйте над каждым его пунктом. <i>Вопросы для обсуждения:</i> Используете ли вы эту сильную сторону (талант, способность, умение) в жизни? Если да, то насколько: «на все 100» или едва-едва на троечку? Если нет, то вспомните: когда-нибудь в жизни вы использовали это качество или даже не пытались воспользоваться им? Напротив		
--	--	--	--	--

		каждого пункта из списка сделайте отметку. Ставьте плюсики, галочку, звездочку, смайлик, любой позитивный знак, какой придет вам в голову, если данное качество вы используете в жизни. Если используете «на все 100», ставьте, например, три плюсика и восклицательный знак. Если не используете — ставьте минус, крестик, грустную рожицу. А если даже никогда и не пробовали воспользоваться этим качеством — три крестика и восклицательный знак... 5. . Выпишите каждую свою сильную сторону (талант, способность, умение), которую вы пока не используете или используете, но не в полной мере, на отдельный листик. И под каждой		
--	--	---	--	--

		формулировкой перечислите несколько способов развития и возможного использования этого качества в жизни, в групповой работе. Что вы могли бы сделать для того, чтобы скрытый талант стал явным? Как вы можете использовать свои сильные стороны, чтобы они приносили пользу вам и окружающим людям?		
		Дискуссия «Что такое команда»	Активизация участников, достижение единого понимания того, что такое команда и командная работа	15
		Игра «Строим башню» (Н.Е. Равикович) 1. Участники делятся на несколько	Отработка навыков работы в команде и схемы командного взаимодействия,	30-45

		команд. Каждой команде выдается раздаточный материал с инструкциями и 100 листов бумаги формата А4. 2. Ведущий дает участникам следующую инструкцию: <i>«Вам необходимо построить башню из бумаги с максимальной эффективностью, следуя полученным инструкциям. На обсуждение и подготовку к работе вам дается 15 минут. Во время обсуждения и для экспериментов можно использовать каждый лист бумаги только один раз, то есть если лист бумаги каким-то образом согнут для пробы, то</i>	выявление ролей участников команды, сплочение команды, мотивирование участников к совместной деятельности.	
--	--	--	---	--

для следующих экспериментов и непосредственно для построения башни вы должны брать новые листы. В вашем распоряжении только полученные командой 100 листов бумаги. Если вам нужны дополнительные листы, вы можете их купить у тренера, цена каждого дополнительных 20 листов указана в розданных вам инструкциях. Построенная башня должна простоять не меньше 1 минуты».

Засекается время начала обсуждения. Через 10 минут обсуждение прекращается. Все

		команды сдают полученные инструкции и листы бумаги, использованные для моделирования вариантов строительства. 3. Команды начинают по очереди строить башню из бумаги. Порядок выступления команд определяется жеребьевкой. Командам дается на построение башни максимум 15 минут. Перед началом выполнения задания команда откладывает в сторону какие бы то ни было записи и инструкции, бумага складывается в одну пачку в обычных листах (не в заготовках) в центре комнаты		
--	--	--	--	--

		(но не распределяется между участниками команды). Команда начинает строить башню по команде тренера, который засекает время и следит за выполнением задания. Во время работы команды участникам других команд запрещается продолжать обсуждение предстоящего строительства. После построения башни члены команды должны четко рапортовать тренеру об окончании строительства. Тренер отмечает время окончания строительства и засекает 1 минуту, которую должна простоять башня, чтобы		
--	--	---	--	--

		задание считалось выполненным. После окончания данной контрольной минуты тренер производит замер высоты башни. Затем башню строит следующая команда, и процедура полностью повторяется и т.д. 4. После окончания выступления последней команды проводится разбор видеозаписи выступления каждой команды по очереди, а также структурированное групповое обсуждение по приведенным ниже вопросам. • Как проходило обсуждение выполнения задания? • Как распределились роли в		
--	--	--	--	--

		команде? • На что обратили внимание при просмотре видеозаписи? • Совпадает ли цель, поставленная себе командой, с целью данного задания, поставленной тренером? • Все ли параметры учли участники команды: время, высота, материалы? • Что помогало при выполнении задания? • Что мешало? • Как бы вы действовали сейчас? • Что понравилось в выступлении команды? Что не понравилось? • Кто из участников разбираемой команды был наиболее полезен?		
--	--	--	--	--

		Мини-лекция «Строительные блоки работы в команде»[16] Ведущий делает обзор 11 блоков по М. Вудкоку 1-сбалансированные роли; 2-четкие цели и согласованные цели; 3-открытость и конфронтация; 4-поддержка и доверие; 5-сотрудничество и конфликт 6-звуковые процедуры; 7 - соответствующее руководство; 8 - регулярный контроль; 9 - индивидуальное развитие; 10 - здоровые межгрупповые отношения; 11-хорошие коммуникации.	Обобщение представлений участников о необходимых условиях эффективной работы команды	10-15
		Игра « Куда мы хотим пойти?»	Развитие	15

		1. Участники разбиваются на пары и решают, кто из них будет А и кто Б. На время первого круга игры А надевает на глаза повязку или же просто закрывает глаза. 2. Игрок Б произносит крылатую фразу: «Куда ты хочешь пойти?..» Игрок А может пожелать все, что угодно, ибо речь идет о фантастической прогулке. Он может захотеть прогуляться по набережной Невы, побывать в Москве на Красной площади, на рыночной площади в Провансе, в соборе, на ярмарке или на вечеринке. 3. Видящий партнер берет игрока А за руку и ведет его по выдуманным	взаимопонимания и доверия, снятие эмоционального напряжения	
--	--	--	--	--

		окрестностям. При этом видящий точно описывает, где они находятся, что видят, что происходит вокруг. 4. В этой версии игры говорить могут оба участника, и Б готов идти навстречу всем необычайным желаниям А: «Можешь ты меня отвести на лодочный причал, чтобы я... Подведи меня, пожалуйста, к овощному ларьку... Я хотел бы подойти к карусели...» и т.д. 5. Игрок Б пытается связать свое описание виртуального окружения с ритмом ходьбы и остановок. Через десять минут партнеры меняются ролями. Вопросы для обсуждения: - что вы чувствуете, побывав в роли А		
--	--	---	--	--

		или Б; - чья роль вам показалась сложнее, почему; - какой опыт вы вынесли из этой игры.		
		Игра-презентация «Наша культура» В этом упражнении участники работают в трех группах: одна группа выписывает «словечки» и выражения, используемые именно в этой команде, вторая группа формализует традиции команды/учебной группы, третья группа вспоминает истории о команде и ее героях, которые передаются «из уст в уста». По окончании работы каждая группа деваает короткую презентацию.	Повышение сплоченности команды на когнитивном и эмоциональном уровне	15-20
2	Эффективное	Упражнение «Домино»	Активизация участников,	20

	общение в команде. Обратная связь	Ведущий просит одного члена группы начать игру, придумав и назвав два характерных для себя момента, характеризующих его с внешней или внутренней стороны. Например: «С одной стороны, у меня есть собака, с другой стороны, я люблю шоколад». 2 Тот член группы, у которого совпадают характеристики, должен взять предшественника за ту руку, которую тот поднимал, называя свойство характера или какую-то подробность о себе: «С одной стороны я тоже люблю шоколад, с другой стороны - у меня есть младший брат». 3 Если на одну из рук не находится	сплочение команды	
--	---	--	--------------------------	--

		совпадающего свойства, попросите владельца руки подобрать признак или свойство более общего характера. 4 В конечном итоге вся группа образует круг или замкнутую цепь. Вопросы для обсуждения: -каких людей больше – похожих или отличающихся от нас; - почему нам легко находить похожих на нас людей; - можем ли мы быть одновременно разными и похожими друг на друга, как нам это удастся.		
		Упражнение «Фисташки». Ведущий раздает участникам тренинга по 2 фисташки. Обсуждение и	Развитие и осознание толерантности членами команды	20

		выполнение инструкций ведущего проводится в кругу. - Скажите, пожалуйста, Какие фисташки на ощупь? А КАКИЕ ЛЮДИ НА ОЩУПЬ? Как бы вы описали скорлупу? КАК БЫ ВЫ ОПИСАЛИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОЕ ТЕЛО? У фисташек одинаковые размер и форма? А У ЛЮДЕЙ ОДИНАКОВЫЕ РАЗМЕР И ФОРМА? Фисташки одного цвета? А ЛЮДИ - ОДНОГО ЦВЕТА? Есть ли на фисташках трещины или он чуть-чуть расколоты? А ЛЮДИ МОГУТ ЛОМАТЬСЯ И ТРЕСКАТЬСЯ?		
--	--	---	--	--

		Потрясите фисташки. Вы чувствуете звук? А КАКИЕ ЗВУКИ ИЗДАЮТ ЛЮДИ? Откройте фисташки. Изнутри они другие, чем снаружи? В чем различия? А ЛЮДИ ОТЛИЧАЮТСЯ ВНУТРИ И СНАРУЖИ? Съешьте фисташки. Какие они на вкус? МОЖНО ЛИ СКАЗАТЬ, ЧТО У ЧЕЛОВЕКА ЕСТЬ ВКУС? Можно ли делить фисташки на плохие и хорошие? А МОЖНО ЛИ ПОСТУПАТЬ ТАК С ЛЮДЬМИ? В конце упражнения необходимо сделать вывод о том, какую роль играет толерантность в командной		
--	--	--	--	--

		работе.		
		Упражнение «Молчащее и говорящее зеркало» Ведущий предлагает выйти в круг добровольцу, который будет «смотреть в зеркало». – Твоя задача только по отражению в «зеркале», точнее в двух «зеркала», определить, кто из членов группы подошел к тебе сзади. Эти два «зеркала», разумеется, будут живыми. Одно будет молчащим: оно сможет объяснять тебе, кто находится за твоей спиной, только с помощью мимики и жестов. Второе «зеркало» – говорящее. Оно будет объяснять, что это за человек, конечно, не называя его	Развитие самосознания участников группы посредством обратной связи	30

		имени. Выбери из группы тех двоих, кто станет молчащим и говорящим «зеркалом». После того, как игрок сделал выбор, ведущий дает «зеркалам» более подробную инструкцию: – «Зеркала» встают рядом у стены. Основной игрок перед ними. Все остальные участники группы располагаются за его спиной и по одному бесшумно подходят к нему сзади. Отражение «зеркалами» происходит по очереди. Сначала работает молчащее «зеркало». Если основной игрок не может угадать человека за спиной, то вступает «говорящее зеркало» и произносит одну – только одну! – фразу. Если		
--	--	---	--	--

		игрок опять не угадывает, то снова – можно по-другому – отражает молчащее «зеркало» и так далее. Задача игрока – угадать человека за спиной как можно быстрее. Для «зеркал» есть определенные условия. Молчащее «зеркало» фактически не ограничивается в способах «отражения» человека за спиной основного игрока. Но не стоит акцентироваться только на изображении чисто внешних особенностей людей и тем более подчеркивать какие-то физические характеристики. Такое предупреждение необходимо делать в тех случаях, когда упражнение применяется на		
--	--	---	--	--

		начальных этапах работы – особенно в подростковой или юношеской группе. Тинэйджеры зачастую не щадят друг друга и утрированно указывают на физические недостатки других, что может привести к болезненным реакциям и неконструктивным конфликтам. Впрочем, следует оговориться, что ведущий может осознанно пойти на это с целью спровоцировать обсуждение подростками своего физического Я. Но это иная песня, и смысл упражнения тоже изменится. – На говорящее же «зеркало» накладывается ряд четких ограничений. Во-первых, естественно, запрещено называть имя человека за		
--	--	---	--	--

		спиной основного игрока. Во-вторых, описывая этого человека, нельзя ссылаться на воспоминания о событиях с участием этого человека вне группы. В-третьих, следует избегать простых описаний внешности. Это разрешается только в третьей фразе. Начинаем! Через несколько минут ведущий предлагает сменить основного игрока, а тот получает право поменять и «зеркала». Раскусившие смысл игры участники часто даже конкурируют за право стать основным игроком и проверить свою способность понимать сообщения «зеркал». Трех-четыре циклов игры бывает достаточно, чтобы не потерять темп занятия. Обязательно		
--	--	---	--	--

		следует отрефлексировать прошедшую игру. Можно обсудить такие вопросы: ▪ Кому из игроков потребовалось меньше всего зеркальных «отражений», чтобы определить, кто находится за его спиной? ▪ В чем секрет такой прозорливости? ▪ Кто из участников группы оказался самым талантливым «зеркалом»? Что ему в этом помогло? ▪ Кто из участников удивлен тем, как был отражен «зеркалами»? ▪ Что вы почувствовали, когда увидели свое «отражение»?		
		Упражнение «4 угла»	Развитие навыков	30

		Разместите в четырех углах комнаты 1. Плакаты со сформулированными в 1-2 предложениях утверждениями. 2. Предложите участникам прочитать эти утверждения, подойти к тем, с которыми они согласны, и встать од этими плакатами. 3. Пусть в образовавшихся группах они обсудят, почему придерживаются данной точки зрения. Попросите представителя каждой из групп объяснить их точку зрения. 4. Может быть два варианта продолжения работы: Образовавшиеся малые группы вместе готовят анализ своей точки зрения. Ведущий дает информацию о	выражения и обоснования собственного мнения; осознание и принятие наличия различных мнений в одной группе; освоение навыков цивилизованного спора («мы не критикуем и не переходим на личности, а аргументируем свою точку зрения»);	
--	--	--	---	--

		различных точках зрения по этому поводу и предлагает найти компромиссный или синтезированный вариант решения проблемы. Иногда, после дискуссии, имеет смысл попросить участников еще раз встать под утверждения и посмотреть, изменилась ли чья-нибудь точка зрения после детального рассмотрения проблемы. Смысл повторного действия – понимание права пересмотра точки зрения, принятие веских аргументов, понимание бесполезности держаться за очевидно ошибочную или несовершенную идею из «голового упряма». Примеры утверждений для		
--	--	--	--	--

«Четырех углов».

Женщина может быть президентом.

Муж должен зарабатывать больше,
чем жена.

Место женщины – с детьми и на кухне.

Стирает и готовит тот из супругов, у
кого есть время в
данный момент.

Экономика – основа мира в
государстве.

Политика – для специалистов, это не
наше дело.

В споре главное – победить.

Смертная казнь должна быть
отменена.

Армия – школа жизни.

Основа счастливого брака – готовность
к компромиссам.

		Вопросы для обсуждения: - трудно ли понять другого человека? договориться? принять его точку зрения? - что помогает/мешает этому процессу?		
		Упражнение «Волшебная лампа» 1. Группа, сидящая в общем кругу, получает следующую инструкцию: «Представьте себе: вы и ваша команда находят старую лампу, кто-то берет ее в руки, потирает и — сюрприз! — из нее появляется джинн. Теперь вы можете загадать три желания, но, поскольку вы нашли джинна вместе со своей рабочей командой, эти желания должны относиться к рабочей обстановке. Вы можете поменять лидера, заменить кого-либо, сделать так, чтобы с вами рядом был любимый человек, мама,, чтобы однокурсники	Активизация размышлений участников о причинах, способах и последствиях изменений командной работы.	20-30

		чаще улыбались, чтобы появилась возможность заниматься в определенном кабинете, и т. д. Каждый может загадать свои три желания». 2. Каждый пишет свои три желаемых изменения, относящихся к командной работе. 3. Общегрупповой список фиксируется на доске. Подведение итогов упражнения: Можно ли что-то сделать, чтобы эти перемены произошли в реальности? Если нет, то что можно сделать для улучшения ситуации?		
		«Командный марафон» - 1	Отработка навыков эффективного взаимодействия в команде	120-240
		Упражнение «Ассоциации»	Прояснение понятия «команда».	20

		1. Возьмите ручки и бумагу. 2. Ваша задача — услышать мой вопрос и записать первые же образы, связанные с ним, которые пришли вам в голову. 1. Если команда — это постройка, то она... 2. Если команда — это цвет, то она... 3. Если команда — это музыка, то она... 4. Если команда — это геометрическая фигура, то она... 5. Если команда — это название фильма, то она... 6. Если команда — это настроение, то она... <i>Вопросы для обсуждения:</i> ✓ Что вам понравилось в этом упражнении? ✓ Какие ответы удивили вас? ✓ Какие ответы были для вас самыми интересными? ✓ О чем нам говорит это		
--	--	--	--	--

		упражнение?		
		Упражнение «Групповое ожерелье» Необходимые материалы: ножницы по количеству участников, цветная бумага Каждый из участников получает ножницы и лист цветной бумаги (могут быть разные цвета у разных людей). В центре комнаты на полу положен большой лист бумаги и несколько тюбиков клея. - У вас есть ровно одна минута вырезать из листа круг, написать на нём ваше имя и приклеить его на большой белый лист в центре комнаты. Начали! (Работа группы не комментируется тренером и не даются	Создание условий для осмысления своего места в команде	10

		дополнительные пояснения). <i>Вопросы для обсуждения:</i> ✓ Посмотрите, пожалуйста, на лист после того, как вы узнали смысл задания и подумайте над вопросами: ✓ Нравится ли мне место, которое я занимаю на листе? ✓ Хотел бы ли я переместить свой круг в другое место? Почему? ✓ Отражает ли размер моей "бусины" моё реальное место/вес/влияние в группе? ✓ Ваше мнение о "бусинах" (размер и их расположение, соответствие реальному положению и "весу" в группе...) ваших товарищей?		
--	--	--	--	--

		Упражнение «7 факторов» Для этого упражнения команду нужно разделить на мини-группы по 5-6 человек. Каждая мини-группа должна будет составить список из 7 факторов, которые кажутся вам наиболее важными для работы в коллективе, например: умение внимательно слушать, способность поставить себя на место другого, уважение к партнеру, ясное мышление, доверие, фантазия, и др. На эту работу дается 15 минут. Для того, чтобы не мешать друг другу, предлагаю группам разойтись по разным местам в аудитории.	Развитие умения участников группы договариваться между собой.	40
--	--	--	--	------------------

		15 минут идет работа Справились? Отлично! Теперь задача каждой команды проранжировать эти факторы по их важности для работы в коллективе. Обязательное условие: с этим решением должны быть согласны все члены команды. На это еще 7-10 минут. После этого команды по очереди выступают, презентуя группе свои 7 факторов. <i>Вопросы для обсуждения:</i> ✓ Насколько быстро и слаженно вы смогли составить список? ✓ Быстро ли был найден		
--	--	---	--	--

		приемлемый для всех вариант ценностной градации? ✓ О каких качествах долго спорили? ✓ Было ли у вас ощущение, что остальные члены вашей команды поняли ваши идеи? ✓ Можно ли было донести свою точку зрения до остальных более эффективно? ✓ Чему вы научились в этом упражнении? ✓ Какое качество лично вам кажется особенно важным? ✓ Какое качество вы хотели бы развивать в себе в дальнейшем?		
		Упражнение «Волшебные палочки» Необходимый материал: карандаши	Отработка навыков командного	10

		или палочки по количеству участников. Ведущий раздает всем по одному незаточенному карандашу. Ведущий. Разбейтесь на пары. Встаньте друг напротив друга. Прикоснитесь друг к другу кончиками указательных пальцев обеих рук. А теперь поместите между кончиками пальцев карандаши, удерживая их только за торцы. Действуя «в связке», не давая карандашам упасть, двигайте руками вверх-вниз, вправо-влево, по кругу. Попробуйте переместиться парой на другое место. Аналогичное упражнение выполните, объединив пары в четверки, образовав круги.	взаимодействия, укрепление веры участников в свои силы	
--	--	--	---	--

		И наконец, всей группой встаньте в круг, лицом в центр и попробуйте, не роняя карандашей: сузить круг, двигаясь всем к центру, расширить круг почти до вытянутых рук, пройти по кругу, по часовой стрелке, против часовой стрелки — сначала медленно, потом побыстрее.		
		Упражнение «Волшебный обруч» Ресурсы: <i>большой</i> пластмассовый обруч диаметром около метра. Инструкция: У меня в руках обычный пластмассовый обруч? Как бы не так! Его простота обманчива, это обруч с тяжелым характером. Ваша задача – приручить его, заставив делать то, что захочет группа. Встаньте, пожалуйста, в тесный	Оценка эффективности командного взаимодействия на основе договора между участниками; определение лидеров команды, выявление господствующего в команде настроения;	20

круг! Пусть каждый поднимет на уровень плеча руку с вытянутым вперед указательным пальцем. Ваши указательные пальцы создали внутренний круг. На него я опускаю обруч. Итак, обруч-строптивец покоится на ваших вытянутых указательных пальцах. Я прошу следить за тем, чтобы пальцы не сгибались, не захватывали обруч «крючком».

Задание: не прерывая «контакта» обруча с пальцами, опустить его на землю. Чтобы добиться успеха, вам потребуется согласовать свои действия. Вы увидите, что обруч-упрямец будет пытаться взмыть в небо, как надутый гелием шарик, или

		«отклеиться» от ваших пальцев, проявляя свой норовистый характер. Всякий раз мы будем возвращаться к исходному положению, пока команда не положит волшебный обруч на землю. Вы можете свободно обсуждать ход игры, предлагать различные варианты решения задачи. Следите только за тем, чтобы обруч находился в постоянном контакте с прямыми, вытянутыми вперед указательными пальцами всех участников игры. <i>Вопросы для обсуждения:</i> ✓ Что мешало и что помогало команде? ✓ Какие групповые настроения преобладали во время игры?		
--	--	---	--	--

		✓ Можете ли вы сказать, что упражнение выявило лидера группы? ✓ Как вы оцениваете собственный вклад в результат игры?		
		Игра «Пройди через кольцо» Ресурсы: большой обруч Команда становится в широкий круг, взявшись за руки. 1. На шею одного из участников надевается обруч. Не разнимая рук, необходимо передать обруч с головы на голову, пока обруч не пройдет полный круг. 2. В месте соединения какой-то из пар вешается обруч. По часовой стрелке каждый из игроков должен «пройти»	Отработка навыков командного взаимодействия	20

		через обруч, пока он не завершит целый круг и вновь не окажется на месте старта. Игра проводится на время. <i>Вопросы для обсуждения:</i> ✓ Что помогает/мешает нашей команде действовать слаженно? ✓ Что радует? ✓ Что возмущает? ✓ Как достигнуть командного единства?		
		Игра «Портной» Ресурсы: ложка с привязанной на конце длинной веревкой. Команда выбирает «портного», который за ограниченное время, продевая «иголку с ниткой» через рукава, штанины, горловины рубашки	Оценка эффективности командного взаимодействия	20

		как бы сшивает всех без исключения членов команды. <i>Вопросы для обсуждения:</i> ✓ Как вы понимаете смысл этого упражнения? ✓ Как могут быть связаны, сцеплены члены команды? ✓ Для чего это необходимо?		
		Упражнение «Геометрия команды» Материалы: верёвка длиной столько метров, сколько участников. Участники становятся в круг и берут в руки верёвку. Тренер просит участников закрыть глаза и, не открывая их, построить квадрат. Использовать можно только устные переговоры. Когда участники посчитают, что выполнили задание, то	Оценка эффективности командного взаимодействия	10

должны сказать об этом тренеру.

После того, как участники открыли глаза, тренер спрашивает их, удалось ли им, на их взгляд, выполнить задание. Тренер выслушивает ответы, но не комментирует их. Затем тренер предлагает участникам построить другую фигуру — равносторонний треугольник — на тех же условиях, но за более короткое время.

Вопросы для обсуждения:

- Вы довольны результатом группы?
- Какие факторы оказывали влияние на успешность выполнения задания?
На какие из этих факторов могли повлиять участники?
- Какие выводы можно сделать из

		упражнения?		
		Упражнение «Фигура» Ведущий предлагает участникам изобразить какую-либо фигуру (скульптуру), которая отражала бы характер сложившейся команды. В упражнении должны принять участие все без исключения.	Завершение командного марафона, оценка эффективности командного взаимодействия	20

	Роли в нашей команде	Упражнение «Узел» Участники делятся на две команды. - - --- Постройтесь, пожалуйста, в линию. Каждый из группы должен взяться за веревку. Задача — завязать веревку в узел на границе между командами. Отпускать руки нельзя, можно только перемещать вдоль веревки (если кто-то отпускает руки, упражнение начинается сначала). <i>Вопросы для обсуждения:</i> ✓ Как вы себя чувствуете? ✓ Что мы могли наблюдать в ходе нашего упражнения? ✓ Что вас удивило? ✓ Что вы еще хотели бы сказать?	Демонстрация этапов формирования команды, командных ролей участников	10
		Работа с опросником	Знакомство с ролевыми	20

		Белбина«Командные роли» (Приложение 3)	моделями и изучение распределения командных ролей в группе.	
		Игра «Клад» с использованием «метода 6 шляп» (Т. Д. Зинкевич-Евстигнеева) Команде предлагается распределить найденный клад – 10 млн. рублей. Нельзя распределять все деньги поровну, пожертвовать на благотворительность, отдать кому-то одному.	Закрепление представлений о командных ролях	30
		Игра «Выбор подарка» Ведущий предлагает выбрать для «именинника» подарок из списка таким образом, чтобы подарки не повторялись; у дарителей нет	Отработка умения встать на позицию другого	15

		возможности предварительно посоветоваться, и, выбирая свой подарок, каждому приходится думать о том, что подарит другой.		
		Игра «Поиск сокровищ» (Приложение 4) Подгруппы получают по списку вещи, которые надо за определенный срок найти и принести в тренинговую комнату. Списки нельзя выносить из комнаты. В списках есть как обычные предметы, для поиска которых необходимо проявить смекалку, так и несуществующие реально предметы, для «поиска» которых члены команды используют нестандартный подход и фантазию.	Отработка навыков работы эффективной команды: четкая формулировка цели, распределение ролей, взаимозависимость и поддержка, творческое мышление.	40-50

	Решение проблем и принятие решений в команде	Упражнение «Я люблю тебя, но...» Участникам предлагается встать в круг и сообщить своему соседу справа: «Я люблю тебя, милая, но при этом я не могу улыбаться...» Далее говорящий должен сделать серьезное лицо и посмотреть в глаза оппоненту. Если говорящему удалось сохранить серьезное выражение лица в течение 15 сек., то его оппонент получает право продолжить упражнение по кругу. Все, кто не выполнил условия упражнения, встают в центр круга и в конце им коллективно проговаривают признание, объясняя это тем, что они самые веселые участники тренинга.	Активизация участников, снятие эмоционального напряжения	20
		Игра «Простой вопрос»	Активизация	30

		Участники поочередно задают вопросы друг другу. В зависимости от активности группы, можно заготовить вопросы на листочках заранее, использовать сенсорную игрушку и т.п. Примеры вопросов: ☐ Какой твой самый большой страх? ☐ Какие самые необычные люди встречались тебе в самолетах и поездах? ☐ Существует ли отрицательный книжный или киногерой, который тебе нравится? ☐ Бывало такое, что ты однажды сильно разочаровался в человеке? ☐ Ты обладаешь каким-нибудь	мыслительной деятельности, снятие эмоционального напряжения, сближение членов команды.	
--	--	--	---	--

		бесполезным талантом? ☐ Расскажи о своем самом забавном свидании. ☐ Какую жестокую правду тебе говорили прямо в лицо? ☐ Ты можешь сказать, что 5 лет назад был совершенно другим человеком? ☐ Как звучала самая нелепая произнесенная тобой шутка? ☐ Назови самое приятное воспоминание за последний год. ☐ О каком своем поступке ты жалеешь больше всего? ☐ По какому поводу ты в последний раз плакал(а)? ☐ За что тебе больше всего стыдно? ☐ Существует ли фильм, после просмотра которого тебе стало реально		
--	--	---	--	--

		не по себе? ☐ Какое у тебя было прозвище в школе? ☐ Ты доволен, как родители воспитали тебя? Что бы ты поменял? ☐ Какой у тебя был самый страшный и опасный момент в жизни? ☐ На твой взгляд, кто из твоих знакомых абсолютно счастлив и почему? ☐ Какой бы совет ты дал совершенно незнакомому подростку 18 лет? ☐ Какая маленькая вещь сделала бы тебя счастливее прямо сейчас? ☐ Что тебя раздражает в поведении окружающих? ☐ Ты когда-нибудь бескорыстно помогал незнакомому человеку?		
--	--	--	--	--

		☐ Кем стали твои одноклассники? ☐ Существует ли книга, которая поменяла твои взгляды на жизнь? ☐ Был ли момент в твоей жизни настолько счастливый, что ты понимал, что тебе больше ничего не нужно? ☐ Какое у тебя было самое интересное путешествие? ☐ Какой жанр кино наиболее тебя впечатляет? ☐ Какой был самый трудный выбор в твоей жизни? ☐ Расскажи свой самый запомнившийся сон. ☐ Самый безумный поступок, который ты сделал в своей жизни.		
		Игра «Катастрофа в пустыне»		90

		Каждый участник получает специальный бланк (или чертит его по указаниям ведущего). Ведущий дает группе следующую инструкцию: — С этого момента все вы – пассажиры авиалайнера, совершавшего перелет из Европы в Центральную Африку. При полете над пустыней Сахара на борту самолета внезапно вспыхнул пожар, двигатели отказали, и авиалайнер рухнул на землю. Вы чудом спаслись, но ваше местоположение неясно. Известно только, что ближайший населенный пункт находится от вас на расстоянии примерно 300 километров. Под обломками самолета вам удалось		
--	--	---	--	--

		обнаружить пятнадцать предметов, которые остались неповрежденными после катастрофы. Ваша задача – проранжировать эти предметы в соответствии с их значимостью для вашего спасения. Для этого нужно поставить цифру 1 у самого важного предмета, цифру 2 – у второго по значимости и так далее до пятнадцатого, наименее важного для вас. Заполняйте номерами первую колонку бланка. Каждый работает самостоятельно в течение пятнадцати минут. Список предметов: ▪ Охотничий нож. ▪ Карманный фонарь. ▪ Летная карта окрестностей.		
--	--	---	--	--

		▪ Полиэтиленовый плащ. ▪ Магнитный компас. ▪ Переносная газовая плита с баллоном. ▪ Охотничье ружье с боеприпасами. ▪ Парашют красно-белого цвета. ▪ Пачка соли. ▪ Полтора литра воды на каждого. ▪ Определитель съедобных животных и растений. ▪ Солнечные очки на каждого. ▪ Литр водки на всех. ▪ Легкое полупальто на каждого. ▪ Карманное зеркало. После завершения индивидуального ранжирования ведущий предлагает группе разбиться на пары и		
--	--	---	--	--

		проранжировать эти же предметы снова в течение десяти минут уже совместно с партнером (при этом номерами заполняется второй столбик в бланке со списком предметов). Следующий этап игры – общегрупповое обсуждение с целью прийти к общему мнению относительно порядка расположения предметов, на которое выделяется не менее тридцати минут. Из наблюдения за работой участников хорошо видна степень сформированности умений организовывать дискуссию, планировать свою деятельность, идти на компромиссы, слушать друг друга, аргументировано доказывать свою		
--	--	---	--	--

		точку зрения, владеть собой. Часто разворачивающиеся жаркие споры-баталии, когда никто не желает прислушаться к мнению других, наглядно демонстрируют самим участникам их некомпетентность в сфере общения и необходимость изменения своего поведения. По окончании дискуссии ведущий объявляет, что игра завершена, поздравляет всех участников с благополучным спасением и предлагает обсудить итоги игры. Первым вопросом, на который ведущий просит ответить всех участников по кругу, является следующий: «Удовлетворен ли ты лично результатами прошедшего		
--	--	---	--	--

		обсуждения? Объясни почему». Ответы участников с необходимостью сопровождаются рефлексией, цель которой – в осмыслении процессов, способов и результатов индивидуальной и совместной деятельности. Возникшая в результате дискуссия подогревается ведущим, задающим уточняющие вопросы примерно такого типа: ▪ Что вызвало твою удовлетворенность (неудовлетворенность)? Как, поэтому, в верном направлении продвигалась ваша команда или нет? ▪ Была ли выработана общая стратегия спасения? Что тебе		
--	--	---	--	--

		помешало принять активное участие в обсуждении? Ты не согласен с принятым решением? Почему тебе не удалось отстоять свое мнение? ▪ Кто в наибольшей степени повлиял на исход группового решения, то есть по сути дела оказался лидером, сумевшим повести за собой группу? ▪ Что именно в поведении лидера позволило ему заставить прислушаться к себе? На какой стадии появился лидер? ▪ Какими способами другие участники добивались согласия с их мнениями? ▪ Какие способы поведения		
--	--	---	--	--

		оказались наименее результативными? ▪ Какие только мешали общей работе?		
	Подведение итогов тренинга, оценка эффективности обучения	Ведущий проводит заключительное тестирование	Оценка эффективности обучения	30
		Упражнение «Дипломы» Участники пишут друг для друга шутливые дипломы, упоминая качества, проявленные на тренинге	Повышение чувства удовлетворенности от участия в совместной командной деятельности.	40
		Фото на память		20
		Анкета «Обратная связь»		10

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бишоп С. Тренинг ассертивности. СПб.: Питер, 2001.
2. Галкина Т. Л. Социология управления: от группы к команде. М., 2001.
3. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001.
4. Зинкевич-Евстигнеева Т. Д., Фролов Д. Ф.. Команда на рынке: стратегия и методы. СПб.: Речь, 2003.
5. Иванова А. Тренинг по командообразованию: Всегда ли он нужен и как к нему подготовиться? // Сетевой источник: http://www.hr-training.net/statya/ivanova_1.shtml.
Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы. М.: Изд-во МГУ, 2001.
6. Ксенофонтова Е. Это модное слово «команда» // Сетевой источник-
www.search4staff.com/publications/tearaword.htm.
7. Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг. М.: Совершенство, 1998.
8. *Ньюстром Дж., Дэвис К.* Организационное поведение. СПб.: Питер 2000.
9. *Почебут Л. Г., Чикер В. А.* Организационная социальная психология СПб.: Речь, 2002.
10. Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н. Ю. Хрящевой. СПб.: Речь 2000.
11. *Романова Е. С.* Графические методы в практической психологии. СПб.: Речь, 2002.
12. *Фонель К.* Создание команды. М.: Генезис, 2002.
13. *Bodner Sara L.* Experiential Training: A Stepping Stone for Work Teams // Сетевой источник: www.workteams.unl.edu/reports/Bodner.html.
14. *Thiagarajan S., Parker G.* Games and Activities for Building and Training Teams // Сетевой источник: <http://www.glennparker.com/Freebees/article-teamwork-and-teamplay.html>.
15. *Woodcock F.* Team Development Manual (Aldershot). England, Gower, 1985.

ПРИЛОЖЕНИЕ К ТРЕНИНГУ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

Приложение 1

1) Оцените работу в вашей группе в *настоящее время* по предложенным критериям:

Умение общаться

-3 -2 -1 0 1 2 3

Умение договариваться (в сложных ситуациях, при решении проблем)

-3 -2 -1 0 1 2 3

Умение критиковать конструктивно

-3 -2 -1 0 1 2 3

Умение видеть человека в командной роли, использование сильных сторон каждого

-3 -2 -1 0 1 2 3

Терпимость друг к другу

-3 -2 -1 0 1 2 3

Удовлетворенность от участия в совместной деятельности

-3 -2 -1 0 1 2 3

С кем из одноклассников вам хотелось бы вместе участвовать в упражнениях, играх?

1 _____ 2 _____ 3 _____

С кем из одноклассников вам однозначно не хотелось бы участвовать вместе в упражнениях, играх?

1 _____ 2 _____ 3 _____

Поведение кого из одноклассников, по вашему мнению, на данный момент ближе всего к конечной цели группового взаимодействия – повышению групповой сплоченности?

1 _____ 2 _____ 3 _____

Спасибо!

2) Оцените работу в вашей группе в *настоящее время* по предложенным критериям:

Умение общаться

-3 -2 -1 0 1 2 3

Умение договариваться (в сложных ситуациях, при решении проблем)

-3 -2 -1 0 1 2 3

Умение критиковать конструктивно

-3 -2 -1 0 1 2 3

Умение видеть человека в командной роли, использование сильных сторон каждого

-3 -2 -1 0 1 2 3

Терпимость друг к другу

-3 -2 -1 0 1 2 3

Удовлетворенность от участия в совместной деятельности

-3 -2 -1 0 1 2 3

С кем из одноклассников вам хотелось бы вместе участвовать в упражнениях, играх?

1 _____ 2 _____ 3 _____

С кем из одноклассников вам однозначно не хотелось бы участвовать вместе в упражнениях, играх?

1 _____ 2 _____ 3 _____

Поведение кого из одноклассников, по вашему мнению, на данный момент ближе всего к конечной цели группового взаимодействия – повышению групповой сплоченности?

1 _____ 2 _____ 3 _____

Спасибо!

Инструкция (раздаточный материал)

Задача

Построить башню с максимальной эффективностью.

Параметры эффективности

- высота башни;
- время, затраченное на строительство башни;
- количество материала, использованного для строительства.

Время

10 минут для обдумывания и 15 минут для строительства башни.

Ресурсы

100 листов бумаги. Дополнительные листы блоками по 20 шт. (всего не более 500 листов) могут быть получены у тренера по требованию представителя команды.

Ограничения

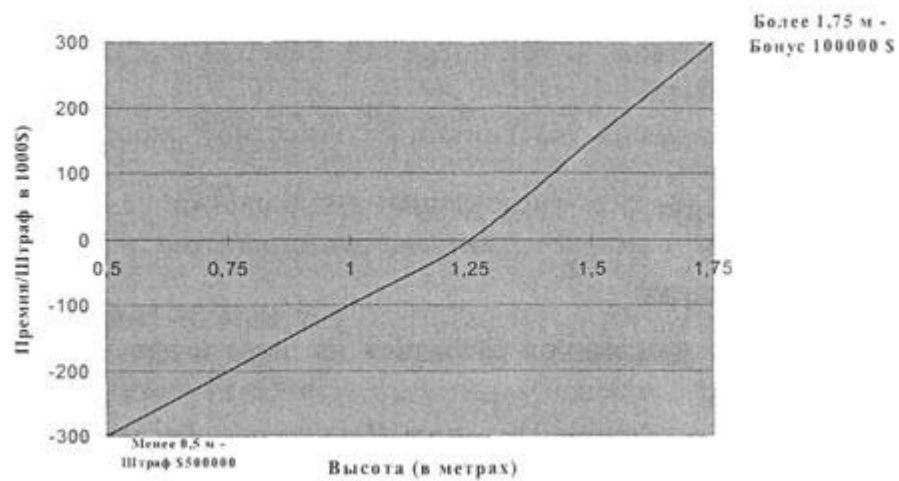
1. Никакой другой материал, кроме того, который распространяется тренером, не может быть использован. Стоимость всех взятых листов зачисляется на счет команды независимо от того, были они использованы или нет.
2. Материал можно использовать только один раз. Если во время подготовительной стадии какие-либо листы были использованы (для моделирования вариантов строительства), они не могут быть использованы ни для строительства, ни для других пробных попыток.
3. Изготовление заготовок не допускается. В момент начала строительства никаких сгибов на листах бумаги быть не должно.
4. Тренер отвечает за замер времени, затраченного на постройку башни и определение результатов. Строительство начинается по команде тренера независимо от того, готова команда или нет. По завершении строительства необходимо громко и четко проинформировать об этом тренера.
5. Высота башни измеряется от поверхности, на которой она установлена.
6. Башня должна быть построена без дополнительной опоры и способна простоять хотя бы 1 минуту после окончания строительства.

Параметры эффективности

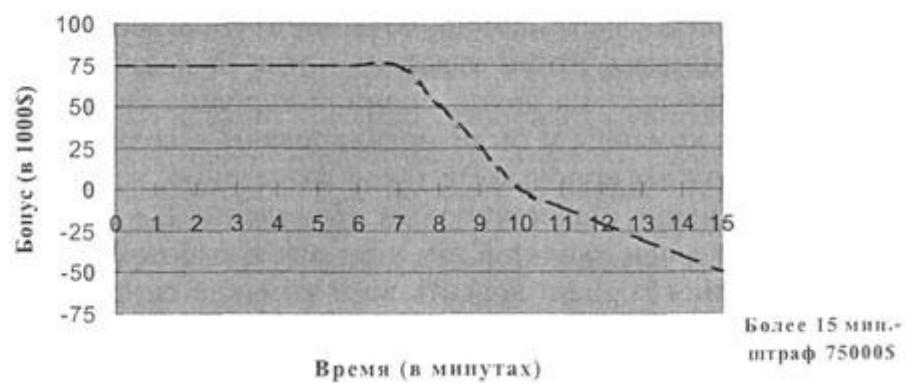
Материал



Высота



Время



Опросник Р. М. Белбина на определение командных ролей

Инструкция. Предлагаемый вам опросник направлен на определение характерных черт вашего поведения в групповой работе.

Просим вас в каждом разделе распределить 10 баллов между утверждениями, которые, по вашему мнению, лучше всего характеризуют ваше поведение в группе. Занесите баллы в бланк для ответов.

1. Что, по вашему мнению, вы можете привнести в групповую работу?

- А. Вы быстро находите новые возможности решения проблемы.
 - Б. Вы можете хорошо работать со множеством людей.
 - В. Вы способны выдвигать новые идеи.
 - Г. Вы способны помочь людям выдвинуть их идеи.
 - Д. Вы способны очень эффективно работать, и вам нравится интенсивная работа.
 - Е. Вы согласны быть непопулярным, если в итоге это приведет к хорошим результатам.
 - Ж. Вы работаете быстро в привычной обстановке.
3. У вас нет предубеждений, поэтому вы всегда признаете возможность альтернативного действия.

2. У вас есть недостатки в групповой работе, возможно, это связано с тем, что:

- А. Вы очень напряжены, пока мероприятие не продумано, не проведено, не проконтролировано.
- Б. Вы даете слишком большую свободу действий людям, точку зрения которых считаете обоснованной.
- В. У вас есть слабость много говорить самому, пока в группе не появятся новые идеи.
- Г. Ваш собственный взгляд на вещи мешает вам разделить энтузиазм коллег.
- Д. Если вам нужно чего-либо достичь, вы бываете авторитарны.

Е. Вам трудно поставить себя в позицию руководителя, так как вы боитесь разрушить атмосферу сотрудничества в группе.

Ж. Вы сильно увлекаетесь собственными идеями и теряете нить происходящего в группе.

З. Ваши коллеги считают, что вы слишком беспокоитесь о несущественных деталях и переживаете, что ничего не получится.

3. Когда вы включены в работу с другими:

А. Вы влияете на людей, не подавляя их.

Б. Вы очень внимательны, так что ошибок из-за небрежности быть не может.

В. Вы готовы настаивать на каких-либо действиях, чтобы не потерять время и не упустить из виду главную цель.

Г. У вас всегда есть оригинальные идеи.

Д. Вы всегда готовы поддержать в общих интересах хорошее предложение.

Е. Вы очень внимательно относитесь к общим идеям и предложениям.

Ж. Окружающим нравится ваша холодная рассудительность.

З. Вам можно доверить проследить за тем, чтобы вся основная работа была выполнена.

4. В групповой работе для вас характерно:

А. Вы очень хотите хорошо знать своих коллег.

Б. Вы спокойно разделяете взгляды окружающих или придерживаетесь взглядов меньшинства.

В. У вас всегда найдутся весомые аргументы, чтобы опровергнуть ошибочные положения.

Г. Вы думаете, что способны хорошо выполнить работу, если ее план сразу же надо приводить в действие.

Д. У вас есть склонность избегать очевидное и предлагать что-то неожиданное.

Е. Все, что выделаете, вы стараетесь довести до совершенства.

Ж. Вы готовы устанавливать контакты и вне группы.

З. Хотя вас интересуют все точки зрения, вы не колеблясь можете принять собственное решение, если это необходимо.

5. Вы можете получить удовольствие от своей работы, потому что:

- А. Вам нравится анализировать ситуации и искать правильный выбор.
- Б. Вам нравится находить практическое решение проблем.
- В. Вам нравится чувствовать, что вы влияете на установление хороших взаимоотношений.
- Г. Вам приятно, если вы оказываете сильное влияние при принятии решений.
- Д. У вас есть возможность общаться с людьми, которые могут предложить что-то новое.
- Е. Вы можете добиться согласия людей по поводу различных аспектов выполнения работы.
- Ж. Вам нравится сосредоточивать внимание на выполнении поставленных задач.
- З. Вам нравится работать в области, где можно применять воображение и творческие способности.

6. Если вы неожиданно получили трудное задание, которое нужно выполнить в ограниченное время и с незнакомыми людьми:

- А. Вы будете чувствовать себя загнанным в угол, пока не найдете выход из тупика и не выработаете линию поведения.
- Б. Вы будете работать с тем, у кого окажется наилучшее решение, даже если он вам несимпатичен.
- В. Вы попытаетесь найти людей, между которыми сможете разделить на части это задание, таким образом уменьшив объем работы.
- Г. Ваше врожденное чувство времени не позволит вам отстать от графика.
- Д. Вы верите, что будете спокойно, максимально реализуя свои способности, идти прямо к цели.
- Е. Вы будете добиваться намеченной цели вопреки любым затруднениям.
- Ж. Вы готовы взять осуществление работы на себя, если увидите, что группа с ней не справляется.

7. Что касается проблем, которые у вас возникают, когда вы работаете в группе:

- А. Вы всегда выражаете нетерпение, когда кто-то тормозит процесс.
- Б. Некоторые люди критикуют вас за то, что вы слишком много анализируете и вам не хватает интуиции.
- В. Ваше желание убедиться, что работа выполняется на самом высоком уровне, вызывает недовольство.
- Г. Вам очень быстро все надоедает, и вы надеетесь только на одного-двух человек, которые могут вас воодушевить.
- Д. Вам трудно начать работу, если вы четко не представляете своей цели.
- Е. Иногда вам бывает трудно объяснить другим какие-либо сложные вещи, которые приходят вам на ум.
- Ж. Вы понимаете, что требуете от других сделать то, чего сами сделать не можете.
- З. Если вы наталкиваетесь на реальное сопротивление, то вам трудно четко изложить свою точку зрения.

Благодарим вас за искренние ответы

Бланк для ответов

Фамилия, имя, _____

Группа _____

Дата _____

Вопросы\роли	А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								

1.«Координатор» (председатель):

1г, 2б, 3а, 4з, 5е, 6в, 7ж.

2.«Мотиватор» (действующий, оформляющий решения):

1е, 2д, 3в, 4б, 5г, 6ж, 7а.

3.«Генератор идей» (человек со свежим взглядом): 1в, 2ж, 3г, 4д, 5з, 6а, 7е.**4.«Критик» (советник или судья):**

1з, 2г, 3ж, 4в, 5а, 6д, 7б.

5.«Исполнитель» (практик-организатор): 1ж, 2а, 3з, 4г, 5б, 6е, 7д.**6.«Душа команды»:**

1б, 2е, 3д, 4а, 5в, 6б, 7з.

7.«Исследователь ресурсов» (разведчик): 1а, 2в, 3е, 4ж, 5д, 6з, 7г.**8.«Финишер» (доводящий дело до конца):**

1д, 2з, 3б, 4е, 5ж, 6г, 7в.

Список сокровищ к упражнению

«Поиск сокровищ».

1. 3 карандаша: желтого, красного, зеленого цвета
2. Диск с музыкой
3. Дерево
4. 5 колец
5. 2 Ёжика
6. Кубок
7. Ребенок
8. Башня
9. Скульптура
10. Сомнение
11. Человек, которого все любят
12. Песня

ПОДПРОГРАММА «КОГНИТИВНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ТРЕНИНГ ТОЛЕРАНТНОСТИ»

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

*Задатки добра по своей сути являются природной основой
толерантности.*

Иммануил Кант

Мир, в котором мы живем, многообразен, причем степень многообразия растет, его формы множатся. В основе этого явления лежит огромное количество социальных различий: между людьми, группами людей, социальными процессами, объединениями, ситуациями, режимами, практиками, культурами и субкультурами. Адаптируясь к жизни в условиях существования такого количества различий, человечество пришло к выводу о необходимости развития у людей таких психологических качеств, которые позволяли бы им гармонично уживаться с другими людьми, балансируя между полюсами гетеро- и аутоидентификации, между готовностью предоставить другим людям возможность для самовыражения и удовлетворением собственных потребностей в таком же самовыражении, самоактуализации, самоидентификации.

Свойство человека, определяющее *его умение активно принимать мир таким, каков он есть, во всем его многообразии*, не пытаясь ни пассивно подстроиться под него, ни переделать его «на свой лад», принято обозначать термином *толерантность*.

Психологический смысл этого свойства состоит в том, что толерантный человек настроен миролюбиво, его мышление открыто (openmind) и дивергентно по отношению к существующим различиям, его поведение многовариантно. Он хочет, заинтересован, умеет находить естественные или выстраивать искусственные пути для развития конструктивных взаимодействий с окружающими людьми с учетом их прав, вытекающих из факта существования в миресоциальных различий, но, сохраняя также и за собой право быть носителем таких различий. Сохраняя *обоюдное «право на различия»*, толерантный человек тем самым сохраняет и *обоюдное право на самоидентификацию*.

Соответственно, *интолерантный человек* — это тот, кто по отношению к существующим различиям «воинственно» настроен, чье мышление сфокусировано на одном из полюсов различий, то есть закрыто (*closemind*) и конвергентно, чье поведение однозначно и «без вариантов» направлено на приоритет одного из полюсов различий. В итоге интолерантный человек либо вынуждает других людей вопреки их самоидентификации соответствовать его собственным нормам и представлениям, либо сам вынужден приспосабливаться к чьим-то «чужим» нормам и представлениям, выводящим за границы его собственной самоидентификации. В обоих случаях *нарушается человеческое «право на различия» и самоидентификацию*, баланс смещается в сторону нарушения этого права у одного из партнеров.

Социальные границы проявления толерантности контекстуальными определяются, с одной стороны, правами человека, закрепленными в соответствующих нормативно-правовых документах (например, в национальном законодательстве, в международных декларациях), с другой — общечеловеческими морально-этическими нормами, закрепленными в культуре (например, в виде традиций и обрядов, религиозных канонов, правил хорошего тона, различных профессиональных кодексов поведения и др.).

Актуальность развития у людей толерантности зафиксирована в целом ряде специально принятых документов и целевых программ. Так, международным сообществом принята Декларация принципов толерантности (6). В России в течение пяти лет действовала Федеральная программа, целью которой было провозглашено формирование установок толерантного сознания (16). Под эгидой этой программы было разработано множество разнообразных методик и технологий развития толерантности, активно использующихся и сегодня.

Однако как показал анализ некоторого количества опубликованных в печати, а также представленных в электронном виде в сети Интернет методик и программ развития толерантности, многие аспекты ее развития пока еще мало затронуты. Практически совсем не обсуждаются в литературе методические особенности построения программ. Не удалось найти ни одной концепции,

объясняющей, почему именно у этих обучаемых нужно формировать толерантность именно таким способом, а у других обучаемых — другим.

Недостаточно внимания уделяют авторы апробации и мультипликации применяемых ими программ. Наконец, подавляющее большинство программ рассчитано на узкую целевую аудиторию, в частности предназначено для обучения школьников и работников образовательных учреждений. Многие программы разработаны для неопределенной целевой аудитории (11).

Нам представляется, что на концептуальном уровне принципиально важными и серьезными аспектами разработки методического инструментария, предназначенного для развития толерантности в особенности, если речь идет о тренинге, является использование возможностей, вытекающих из *специфики основного вида деятельности целевой (тренинговой) группы*. На психологическом уровне такую специфику можно условно связать с относительным преобладанием в структуре деятельности одного из трех аспектов: эмоционального, когнитивного или конативного (связанного с поведением намерением, целенаправленными практическими действиями).

Мы думаем, что логика и технология обучения толерантности, в зависимости от специфики основного вида деятельности обучаемых, должна быть разной. Так, поскольку у детей и младших школьников в деятельности, как известно, преобладает эмоциональный компонент, работать с ними логично с учетом этого факта. Как показывает наш опыт работы в детском саду и в школе, именно обращение к эмоциональной сфере (например, через рисунок или отреагирование чувств, связанных со значимыми жизненными событиями) позволяет формировать у детей естественную мотивацию в приобретении новых знаний и затем, в опробовании новых форм поведения, характеризующегося большей толерантностью.

Старшие школьники и студенты, основным видом деятельности которых является познание, легко и с удовольствием работают в когнитивном режиме, обсуждая обнаруживающиеся значимые различия между людьми и аргументируя разные точки зрения. Обучаемые, меняя позиции в ходе аргументации, тем не

менее ощущают себя участниками единого процесса, что мотивирует их к разработке конструктивных стратегий совместной деятельности и далее - «надежных» технологий взаимодействия, обеспечивающих благоприятную возможность и психологическую безопасность совместного отреагирования возникающих в ходе взаимодействия интолерантных эмоциональных отношений или переживаний. Как показывает наш преподавательский опыт проведения когнитивно-ориентированных занятий и тренингов в смешанных межкультурных студенческих группах, использование такой возможности в конечном итоге приводит к очевидному повышению толерантности.

Опираясь на перечисленные подходы, мы методически выстраиваем практическую работу в области формирования и развития толерантности (и снижения уровня интолерантности) с опорой на технологии, которые мы квалифицируем как фокусно-ориентированные, то есть зависящие от специфики основного вида деятельности обучаемых. Каждая из таких технологий включает в себя возможности работы со всеми тремя компонентами толерантности (толерантного отношения), но стартовые модули у этих технологий разные (см. рис. 2).

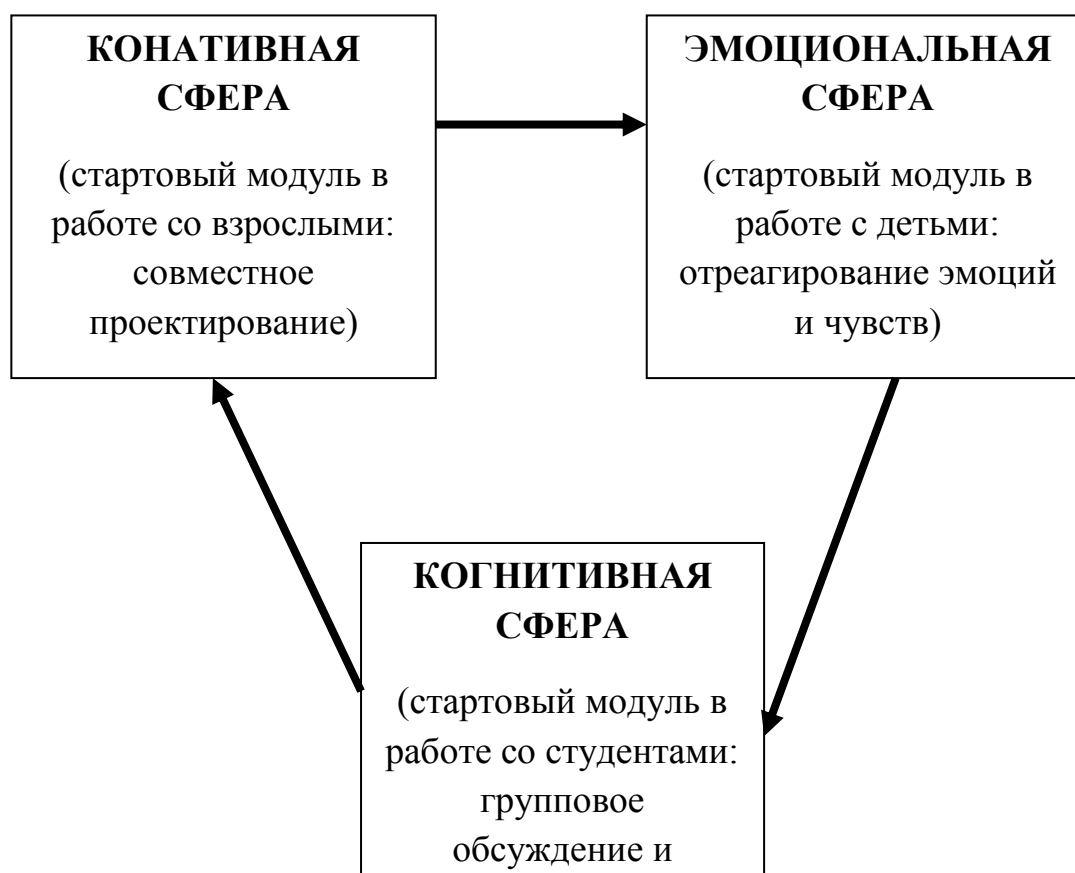


Рис. 2. Фокусно-ориентированные технологии развития толерантности

Для детей и младших школьников предлагается эмоционально-ориентированная технология, направленная в первую очередь на отреагирование неприятных чувств, отрицательных эмоций и напряженных состояний детей. Помогая в этом друг другу, дети сближаются, у них появляется «чувство локтя», они ощущают реальную поддержку, чувствуют возрастание доверия друг к другу. На этом фоне постепенно исчезает бывшая эмоциональная неприязнь между отдельными детьми, они перестают остро эмоционально реагировать на существующие различия между ними, становятся менее интолерантными (или более толерантными) на эмоциональном уровне. Методически правильно в эти моменты предложить детям какие-то новые знания, рассказать о том, насколько важным для человека оказывается умение понимать других людей и на этой основе проявлять к ним толерантность. И лишь опираясь на это, детям можно предлагать какую-то совместную деятельность или опробование новых, толерантных форм поведения в привычной для них учебной или игровой деятельности. Технологическая формула такой работы: **эмоции >когниции> поведение (намерения).**

Для студентов и старшеклассников предлагается когнитивно - ориентированная технология, направленная на выявление различных точек зрения и сравнение по разным критериям их аргументации. В ходе такой работы возрастает взаимопонимание и постепенно формируется культура проявления толерантности на когнитивном уровне. На этой основе у участников тренинга часто естественным образом возникает намерение что-то запланировать и затем сделать вместе: провести какое-то мероприятие, создать новый проект, осуществить какую-то, спонтанно возникшую в ходе обсуждения, идею. Переход к осуществлению этого намерения будет означать, что в трениговую работу включается второй блок технологии - поведенческий (шире — деятельностный).

Параллельно у студентов (старшеклассников) может появиться желание поделиться своими, возникающими в ходе обсуждения, чувствами и попытаться

осознать, конструктивно отреагировать их, не опасаясь в ответ получить острую эмоциональную реакцию собеседника и попасть в ситуацию конфликта. Это будет означать, что у тренера появилась возможность для последовательного методического перехода к третьему модулю технологии — к работе с проявлениями толерантности—интолерантности на эмоциональном уровне. Технологическая формула такой работы: **когниции> поведение (намерения) > эмоции.**

Содержательно, как мы видим, все три технологии включают одни и те же взаимосвязанные модули. Методическое различие технологиях состоит в том, какой модуль в каждой из технологий рассматривается как стартовый. Выбор этого модуля, а соответственно, и всей технологии зависит от того, как тренер интерпретирует специфику основного вида деятельности обучаемых.

Конечно, не в каждом тренинге удастся задействовать все три модуля технологии. Это задача-максимум, решение которой зависит не только от профессионализма тренера, но и от характеристик самой тренинговой группы. Задача-минимум — это работа в рамках стартового модуля, приводящая в конечном итоге к ощутимым позитивным сдвигам в диапазоне толерантности—интолерантности, в нахождении приемлемых для участников тренинга сужений границ их интолерантности и расширений границ толерантности. Тренерская работа, сфокусированная на одном стартовом модуле, задает общую методическую ориентацию всего тренинга: эмоциональную, когнитивную, поведенческую (деятельностную).

Предлагаемый нами **тренинг толерантности** предназначен для людей, основной вид деятельности которых связан с умственным трудом. Это, например, могут быть старшеклассники, студенты, учителя и преподаватели, научные работники. В соответствии с нашей концепцией, тренинг методически можно определить как *когнитивно - ориентированный*.

Это означает, что в качестве тренируемых навыков и умений в данном тренинге в первую очередь имеются в виду компоненты социального познания: умение работать с понятиями, интеллектуальная рефлексия, навыки аргументации

и контраргументации, креативность, понимание механизма действия социальных стереотипов, аналитические способности, умение слушать и слышать, умение договариваться и другие. Формирование толерантных навыков и планов социального поведения, как и рефлексия возникающих эмоциональных состояний в данном тренинге, конечно же, тоже присутствуют. Но эти проявления рассматриваются и анализируются в ходе тренинга во вторую очередь, как формирующиеся на фоне развития навыков толерантности в когнитивной сфере.

Учитывая такую ориентацию тренинга, мы на этапе его концептуализации предприняли попытку усложнить содержательную сторону программы. Дело в том, что во всех тренингах толерантности существует серьезная проблема, суть которой вытекает из факта высокой социальной одобряемости и желательности толерантности. В связи с этим результатом тренинга может оказаться декларируемая, а не фактическая толерантность.

Поэтому в нашем тренинге в качестве главного предмета обсуждения выступает *интолерантность*, ее возможные *границы, основания, типы, уровни, виды, механизмы проявления, генезис и динамика*. При этом мы исходим из того, что развитие фактической толерантности возможно только в контексте осознания ее диалектической связи с интолерантностью — собственной, референтной социальной группы, своей страны (общества, в котором человек живет).

Таким образом, **ЦЕЛЬЮ** нашего тренинга является развитие навыков проявления толерантности за счет трансформации крайних интолерантных когнитивных проявлений в толерантные.

ЗАДАЧИ ТРЕНИНГА:

- 1) снижение интолерантности за счет осмысления механизмов ее формирования и переоценки ее границ;
- 2) эмоциональное отреагирование и осознание чувств, сопровождающих проявления и толерантности, и интолерантности;
- 3) формирование толерантных поведенческих навыков и ориентация на мягкие технологии противодействия интолерантным проявлениям, в частности молодежному экстремизму.

МЕТОД ОБУЧЕНИЯ — когнитивно - ориентированный социально-психологический тренинг, то есть тренинг, стартовым модулем которого является когнитивная сфера, а именно навыки ведения дискуссий, направленных на развитие взаимопонимания и формирование толерантности к мнению человека, который изначально воспринимается как «иной», «чужой», «странный».

Тренинговая программа рассчитана на пять занятий и состоит из пяти модулей: начального, трех содержательных и заключительного. Модульная структура программы позволяет при необходимости гибко перестраиваться с пятидневной тренинговой работы на трехдневную.

В соответствии с концепцией тренинга содержательные модули отражают три уровня проявления толерантности - интолерантности: личный, групповой, общественный. Отдельный модуль посвящен обсуждению степени толерантности – интолерантности субъективных сценариев межкультурного и межличностного общения.

ФОРМЫ РАБОТЫ НА ТРЕНИНГЕ – общегрупповые обсуждения, аналитическая работа в малых группах с последующей презентацией результатов, сравнительный анализ в парах и тройках, элементы ситуационно – ролевых игр, психодиагностика, психогимнастика, рисуночные ассоциации, имитационные игры, анализ референтных текстов и документов.

В качестве инструмента, позволяющего определить *эффективность* проведенного тренинга, мы используем и анкету обратной связи и следующие психодиагностические процедуры:

- ✓ «Индекс толерантности»,
- ✓ «ВИКТИ: виды и компоненты толерантности—интолерантности»,

Диагностика проводится на первом и последнем этапах тренинга, анкета обратной связи предлагается сразу после завершения тренинга.

НАУЧНО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ

Концептуальная основа эффективности такого фокусно-ориентированного тренинга базируется на положении о том, что по своей

структуре толерантность, если ее рассматривать в парадигме изучения аттитюдов, трехкомпонентна — включает аффективный, когнитивный и конативный компоненты (2).

Мы полагаем, что для того, чтобы быть в целом толерантным, человеку достаточно проявления хотя бы двух компонентов (см. таблицу 1):

- когнитивного и конативного (при сохранении интолерантности на эмоциональном уровне);
- аффективного и конативного (при сохранении интолерантности на когнитивном уровне);
- аффективного и когнитивного (при сохранении интолерантности на конативном уровне).

Например, **модель первая:** Другого человека можно эмоционально не принимать, но понимать и искать пути сотрудничества с ним (эта модель часто используется при формировании таких эмоционально-окрашенных видов толерантности, как этническая, межкультурная, межконфессиональная).

Модель вторая: Другого человека можно эмоционально принимать, идти на сотрудничество с ним (помогать ему), но при этом не понимать его (эта модель часто встречается в таких видах толерантности как управленческая, межпоколенческая, тендерная).

На конец, **третья модель:** можно эмоционально принимать Другого, понимать его, но вежливо воздерживаться от сотрудничества с ним (например, при проявлении профессиональной, социально-экономической, педагогической толерантности).

*Таблица 1. Структурные модели взаимосвязи компонентов
толерантности*

Структурные компоненты толерантности	Модель 1	Модель 2	Модель 3
Эмоциональное принятие (аффективный компонент)	- (мне этот человек НЕ приятен)	+ (мне этот человек приятен)	+ (мне этот человек приятен)
Понимание (когнитивный компонент)	+ (я его понимаю)	- (я его не понимаю)	+ (я его понимаю)
Сотрудничество (конативный компонент)	+ (готов искать пути сотрудничества с ним)	+ (но готов и буду с ним сотрудничать)	- (от сотрудничества с ним воздержусь)

Аналогичным образом можно выстроить три модели проявления интолерантности, в которых будут преобладать по два минуса (табл. 2). Причем применение этих моделей позволяет искать тот ресурс (единственный плюс), который можно эффективно использовать при формировании установок толерантности в рамках коррекционной и профилактической работы.

Наибольший эффект дает тренинг толерантности, если этот ресурс совпадает с методически акцентируемым тренером стартовым модулем тренинговой технологии.

*Таблица 2. Структурные модели взаимосвязи компонентов
инtolерантности*

Структурные компоненты толерантности	Модель 1	Модель 2	Модель 3
Эмоциональное принятие (эффективный компонент)	- (мне этот человек НЕ приятен)	- (мне этот человек НЕ приятен)	+ (мне этот человек приятен)
Понимание (когнитивный компонент)	+ (я его принимаю)	- (я его не принимаю)	- (я его не принимаю)
Сотрудничество (конативный компонент)	- (от сотрудничества с ним воздержусь)	+ (но готов и буду с ним сотрудничать)	- (от сотрудничества с ним воздержусь)

Теоретически предполагается, что инtolерантность связана с возникновением угрозы идентичности (9). Опираясь на концепции Б. Берьесона, мы допускаем, что достижение толерантности возможно, если подобрать в собственном репертуаре идентичностей более адекватное для конкретного взаимодействия личное основание для самоопределения (5). Причем, как нам кажется, это можно научиться делать всегда, исключая, конечно, те ситуации, когда от другого человека исходит прямая физическая или моральная угроза (например, он ведет себя агрессивно, оскорбительно, дерзко).

Еще одно концептуальное положение, которое мы используем в данном тренинге, — это *представление о мягких и жестких технологиях противодействия экстремизму*, как крайнему проявлению интолерантности. К мягким технологиям принято относить все, что связано с профилактикой, превенцией, психологической коррекцией поведения и соответствующих установок сознания. Жесткие технологии — это создание и применение законодательства, предусматривающего жесткие карающие меры. В нашем исследовании, посвященном изучению представлений студентов об экстремизме, было выявлено явное предпочтение ими мягких технологий, в число которых они, в частности, включили переговоры, психологические тренинги, уроки толерантности в школе, работу с семьей, формирование позитивного общественного мнения, открытость (3).

Динамика и генезис толерантности—интолерантности, включая возможные признаки экстремизма, в тренинге обсуждаются на примере стадий социокультурной адаптации, развития и отреагирования культурного шока. Этот подход был ранее апробирован нами применительно к анализу межкультурных различий в сфере бизнеса (1).

В тренинге также моделируется содержание целого ряда функций толерантности—интолерантности.

Функции толерантности:

- выступает в качестве общего знаменателя для процессов ауто-и гетероидентификации, эмпатии, доверия, эмоционального принятия, социальной чувствительности, понимания, социального конструирования, социальной дистанции, социальной поддержки, социальной адаптации, медиации (посредничества), сотрудничества;
- обеспечивает открытость мышления, дивергентность, творчество, готовность к инновациям;
- является адекватным откликом на увеличение многообразия мира, в котором живем;
- повышает эмоциональную устойчивость и асертивность;

- способствует личностному росту;
- ориентирует ценности группы на гуманистические этические нормы;
- оптимизирует общение и его составные базовые социально - психологические процессы (социальные отношения, социальное познание, социальное взаимодействие).

Функции интолерантности:

- выступает в качестве общего знаменателя для процессов ауто-и гетероидентификации, самосохранения, автономизации, разумного эго-, этно- и социоцентризма, социального конструирования, социальной дистанции, социальной адаптации, ассимиляции, соревнования и конкуренция;
- обеспечивает консервативность, конвергентность мышления, надежность, опору на проверенный опыт;
- вызывает стресс, снижает эмоциональную устойчивость, мобилизует ресурсы;
- тормозит личностный рост, способствует развитию ригидности;
- способствует развитию ингруппового фаворитизма;
- создает трудности в общении, способствует разрыву контакта и/или нелегитимным действиям, направленным против другого человека (группы людей).

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ЗАНЯТИЙ

<i>№ п/п</i>	<i>Тема</i>	<i>Цель</i>	<i>Кол-во часов</i>
1	<i>Толерантный – интолерантный: что это значит?</i>	Определение целей тренинга, знакомство и выяснение ожиданий участников, погружение в феноменологию толерантности— интолерантности, введение в обсуждаемую проблематику, формирование располагающей к работе групповой атмосферы и личной мотивации, входящая психодиагностика.	2
2	<i>Лично я иногда бываю интолерантным ...</i>	Всесторонний анализ и эмоциональное отреагирование ситуаций, в которых сами участники тренинга чувствуют свою интолерантность.	2
3	<i>Когда все вокруг интолерантны...</i>	Трансформация интолерантных социальных представлений участников за счет иного социального конструирования реальности	2
4	<i>Механизмы проявления интолерант- ности в общении и социальном взаимодействии.</i>	Выявление, осознание и анализ отдельных механизмов возникновения интолерантности (негативные стереотипы, каузальная атрибуция, защитные механизмы личности и другие), присутствующих в наших субъективных	2

		сценариях межличностных коммуникаций и оценках межгрупповых социальных взаимодействий.	
5	<i>Какой я?</i>	Подведение итогов тренинга в целом, рефлексия и обобщение выявленных механизмов снижения интолерантности и формирования толерантности к иной точке зрения, иному мнению, иной позиции.	2

ПЛАН-ТАЙМИНГ КОГНИТИВНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ТРЕНИНГА ТОЛЕРАНТНОСТИ

№	Тема занятия	Содержание	Продолжительность Мин.
1	Толерантный – интолерантный: что это значит?	Начало тренинга. Тренер сообщает цели и задачи тренинга. Участники сообща формируют «правила» жизни тренинговой группы, а тренер записывает их на ватмане. Знакомство участников осуществляется в два круга — официальное и неофициальное представление участников. Учитывая, что далее предполагается работать с эмоционально значимым и, возможно, социально неодобряемым материалом, связанным с проявлениями интолерантности, участникам предлагается по желанию использовать во время второго круга знакомства псевдонимы и принимать защищающие роли, которые они далее могут изменять как в течение этого дня, так и в другие дни. Ожидания и опасения участников фиксируются и, как и «правила», вывешиваются на общее обозрение — к ним	30

		можно апеллировать в течение всего тренинга и они являются главными критериями при подведении итогов тренинга как по каждому дню, так и в целом. При этом, фиксируя ожидания участников, тренер допускает их уточнение и переформулировки, с тем чтобы они пересекались с целями программы тренинга. Именно опираясь на зафиксированные ожидания, тренер далее делает сообщение о целях, задачах и формах предстоящей работы. Совместно в группе вырабатываются принципы «жизни» группы и критерии оценки ее деятельности.	
		Проективное рисование «Ассоциации» Участникам предлагается нарисовать что-либо, что ассоциируется с интолерантным поведением. Проводится обсуждение с последующим формированием «банка интолерантных ситуаций»	20
		Введение в проблематику тренинга. Для обсуждения предлагается 3 вида текстов (раздаточный материал):	40

		1. отражающих понятия, связанные с личным опытом восприятия и проявления интолерантности (15), 2. отражающих понятия, связанные с групповыми социальными представлениями ин толерантной направленности (4,17, 8) 3. отражающих понятия, связанные с государственными мерами их пресечения (16,14). Тексты обсуждаются в малых группах по специальным заданиям. Обсуждения завершаются презентациями и общегрупповой дискуссией.	
		Психодиагностика. 1)самооценка уровня толерантности — для этого предлагается использовать вербальные опросники «Индекс толерантности», «ВИКТИ: виды и компоненты толерантности—интолерантности», 2)(Приложение 2,8). 3)психологические особенности когнитивной сферы каждого	30

		участника — для этого используются методики определения различных параметров когнитивного стиля (полезависимости—полenezависимости, понятийной дифференцированности) и креативности (открытость, гибкость, нестандартность, дивергентность мышления).методика«Культурный шок» (КШ — CSH (Приложение 7) Проводится обсуждение выявленных характеристик мышления, озвучивается резюме: полenezависимость, высокая понятийная дифференцированность, креативность — это свойства, сопутствующие проявлению толерантности.	
2	Лично я иногда бываю интолерантным...	Упражнение «Слон, пальма, скунс, Шумахер, желе» Все участники встают в круг. <i>Инструкция.</i> Сейчас мы выберем ведущего для этого упражнения. Он войдет в круг и будет показывать на любого из нас, говоря одно из пяти слов: слон, пальма, скунс, Шумахер, желе. В этот момент человек, на которого указал ведущий, и два его соседа с обеих сторон должны изображать	15

		названное слово. Это должно происходить следующим образом. При слове «слон» стоящий в центре изображает хобот, вытянув вперед согнутую в кисти руку и приложив ее к носу. Его соседи изображают уши слона, прикасаясь кистью руки к своей голове. Сосед слева поднимает левую руку, а сосед справа – правую руку. При слове «пальма» стоящий в центре поднимает обе руки вверх и держит их параллельно. Его соседи изображают ветви и листья пальмы, подняв руки и раскачивая ими. При слове «скунс» стоящий в центре поворачивается спиной к кругу и изображает рукой хвостик в движении, а соседи зажимают свой нос пальцами и отворачиваются от него вправо и влево. При слове «Шумахер» стоящий в центре, рулит воображаемой машиной. Стоящие по бокам соединяют руки, имитируя удлиненный корпус машины. При слове «желе» стоящий в центре пытается изобразить	
--	--	--	--

		желе, нечто бесформенное и дрожащее. Стоящие по бокам, смыкая руки, изображают круглое блюдо, на котором лежит желе. Если человек ошибется, не изобразив то, что от него требуется, он выбывает из игры, переходя во второй внешний круг. Упражнение требует внимательности, сосредоточьтесь, пожалуйста.	
		Упражнение «Как-то раз...» Ведущий предлагает участникам вспомнить ситуации, в которых они или кто-либо повел себя интолерантно.	20
		Упражнение «Культурный ассимилятор» (Приложение 6) Тренер делит группу на однородные по культурному составу подгруппы из 3–5 человек. Обучаемые получают задание проанализировать ситуации из культурных ассимиляторов, предназначенных для подготовки к межкультурному взаимодействию представителей культуры, носителями	30

	которой они являются. Они должны найти правильные объяснения поведения персонажей исходя из особенностей «чужой» культуры, а затем подготовить несколько ситуаций в виде сценок для показа остальным подгруппам, состоящим из представителей другой культуры (других культур). В ряде случаев возможно обучение представителей двух культур с помощью одних и тех же ситуаций, в которых правильными (изоморфными) рассматриваются разные объяснения поведения персонажей. В этом случае сначала каждая подгруппа должна проинтерпретировать их с точки зрения чужой культуры, а затем на общегрупповом этапе работы все участники должны прийти к осознанию того, насколько важно толерантное поведение в инокультурной среде, поскольку нет единственно верного объяснения межличностных конфликтов между представителями разных народов.	
--	--	--

		Модерация с использованием ситуаций из методики «ЖД: житейские диалоги» (Приложение 5) В работе используются парные обсуждения, презентации и публичные выступления, ролевое продолжение диалогов, аналитическая работа в малых группах.	40
		Упражнение «Сегодня я был(а) удивлен(А)...» Ведущий предлагает участникам поделиться чувствами от прошедшего занятия, продолжив фразу.	15
3	Когда все вокруг интолерантны...	Настольная игра «Черное и белое». В качестве основных материалов в игре используются тексты, аудиозапись, ситуации, описанные в интернет-источниках (4, 17,8,7,14).	120
4	Механизмы проявления интолерантности в общении и социальном взаимодействии.	Сюжетно-ролевые игры с использованием методики ЖД.	30-60
		Работа с методикой «КЭТИ: кросс - культурная и этническая толерантность—интолерантность» (Приложение 4).	60

5	Какой я?	Подведение итогов тренинга, повторная психодиагностика, обобщение результатов самопознания, заполнение анкеты обратной связи (Приложение 1).	120
---	----------	--	-----

ЛИТЕРАТУРА

1. Бардиер Г. Л. Бизнес-психология. М.: Генезис, 2002.
2. Бардиер Г. Л. Социальная психология толерантности. СПб.: Изд-во СПбГУ. 2005.
3. Бардиер Г. Л., Суханова Н. В. Исследование представлений студентов о феномене экстремизма / Вестник СПбГУ. Сер. 6. 2004. Вып. 1 (№ 6). С. 76-88.
4. Беликов С. Скинхеды в России. М.: Academia, 2005.
5. Берьесон Б. Диалог с К. Книга об идентичности. СПб.: Санкт Петербургский институт раннего вмешательства, 2002.
6. Декларация принципов толерантности. Утверждена резолюцией Генеральной конференции ЮНЕСКО от 16 ноября 1995 г.
7. Денисов С. Юридическая основа интолерантного отношения государственных служащих к гражданам / <http://www.tolerance.ru/review-expert/denisov.html>.
8. Досье на цензуру. № 22. 2005.
9. Лебедева Н. М. Введение в этническую и кросс-культурную психологию» М.: Ключ-С, 1999.
10. Лебедева Н. М., Лунева О. В., Стефаненко Т. Г. Тренинг этнической толерантности для школьников. М.: Привет, 2004.
11. Обучение толерантности. Методическое пособие / Под ред. Г. Л. Бардиер. СПб.: Норма, 2005.
12. Почебут Л. Г. Взаимопонимание культур: Методология и методы этнической и кросс-культурной психологии. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2005.
13. Противодействие экстремизму: внесение изменений в нормативную базу и правоприменительную практику / Под ред. А. Ю. Сунгурова и Г. Л. Бардиер. СПб.: Норма, 2004.
14. Противодействие экстремизму: правоприменительная практика / Пол

- ред. Г. Л. Бардиер. СПб.: Норма, 2004.
15. Риердон Б. Э. Толерантность — дорога к миру. М.: Бонфи, 2001.
 16. Федеральный закон «О противодействии экстремистской деятельности» от 25 июля 2002 г. № 114 ФЗ.
 17. Федеральная целевая программа «Формирование установок толерантного сознания и профилактика экстремизма в российском обществе (2001-2005 годы)» / Век толерантности. № 2. 2001, С. 11-25.
 18. Экстремизм в среде петербургской молодежи: анализ и проблемы профилактики / Под ред. А. А. Козлова. СПб.: Химиздат, 2003.

Анкета обратной связи

(авторская разработка Г. Л. Бардиер)

Инструкция. Пожалуйста, письменно по 10-балльной системе оцените три следующих высказывания о своем участии в выполнении данного задания (или тренинга в целом). Ответы желательно пояснить словами:

1.Понял для себя что-то новое.

Балл: ...

Пояснение: ...

2.Получил эмоциональный заряд.

Балл: ...

Пояснение: ...

3.Появились новые планы.

Балл: ...

Пояснение: ...

МЕТОДИКА «ВИДЫ И КОМПОНЕНТЫ ТОЛЕРАНТНОСТИ— ИНТОЛЕРАНТНОСТИ» (ВИКТИ) (Г. Л. Бардиер)

Инструкция. Просим вас выразить степень своего согласия или несогласия с предлагаемыми утверждениями, поставив цифру от 1 до 7 в каждой клеточке бланка для ответов — рядом с соответствующим номером утверждения, под косой чертой:

«абсолютно не согласен» — 1;

«не согласен» — 2;

«скорее не согласен» — 3;

«затрудняюсь ответить» — 4;

«скорее согласен» — 5;

«согласен» — 6;

«полностью согласен» — 7.

Пожалуйста, старайтесь цифру 4 — «затрудняюсь ответить» — использовать как можно реже.

Другое поколение

1. Меня раздражают люди другого поколения.
2. Я интересуюсь психологическими особенностями людей разного возраста.
3. Я учитываю возможные возрастные проблемы человека, с которым общаюсь.
4. Мне хочется стать более сдержанным и терпимым по отношению к людям, которые старше или младше меня.
5. Я постоянно ссорюсь с людьми другого поколения.
6. Нормально, когда одинаково уважительно относятся и к пожилым, и к юным.
7. Люди старшего и младшего поколения должны заслужить хорошее отношение со стороны окружающих.
8. Мне важно уметь находить общий язык с человеком, независимо от того, насколько он старше или моложе меня.

9. Мои знакомые и друзья разделяют мою точку зрения на другие поколения.
10. Мне нравится мой возраст.

Другой пол

1. Мне приятно, когда рядом находятся люди противоположного пола.
2. Я считаю, что между мужчинами и женщинами есть психологические различия, которые надо уважать.
3. Я стараюсь быть в общении с представителями другого пола более деликатным.
4. Я не собираюсь терпеть обиды от представителей противоположного пола.
5. Стил ь деятельности человека помогает ему соответствовать своему полу.
6. Мужчины и женщины никогда не научатся понимать друг друга.
7. Отношения людей разного пола должны быть красивыми.
8. Хорошо можно работать только с людьми своего пола.
9. Мне знакомо чувство мужской (женской) солидарности.
10. Я уважаю себя как мужчину (как женщину).

Отношения с другими

1. Эмоциональная теплота в отношениях между людьми меня радует.
2. Я считаю, что настоящая духовная близость между людьми невозможна.
3. Я всегда готов оказать помощь другим людям.
4. Хочу доверять людям и пользоваться их доверием.
5. Никто никому помогать не обязан.
6. Люди, несмотря ни на что, должны стремиться к взаимоуважению.
7. Мне часто бывает безразлично, когда люди ссорятся или обижают друг друга.
8. Я могу довериться другому человеку.
9. У нас с друзьями свои правила отношений.
10. У меня есть свои представления о границах человеческих взаимоотношений.

Другой этнос

1. Люди некоторых национальностей мне не очень приятны.

2. Мне интересно узнавать этнические традиции разных народов.
3. Я не могу вести себя одинаково с людьми всех национальностей.
4. Меня тянет общаться с людьми других этносов и национальностей.
5. Люди предпочитают общаться в своих этнических группах.
6. Важно, чтобы люди разных этносов и национальностей умели находить общий язык друг с другом.
7. Мне нравится бывать в многонациональных компаниях.
8. У меня получится, если я захочу сотрудничать с людьми, принадлежащими к любым этническим группам.
9. К другим этносам я отношусь так же, как и большинство людей, с кем я близко общаюсь.
10. Для меня важно осознавать свою этническую принадлежность.

Другая культура

1. Хорошо общаться с людьми из других стран.
2. Люди, принадлежащие другим культурам, не представляют собой ничего нового.
3. Попадая в ситуации «культурного шока», я предпочитаю их прояснять, а не объяснять.
4. У меня нет потребности в информации о том, что думают и как рассуждают люди в других странах.
5. Если я попадаю в другую культуру, я обычно достаточно быстро адаптируюсь к ней.
6. Люди должны привыкать к жизни в поликультурных сообществах.
7. Каждая культура — это большая ценность.
8. В иной культурной среде человек не может быть совершенно спокойным.
9. Я разделяю мнение моей группы о том, как следует вести себя с людьми из других культур.
10. Я ощущаю себя настоящим представителем своей культуры.

Другая вера

1. Все верующие люди вызывают у меня теплые чувства — независимо от их веры.
2. Только люди одной веры могут глубоко понимать друг друга.
3. Я отношусь вполне терпимо к людям разных конфессий.
4. Было бы хорошо, если бы люди разного вероисповедания никогда не конфликтовали.
5. Для меня характерно дистанцирование от людей другой веры.
6. Все религии имеют одинаковую основу и поэтому не должны вступать в противоречия.
7. Не имеет большого значения, какую религию исповедует человек, с которым я общаюсь.
8. Нельзя допускать к атрибутам своей веры человека другого вероисповедания.
9. В моем кругу вопросы религии обсуждаются довольно часто.
10. Я уважаю себя за свое отношение к религии.

Другие профессии

1. Люди некоторых профессий мне неприятны.
2. Я убежден, что в каждой профессии есть своя изюминка.
3. Споря со мной, люди других профессий часто выглядят нелепыми и неубедительными.
4. Другие профессии меня привлекают.
5. Я эффективно работаю в коллективах, где собраны люди многих профессий.
6. Для людей разных профессий важно уметь находить пути сотрудничества.
7. Мнение человека, занятого другим видом деятельности или имеющего другую профессию, сомнительно.
8. Я ориентируюсь на продуктивное взаимодействие с людьми других профессий.
9. Я вхож в свое профессиональное сообщество.
10. Моя профессия — это я сам.

Управление

1. Радует, когда руководители и подчиненные переживают друг за друга.
2. Подчиненные и руководители должны стараться лучше понимать друг друга.
3. Трудно вести себя естественно как со своими руководителями, так и с подчиненными.
4. Отношения с руководством и с подчиненными всегда можно улучшить.
5. Я умею налаживать сотрудничество и с руководством, и с подчиненными.
6. Совсем не обязательно, чтобы руководители и подчиненные уважали друг друга.
7. Мне безразлично, когда руководители и подчиненные терпеть не могут друг друга, если меня это напрямую не касается.
8. Качество работы во многом зависит от взаимоуважения людей, особенно занимающих разные должности.
9. Я следую советам своих друзей, если речь идет о моих отношениях на работе.
10. Я всегда помню о том, на какой ступени управленческой лестницы нахожусь.

Социально-экономическая среда

1. Я испытываю дискомфорт, общаясь с людьми, которые хуже или лучше материально обеспечены, чем я.
2. Я одинаково хорошо понимаю и богатых, и бедных.
3. Я веду себя с людьми уважительно, независимо от их богатства.
4. Мне надо, чтобы мое материальное положение повлияло на мои отношения с нужными людьми.
5. Удобно, когда среди друзей есть и богатые, и бедные люди.
6. Люди должны иметь одинаковые права, независимо от их материального благосостояния.
7. Ценность человека в обществе определяется его благосостоянием.

8. Я не меняю своего отношения к людям, если их материальное положение становится хуже или лучше моего.
9. Мы с друзьями часто обсуждаем разделение общества на богатых и бедных.
10. Я точно знаю границы своих материальных возможностей.

Политика

1. Политики меня не раздражают.
2. Прежде чем делать выводы о том или ином политике, я стараюсь понять ход его мыслей, логику его действий.
3. Я в своей жизни исхожу из того, что в политике никому нельзя доверять.
4. Политикам следовало бы быть поближе к народу.
5. Мои действия всегда политкорректны.
6. Важно, чтобы народ доверял избранной им власти.
7. В моем отношении к действующим политикам я опираюсь на демократические ценности.
8. Мне не место в политике.
9. У людей моего круга обычно есть свое мнение относительно тех или иных политических решений.
10. Моя политическая культура меня вполне устраивает.

ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВИДОВ ТОЛЕРАНТНОСТИ

- I. Межпоколенная** – проявление толерантности по отношению к представителям другого поколения.
- II. Гендерная** - проявление толерантности по отношению к представителям другого пола.
- III. Межличностная** - проявление толерантности в отношениях между людьми.
- IV. Межэтническая** - проявление толерантности по отношению к представителям других этносов.

- V. Межкультурная** - проявление толерантности по отношению к представителям других культур, толерантность в межкультурных коммуникациях.
- VI. Межконфессиональная** - проявление толерантности по отношению к людям другой веры, религиозной конфессии.
- VII. Профессиональная** - проявление толерантности по отношению к представителям других профессий.
- VIII. Управленческая** - проявление толерантности в управленческих отношениях, во взаимодействии «руководитель-подчиненный».
- IX. Социально-экономическая** - проявление толерантности к людям иного социального положения и иного материального достатка.
- X. Политическая** - проявление толерантности по отношению к представителям власти и людям, принимающим политические решения.

Ключ № 1

№	Шкалы видов толерантности (горизонтальные)	Номера вопросов
I	Межпоколенная	1,2,3,4,5,6, 7,8,9, 10
II	Гендерная	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20
III	Межличностная	21,22,23, 24,25, 26, 27,28, 29,30
IV	Межэтническая	31,32,33,34, 35, 36, 37,38, 39,40
V	Межкультурная	41,42,43,44, 45,46, 47,48, 49,50
VI	Межконфессиональная	51,52, 53,54, 55, 56, 57, 58, 59,60

VII	Профессиональная	61, 62, 63,64, 65, 66, 67, 68, 69,70
VIII	Управленческая	71, 72, 73,74, 75, 76, 77, 78,79, 80
IX	Социально-экономическая	81,82,83,84,85,86, 87, 88,89, 90
X	Политическая	91,92,93,94,95,96,97,98,99,100

ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОМПОНЕНТОВ ТОЛЕРАНТНОСТИ

- 1. Аффективный компонент** показывает, насколько в структуре толерантности представлены эмоции, чувства и переживания.
- 2. Когнитивный компонент** выражает стремление индивида к пониманию, проявлению интереса к иному мнению, внимание к собеседнику.
- 3. Конативный компонент** проявляется как готовность к взаимодействию, как поведение уравновешенного, не импульсивного, терпеливого человека.
- 4. Потребностно-мотивационный компонент** отражает желания, стремления, намерения, социальную потребность в толерантном отношении к другим людям.
- 5. Деятельностно-стилевой компонент** проявляется в устойчивом, стабильном стиле деятельности, который можно оценить как толерантный.
- 6. Этико-нормативный компонент** включен в структуру толерантности как этическая норма, как долженствование.
- 7. Ценностно-ориентационный компонент** представляет толерантность как ценность, имеющую для личности приоритетное значение.
- 8. Личностно-смысловой компонент** высвечивает в феномене толерантности личностные смыслы, определяет то, что для личности важно, хорошо, желательно, приемлемо.

9. Идентификационно-групповой компонент показывает, насколько толерантность человека базируется на его идентификации себя как члена близкой ему социальной группы.

10. Идентификационно-личностный компонент свидетельствует о том, что толерантность человека базируется на его личностной самоидентификации, и о степени сформированности репертуара идентичностей в сферах возможного проявления толерантности.

Математическая обработка. Подсчитываются суммы проставленных цифр по каждой из шкал с учетом прямых и обратных вопросов. При подсчете обратных вопросов необходимо учитывать, что «1» оценивается как «7» и наоборот, «2» на «6» и наоборот, «3» на «5» и наоборот.

Можно обратные вопросы подсчитывать, вычитая проставленный респондентом балл из цифры «8».

Обратные вопросы: 1, 5, 7, 14, 16, 18, 22, 25, 27, 31, 33, 35, 42, 44, 48, 52, 55, 58, 61, 63, 67, 73, 76, 77, 81, 84, 87, 93, 94, 98.

Ключ № 2

№	Шкалы компонентов толерантности (вертикальные)	Номера вопросов
1	Аффективный	1,11,21,31,41,51,61,71,81,91
2	Когнитивный	2,12, 22,32,42,52, 62,72,82,92
3	Конативный	3,13,23,33,43,53, 63,73,83,93
4	Потребностно-мотивационный	4,14,24,34,44,54, 64,74,84,94
5	Деятельностно-стилевой	5,15,25,35,45,55,65,75,85,95
6	Этико-нормативный	6,16,26,36,46,56, 66,76,86,96

7	Ценностно-ориентационный	7,17,27,37,47,57, 67,77,87,97
8	Личностно-смысловой	8,18,28,38,48,58, 68,78,88,98
9	Идентификационно-групповой	9,19,29,39,49,59,69,79,89,99
10	Идентификационно-личностный	10, 20,30,40,50,60,70,80,90, 100

По сочетанию количественной выраженности видов и структурных компонентов толерантности по всем шкалам выстраиваются профили отдельно для горизонтальных и для вертикальных шкал.

Теоретически при интерпретации результатов по шкалам предполагаются следующие количественные ориентиры:

высокий уровень толерантности — выраженность семи и более видов или компонентов толерантности выше 50 (максимальный балл — 70);

высокий уровень интолерантности — выраженность семи и более видов или компонентов интолерантности ниже 30 (минимальный балл — 10);

средний уровень и качественная характеристика профилей — все остальные варианты.

При интерпретации типологических особенностей и характерных симптомокомплексов следует обратить внимание на возможные сочетания высокой толерантности по одним шкалам с высокой инто-лерантностью по другим.

Средние значения и стандартные отклонения по всем шкалам, полученные на выборке $n = 185$, приводятся в табл. 3.. В выборке преобладали женщины.

Таблица 3. Средние значения и стандартные отклонения

№	Шкалы ВИКТИ	Средние значения	Стандартное отклонение
Виды толерантности (горизонтальные шкалы)			
I	Межпоколенческая	53,55	5,03
II	Гендерная	52,75	4,49
III	Межличностная	54,14	5,95
IV	Межэтническая	44,84	7,56
V	Межкультурная	50,46	5,26
VI	Межконфессиональная	49,03	6,38
VII	Профессиональная	51,76	5,23
VIII	Управленческая	52,37	5,36
IX	Социально-экономическая	50,25	5,43
X	Политическая	42,21	5,88
Компоненты толерантности (вертикальные шкалы)			
1	Аффективный	51,43	5,68
2	Когнитивный	53,96	5,61
3	Конативный	47,79	5,74
4	Потребностно-мотивационный	47,03	5,05
5	Деятельностно-стилевой	47,45	5,32
6	Этико-нормативный	56,97	5,50

7	Ценностно-ориентационный	50,57	5,99
8	Личностно-смысловой	50,31	4,77
9	Идентификационно-групповой	44,02	5,64
10	Идентификационно-личностный	51,83	7,19
	Суммарный показатель толерантности	501,37	32,60

ПРОЕКТИВНАЯ МЕТОДИКА «КРОСС-КУЛЬТУРНАЯ И ЭТНИЧЕСКАЯ ТОЛЕРАНТНОСТЬ—ИНТОЛЕРАНТНОСТЬ» (КЭТИ)

Инструкция. Данная методика обращена к вашему воображению, к вашим индивидуальным представлениям и ассоциациям. Представьте себе, что все страны (культуры, этносы), которые вам известны, включая вашу собственную, вдруг, будто бы по мановению волшебной палочки, оказались заколдованными и превратились в людей. Как эти люди выглядят в вашем воображении? Вообразите себе «Человека», в которого превратилась ваша страна (культура, этнос). Сосредоточьтесь на возникающих у вас образах:

1. Нарисуйте, пожалуйста, так, как у вас получится, «Человека», в которого превратилась ваша страна (культура, этнос). Ваши способности к рисованию сейчас значения не имеют.

2. Опишите на отдельном листе или рядом с рисунком характер и отличительные особенности этого «Человека».

3. Добавьте на своем рисунке фигуры тех людей, в которых превратились страны (культуры, этносы), наиболее тесно взаимодействующие с вашим «Человеком».

4. Опишите на отдельном листе или рядом с рисунком особенности этих взаимодействий.

5. Напишите для нарисованных вами персонажей (своего «Человека» в первую очередь) одно-единственное слово или одну-единственную фразу, с помощью которой персонаж сможет быть расколдован и превратится опять в исходную страну (культуру, этнос). Эта фраза должна быть понятна только персонажу, к которому относится (иначе — расколдуется другой персонаж, а не этот). Свои фразы-расколдовки обведите в рамочки, чтобы их на листе было хорошо видно.

При желании для словесных описаний можете воспользоваться следующим бланком.

1. Моя страна (культура, этнос)_

2. Характер «Человека», в которого превратилась моя страна (культура, этнос):_

3. «Страны-люди», которые мною дорисованы:_

4. Особенности взаимодействия моего «Человека» с другими «людьми-странами», изображенными на рисунке:_

5. Фразы-расколдовки:

Кому: _ слово или фраза _

Кому: _ слово или фраза _

Кому: _ слово или фраза _

Математическая обработка. Наиболее важным компонентом метода является рисунок, поскольку именно он дает респонденту возможность самому проецировать на бумагу реальность, а затем интерпретировать ее. Рисунок несет на себе отпечаток личности рисовавшего, его настроение, состояние, чувства, особенности представлений, отношений и т. д. Вместе с тем в рисунках всегда содержится обилие «сигналов» для психолога. Интерпретация рисунка может проводиться в соответствии с возможностями данного метода.

Поскольку цель диагностики — изучение особенностей межкультурных и межэтнических установок, то при интерпретации рисунка следует обращать внимание именно на те показатели, которые содержательно связаны с установками на толерантность или интолерантность (например, положение персонажей на рисунке, их взаиморасположение, способ выполнения изображения каждого персонажа, характерные детали рисунка).

Специальное внимание при обработке уделяется тому, какие именно «люди-страны» изображены на рисунке и на каком расстоянии они расположены от главного персонажа. Так просматривается своеобразная социометрическая матрица, составляющая когнитивный компонент установок респондента. Эмоциональный компонент установок проявляется в эмоционально значимых деталях рисунка, его общем настроении, цветовой

гамме. Конативный компонент — это изображенные на рисунки взаимосвязи и их направленность.

Интерпретация текстовых описаний может быть проведена по следующим направлениям.

1. Выявление характерных единиц содержания в описании характера своей страны (культуры, этноса).
2. Выявление характерных единиц содержания в описании характера других стран (культур, этносов), изображенных на рисунке.
3. Выявление характерных единиц содержания в описании особенностей взаимодействия своей страны (культуры, этноса) с другими странами (культурами, этносами).
4. Содержательные стержневые характеристики установок, проявляющиеся в фразах-расколдовках.
5. Наличие в числе выявленных единиц содержания:
 - явных стереотипов;
 - референтных ссылок;
 - прямых указаний на толерантный или интолерантный характер установки.

Для обработки результатов группы респондентов или последующего сравнительного анализа результатов, полученных на разных срезах выборки, может быть составлена специальная таблица, включающая те параметры, которые представляются наиболее важными исходя из целей и задач исследования.

ПРОЕКТИВНАЯ МЕТОДИКА «ЖИТЕЙСКИЕ ДИАЛОГИ» (ЖД)
Г. Л. Бардиер.

Инструкция.

Просим вас продолжить начатые диалоги, поставив себя на место одного из героев описанной ситуации и выбрав один ответ из числа трех предлагаемых: «а», «б» или «в» (если предложенные варианты ответов вам *совсем* не подходят, запишите свой вариант, обозначив его буквой «г», но старайтесь это делать как можно реже).

Диалог 1. В школе

Учитель: Дети, как вы думаете, кто такой «козел отпущения», кого и почему так называют?

Ученик А.: «Козел отпущения» — это наш одноклассник Гоша. Потому что он самый бедный в классе. И одежда на нем старая и поношенная.

Ученик Б.:

- а) и сидеть с ним за одной партой в классе никто не захочет;
- б) наверное, и родители его тоже бедные;
- в) Гоша хороший: он добрый и умный.

Диалог 2. В семье

Папа: Разве могут дети сами принимать ответственные решения? Они ведь еще ничего в жизни не смыслят!

Сын: Но я могу. Я уже решил, что музыкой заниматься больше не буду. Мне больше нравится сидеть дома и смотреть телевизор. Мама:

- а) ты что, хочешь окончательно опозорить нашего папу?
- б) придет время — и ты сам все поймешь и еще нам спасибо скажешь;
- в) если это твое ответственное решение, то давай поговорим о том, насколько оно перспективно.

Диалог 3. В студенческой столовой

Студент С.: В деканате сказали, что скоро к нам группа американцев приезжает. Будут учиться вместе с нами целый семестр. Студент Д.: Вот и отлично. Раз приехали, пусть нас английскому языку учат. Должна же быть от них польза какая-то!

Студентка Е.:

а) точно, мне как раз надо перевод скоро сдавать;

б) насчет пользы надо подумать;

в) а мне кажется, что они, приехав к нам, сами будут решать, на каком языке с нами разговаривать — на английском или на русском.

Диалог 4. При поступлении на работу

Секретарь: Оставьте, пожалуйста, информацию о себе, мы вам позвоним. Только не забудьте указать свою национальность и место рождения. Для нас это очень важно.

Сотрудник: Понимаете, мы заботимся об имидже фирмы и поэтому вынуждены людям некоторых непопулярных национальностей сразу отказывать.

Кандидат:

а) я вижу — у вас серьезная фирма, мне нравится ваш подход к делу;

б) а можно уточнить, какие национальности вы считаете непопулярными;

в) не понимаю, вы это говорите серьезно?

Диалог 5. В магазине бытовой техники

Покупательница: Пожалуйста, объясните мне, как работает этот прибор.

Продавец-консультант: Читайте инструкцию, там все понятно написано. Если, конечно, женщины вообще способны что-то до конца дочитать.

Покупатель:

а) вот именно, читайте, читайте, читайте;

- б) давайте я прочитаю и вам объясню;
- в) но есть люди, которые любят, когда им объясняют.

Диалог 6. На выборах

Избиратель Ж.: Скажите, где я могу получить полную информацию о кандидатах и их программах?

Избиратель З.: Даже и не пытайся! Пишут одно — а делают другое.

Никому из них нельзя верить!

Избиратель И.:

- а) если и ходить на выборы, то чтобы проголосовать «против всех>>!
- б) сами выбираем — сами плоды пожинаем;
- в) делают, что могут — не все так просто, как хотелось бы.

Диалог 7. У телевизора

Телезрительница К.: Не понимаю, о чем думают эти политики. Вот говорят о повышении пенсий, а сами только цены повышать могут. Опять яйца в магазине подорожали.

Телезритель Л.:

- а) удивительно, что только яйца;
- б) на то они и политики, чтобы обещать;
- в) это временные трудности, политика — дело сложное.

Диалог 8. На даче

Дачница М.: Вчера по телевизору опять проповедник выступал.

Красиво говорил. И все правильно. Миссионер какой-то. Дачник Н.:

- а) в церковь православную ходить надо, а не миссионеров слушать;
- б) вот именно, что «какой-то»;
- в) у каждого своя правда.

Диалог 9. В электричке

Пассажирка О.: Полный беспредел! Куда смотрит милиция? Сиденья все изрезаны, на стенах в тамбуре нарисована свастика!

Пассажир П.: Это все скинхеды. Прямо фашисты какие-то. И нет на них никакой управы.

Пассажир R:

- а) будь моя воля — всех бы их за решетку посадил;
- б) вы правы, плохо работает милиция;
- в) насилием насилие не искоренишь.

Диалог 10. В Эрмитаже

Посетитель С.: Да, тема любви и предательства волнует многих художников.

Посетитель Т.: К сожалению, в жизни предательства намного больше, чем любви.

Посетитель У.:

- а) это потому, что не все предатели получают по заслугам, а надо бы;
- б) предатели и подлецы — это жалкие, ничтожные люди;
- в) не судите — да не судимы будете.

Диалог 11. В метро

Старушка: Молодой человек, вы разве не знаете, что в метро рюкзак надо снимать, он мешает пассажирам! Особенно в час пик. Молодой человек:

- а) зато вы одна все знаете и всем указываете, когда не просят;
- б) вы, бабуля, в час пик мешаете не меньше, чем мой рюкзак;
- в) мне и самому этот рюкзак мешает, куда же мне его поставить?

Диалог 12. В парикмахерской

Дама Ф.: Как я опаздываю! У меня дома муж некормленный! Мужчина же все-таки.

Дама X.:

- а) так ему и надо, голод только закаляет мужской характер;

б) странно, что вы не о детях в первую очередь думаете;

в) да он уже давно, наверное, себе что-то приготовил и поел, если голоден.

Диалог 13. На сеансе у психолога

Пациент: Меня беспокоят мои отношения с окружающими людьми. Я перестаю их понимать.

Психолог: Давайте попытаемся для начала обсудить ваши представления о принципах, которые лежат в основе человеческих взаимоотношений. Можете сейчас мне назвать самый главный из этих принципов?

Пациент:

а) каждый за себя, человек человеку — волк;

б) ты — мне, я — тебе;

в) не плюй в колодец — пригодится воды напиться.

Диалог 14. В ЖЭУ

Квартиросъемщик Ц.: Прошу вас, избавьте меня от этих ужасных соседей-мигрантов. У них не семья, а целый табор. Постоянно к ним какие-то родственники приезжают и живут. Детей не перечесть. Шум, гам, разговаривают громко, все время что-то готовят на кухне.

Официальное лицо: Но ведь они получили эту площадь по закону.

И общественный порядок не нарушают.

Квартиросъемщик Ч.:

а) гнать их всех надо из нашего города;

б) у нас очень мягкие законы;

в) эти люди переехали из своих мест вынужденно и имеют право жить так, как привыкли, если при этом общественный порядок они не нарушают.

Диалог 15. За границей

Турист: Вы обратили внимание, какие в этой стране люди вежливые и внимательные?

Туристка:

- а) их бы в наши условия — вымерли бы все;
- б) не знаю, мне вчера на здешнем рынке нахамили, без слов было понятно;
- в) так хочется побольше узнать и о стране, и о ее людях.

Диалог 16. Родительское собрание

Учитель: Нашей школе предложили ввести новый учебный предмет — православие. Хотим с вами посоветоваться, как быть. Родитель:

- а) все правильно, был раньше в школе Закон Божий, и всем хорошо было;
- б) лучше не православие, а шире — христианство, у нас есть католики;
- в) приятно, что в таких важных вопросах школа готова советоваться.

Диалог 17. В центре профориентации

Психолог: Сейчас мы проведем тестирование и узнаем, к каким профессиям у тебя есть склонность.

Старшеклассник:

- а) исключите сразу все непрестижные профессии;
- б) надеюсь, у меня останется выбор;
- в) для этого я сюда и пришел.

Диалог 18. После планерки

Сотрудник Ш.: Ну, пронесло. Сегодня у шефа настроение вроде помягче, поигривей.

Сотрудник Щ.:

- а) всех уже давно лихорадит от его настроения;
- б) мягко стелет, да жестко спать потом будет;
- в) просто надо понимать, что он тоже поставлен в какие-то условия.

Диалог 19. В детском саду

Ребенок Э.: А я, когда вырасту, стану киллером.

Другие дети: А я — предпринимателем, банкиром, президентом, депутатом, модельером, проверяющим, собаководом.

Случайно вошедший родитель:

- а) смотри-ка, маленькие, а хорошо соображают;
- б) киллером не советую, а все остальное — вполне;
- в) профессий много — на всех хватит.

Диалог 20. Увольнение

Директор: У нас намечается сокращение штатов. Надо нескольких сотрудников уволить.

Персонал-менеджер:

- а) есть у нас «балласт» — неперспективные, кого не жалко;
- б) как будем формулировать причину увольнения?
- в) людям надо дать шанс, иначе они нам перестанут доверять.

Диалог 21. В автомобильной пробке

Водитель маршрутного такси: Совсем проходу не дают эти «новые русские» на своих джипах. Паркуются, где хотят, ездят по своим правилам.

Пассажир:

- а) ничего, вот за олигархов уже взялись, скоро и до этих очередь дойдет;
- б) деньги есть, права куплены, кто им что скажет?
- в) кто знает, возможно, они действительно торопятся больше всех.

Математическая обработка. Подсчитывается общий балл по ответам «а», «б» и «в» (максимум — 21 балл). Методика дает возможность определить три типа реакции человека в процессе диалога.

1. Открытая интолерантность определяется по сумме ответов «а».
2. Скрытая интолерантность — по сумме ответов «б».
3. Толерантность характеризуется ответами «в».

Для качественного анализа учитываются виды толерантности— интолерантности:

межпоколенческой — диалоги 2 (в семье) и 11 (в метро);

гендерной — диалоги 5 (в магазине бытовой техники) и 12 (в парикмахерской);

межличностной — диалоги 10 (в Эрмитаже) и 13 (на сеансе у психолога);

межэтнической — диалоги 4 (при поступлении на работу) и 14 (в ЖЭУ);

межкультурной — диалоги 3 (в студенческой столовой) и 15 (за границей);

межконфессиональной — диалоги 8 (на даче) и 16 (родительское собрание);

профессиональной — диалоги 17 (в центре профориентации) и 19 (в детском саду);

о управленческой — диалоги 18 (после планерки) и 20 (увольнение);

социально-экономической — диалоги 1 (в школе), 21 (в автомобильной пробке);

о политической — диалоги 6 (на выборах), 7 (у телевизора), 9 (в электричке).

СИТУАЦИИ КУЛЬТУРНОГО АССИМИЛЯТОРА ДЛЯ УЧАСТНИКОВ РУССКО-КАВКАЗСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

а) для обучения русских

Ситуация 1

Семья Асановых переехала из Ингушетии в Ставропольский край. Асият продолжила обучение в 9-м классе местной школы. Директор школы, Александр Иванович, всегда внимательный к новичкам, встретив Асият утром первого сентября в вестибюле школы, подошел к ней, обнял за плечи и, заглянув в глаза, поинтересовался, как она привыкает к новым условиям. Но Асият отшатнулась от директора и, потупив глаза, встала несколько поодаль. Директор был удивлен реакцией девочки.

Как бы вы объяснили Александру Ивановичу такое поведение Асият:

1. Асият - застенчивая девушка и побаивается директора.
2. Асият всегда подобным образом ведет себя с мужчинами.
3. Асият испугалась, что одноклассники, увидев такое дружеское расположение к ней директора, посчитают ее «подлизой».
4. У Асият были ярко накрашены глаза, и она не хотела, чтобы директор это заметил.

Вы выбрали объяснение № 1. Вполне возможно, что Асият застенчива. Однако среди вариантов объяснения ее поведения есть другой, который чаще всего выбирают представители ингушской культуры. Вернитесь к ситуации и выберите более точное объяснение.

Вы выбрали объяснение № 2. Это правильный ответ. Асият вела себя в соответствии с нормами поведения девушек в ингушской культуре, для которых недопустима близкая дистанция, соприкосновение и контакт глаз с лицами противоположного пола. В целом для кавказских культур характерна большая дистанция при общении, чем для русской. Более того, дистанция между людьми во время общения на Кавказе увеличивается не с незнакомыми, а со знакомыми уважаемыми людьми, к числу которых

относятся и педагоги. Между русской и кавказской культурами существуют различия и в использовании жестов-прикосновений (поглаживаний, похлопываний, поцелуев, объятий): русские прикасаются друг к другу намного чаще, чем жители Кавказа. Кроме того, в Ингушетии, где воспитывалась Асият, не принято, чтобы мужчины смотрели в глаза женщины, а женщины – мужчинам.

Вы выбрали объяснение № 3. Данное объяснение является неверным. В ситуации указывается, что директор школы проявлял внимание ко всем новичкам, а не только к Асият. Вам необходимо найти более точное объяснение.

Вы выбрали объяснение № 4. Это неверный ответ. В ситуации нет никаких указаний, что Асият злоупотребляла косметикой. Найдите более точное объяснение.

Ситуация 2

Андрей гостил у своего друга Амина в Кабардино-Балкарии. За обедом, на который собрались родственники и соседи, Андрей рассказывал о своих путешествиях по Кавказу и хотел дополнить свой рассказ показом фотографий. Он на пару минут вышел из комнаты, чтобы принести их, а когда вернулся, заметил, что отношение к нему присутствующих изменилось. Андрей почувствовал, что чем-то обидел или огорчил хозяев и их гостей, но не мог понять, чем именно.

Как бы вы объяснили Андрею, в чем его ошибка?

1. Неприлично покидать стол во время обеда.
2. Хозяева обиделись, решив, что Андрей отвлекается от трапезы, так как ему не нравится угощение.
3. Кабардинцы сочли, что Андрей путешествует по Кавказу по заданию спецслужб и документирует свою поездку.
4. Хозяевам не понравилось, что посторонний человек без их сопровождения перемещается по дому.

Вы выбрали объяснение № 1. Это лучший вариант. В традиционной кабардинской культуре сложился довольно сложный застольный этикет. В основе регламентированной до мелочей трапезы лежит культ пищи и обеденного стола. К столу нельзя поворачиваться боком или спиной, его нельзя покидать одновременно всей компанией: даже когда после

произнесения тоста гости поднимаются, чтобы выпить стоя, один должен остаться сидеть, отдавая дань уважения столу. Естественно, Андрей, покинувший стол без особых на то оснований, вызвал, мягко говоря, непонимание у присутствующих.

Вы выбрали объяснение № 2. Это не самое лучшее объяснение. Действительно, хозяевам было крайне неприятно, если бы гость остался недоволен приёмом. Но в данном случае нет указаний на то, что Андрею действительно не понравилась еда. Вернитесь к ситуации и найдите лучший вариант ответа.

Вы выбрали объяснение № 3. Это объяснение нельзя назвать вполне серьезным. Поищите лучшее объяснение.

Вы выбрали объяснение № 4. Это не совсем верное объяснение. Согласно традиционному кабардинскому этикету гостю действительно не полагается оставаться надолго в одиночестве. Однако это правило обусловлено не недоверием к гостю, а, напротив, заботой о его комфорте, и если гость пожелает, хозяин оставляет его одного. Существует лучшее объяснение, которое вам следует найти.

Ситуация 3

На воскресный обед родители Кати Назаровой пригласили своих новых соседей, Патимат и Зелимхана, приехавших из Дагестана. Зная, что мусульмане не едят свинину, мама Кати, Татьяна Сергеевна, свое коронное блюдо – пельмени – приготовила из говядины и телятины. Гости с удовольствием ели рыбные и овощные салаты, но к пельменям отнеслись крайне подозрительно. Они разрезали опельмену, долго их нюхали, рассматривали и расспрашивали, откуда это мясо. Хозяева не могли понять странного поведения гостей и очень обиделись.

Как можно объяснить поведение Патимат и Зелимхана? Выберите один из вариантов ответа:

1. Патимат и Зелимхан – вегетарианцы.
2. У семейной пары из Дагестана – болезнь желудка, требующая соблюдения строгой диеты.
3. Гости привыкли к изысканным национальным блюдам, и стряпня Татьяны Сергеевны им не понравилась.

4. Патимат и Зелимхан не едят не только свинину, но и некоторые другие виды мяса.

Вы выбрали объяснение № 1. Это возможное, но маловероятное объяснение. Кавказцы, особенно за праздничным столом, предпочитают мясные блюда, прежде всего из баранины.

Вы выбрали объяснение № 2. Это неверно, так как в описании ситуации нет указаний на данное обстоятельство. Вернитесь к описанию ситуации и выберите другой ответ.

Вы выбрали объяснение № 3. Это неправильный ответ. Конечно, гости могли быть привередливыми, но блюда, приготовленные хозяйкой из овощей, рыбы и других продуктов, они ели с удовольствием. Выберите другой ответ.

Вы выбрали объяснение № 4. Это правильный ответ. Видимо, Патимат и Зелимхан – правоверные мусульмане. А ислам предъявляет довольно строгие требования к мясной пище. Мусульманам разрешается есть пищу, приготовленную христианами и иудеями, но при этом должен быть выполнен ряд ограничений: это не должно быть мясо свиньи, хищного животного, грызуна, животного, умершего естественной смертью, животного, убитого без призывания имени Бога и т.д. При забое скота должны быть соблюдены определенные условия: из туши должна быть выпущена кровь, нельзя убивать электрошоком. Только при этом правоверный мусульманин может употреблять в пищу мясо.

б) для обучения кавказцев

Ситуация 4

Семья Асановых переехала из Ингушетии в Ставропольский край. Асият продолжила обучение в 9-м классе местной школы. Директор школы, Александр Иванович, всегда внимательный к новичкам, встретив Асият утром первого сентября в вестибюле школы, подошел к ней, обнял за плечи и, заглянув в глаза, поинтересовался, как она привыкает к новым условиям. Но Асият отшатнулась от директора и, потупив глаза, встала несколько поодаль. Директор был удивлен реакцией девочки.

Как бы вы объяснили Асият поведение директора школы?

1. Александр Иванович позволял некоторые вольности в отношениях с учениками.
2. Александр Иванович относился ко всем своим ученикам по-отечески.
3. Александр Иванович хотел наладить отношения с Асият для того, чтобы в последствии та рассказывала ему о событиях в классе.
4. Александр Иванович немного выпил по случаю начала учебного года и не контролировал свое поведение.

Вы выбрали объяснение № 1. Это неверный ответ. В ситуации нет никаких указаний на то, что директор школы проявлял некорректность по отношению к ученикам. Вернитесь к ситуации и выберите более точное объяснение.

Вы выбрали объяснение № 2. Это правильный ответ. Александр Иванович вел себя в соответствии с нормами русской культуры, в которой прикосновение к ребенку – вне зависимости от его пола – является выражением теплоты и заботы. В целом, русские чаще используют жесты-прикосновения (поглаживания, похлопывания, поцелуи, объятья) и общаются между собой на более близком расстоянии, чем кавказцы. Кроме того, в русской культуре женщины без стеснения смотрят в глаза мужчинам и встречают их взгляд. Если человек отводит взгляд, его могут заподозрить в неискренности. В воспитательных беседах с ребенком часто употребляется фраза «смотри в глаза».

Вы выбрали объяснение № 3. Данное объяснение является неверным. В тексте нет никаких указаний на то, что директор школы имел среди учеников штат осведомителей. Вам необходимо найти более точное объяснение.

Вы выбрали объяснение № 4. Это абсолютно неверный ответ. Хотя существует стереотип, что все русские злоупотребляют спиртным, представляется совершенно невероятным, чтобы директор школы выпил утром первого сентября. Вернитесь к ситуации и найдите более точное объяснение.

Ситуация 5

На праздновании дня рождения Андрея собрались все его друзья. Последними, когда все уже сидели за столом, пришли школьная подруга Андрея Катя и Руслан, недавно приехавший в Москву из Ингушетии. Руслана посадили рядом с Катей на свободные места в конце стола. После этого

Руслан, недовольный местом, которое ему досталось за столом, хмурился весь вечер, хотя хозяева, как ни в чем не бывало, общались с ним и всячески его развлекали. В следующий раз Руслан отказался идти в гости в компанию Андрея.

Как бы вы объяснили Руслану, почему его посадили за праздничным столом на столь непочетное место?

1. Место в конце стола считается у русских особо почетным.
2. Русские очень пунктуальны и в конце стола сажают припозднившихся гостей в наказание за опоздание.
3. Его хотели обидеть, посадив за стол рядом с девушкой.
4. В этой компании не имеет значения место гостя за столом.

Вы выбрали объяснение № 1. Данный ответ не верен, так как подобного правила в русской культуре не существует. Попробуйте найти другой вариант ответа.

Вы выбрали объяснение № 2. Это не так. Русские сами часто опаздывают, поэтому они снисходительны к опозданиям других. Вот и в этом случае Руслану оказывали большое внимание и всячески развлекали. Найдите правильное объяснение ситуации.

Вы выбрали объяснение № 3. Данный ответ может рассматриваться правильным объяснением с точки зрения кавказца, так как место за столом должно соответствовать статусу гостя. Посадив мужчину рядом с женщиной, хозяева тем самым распространяют ее более низкий статус на него. Однако в тексте нет указаний на то, что хозяева пользовались каким-либо принципом при рассадке гостей. Поэтому данный вариант ответа не является подходящим.

Вы выбрали объяснение № . Это правильное объяснение, так как в современной русской молодежной среде не соблюдаются строгие правила этикета, характерные для застолий в традиционных культурах. Места за праздничным столом не делятся на более почетные и менее почетные, тем более не выделяются отдельные места для мужчин и женщин. При этом большое значение придается не тому, где гость сидит, а тому, какое внимание ему оказывается. Катя и Руслан оказались рядом в конце стола только потому, что пришли в гости к Андрею последними.

Ситуация 6

В одну из сельских школ Ингушетии был направлен на работу русский учитель истории Александр Дмитриевич. Учитель быстро завоевал доверие и уважение детей, так как его уроки были очень интересными, а оценки – справедливыми. На одном из уроков Иса, ученик 10-го класса, достал из кармана дорогой и красивый нож и стал демонстрировать его одноклассникам. Учитель молча подошел к юноше, забрал нож и положил его на свой стол. Ученик в ответ на такой поступок Александра Дмитриевича вышел из класса.

Иса рассказал о конфликте с учителем своему отцу. Тот был возмущен поведением Александра Дмитриевича и вечером вместе с другими односельчанами отправился домой к учителю. Состоялась неприятная беседа, во время которой мужчины потребовали от Александра Дмитриевича отдать Исе нож и извиниться перед ним.

Как бы вы объяснили Исе, его отцу и другим мужчинам поведение Александра Дмитриевича?

1. Нож был красивый, понравился учителю и он решил его забрать себе.
2. Учитель хотел унижить мальчика, забрав оружие – символ мужества и мужского достоинства.
3. Подобным образом учитель хотел продемонстрировать свою власть над учениками.
4. Александр Дмитриевич считал нож символом агрессии и предполагал, что он может угрожать жизни и здоровью ученика.

Вы выбрали объяснение № 1. В ситуации нет указаний на то, что Александр Дмитриевич присвоил нож. Найдите более точное объяснение.

Вы выбрали объяснение № 2. Представителям народов Северного Кавказа это объяснение может показаться верным, так как нож является атрибутом мужчины и его изъятие может быть расценено как унижение мужского достоинства и чести. Однако с позиции русской культуры в действиях Александра Дмитриевича не было ничего, что в той или иной мере могло свидетельствовать о его намерении унижить Ису. Напротив, в ситуации указывается, что учитель постарался не акцентировать внимание на поведении мальчика. Поэтому данное объяснение неверно. Вернитесь к ситуации и постарайтесь выбрать более подходящий ответ.

Вы выбрали объяснение № 3. В описании ситуации не было указаний на то, что Александр Дмитриевич являлся авторитарным, некомпетентным педагогом. Напротив, в тексте сказано, что учитель своим профессионализмом и личностными качествами быстро завоевал доверие учеников. Еще раз попробуйте найти верный ответ.

Вы выбрали объяснение № 4. Это правильное объяснение. Действительно, Александр Дмитриевич как учитель отвечал на уроке за здоровье и жизнь детей, поэтому, чтобы предупредить возможные последствия игр с холодным оружием, он отобрал нож у Исы. Кроме того, демонстрация оружия в мирное время в русской культуре рассматривается как атрибут угрозы и насилия.

Приложение 7.

МЕТОДИКА «КУЛЬТУРНЫЙ ШОК» (КШ — CSN)

Вариант методики КШ для русскоязычных респондентов

Известно, что обычно чужая культура воспринимается нами как «иная», если ее нормы отличны от норм нашей собственной культуры. «Непохожее» зачастую понимается нами как «неправильное» хотя бы потому, что незнакомые модели поведения для человека просто неудобны. В этих случаях у нас часто возникает естественное чувство дискомфорта — так называемый *культурный шок*.

Пожалуйста, опираясь на свой личный опыт соприкосновения с иной культурой (например, во время пребывания за границей), опишите три (или более) конкретных случая такого дискомфорта («культурного шока»), участником или свидетелем которых вы были. Возможная тематика ваших описаний:

- предпочтения в еде и одежде;
- манеры;
- личностное пространство;
- выражение чувств;
- межличностная дистанция; а типы взаимодействий;

- типы мышления;
- стили решения проблем;
- смешные жизненные истории и конфузы;
- базовые жизненные проявления и т. д.

Лист для ответов

Сообщите, пожалуйста, о себе: ваше имя_

пол_возраст_

Регион вашего проживания_дата_

Ваш опыт культурного общения (перечислите страны, в которых вам пришлось побывать)_

Случай 1. (как бы вы его кратко назвали?)_

Случай 2. (как бы вы его кратко назвали?)_

Случай 3. (как бы вы его кратко назвали?)_

(используйте дополнительные листы бумаги, если это необходимо)

Математическая обработка. Для выделения категорий содержательного анализа результатов измерения культурного шока предлагается использовать следующие критерии:

Первый критерий — компоненты этнических установок, наиболее сильно затронутые в конкретной ситуации:

- «когнитивные», связанные преимущественно с представлениями, убеждениями и пониманием;
- «аффективные», связанные преимущественно с чувствами, эмоциями и отношениями;
- «конативные», связанные в основном с действиями, проявлениями поведения.

Второй критерий — глубина личностной вовлеченности в ситуацию:

- осознаваемость личностной вовлеченности в ситуацию;
- неосознаваемость ситуации, опора на предшествующий индивидуальный опыт;
- неосознаваемость ситуации, опора на национальные традиции и коллективный опыт.

Третий критерий — источник возникновения интолерантности в ситуации:

- интолерантность **активная**, источником которой является сам субъект общения;
- интолерантность **реактивная**, источником которой является объект — другой человек, партнер по общению;
- интолерантность **ситуативная**, источником которой оказываются случайные обстоятельства, спонтанно и рельефно обнажающие межкультурные различия.

Четвертый критерий — прогноз дальнейшего развития ситуации:

- **преграда** — фиксация противоречий межэтнического общения и нагнетание в ситуацию множества этнических стереотипов, играющих, как правило, негативный характер и тормозящих дальнейшее развитие ситуации;
- **вектор** — изменение контекста приводит к переменам в ситуации в целом: например, снимаются противоречия либо, напротив, они нагнетаются;
- **веер** — возникновение многомерных ситуаций, включающих не только этнические стереотипы и обстоятельства их проявления, но и личностные особенности общающихся партнеров.

Пятый критерий — позиционная симметрия-асимметрия установки субъекта:

- **открытая интолерантность** — давление, агрессивность, враждебность;
- **скрытая интолерантность** — приспособление, вынужденное подчинение, отказ от собственной национальной идентичности;
- **толерантность** — принятие идентичности другого без ущерба для собственной идентичности.

Шестой критерий — фактическая предыстория взаимодействия культур в целом:

- опыт **ассимиляции** (абсолютизация, аффилиация) одной культуры со стороны другой;
- опыт **иррадиации** (дискриминация, колонизация);

- опыт интеграции (сегрегация, преодолённая конфронтация). Седьмой критерий — отнесенность ситуации к конкретной сферепроявления культуры:
- интолерантность в духовной сфере (ценности, мировоззрение, этика, эстетика и пр.);
- конвенциональная интолерантность (личностное пространство, межличностная дистанция, формы выражения чувств, типовые формы построения отношений и взаимодействий, стили мышления, решения проблем, публичного поведения и др.); бытоваяинтолерантность (еда, одежда, манеры, базовые жизненные проявления и др.).

Из перечисленных критериев для описания механизма создания и развития каждой конкретной ситуации формируются условно три группы:

- 1) типологическая интерпретация ситуации — критерии 1,5,7;
- 2) историческая интерпретация ситуации — критерии 3,6;
- 3) прогноз дальнейшего развития ситуации — критерии 2,4.

При обработке текстов описания ситуаций последние два критерия рассматриваются как сугубо качественные, а первые пять — как условно количественные, то есть допускающие количественный подсчет и последующий контент-анализ. Для проведения такого подсчета удобно пользоваться табл. 4.

Таблица 4. Критерии подсчета видов культурного шока

[illegible]

Приложение 8.

МЕТОДИКА «ИНТОЛЕРАНТНОСТЬ—ТОЛЕРАНТНОСТЬ»

(ИНТОЛ)

(Почебут Л.Г.)

Методика разработана Л. Г. Почебут в соответствии с процедурой, предложенной Р. Лайкертом, и предназначена для исследования уровня толерантности личности. В данном случае толерантность понимается как эмоциональное состояние индивида, при котором личностные качества или поведение другого человека ему не нравятся, эмоционально неприемлемы. Однако индивид проявляет терпение и уважение к мнению другого, сохраняет устойчивость по отношению к неприемлемому или манипулятивному влиянию. Методика состоит из 16 утверждений, половина из которых выявляет толерантное отношение, а вторая половина — интолерантное.

Текст

Инструкция. Прочтите, пожалуйста, предложенные утверждения и оцените степень своего согласия с ними. Отмечайте свое мнение в бланке для ответов. Оценку производите следующим образом:

- + 2 — совершенно согласен;
- + 1 — согласен;
- 0 — трудно сказать;
- 1 — не согласен;
- 2 — совершенно не согласен.

1. Я доволен, если смог проявить уважение к мнению другого человека, даже если я с ним принципиально не согласен.
2. Я осуждаю человека, если он, по моему мнению, совершил безнравственный поступок.
3. Мне не нравится, когда меня критикуют, но я прислушиваюсь к справедливым замечаниям.
4. Меня раздражает, когда приходится разговаривать с человеком, плохо знающим русский язык.
5. Я переживаю, если обидел другого человека или нагрубил ему.
6. Мне неприятно стоять рядом с людьми иной расы или национальности и прикасаться к ним.
7. Я умею владеть собой: сдержанно и доброжелательно разговаривать с людьми даже в конфликтной ситуации.
8. Я не стану доверять людям, которые, как мне стало известно, кого-то обманули.
9. Я последовательно и принципиально отстаиваю свои права, не нарушая прав других людей.
10. Меня настораживает, когда другие люди пытаются защитить свои идеи, ценности, веру.
11. Я хотел бы быть более терпимым и снисходительным к поступкам других людей.

12. Я рад, когда окружающие люди соглашаются с моим мнением, не высказывая своего и не настаивая.

13. Я стараюсь не нарушать традиций и культурных норм того народа, среди которого живу.

14. Я озабочен тем, чтобы окружающие соблюдали мои права.

15. Я переживаю, если не удалось построить с человеком отношения взаимного уважения, терпимости, доверия.

16. Меня возмущает, когда люди обманывают мне прямо в лицо.

Математическая обработка. Подсчитывается сумма ответов по шкале «толерантность» (с учетом знака) и сумма ответов по шкале «интолерантность» (с учетом знака). Затем суммы складываются без учета знака.

Максимальная сумма по шкале «толерантность»: +16 баллов.

Максимальная сумма по шкале «интолерантность»: —16 баллов.

Максимальный индекс «ИНТОЛ»: +32 балла.

Минимальный индекс «ИНТОЛ»: —32 балла.

Интол = балл_{тол} + балл_{инт}.

Ключ

Толерантность — 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15.

Интолерантность — 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16.

Нами было проведено пилотажное исследование. Получено мнение 152 респондентов. В соответствии с их замечаниями утверждения были откорректированы. Затем были высчитаны внутренние корреляционные связи между всеми вопросами методики. Вопросы составляющие шкалу толерантности, составили корреляционную плеяду с положительными взаимосвязями. Вопросы, направленные на оценку интолерантности, также составили положительную плеяду. Шкалы толерантности и интолерантности отрицательно коррелируют друг с другом. Опрос данных респондентов установил, что средние значения толерантности для данной выборки равнялись 8,71 балла.

