Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Стегний Кирилл Владимирович
Должность: И.о. ректора
Дата подписания: 24.11.2026 16:52:36
Уникальный программный ключ:
d59234ba928aea5c04c54eb9013e367220b6b2ae

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тихоокеанский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий кафедрой
_____ /Кадыров Р.В/
«08» апреля 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
Б1.В.01 Психология общения в профессиональной деятельности основной образовательной программы высшего образования

Специальность	31.05.01 Лечебное дело
Уровень подготовки	специалитет
Направленность подготовки	02 Здравоохранение 02 Здравоохранение (в сфере оказания первичной медико-санитарной помощи населению в медицинских организациях: поликлиниках, амбулаториях, стационарно-поликлинических учреждениях муниципальной системы здравоохранения и лечебно-профилактических учреждениях оказывающих первичную медико-санитарную помощь)
Форма обучения	очная
Срок освоения ООП	6 лет
Кафедра	Общепсихологических дисциплин

Владивосток – 2026

1. ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1.1. **Фонд оценочных средств** регламентирует формы, содержание, виды оценочных средств для текущего контроля, промежуточной аттестации и итоговой (государственной итоговой) аттестации, критерии оценивания дифференцированно по каждому виду оценочных средств.

1.2. Фонд оценочных средств определяет уровень формирования у обучающихся установленных в ФГОС ВО и определенных в основной образовательной программе высшего образования по специальности 31.05.01 Лечебное дело 02 Здравоохранение (в сфере оказания первичной медико-санитарной помощи населению в медицинских организациях: поликлиниках, амбулаториях, стационарно-поликлинических учреждениях муниципальной системы здравоохранения и лечебно-профилактических учреждениях оказывающих первичную медико-санитарную помощь) **универсальных (УК) и профессиональных (ПК) компетенций** (Основная образовательная программа высшего образования по специальности 31.05.01 Лечебное дело Направленность: 02 Здравоохранение пункты 3.2.2. Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения: УК-3; УК-4; УК-5; УК-6; ПК-3.

2. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

2.1. Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств

№ п/п	Виды контроля	Оценочные средства*
		Форма
1	2	3
1	**Текущий контроль**	**Индивидуальное собеседование**
		Блиц-опрос
		Тренинговые упражнения
		Реферат
		Тестирование
2	**Промежуточная аттестация**	**Вопросы для собеседования**
		Кейс-метод

3. Содержание оценочных средств текущего контроля

Текущий контроль осуществляется преподавателем дисциплины при проведении занятий в форме:

Оценочные средства для текущего контроля.

Оценочное средство 1

Перечень тем и вопросов для индивидуального собеседования

Вопросы для индивидуального собеседования -1

по теме: "Установление контакта, умение передавать информацию. Невербальный контакт.»

1. Развитие эффективной межличностной коммуникации.
2. Умение слушать как условие эффективного общения.
3. Психологические особенности формирования первого впечатления.
4. Психологические особенности проявления невербальной коммуникации у представителей различных народностей

Вопросы для индивидуального собеседования -2

по теме: "Кооперация и сотрудничество. Тренинговое занятие «Будущее: конструирование желаемого будущего»

1. Общение как процесс обмена информацией.
2. Межличностное понимание.
3. Психологические особенности межличностных отношений.
4. Речь в межличностном общении.

Вопросы для индивидуального собеседования -3

по теме: *«* Командное взаимодействие.»

1. Обратная связь в межличностном общении.
2. Умение слушать как важное условие продуктивного общения.
3. Психологические приемы достижения расположения собеседника.
4. Взаимосвязь языка, речи и общения.

Вопросы для индивидуального собеседования -4

по теме: *«* Командное взаимодействие в стрессовой ситуации. Завершение работы.»

1. Психологические особенности формирования компетентности в общении.
2. Общение как условие развития личности.
3. Особенности конфликтного общения.

Критерии оценки:

Максимальное количество баллов за устный опрос – **1 балл**.

Оценка «отлично» (1 балл) выставляется, если студент в процессе устного опроса отвечал минимум на два из предложенных вопросов. В процессе ответов на вопросы студент логичен, свободно их обосновывает и аргументирует, делает выводы, отталкиваясь не от заданного вопроса, а от всего изученного материала данной темы.

Оценка «хорошо» (0,75 балла) выставляется в случаях, если студент в процессе устного опроса отвечал минимум на один из предложенных вопросов. В процессе ответов на вопросы студент логичен, свободно их обосновывает и аргументирует, делает выводы, *в большинстве случаев*, отталкиваясь от всего изученного материала данной темы.

Оценка «удовлетворительно» (0,6 баллов) выставляется в случаях, когда студент отвечает минимум на один из предложенных вопросов. В процессе ответов на вопросы студент логичен, однако обоснований ответа недостаточно, наблюдается привязка к конспекту по теме занятия, студент делает выводы, отталкиваясь только от заданного вопроса, не рассматривая весь изученный материал по данной теме. Допускаются ответы на вопросы при подсказках преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» (0 баллов) выставляется, если студент не отвечает ни на один вопрос, даже при наводящих и уточняющих вопросах со стороны преподавателя.

Оценочное средство 2

Перечень тем для блиц-опроса

Вопросы для блиц-опроса -1

по теме: “Умение слушать и слышать»

1. Понятие общения.
2. Функции общения.
3. Виды общения.
4. Цели и средства общения
5. Открытая и закрытая коммуникация
6. Перцепция
7. Стереотипизация
8. Эмпатия
9. Обратная связь
10. Правила обратной связи
11. Этапы процедуры общения
12. Каналы общения

Вопросы для блиц-опроса -2

по теме: *«* Кооперация и сотрудничество. Тренинговая игра «Настоящее. Государственные и межгосударственные связи».

1. Манипулятивное общение
2. Императивный вид общения.
3. «Контакт масок»
4. Диалогическое гуманистическое общение
5. Примитивное общение
6. Формально-ролевое общение
7. Деловое общение
8. Светское общение.

Вопросы для блиц-опроса -3

по теме: *«* Командное взаимодействие».

1. Перечислите наиболее важные, по вашему мнению, факторы групповой сплоченности. Поясните, почему сплоченность является одним из наиболее существенных признаков команды.
2. Охарактеризуйте составляющие психологической совместимости членов команды.
4. Объясните причины того, что не каждая сплоченная группа является командой.
5. Приведите свои примеры феномена группового единомыслия. Чем его можно объяснить?
6. Каковы внешние симптомы конформизма членов группы?
7. Можно ли считать рисковые командные решения следствием группового единомыслия?

Вопросы для блиц-опроса -4

по теме: "Командное взаимодействие в стрессовой ситуации. Завершение работы».

1. Раскройте понятие «стресса» и его виды.
2. Что такое работоспособность человека?
3. Раскройте фазы развития стресса.
4. Охарактеризуйте основные стрессоры в управленческой деятельности. Приведите примеры.
5. Назовите признаки нервного срыва.
6. Что такое стрессоустойчивость?
7. Активный и пассивный способы противодействия стрессу. Приведите примеры.
8. Что рекомендуется делать в стрессовой ситуации? Возможно, ли её контролировать. Обоснуйте свой ответ.

Критерии оценки:

Максимальное количество баллов за блиц-опрос – **1 балл**.

Оценка «отлично» (1 балл) выставляется, если студент в процессе устного опроса отвечал минимум на два из предложенных вопросов. В процессе ответов на вопросы студент логичен, свободно их обосновывает и аргументирует, делает выводы, отталкиваясь не от заданного вопроса, а от всего изученного материала данной темы.

Оценка «хорошо» (0,75 балла) выставляется в случаях, если студент в процессе устного опроса отвечал минимум на один из предложенных вопросов. В процессе ответов на вопросы студент логичен, свободно их обосновывает и аргументирует, делает выводы, *в большинстве случаев*, отталкиваясь от всего изученного материала данной темы.

Оценка «удовлетворительно» (0,6 баллов) выставляется в случаях, когда студент отвечает минимум на один из предложенных вопросов. В процессе ответов на вопросы студент логичен, однако обоснований ответа недостаточно, наблюдается привязка к конспекту по теме занятия, студент делает выводы, отталкиваясь только от заданного вопроса, не рассматривая весь изученный материал по данной теме. Допускаются ответы на вопросы при подсказках преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» (0 баллов) выставляется, если студент не отвечает ни на один вопрос, даже при наводящих и уточняющих вопросах со стороны преподавателя.

Оценочное средство 3.
Сценарии тренинговых упражнений

Тренинговое упражнение -1
Тема (проблема): «Развитие цивилизации»

Концепция упражнения

Общий сбор в аудитории (зале). Все участники рассаживаются в общий круг. Тренеры и участники приветствуют друг друга. Шеринг по алгоритму предыдущих дней. Далее начинается игра. Происходит разбивка, если необходимо, на малые группы (8 человек) случайным образом.

Ведущий тренер: - *Нам предстоит вместе прожить следующие три дня. За эти дни мы вспомним историю развития цивилизации: побываем в прошлом настоящем и будущем - в первобытном племени, в различных государствах и, наконец, в условиях нового мирового сообщества отправимся осваивать другую планету. Все эти три дня мы будем общаться и учиться общаться, постигать себя и других. Мы лучше узнаем друг друга, сплотимся и подружимся, станем настоящим большим коллективом.*

Но сначала нам предстоит создать 3-5 групп, в которые люди войдут случайным образом (можно не разбивать на группы). *Для этого рассчитайтесь на 1* - 5 (или 1 - 3 в зависимости от общей численности в соответствии с тем, сколько будет малых групп).

Участники объединяются в малые группы по номерам и расходятся по своим углам комнаты. В малых группах они вспоминают правила работы в тренинге, делятся своими ожиданиями и опасениями. На работу 30 минут. Затем объявляется перерыв на 5 минут, после чего все собираются в общем зале.

Краткий конспект правил группового взаимодействия:

- я - высказывание: сообщать о собственных чувствах и наблюдениях, а не обсуждать других;
- здесь и сейчас: сообщать только о том, что касается тренингового процесса, не вдаваясь в личностный опыт,
- активность и открытость: чем более активно себя ведешь и открыто предъявляешь, а не отсиживаешься наблюдателем, тем больше получаешь;
- экспериментирование: отпустить себя, пробовать новые, иные формы поведения;
- конфиденциальность: никому за пределами круга не сообщать о поведении других участников, можно делиться только собственными переживаниями;
- организованность и пунктуальность: соблюдать предложенный хронотоп, присутствовать все три дня.

За время перерыва все тренеры переодеваются в одежду людей первобытного строя (можно создать имитацию одежды отдельным элементами одежды, подумав об этом заранее и используя возможности группы) и в таком виде все вместе заходят в общий зал.

Оптимальный вариант - всем пройтись по кругу перед участниками тренинга, пританцовывая и демонстрируя себя. Достигнув середины круга, все по очереди называют свое первобытное имя.

ПРОШЛОЕ. ПЛЕМЯ: ДОРЕЧЕВОЙ УРОВЕНЬ

Ведущий тренер: - *Да, были времена, когда люди были ближе к природе, к естественным законам. Жили в племенах, одевались в то, что можно добыть на охоте или найти лесу и еще не владели членораздельной речью…*

АТРИБУТЫ ПЛЕМЕНИ

- Итак, ваша группа - это племя. Вам предстоит придумать название своего племени (в звуках), клич, выбрать тотем, вождя и шамана, разучить ритуальный танец, нарядиться в одежду, в которой ходят у вас в племени.

Условия работы: *делать все это вы будете в своем углу комнаты в течение 40 минут. Через 40 минут вы вернетесь сюда в зал.*

Работать будете по принципу мозгового штурма. Для этого сначала нужно собрать все идеи. При этом важно принимать любые предложения, какими бы нелепыми или даже абсурдными они не казались. Не оценивайте и не упорядычевайте возникающие мысли,

просто пусть кто-то записывает все, что приходит в голову. Только когда будет готов банк идей, произведите его анализ, отберите то, что вам подходит больше всего.

И, наконец, вы реализуете задуманное: изготовите все, что будет необходимо для костюмов, подготовитесь к представлению своего племени, вождя и шамана.

Процедура применяется для разогрева, активизации творческого мышления при групповом решении поставленной задачи, овладения навыками работы в команде по методике мозгового штурма.

Задача тренера: заботься о том, чтобы соблюдались условия мозгового штурма, наблюдать, кто из членов группы в какой мере принимает участие в обсуждении и реализации замысла.

По истечению времени малые группы собираются в большом зале и представляют свое племя перед другими. Презентацию открывает группа, располагающаяся слева от входа в дверь.

ИСТОРИЯ ПЛЕМЕНИ

Ведущий тренер*: - Теперь ваша задача нарисовать историю своего племени, ведь вы еще не владеете членораздельной речью. Делать это вы будете на территории вашего племени на больших листах бумаги. Вы можете использовать столько бумаги, сколько считаете нужным, но это будет единое полотно…*

Каждый возьмет кисточку и будет рисовать. Постарайтесь выразить в рисунке свою версию истории, но при этом умейте соотноситься с версиями ваших соплеменников. Вы можете пользоваться любыми неречевыми процедурами общения, выражать свои эмоции.

Договариваться словами нельзя.

Время на рисование - 30 минут.

После этого вы приходите в общий зал и знакомите всех с историей своего племени.

Процедура направлена на групповое взаимодействие, при котором участники ищут свое место в групповом процессе, сохраняя и выражая собственные представления.

Задача тренера: Способствовать соблюдению условий рисования, наблюдать за активностью участников.

В общем зале проходит выставка племенных рисунков. Все участники молча рассматривают их.

После этого все возвращаются в малые группы на **шеринг**.

Вопросы для структурированного шеринга:

- Довольны ли своей презентацией и своим рисунком истории племени.

- Какие чувства испытывали, когда работали.

- Удалось ли работать без оценки чужих предложений, как это задавалось условиями мозгового штурма.

- Умеете ли выражать свои эмоции без слов и договариваться с другими без слов.

- Чем была вызвана мера собственной активности, что чувствовал(а), что думал(а) (для тех, кто был активен, и в первую очередь для тех, кто либо не принимал участие в работе, либо это участие было дозированным).

МОЕ ПЛЕМЕННОЕ ИМЯ

Процедура проводится в малых группах после завершения шеринга.

Инструкция тренера: - *У любого человека есть имя. Это его визитная карточка, способ отделения себя от другого, средство социального общения. А еще это мантра, канал звуковой связи с миром, процедура настройки.*

Вам сейчас предстоит представить свое имя в образе: нужно нарисовать свое имя в красках символами, знаками. Для этого, во-первых, представьте, что вы будете рисовать, во-вторых, подумайте, какая к этому рисунку больше подходит процедура листа, в - третьих, сделайте так, чтобы рисунок был на нескольких листах, или если вы его не можете сейчас сделать сборным, сначала нарисуйте, а затем разделите на разные составляющие части. Процедура листов может быть любой - круги, квадраты, ромбы, или просто многоугольники… Вы можете рисовать и вы можете вырезать, выражая так суть вашего имени. Слушайте себя, свой внутренний голос. Выражайте его в красках и символах, делайте все в тишине, так отчетливее можно осознавать свое подлинное желание.

Процедура способствует развитию творческого воображения, синестезии.

Завершенные рисунки затем будут служить материалом для обмена между участниками группы.

Время на рисование - 10 минут. По завершении времени тренер предлагает выложить рисунки в круг перед собой. Участникам группы предлагается пройтись, рассмотреть рисунки. (Еще порядка 10 минут).

Вторая часть формы. Инструкция тренера: - *Вы увидели, как представили свои имена ваши соплеменники. И наверняка, когда вы рассматривали рисунки, вы испытывали разные чувства: что-то понравилось больше, что-то меньше, а может быть, что-то захотелось получить себе. Сейчас у вас есть такая возможность. Вам предстоит обмен. Вы можете отдавать части своего рисунка, но отдавайте только то, что готовы отдать. Вы можете просить у других то, что вам понравилось. Применяйте для этого все возможные способы общения - мимику, жест, любые звуки. Все кроме слов! И осознавайте свои желания, свои чувства, ощущения, способы поведения.*

Процедура служит моделью главных жизненных процессов взаимодействия индивида и мира: беру - даю. Способствует стимуляции выразительности, актуализации невербальных способов взаимодействия, Время на обмен порядка 15 минут. По истечении времени шеринг.

Вопросы для структурированного шеринга:

- Насколько многообразным было ваше невербальное общение?

- Вы действительно отдавали только то, что были готовы отдать, или шли на уступки?

- Могли ли вы отдать рисунок просто так и могли ли вы принять рисунок просто так? Или работало правило ты мне - я тебе?

(Продолжительность шеринга порядка 50 минут).

Обед и отдых 50 минут. После обеда все собираются в общий зал.

Малые группы располагаются на своих местах. Но теперь открывать общие выступления будет группа, располагающаяся от двери слева второй. То есть группа, открывавшая презентацию будет выступать последней.

ОВЛАДЕНИЕ РЕЧЬЮ

Процедура проводится в общем зале. Ведущий просит всех разместиться по всей площади зала. Каждый стоит так, чтобы быть автономным от другого - не соприкасаться, не собираться в группы. Все закрывают глаза.

Процедура выполняет не только функцию разогрева после перерыва, но и помогает расширить репертуар невербальных форм общения, способствует снижению уровня сверхконтроля, образованию единого информационно-энергетического пространства группы.

Ведущий тренер: - *Кто-то считает, что первым было слово, и это слово был Бог. Кто-то убежден, что все началось с взрыва звезды. По мнению других все началось с ритма. Но, так или иначе, люди прикоснулись к одной из первооснов - обрели дар речи. И то, что проходило человечество в своем развитии миллионы лет, маленький человек проходит теперь всего за несколько лет, а то и месяцев…*

Вы все, конечно же, видели маленьких детей, играли с ними, наблюдали за ними. Вы помните, как они гулят. С каким удовольствием они издают разные звуки, пускают пузыри. Слушают себя, и звучат, звучат, звучат, иногда, кажется, они обращаются к какому-то собеседнику… Они овладевают речью.

Вам сейчас предстоит вспомнить процесс овладения речью. Вам предстоит отпустить себя, дать звукам жить в вас, изливаться через вас…

Сначала позвольте себе просто звучать, так как вам хочется. Затем поэкспериментируйте: попробуйте разные тональности и замечайте, какие эмоции в вас это вызывает: это может быть густой зычный звук, звонкий, или тоненький, это может быть тихий звук - или громкий, спокойный или резкий - любой. Пусть это будет свободный поток звуков, изливающийся из вас. Пробуйте, звучите, наслаждайтесь звучанием…

Итак, все закрыли глаза, и начали звучать…

Звучание длится порядка 3 - 4 минут. При этом тренерам лучше помогать: встать в зал или ходить по залу, и самим выполнять задание, звучать, тем самым поднимая активность участников.

- А теперь добавьте в ваше звучание разговорную интонацию, как если бы вы с кем-нибудь общались. Добавьте эмоции. Вы разговариваете на только вам ведомом языке.

Эта процедура звучания длится порядка 3 - 4 минут. После чего ведущий предлагает вместо воображаемого собеседника продолжить общение с реальным собеседником, тем, кто находится рядом.

- И вы уже убедились в том, что рядом кто-то есть, что он тоже готов к общению. С закрытыми глазами развернитесь к своему соседу, пообщайтесь с ним звуками… Звуками вы можете ему рассказать все, что угодно, на любую тему…

Процедура также продолжается 3 - 4 минуты.

- И когда вы уже знаете, что вокруг много собеседников, составьте с ними хор. Звучите сразу все вместе, так, чтобы ваш голос был различим, и так чтобы вы были частью единого большого хора, или частью голоса всех находящихся здесь.

Продолжительность формы, как и предыдущих. После чего ведущий тренер подбадривает участников, например, говорит, какой стройный хор получился, или сколько силы, энергии, активности в этих голосах. Все ситуативно.

Это мягкая процедура катарсиса, отреагирования, ведущая к созданию общего информационно-энергетического пространства. И чем ниже уровень сверхконтроля, тем выше эффект.

Тренер просит объединиться в тройки с близ стоящими участниками и поделиться с ними своим опытом. Предлагаемые вопросы:

- Удалось ли отпустить себя или не удалось.

- Каково сейчас состояние.

- Какие моменты были наиболее яркими.

По завершению процедуры тренеры координаторы просят покинуть общее пространство шаманов и предлагают им расположиться, например, ближе к двери. Племена располагаются группами по кругу по всей площади зала.

ПРОПАЖА

Ведущий тренер: - *Люди в племенах всегда жили благодаря охоте и собиранию съедобных растений. Но прежде, чем отправиться на весьма опасное занятие - на охоту, чтобы достичь результат, чтобы все охотники остались целыми и невредимыми проводились специальные ритуальные действия: танцы, поклонения, подношение даров богам.*

И вам нужно идти на охоту, добывать себе пищу. Но вот беда, пропал шаман. То ли его утащили дикие обезьяны, то ли еще кто-то. Шамана нет.

А без шамана племя жить не может. Вам нужно найти и вызволить его. Но чтобы вызволить шамана, придется преодолеть массу препятствий в пути.

Итак, сейчас одно племя, которое оправляется на поиски своего шамана выйдет за двери. Помните, что время дорого, вызволить шамана нужно как можно скорее. Во-вторых, препятствия нужно преодолевать всем племенем, если кто-то застрянет, отстанет - он может в пути погибнуть. То есть вам важно помогать друг другу, чтобы сохранить всех своих соплеменников. В-третьих, нельзя применять силовые приемы.

Выслушав инструкцию, одно племя выходит из помещения и готовится отправиться в путь на поиски шамана.

Инструкция ведущего тренера для остальных племен, которые будут делать препятствия.

- Вам сейчас предстоит сделать препятствия. Они могут быть разными: бурная река, зыбкие камни, непроходимый лес, болото - все, что затрудняет путь. Каждое препятствие представляет собой единое целое.

А сделать их вы можете только из своих тел.

Сначала вы собираете вместе с вождем все идеи, а потом выбираете из них две и воплощаете их. Делайте препятствия достаточно серьезными, но помните: при

прохождении их другими племенами нельзя применять силовые приемы. У вас на подготовку 3 - 4 минуты.

Инструкция для членов этого племени, которое будет проходить препятствия:

- Итак, вам нужно преодолеть эти препятствия, чтобы вызволить своего шамана. Вы будете проходить их по одному, цепочкой. Брать вторую преграду вы будете только тогда, когда убедитесь, что все члены племени миновали первую. И так дальше.

Прохождение препятствий осуществляется по часовой стрелке от племени к племени. Когда первое племя преодолеет все, что ему подготовлено, к нему присоединяется шаман, и теперь одно участвует в создании препятствий, расположившись справа от входа. Когда первый круг закончится, племя, располагавшееся слева от входа, покинет зал, на его место сместится племя, сначала стоявшее вторым. Работа повторяется вновь, пока племена не минуют препятствия.

Чтобы сэкономить время, можно предложить племени, стоявшему слева от двери, покинуть зал, когда оно выполнит свою функцию препятствия, не дожидаясь завершения полного круга для тех, кто проходит препятствия. А другим племенам, завершив работу с одним племенем, готовить препятствия для другого.

Процедура способствует сплочению групп, развитию креативности, является хорошей двигательной разрядкой.

По завершении формы короткий структурированный шеринг в племенах. **Вопросы к шерингу:**

- Слаженно ли действовало племя.

- Когда проходили препятствия, какие эмоции испытывали.

- Оказывали ли друг другу при необходимости поддержку при прохождении препятствий.

- Насколько были изобретательны, когда создавали препятствия.

По завершению шеринга тренер объявляет, что среди членов племени нужно выбрать двух невест (любые желающие), соответствующе их нарядить и подготовить приданое. Приданое можно нарисовать или представить каким-либо другим способом.

В установленное время все племена собираются в общем зале. Опять все племена располагаются по часовой стрелке, но на этот раз каждое племя садится в круг.

СВАДЬБА

Ведущий тренер: - *Идет время. И, конечно же, вы в своих племенах уже давно обнаружили, что есть другие племена, что в них много прекрасных юношей и девушек. А где есть молодежь, есть и межплеменные браки, происходит обновление крови.*

Итак, в каждом племени уже есть невесты, а теперь нужно выбрать два жениха. Но какой жених без сватов. Конечно же, с каждым женихом в соседнее племя отправится сват (можно два свата). Задача сватов помочь жениху, представить его с самой лучшей стороны. На эти роли себя могут пробовать все, включая вождя, но не шаман, шаман племя не покидает.

Итак, в каждом племени есть две невесты, два жениха, сваты. Жених ищет себе жену и приводит ее в племя. Причем жених и сваты активно используют для общения мимику, жесты, пантомимику, самые разные звуки, «тарабарскую речь»: оказывается в соседнем племени говорят на другом языке, вот и уговорите невесту…Невеста смотрит на жениха, она может согласиться на брак, а может и не согласиться…

Ваши женихи отправятся в два разных племени.

На подготовку 5 - 7 минут. (Распределить роли, принарядиться).

Помимо этого каждый тренер тихо сообщает в своем племени, что в любое соседнее племя еще может отправиться самозванец (один из племени) - опять же для того, чтобы умыкнуть себе невесту. Но это он делает сам, подбирая способы и момент, чтобы добиться своей цели.

- Итак, одновременно из каждого племени в соседнее (по часовой стрелке) отправляется один жених со сватами. В это же самое время племя у себя принимает жениха из другого племени.

Когда первый жених вернется в свое племя, на поиски отправляется второй жених, но не в первое близ расположенное к вам племя, а через одно - все в том же направлении направо.

Задача тренеров помочь женихам правильно сориентироваться, в какое племя они идут.

Эта процедура по сути своей ролевая игра, в которой можно попробовать себя в новой социальной роли. Результатом является смена участников малой группы, что ведет к новому витку группового процесса.

По завершению формы племена остаются на своих местах в обновленном составе - с теми, кто пришел, и без тех, кого забрали.

(По завершении активной фазы работы тренер инструктирует шамана, чтобы тот подготовился к демонстрации какого-либо шаманского умения или ритуала. Для этого шаман может воспользоваться временем, пока другие разгримировываются, приводят пространство в порядок).

МАСТЕРСТВО ШАМАНА

Ведущий тренер: - *В ваших племенах есть шаманы. Во все времена ходят легенды о шаманских ритуалах, люди ломают голову над тем, как возможны чудеса, которые им удаются.*

Итак, сейчас мы увидим шаманские таинства. Но шаманы будут демонстрировать свое мастерство не просто так. Каждый из них выберет себе ученика. Каждый из вас может предложить себя в ученики, если этого захочется. Но это дело шамана, кого и из какого племени он выберет. Он может выбрать и тех, кто не проявит видимой активности. Шаман может призвать ученика сам.

Процедура способствует развитию креативного мышления шаманов, творческого самовыражения. В результате ее проведения еще больше меняется состав групп.

Итак, шаманы по очереди, в установленном порядке демонстрируют свое мастерство и выбирают себе учеников, которых забирают в свои племена.

На этом первый день завершается. Шеринг, сбор эмоциональных остатков. Оформление информационного листка.

Тренинговое упражнение -2

Тема (проблема): «Настоящее. Государственные и межгосударственные связи»

Концепция упражнения

День начинается с шеринга.

Продолжительность работы - 1 час.

Первое, на что следует обратить внимание тренерам, в каком составе собралась группа. Присутствуют ли те, кто вчера влился в группу (невесты, украденные, ученики шамана), и отсутствуют ли те, кого забрали…

Произошла смена состава группы, важно чтобы все члены группы приняли эти изменения.

Задача тренера способствовать осознанию всех сильных эмоций, испытанных вчера и возникающих сегодня, и того, что или кто их вызывает.

Важно, чтобы все конфликтные моменты, недопонимания, или наоборот благодарность, признательность нашли свое выражение в словесной форме.

При необходимости тренер помогает все высказывания адресовать напрямую участникам группы.

Например, на шеринге могут звучать такие вопросы:

- *Как вы чувствовали себя вчера вечером, после тренинга, можете ли в образе представить свое состояние.*

- *Каково ваше состояние сейчас, что вы испытываете, оказавшись в новом составе группы (и в том числе по отношению к конкретным членам группы).*

- *Какие чувства вы испытываете, оказавшись в новой группе. Что или кто вызывает у вас определенные чувства.*

- *Умеете ли вы принимать перемены и новых людей.*

По завершению шеринга ведущий дает общую для работы группы инструкцию.

Ведущий тренер: - *Бежит время, вы достигли новой фазы политического и социально-экономического развития. Некогда разрозненные племена становятся государствами со всеми присущими им атрибутами.*

Это то, что свойственно для настоящего времени.

ОБРЕТЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОСТИ

- Вам с предстоит придумать название своей страны, герб, флаг и нарисовать или изготовить их, определиться какое в стране социально-политическое устройство, процедура правления, в какой форме вы готовы сотрудничать с другими государствами. А также подумайте, какими ресурсами богато ваше государство и что за денежная единица у вас в обороте.

А чтобы все это было легко понять, вы нарисуете карту своего государства. Работать вновь будете по принципу мозгового штурма.

Через 30 минут все это вы представите на ассамблее государств планеты Земля. Конечно, вы опять можете использовать не только краски и кисточки, но и костюмы, чтобы представить свое государство как можно более ярко и зрелищно. Время презентации не более 5 минут.

В течение отведенного времени в своих рабочих помещениях участники тренинга в форме мозгового штурма сначала придумывают государственные символы, а затем, остановившись на определенной легенде, готовятся к презентации государства и рисуют карту.

Эта процедура дублирует подобную, что была в первый день.

Применяется как возможность расширить опыт выполнения задачи коллективом, как еще один шанс попробовать проявить себя по-другому и использовать более широкий спектр вариантов поведения при взаимодействии с другим.

Для тренера важно наблюдать, как в этот раз идет обсуждение и подготовка к презентации, что появилось нового в поведении участников группы.

В общем зале все участники (кроме одного государства) располагаются на стульях напротив двери, через которую будут входить выступающие.

Одно за другим все государства делают свою презентацию.

По окончании формы структурированный шеринг в малых группах. (20 минут).

Вопросы для структурированного шеринга:

- Чем обсуждение и подготовка к презентации отличались от того, что было вчера.

- Соблюдению каких принципов мозгового штурма вы уже действительно научились.

- Что вы чувствовали во время групповой работы.

По завершении шеринга тренер предлагает подготовиться к торгам с другими государствами. Для этого нужно нарисовать на разных листах 120 денежных единиц своей страны. Выбрать три ресурса или товара, которые готовы продавать в соседние страны, написать их названия на отдельных листах бумаги, количество и стоимость. Выбрать представителя страны, который будет принимать участие в аукционе (министр экономики или другое какое-либо лицо), а также человека, который будет выполнять функцию связи со страной (телефон).

Это занимает порядка 7 - 10 минут. Затем все собираются в общем зале.

ТОРГИ

Ведущий тренер: - *Когда вы представляли свои государства, у многих прозвучало, что вы готовы к экономическому сотрудничеству с соседними странами. Это нам и предстоит. Сейчас будет аукцион. Кто видел, как проходят аукционы и готов сам его провести?*

(Подбирается человек на эту роль).

- Итак, сейчас вы все в составе своих государств сядете напротив места проведения аукциона. Все будут соблюдать тишину и поддерживать порядок. Иначе аукцион невозможен. В переднюю линию перед своими государствами сядут непосредственные участники аукциона. За ними встанут люди, выполняющие функцию связи (телефоны). Участники аукциона до его начала должны сдать заявки своих государств ведущему аукцион.

Участники аукциона, помните, что вы должны купить то, чего в вашем государстве нет, и что будет полезно для населения. Вы можете продать то, что у вас в избытке, но так, чтобы не подорвать свои ресурсы.

Общая сумма денежных запасов в вашей стране 120 единиц. Вы можете потратить на покупку товаров сто единиц. Для того чтобы принять верное решение, вы можете

советоваться с народом в вашем государстве. Для этого звоните, то есть шлите в свое государство телефон, который шепотом обсудит проблему в государстве, посоветуется и доставит вам информацию. Действовать нужно быстро и решительно.

После необходимой подготовки идут торги. Ведущий сначала объявляет все лоты с выставленными на аукцион товарами и цены. Это позволяет участникам сориентироваться, выбрать то, что необходимо. Затем объявляет каждый лот в отдельности.

Процедура направлена на развитие способности брать на себя ответственность, принимать решение, умение быстро ориентироваться в ситуации, гибко координировать свои действия, что касается в первую очередь тех, кто взял на себя активную роль. Поиск и гибкое использование всех возможных средств для воздействия на ситуацию для тех, кто является наблюдателем при проведении аукциона.

Процедура заканчивается 15 - 20 минутным шерингом в малых группах.

Предлагаемые для рефлексии вопросы:

- Насколько организовано и слаженно сумели действовать участник аукциона, телефон и народ.

- Что помогало, и что мешало совместной работе.

- Удовлетворяет ли достигнутый результат.

- Какими своими действиями доволен участник группы, представлявший ее на аукционе.

По окончании перерыв на обед на 50 минут. После обеда все собираются в общем зале.

ПОЧЕТНЫЙ ГОСТЬ

Ведущий тренер: - *Еще одна процедура сотрудничества между государствами - это культурные связи. И в этом пусть проявят себя те, кто были все это время самыми скромными, молчаливыми, застенчивыми.*

Вы выберете в своих государствах по два таких человека, которым предоставляется прекрасная возможность поэкспериментировать, попробовать себя совсем в другой роли.

Итак, по два человека из каждого государства представят звезд искусства, спорта, политики, императорских дворов… Это пусть звезды выбирают сами - какие они звезды. Конечно же, они должны быть соответствующе одеты, вести себя определенным образом и у них должны быть сопровождающие один - два человека. Это может быть переводчик, парикмахер, повар, телохранитель…

Задача звезд - проявить себя как звезда, показать свой звездный характер: может быть капризный, или заносчивый, или требовательный - любой. При этом посмотреть страну, ее жителей. При желании, если звезде страна понравится, она может в ней остаться.

Задача жителей страны - подготовиться к встрече почетного гостя.

Показать себя с наилучшей стороны. А может быть, переманить звезду к себе. Оптимально, чтобы основную работу по приему взяли на себя 2 – 3 человека.

Задача народа - наблюдать, как ведет себя звезда, как ее принимают.

Замечать все детали поведения.

Итак, 10 минут на подготовку. По истечении времени одновременно в каждую страну поедет по одной звезде. Перемещение по часовой стрелке. И только, когда ваша звезда вернется, или примет решение остаться в чужой стране, в путешествие отправится другая звезда. Но ее перемещение будет в соседнюю страну против часовой стрелки.

Данная процедура представляет собой ролевую игру и ориентирована на раскрытие потенциала самых скромных участников групп. Это возможность попробовать себя в несвойственной ролевой позиции, побыть в центре внимания.

По окончании формы **структурированный шеринг** в малых группах - 20 минут. Предлагаемые вопросы:

- Каково быть в роли звезды. Какие чувства вы испытывали. Что именно вызывало эти чувства. Какие ощущения в теле были тогда, какие сейчас.

- Как вы воспринимали, что чувствовали по отношению к своей звезде.

- Что удалось и что не удалось как принимающей стороне. Что вы испытывали, встречая звезду.

- Как прием выглядел со стороны, какие это вызывало чувства и ощущения.

По окончании формы тренер сообщает, что во время визита звезд в соседние государства произошел ряд инцидентов.

СУД

Инструкция тренера: - *У нас сейчас пройдет судебное заседание. Во время визита звезды из соседнего государства к нам произошло ЧП, и звезда подала заявление в суд. Сейчас нам предстоит отвечать.*

Для того, чтобы соблюсти беспристрастность и объективность, будет действовать международный суд. То есть к нам приедет судья из соседнего государства.

Аналогичная ситуация произошла и с нашей звездой, наша звезда тоже пострадала, и тоже подала заявление в суд и ее истец и адвокат отправятся в государство, где произошел конфликт.

Итак, для того, чтобы разобраться в возникших конфликтах, нам нужно выбрать:

- ответчика и адвоката ответчика (ответчик - тот, к кому требование обращено, и кто будет отвечать за произошедший в нашем государстве инцидент со звездой, защищать наше государство; адвокат его представляет или консультирует),

- истца и адвоката нашей звезды (истец будет заявлять требования нашей звезды в суде),

- судью, который отправится в другое государство. Судья ведет заседание, дает возможность выступить истцу и ответчику, при необходимости их адвокатам, свидетелям. Он может задавать уточняющие вопросы. Он регламентирует ход процесса и выносит вердикт.

Процесс в суде таков: сначала в течение двух минут истец излагает, что произошло и свои требования. Затем ответчик представляет свои возражения. После этого разворачиваются прения сторон – стороны доказывают, задают друг другу вопросы.

Задача истца и ответчика излагать все доводы логически обоснованно и аргументированного, без эмоций.

В итоге ответчик может согласиться и удовлетворить требования истца, и тогда заключается мировое соглашение. В остальных случаях решение выносит суд.

Ответчики и истцы получают карточки, где описана ситуация и сформулирована задача.

Тексты карточек.

Группа №1.

Истец. Ваша звезда поехала в соседнее государство и не вернулась (эмигрировала, попросила политическое убежище). Вы требуете вернуть звезду.

Ответчик. Во время визита в вашу страну звезды из соседнего государства представители движения «Гринпис» закидали звезду шариками с краской, поскольку звезда была в норковом манто.

Истец требует возмещения материального ущерба в размере 15 000 евро за манто и компенсации морального ущерба в размере 500 000 евро за то, что не надлежащим образом была организована охрана звезды.

Группа №2.

Истец. Во время визита вашей звезды в соседнее государство в одном из СМИ были размещены материалы компрометирующего характера не соответствующие действительности. Вы требуете принести публичные извинения и напечатать опровержение в этом же издании.

Ответчик. Во время визита в ваше государство звезда попросила политическое убежище, которое ей было предоставлено. Истец требует вернуть звезду.

Группа №3.

Истец. Во время визита вашей звезды в соседнее государство по государственному телевизионному каналу были распространены сведения о том, что звезда поет под фонограмму. Вы подаете иск о защите профессиональной репутации и требуете: опровержения в СМИ, компенсации морального ущерба в размере 1 млн. евро.

Ответчик: Во время визита в ваше государство звезды из соседнего государства в одном из СМИ были размещены материалы компрометирующие характера, не соответствующие действительности.

Истец требует принести публичные извинения и напечатать опровержение в этом же издании.

Группа №4.

Истец. Во время визита звезды из вашего государства в соседней стране представители движения «Гринпис» закидали ее шариками с краской, прореагировав так на ее норковое манто. Вы требуете возмещение материального ущерба в размере 15 000 евро за манто и компенсации морального ущерба в размере 500 000 евро за то, что охрана звезды была организована не надлежащим образом.

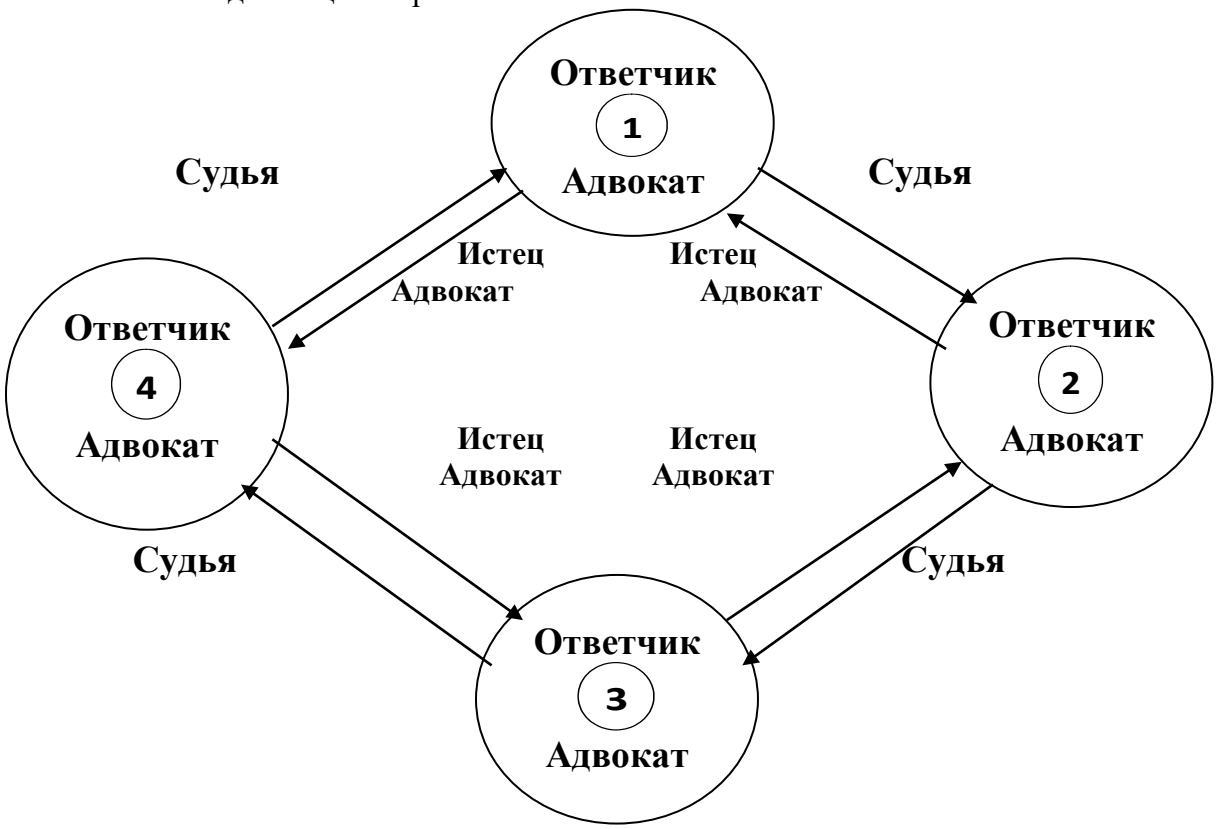

Рис. 1 Схема перемещения основных действующих лиц в ролевой игре «Суд»

Ответчик. Во время визита в вашу страну звезды из соседнего государства ваш государственный телеканал распространил слух о том, что звезда поет под фонограмму. К вам подан иск о защите профессиональной репутации звезды. Истец требует дать опровержение в СМИ, компенсировать моральный ущерб в размере 1 млн. евро.

После того, как действующие лица выбраны, процесс организуется следующим образом.

В данном случае как прототип ролевой игры предлагается процедура, принятая в судебной практике. Участникам предоставляется возможность попробовать себя в новых социальных ролях, на более высоком уровне социальной ответственности. **Процедура направлена** на расширение репертуара стратегий поведения для разрешения конфликтов.

По окончании процедуры шеринг в малых группах. Первыми рассказывают о своих переживаниях и результатах те, кто выезжал из своего государства - истец с адвокатом, а также судья. Затем обсуждается то, что происходило на месте. **Предлагаемые вопросы:**

- Удалось ли суметь удержаться в рамках логики, доводов, а не поддаваться своим чувствам, симпатиям и антипатиям.

- Что способствовало конструктивному поведению.

- Что вело к нагнетанию или предотвращению конфликта.

- Какими еще могли быть способы поведения.

- Как выглядела процедура со стороны - насколько беспристрастным и объективным был судья, насколько убедительными были выступления истца и ответчика.

День завершается в малых группах визуализацией.

Процедура направлена осознание своих способов поведения в группе, расширение спектра реакций и поиск возможных стратегий поведения.

ИТОГИ ДНЯ

Инструкция тренера: - *Сядьте удобно, так чтобы тело максимально опиралось на опору, стопы стояли на полу, руки спокойно лежали на бедрах.*

Закройте глаза.

…Вспомните, что сегодня было в группе. Что особенно запомнилось.

…Кто и как себя вел? Какие это вызвало эмоции, что вы ощущали при этом?

.. Как вели себя вы? Что делали, что говорили? Какими это сопровождалось чувствами?

…А теперь представьте, что вы можете наблюдать за другой группой в соседней комнате. У участников этой группы есть все, чего не хватает участникам вашей группы. Здесь делают и говорят то, что боятся делать и говорить в вашей группе. И кто-то делает и говорит то, что боитесь делать вы. Что именно?

В этой группе умеют сдерживать то, что нужно сдержать, умеют находить подходящую форму для выражения своих чувств и желаний.

Какие именно?

В этой группе умеют заботиться, помогать и поддерживать друг друга… Как это делают?

Понаблюдайте за участниками этой идеальной группы…Что еще вы бы хотели позаимствовать у них, чему научиться?

И когда образы сотрутся, вы скажите спасибо участникам обеих групп. Ваше внимание направится на осознание реальности в этой комнате.

Вы откроете глаза и ощутите себя здесь, в этом пространстве с конкретными людьми…

День завершается шерингом.

Тренинговое упражнение -3

Тема (проблема): «Будущее: конструирование желаемого будущего»

Концепция упражнения

В основе третьего дня разработка и проигрывание одной из моделей развития мирового сообщества, а также конструирование своего желаемого будущего.

День как обычно начинается **с шеринга**. Выбирается дежурный на этот день. Продолжительность работы порядка часа. Это эмоциональные остатки, недоговоренности вчерашнего дня, рефлексия своего актуального состояния. В зависимости от ситуации как дополнение к вопросам предыдущих дней, которые можно дублировать, могут прозвучать следующие:

- Удалось ли вчера отпустить себя и позволить себе экспериментировать, пробовать. Какие чувства вызывает то, что сделал (а).

- Что вам позволила осознать визуализация.

- Главные итоги вчерашнего дня для вас лично. Чему вы научились, что осознали.

- Что еще вы хотели бы реализовать в предстоящий день.

Когда участники собрались, громко включается современная ритмичная инструментальная музыка.

Ведущий тренер приглашает всех танцевать. Объявляется дискотека.

Продолжительность звучания музыки порядка 10 минут. Середина музыкального включения может быть медленнее, но завершение должно быть очень динамичным.

Ведущий тренер: - *Итак, сегодня нам предстоит заглянуть в будущее. Это будущее нашей планеты Земля и всей Солнечной системы, это будущее нашей страны и нашего города, это будущее каждого присутствующего здесь человека.*

ОСВОЕНИЕ КОСМОСА

И первое, чем вы займетесь: вам предстоит разработать международный проект освоения далекой неведомой планеты. А поскольку это дело новое и серьезное, нужно основательно продумать, как вы это будете делать.

Итак, вашим интеллектуальным сообществам нужно:

- сконструировать космический корабль, обеспечив его такими источниками энергии, благодаря которым возможен перелет на крайне длительные расстояния;

- подготовить экипаж к длительному перелету, позаботиться о безопасности и комфорте людей при перелете (продумать систему подбора экипажа, режим полета);

- обеспечить людей питанием и кислородом на время полета и пребывания на чужой планете;

- продумать, как будет происходить транспортировка на землю минералов с осваиваемой планеты;

- позаботиться о создании на новой планете колонии землян.

При этом помните, что температура на поверхности осваиваемой планеты - 280 градусов по Цельсию. Учтите все технические детали.

Вы по-прежнему работаете в режиме мозгового штурма. Затем задуманное готовите к презентации. Время для подготовки также 30 минут. Время для презентации не более 5 минут.

Подготовка осуществляется в отдельных комнатах. По завершении времени все собираются в зал, занимая места в его зрительной части. Первой представляет проект группа №4. Далее за ней все группы по часовой стрелке.

Перед началом презентации звучит вторая часть инструкции:

- Ведущий тренер: - *В каждой интеллектуальной группе нужно выбрать по два человека, которые будут выступать в роли экспертов при презентации проектов.*

Задача экспертов: *внимательно посмотреть презентацию и задать вопросы уточняющего характера. Вопросы должны быть понятными, логичными, ориентированными на то, чтобы полет оказался неопасным и весь проект завершился успешно. Вопросы предлагается начинать с фразы:*

«Не думаете ли вы, что в силу … (называются причины) корабль может… (опасение)».

После того, как на все вопросы экспертов будут получены ответы, может прозвучать не более 4 вопросов из зала. Затем эксперты совещаются между собой, и один из них оглашает экспертное заключение. В нем должна быть коротко изложены основные конструктивные идеи проекта, отмечены его сильные и слабые стороны, сделан вывод - осуществим ли проект.

Оппоненты садятся в первый ряд перед зрителями.

Процедура представляет собой групповое взаимодействие, направленное на продуцирование новых идей, раскрытие творческого воображения. По существу это ее третий вариант, что позволяет посмотреть динамику группового общения и обогащение репертуара индивидуальных стратегий поведения.

По завершению презентации и обсуждения 30 - минутный шеринг в малых группах. **Предлагаемые вопросы**:

- Что нового появилось в групповом взаимодействии по сравнению с предыдущими днями.

- Удается ли избегать оценок при обсуждении в малой группе и при презентации.

- Насколько оригинальны были идеи и их реализация.

По истечении времени все группы собираются в общем зале. Ведущий тренер предлагает всем расположиться по всей площади зала.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ БУДУЩЕГО

Ведущий тренер: - *А теперь нам предстоит подумать и поговорить о своем будущем... Когда зазвучит музыка, вы начнете свободно перемещаться по всей площади зала. Когда музыка остановится, вы объединитесь в тройки с теми, кто оказался рядом с вами. Старайтесь, чтобы каждый раз партнеры менялись. Чем больше людей, тем больше ярких контактов. Каждый раз будет звучать инструкция, что делать дальше.*

В течение 3 - 4 минут звучит инструментальная музыка с ритмами, близкими к ритму обычной походки. Затем музыка резко обрывается.

Задача тренеров помочь всем участникам найти партнеров, проследить, чтобы объединялись в тройки, и не больше.

Ведущий тренер: - *Все ли объединились в тройки… Несколько секунд подумайте и расскажите своим партнерам, какой вы хотите видеть в будущем, например через 50 - 100 лет, планету земля. Рассказывать будете по одному. Время на всех 6 - 7 минут. Когда зазвучит музыка, каждый из вас вновь продолжит свое движение по любой траектории в любом темпе.*

По истечении времени звучит музыкальный отрывок. Вновь музыка останавливается.

Ведущий тренер: - *Объединитесь в новые тройки… И теперь вам предстоит поделиться со своими партнерами, каким вы хотите видеть через 30 - 50 лет город, в котором вы живете, что вы можете для этого сделать.*

После паузы опять звучит музыка и останавливается.

Ведущий тренер: - *И опять у вас новые собеседники… Расскажите им, каким вы хотите видеть через 10 - 20 лет коллектив, в котором вы будете работать. Что вы намерены для этого предпринять.*

После паузы вновь включается музыка. Стоп.

Ведущий тренер: - *Поделитесь с вашими новыми собеседниками какой вы хотите видеть свою семью через 5 - 10 лет. Что вам нужно сделать, чтобы это произошло.*

Процедура направлена на осознание своих целей разных масштабов и временных периодов, это представление своего недалекого и более отдаленного будущего.

Объявляется короткий перерыв на 10 минут, после чего все собираются в малых группах.

БЕДНОСТЬ, БОГАТСТВО И ГОСПОДЬ БОГ

Инструкция тренера: - *Даже когда наша жизнь протекает благополучно, мы временами испытываем неприятное чувство. Иногда это связано с тем, что мы стремимся реализовать некогда поставленные цели и забываем скорректировать их в соответствии с происходящими в нас изменениями.*

Наша жизнь - взлеты и падения, радости и разочарования… Не бывает только белых полос, и не бывает только черных… Жизнь самый большой и мудрый учитель. Жизнь учит принимать то, что есть, извлекать из происходящего уроки.

Я хочу, чтобы вы в своем воображении пережили несколько разных необычных ситуаций.

Представьте, что вы впали в крайнюю нужду. Что вы будете делать?

Что из вашего имущества вы захотите, пусть даже ценой огромных усилий, сохранить? Какие элементы вашего жизненного уклада вы захотите оставить неизменными? Какую цену вы готовы заплатить за это? Какие новые возможности откроет вам бедность? В чем может заключаться ваш шанс? Представьте, как вы будете действовать в такой ситуации, как будете чувствовать, о чем думать…Вы можете открыть глаза и записать наиболее важные моменты.

(Пауза 2 - 3 минуты).

И вновь сосредоточьтесь на себе, можете прикрыть глаза...

Представьте, что вам досталось огромное состояние. Что это будет означать для вас? Какие возможности откроет? Представьте, что будете делать в такой ситуации, что осуществите, и какие планы будете строить. Вы можете открыть глаза и записать наиболее важные моменты.

(Пауза 2 - 3 минуты).

Вы можете вновь закрыть глаза и сосредоточиться на себе…

Представьте, если бы творец вновь обратил свой взгляд на Землю, что он мог бы изменить, что нового создать, чтобы сделать этот мир лучше. Вы можете открыть глаза и записать наиболее важные моменты.

(Пауза 2 - 3 минуты).

И теперь подумайте, что вам, возможно уже давно, а может быть с недавних пор, хочется изменить в своей жизни. Какие цели на самом деле для вас самые важные. Какие жизненные планы нуждаются в изменении.

Что вы готовы для реализации ваших планов изменить в себе. Чему вас учат трудности и неудачи в вашей жизни…

Откройте глаза и запишите.

Данная процедура ориентирована на осмысление происходящего, осмысление и пересмотр жизненных целей.

По завершении формы шеринг. **Вопросы, предлагаемые для рефлексии**.

- *Что на самом деле для вас является ценностями.*
- *Что вам удалось осознать.*
- *К каким изменениям в своей жизни вы готовы.*
- *Какие жизненные уроки вы извлекаете из своих трудностей.*

Общая продолжительность формы с шерингом - 1 час. Перерыв на обед. После обеда в назначенное время все вновь собираются в общем зале.

ПОЧТА

Ведущий тренер: - *Три дня нашей работы завершаются. Было много общих дел. Было много чувств и осознаваний у каждого. Вы много и тесно общались в своих малых группах. А вот общаться в большом коллективе вам удавалось меньше, что-то вы успели сказать присутствующим здесь, что-то - нет: может быть, не было подходящего случая, или вы испытывали неловкость.*

Сейчас прежде, чем мы расстанемся, вам предоставляется такая возможность. Если вы что-то кому-то недосказали: не успели поделиться своими чувствами, опасениями, благодарностями, сделайте это сейчас. Для этого будет использована процедура почты.

Итак, каждый из вас напишет минимум две, максимум 6 записок.

Текст в записке пишется в форме краткого высказывания (ситуация – когда я видел, слышал, я чувствовал(а) и я бы хотела…и что я жду от тебя по отношению ко мне). Это сообщение о себе, оно адресовано человеку, с кем хочу улучшить отношения.

Эта классическая процедура почты направлена на то, чтобы не оставалось недоговоренностей, ретрофлексированных эмоциональных «остатков» в большой группе.

Ко - тренеры выполняют роль почтальонов.

По завершению переписки ведущий тренер предлагает всем встать в круг.

ИТОГИ ТРЕХ ДНЕЙ

Инструкция тренера: - *Сядьте удобно, так чтобы тело максимально опиралось на опору, стопы стояли на полу, руки спокойно лежали на бедрах.*

Закройте глаза.

…Вспомните, все что было за последние три дня в группе. Что особенно запомнилось.

…Кто и как себя вел? Какие это вызвало эмоции, что вы ощущали при этом?

.. Как вели себя вы? Что делали, что говорили? Какими это сопровождалось чувствами?

…А теперь представьте, что вы можете наблюдать за другой группой в соседней комнате. У участников этой группы есть все, чего не хватает участникам вашей группы. Здесь делают и говорят то, что боятся делать и говорить в вашей группе. И кто-то делает и говорит то, что боитесь делать вы. Что именно?

В этой группе умеют сдерживать то, что нужно сдержать, умеют находить подходящую форму для выражения своих чувств и желаний.

Какие именно?

В этой группе умеют заботиться, помогать и поддерживать друг друга… Как это делают?

Понаблюдайте за участниками этой идеальной группы…Что еще вы бы хотели позаимствовать у них, чему научиться?

И когда образы сотрутся, вы скажите спасибо участникам обеих групп. Ваше внимание направится на осознание реальности в этой комнате.

Вы откроете глаза и ощутите себя здесь, в этом пространстве с конкретными людьми…

Тренинговое упражнение -4

Тема (проблема): «Катастрофа в уральских горах»

Концепция упражнения

День как обычно начинается **с шеринга**. Продолжительность работы порядка часа. Это эмоциональные остатки, недоговоренности вчерашнего дня, рефлексия своего актуального состояния. В зависимости от ситуации как дополнение к вопросам предыдущих дней, которые можно дублировать, могут прозвучать следующие:

- *Удалось ли Вам вчера разобраться со своим поведением и ролью в группе?*
- *Что помешало Вам вчера реализовать ваше мнение в группе?*
- *Главные итоги вчерашнего дня для вас лично. Чему вы научились, что осознали.*
- *Что еще вы хотели бы реализовать в предстоящий день.*

КАТАСТРОФА В УРАЛЬСКИХ ГОРАХ

В игре участвует вся группа.

Ведущий тренер: «*Вы все пассажиры самолета, который летит над Уральскими горами. Ваш самолет попадает в пургу и час летит неизвестно куда, затем падает.*

Летчик погиб, самолет сгорел, но вы все спаслись. Все в обычной зимней одежде; упали на ровную площадку примерно 1000 метров над уровнем моря, температура воздуха —4 °С, идет снег, пурга. В 100 метрах внизу по пологому склону виднеется лес.

Успели вытащить из самолета:

1) шесть шерстяных одеял;

2) одну винтовку и восемь патронов;

3) одну пару лыж;

4) косметическое зеркальце;

5) одну большую свечу;

6) 20 пакетиков с бутербродами, по два бутерброда в пакетике;

7) полиэтиленовую пленку 4х6 метров;

8) электрический фонарик;

9) нож;

10) авиационную карту;

11) четыре бутылки водки;

12) шесть пар солнцезащитных очков;

13) четыре коробка спичек.

Какими будут ваши дальнейшие действия? Договоритесь сейчас, что вы будете делать в такой ситуации».

Далее идет обычная групповая дискуссия. Чаще выделяются один или несколько лидеров, которые будут управлять процессом обсуждения. Если группа будет слишком громко обсуждать проблему, то тренер может подойти и напомнить им о том, что главное договориться, учесть мнение всех.

Сначала каждым участником в индивидуальном порядке заполняется колонка «Я», затем группа вместе решает ту же задачу и заполняет колонку «Группа». После групповой дискуссии дается экспертная оценка и считается разница по модулю «Я — Эксперты» и «Группа — Эксперты». И в столбик подсчитывается сумма (Бланк в Приложении 5.)

Экспертная оценка «Катастрофы в Уральских горах» (бланк в Приложение 6). На первом месте косметическое зеркальце, потому что можно сразу подать сигнал. Одеяла на втором, потому что холодно, нужна теплоизоляция от такого холода. Третье — бутерброды, понятно почему. Четвертое — фонарь. Фонарь нужен для того, чтобы светить ночью, это и сигнализация, и способ ловить каких-то животных. Спички — позволяют разжечь костер, как средство сигнализации, обогрева и приготовления пищи. Шестое — нож перочинный, скорее всего, если поймать какое-то животное, то можно разрезать. Седьмое — полиэтиленовая пленка, с его помощью можно добывать воду. Восьмое — винтовка, в основном его можно использовать, как средство звуковой сигнализации и для охоты. Девятое — очки. Водка — для наружного применения и растирания при обморожениях на десятом месте. 11-е место — свечка для освещения в ночное время. На 12-13 месте – бесполезные лыжи и авиационная карта.

У группы есть два варианта решения: или построить лагерь и сидеть и ждать, когда спасут, или идти, но идти можно одному, потому что лыжи только одни. Но идти одному нельзя, потому что можно погибнуть. Нет, конечно, он, может быть, и дойдет. Но даже любой опытный спортсмен может случайно упасть и сломать ногу. И обратно он не доползет, его просто ночью съедят волки.

Тысяча метров над уровнем моря — это невысоко, и дышать можно совершенно спокойно. Но в то же время это все-таки горы, значит, местность не ровная (не поле, где на 30 километров в одну и в другую сторону хорошо видно), а пересеченная. Это предполагает уже более сложное передвижение. В ста метрах ниже по пологому склону находится лес. Видимость сто метров, поэтому понятно, что пурга не очень сильная. Температура —4 °С.

Верное решение — это сидеть на месте и ждать помощи, обустраивать лагерь и ходить на разведку недалеко от лагеря.

После того как время выйдет, надо остановить обсуждение и спросить у группы, к какому мнению они пришли. Выслушав их решение, Можно озвучить им правильный ответ. Затем надо приступить к анализу того, как группа приходила к решению, как велась дискуссия. И тут главное подчеркнуть, что когда общаются только два человека, то они обычно легче договариваются и остаются довольны. Когда три — тогда один уже может быть не согласен. Когда принимается решение голосовать, это уже будет неэффективно, так как есть несогласные. Вот поэтому вся группа должна быть привлечена к обсуждению, чтобы участвовали все и учли мнение всех. Эффективное общение — это не принятие решения большинством голосов, а ситуация, когда все согласны, все довольны, то есть в этой игре реализуются сразу оба критерия.

На этом процессе можно показать, как группа проходила все стадии группового взаимодействия — от контакта до принятия решения.

По результатам работы тренер может группу похвалить и сказать: «Вы молодцы, быстро пришли к решению, учли мнение всех участников» и т.д.

Ведущий тренер: *При взаимодействии в группе и между студентами возникают различные конфликтные ситуации. В конфликтах можно выделить две основных стратегии выхода из конфликта – конструктивную и деструктивную. В первом случае решается проблема, во втором выясняется, кто прав и кто виноват.*

Как вы думаете, что нельзя делать в конфликтных ситуациях? (участники высказываются).

КОНСПЕКТ

В процедуре участвуют два человека.

Ведущий тренер первому участнику: *«Вы вместе учитесь, и один человек писал конспект, а другой нет. На экзамен преподаватель потребовал конспект. Ты сдаешь экзамен сегодня, и поэтому попросил конспект у товарища, так как он сдает завтра. Ты сдал экзамен на пять, очень обрадовался, и, уходя из аудитории, забыл забрать конспект. А когда вспомнил и вернулся, то в аудитории никого уже не было, и конспекта тоже».*

Ведущий тренер обеим участникам: *«Вы встречаетесь в коридоре и должны вести себя так, как обычно поступаете в жизни».*

После процедуры **проводится анализ**: сначала высказываются наблюдатели, а затем участники. В конце обсуждения тренер задает вопрос на прояснение отношений между участниками игры после взаимодействия: «Ты пойдешь к нему в следующий раз просить конспект или нет?»; «А ты дашь ему в следующий раз конспект, если он попросит?» При анализе важно показать, что если кто-то из участников пытался «наезжать» на другого, то в ответ другой может обидеться и просто уйти, сказав, что тот сам виноват. Но важно получить конспект, а не обругать ответчика. И последнее: если ситуация разрешилась хорошо, то потерпевший должен помочь снять чувство вины с ответчика, если оно есть.

После вышеизложенной процедуры тренер прорабатывает с группой материал Приложения 7 и ***зачитывает одиннадцать факторов, которые способствуют возникновению и развитию конфликта, и дает свои комментарии*** (Приложение 8).

Одиннадцать факторов,
которые способствуют возникновению и развитию конфликта

Перебивание партнера. В большинстве случаев в эмоционально напряженной ситуации перебивание собеседника приводит к нарастанию раздражения и напряжения, что может послужить дополнительным толчком к конфликту. Рекомендации здесь просты: нужно ждать, пока собеседник выговорится, как бы ни хотелось ему в ответ что-то сказать.

Принижение партнера. Пункт, который не нуждается в комментариях, так как даже самый спокойный человек с трудом может сдерживать себя в ситуациях, связанных с принижением.

Высказывание негативных оценок партнера, его слов, поступков. Обычный вариант, когда в ситуации спора мы часто говорим собеседнику, что его мнение ничего не значит, что только мы в этой области специалисты, и так далее. Конечно, это только «подливание масла в огонь».

Подчеркивание разницы между собой и партнером. Еще один фактор, который тоже часто встречается в сложных ситуациях, когда один или оба собеседника заявляют друг другу, что «я на этом деле собаку съел», «я здесь работал, когда ты под стол пешком ходил» и тому подобное. Понятно, что партнеру не понравятся такие высказывания.

Преуменьшение вклада партнера в общее дело и преувеличение своего. Никому не нравится, когда его обвиняют в том, что он сделал меньше другого, или когда заявляют, что вообще всю работу сделал именно другой.

Мелочные придирки. Нередко бывает, что вместо детального анализа проблемы один из собеседников обвиняет другого в несущественных, мелких ошибках и тем самым уходит от ответственности.

Искусственное создание дефицита времени для решения проблемы. Этот пункт обычно проявляется в нежелании одного из партнеров решать проблему, и он придумывает отговорки для того, чтобы этим не заниматься. Например: «У меня есть только пять минут».

Резкое убыстрение темпа беседы. Еще одна попытка побыстрее закончить неприятный разговор.

Полное непонимание или нежелание понять партнера. Обычно, когда нас не хотят услышать и понять, вероятность достижения взаимоприемлемого результата существенно снижается.

Отсутствие или потеря эмоционального контакта с партнером. Самый обычный пример такого поведения — это когда ребенок игнорирует эмоциональное высказывание родителей, тем самым еще более накаляя обстановку.

Избегание пространственной близости и контакта глаз с партнером. Это тоже часто встречается в жизни, когда один из собеседников может отводить глаза, и это раздражает другого, так как не понять, слушает человек или нет. То же относится и к увеличению дистанции в разговоре — это воспринимается как нежелание продолжать разговор.

После разбора вышеизложенной информации, проводится еще одна процедура на действия в конфликтной ситуации.

ДОМАШНЯЯ РАБОТА

Участвуют два человека, инструкцию они также получают вместе.

Ведущий тренер: *Вы двое написали совместный отчет о лабораторной работе. Один из вас пришел на кафедру пораньше. Зашел преподаватель, забрал отчет и решил, что это отчет одного, и теперь говорит второму, чтобы тот принес свой отчет, так как Петров свой уже сдал. Человек растерялся и сразу не нашел, что ответить.*

Вы встречаетесь в коридоре. Каковы ваши действия?

После процедуры **проводится анализ**: сначала высказываются наблюдатели, а затем участники. В конце обсуждения тренер задает вопрос на прояснение отношений между участниками игры после взаимодействия: «Ты будешь следующий раз выполнять совместную работу или нет?»; «А ты сможешь в следующий раз сказать преподавателю, что работу делал не один а с товарищем?»

После осуждения процедуры, ведущий предлагает группе **рассмотреть «Поведение в напряженной конфликтной ситуации»** (Приложение 8, вторая часть). Здесь описаны два важных момента. Первый — это рекомендации, как правильно отнестись к претензиям партнера, как не обидеться на него, а понять, что человек возмущен и именно поэтому так себя ведет. Это можно рассматривать как первую стадию выхода из конфликта. Вторая стадия заключается в том, что мы даем возможность партнеру выговориться и немного успокоиться. Далее мы стараемся показать, что мы с ним партнеры в борьбе с проблемой, готовы и хотим ему помочь. Если есть наша вина, то сначала надо признаться в этом, попросить прощения и предложить выход. Если же нашей вины нет, то мы опять же просим прощения (но в данном случае, когда мы говорим «извините», это просто форма вежливости, а не признание вины), а потом говорим о нашей непричастности и предлагаем свою помощь.

Все эти правила и рекомендации выполнять в полном объеме не обязательно, нужно ориентироваться на конкретную ситуацию.

АЛЬПИНИСТЫ

Разбиение на пары для этой процедуры можно организовать, предложив участникам выбрать себе в партнеры наиболее симпатичного человека. Если ведущий хочет избежать появления аутсайдеров, то есть отверженных, которые сами не рискуют сделать первыми выбор и которых никто до конца не выбирает, в результате чего они объединяются между собой, но отнюдь не обязательно в силу взаимной симпатии, то ведущий вполне может создать пары по своему усмотрению. Участники усаживаются спиной друг к другу и предупреждаются, что контакты с партнером в процессе игры будут запрещены. Каждый игрок получает по двадцать карточек: десять белых и десять синих. Сбоку от каждой пары вплотную ставится еще один стул.

Ведущий тренер: *Вы — альпинисты, совершающие труднейшее восхождение на одну из самых высоких и труднодоступных гор мира. Внезапно обрушившийся буран разбросал членов экспедиции. Волею прихотливой судьбы вы со своим напарником оказались по разные стороны каменной гряды. С трудом удерживаясь на отвесной стене, вы увидели перекинутую через скалу веревку. Один ее конец перед одним из вас, а другой — перед вторым. Вы можете выбраться, постепенно подымаясь по стене, но это долго и трудно. Веревка — это более реальный шанс на спасение и более быстрый способ добраться до укрытия. Но вот беда — если на ней повиснет кто-то один, то у него не окажется противовеса, и он немедленно соскользнет в пропасть. Чтобы удержаться, вам нужно одновременно ухватиться за веревку. Но вы не видите друг друга, а из-за шума снежной бури докричаться невозможно. Нет никакой гарантии, что ваш партнер рискнет так же, как вы. В общем-то оба способа дают вам шансы спастись, но все будет зависеть от того, какой вариант изберет ваш партнер. Что же делать? Как вы поступите ?*

Участникам также предлагается таблица, в которой указаны баллы, получаемые игроками в различных случаях.

1-й альпинист	2-й альпинист	1-й альпинист	2-й альпинист
лезть по стене	лезть по стене	-3	-3
лезть по стене	взять веревку	+5	-5
взять веревку	лезть по стене	-5	+ 5
взять веревку	взять веревку	+ 3	+ 3

— Вы совершите десять ходов. Ваша задача—набрать как можно больше баллов. Выигрывает тот, кто сумеет набрать максимальное количество баллов.

По своему усмотрению ведущий может дважды в течение игры объявить, что на следующем ходу сумма баллов удваивается.

Стратегия общего выигрыша является наиболее продуктивной. Иными словами, если партнеры доверятся друг другу и оба рискнут ухватиться за веревку, это принесет им на каждом ходу по три балла. В парах, в которых оказались люди, не доверяющие друг другу, скорее всего можно ожидать стратегию, при которой каждый сам будет лезть по стене. Дескать, пусть другой себе шею ломает, хватаясь за веревку, — мне от этого только прибыль.

Все стратегии обсуждаются по завершении процесса. Разумеется, особое внимание — парам, добившимся самых высоких результатов.

Вариант игры в парах имеет свои недостатки. Один из них состоит в том, что ведущий не в состоянии отследить поведение всех игроков, и те могут договариваться с партнерами о своих ходах (нужно быть внимательным).

БЕЗ КОМАНДИРА

Ведущий тренер: — Нередко нам приходится встречаться с людьми, которые, кажется, только того и ждут, чтобы ими руководили. Их кто-то обязан организовывать, направлять, так как проявить собственную инициативу (и затем отвечать за свои решения и поступки) люди подобного типа боятся.

Есть и другой тип - неуемные лидеры. Эти всегда знают, кто и что должен сделать. Без их вмешательства и заботы мир непременно погибнет!

Понятно, что и мы с вами принадлежим либо к ведомым, либо к лидерам, либо к какой-то смешанной - между тем и другим типом - группе.

В задании, которое вы попробуете сейчас выполнить, тяжело придется и явным активистам, и крайним пассивистам, потому что никто и никем не будет руководить. Абсолютно! Весь смысл упражнения в том, что при выполнении той или иной задачи каждый из участников сможет рассчитывать исключительно на свою смекалку, инициативу, на свои силы. Успех каждого станет залогом общего успеха.

Итак, с этой минуты каждый отвечает только за себя! Слушаем задания и пытаемся как можно лучше справиться с ними. Любой контакт между участниками запрещен: ни разговоров, ни знаков, ни хватания за руки, ни возмущенного шипения - ничего! Работаем, молча, максимум - взгляд в сторону партнеров: учимся понимать друг друга на телепатическом уровне!

— Прошу группу построиться в круг! Каждый слышит задание, анализирует его и пытается решить, что ему лично предстоит сделать, чтобы в итоге группа максимально быстро и точно встала в круг.

Очень хорошо! Вы обратили внимание, что у некоторых прямо руки чесались, так хотелось кем-нибудь поуправлять. А немалая часть из вас стояла в полной растерянности, не зная, что предпринять и с чего начать. Продолжим тренировать личную ответственность. Выстройтесь, пожалуйста:

- *в колонну по росту;*
- *два круга;*
- *треугольник;*
- *шеренгу, в которой все участники выстраиваются по росту;*
- *шеренгу, в которой все участники расположены в соответствии с цветом волос: от самых светлых на одном краю до самых темных на другом;*
- *живую скульптуру «Звезда», «Медуза», «Черепаха ...*

Вопросы для обсуждения: Кто из вас лидер по натуре? Легко ли было отказаться от руководящего стиля поведения? Что вы чувствовали? Успокоил ли вас очевидный успех группы в попытках самоорганизации? Теперь вы больше надеетесь на товарищей, не так ли? Не забудьте, что и каждый из вас внес лепту в общую победу! Каковы были ощущения людей, которые привыкли быть ведомыми? Тяжело остаться вдруг без чьих бы то ни было оценок, советов, указаний? Как вы понимали, верны ваши действия или ошибочны? Понравилось ли отвечать за себя и самостоятельно принимать решения?

Шеринг по окончанию дня с обсуждением следующих вопросов:

- Главные итоги сегодняшнего дня для вас лично. Чему вы научились, что осознали?

- Что еще вы хотели бы реализовать в предстоящий день?

Ведущий тренер: *Мы хорошо поработали сегодня, и мне хочется предложить вам игру, в ходе которой аплодисменты сначала звучат тихо, затем становятся все сильнее и сильнее*. Ведущий начинает хлопать в ладоши, глядя на одного из участников группы и постепенно подходя к нему. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т.д. Последнему участнику аплодирует уже вся группа.

Тренинговое упражнение -5

Тема (проблема): «Жить по собственному выбору»

День как обычно начинается **с шеринга**. Продолжительность работы порядка часа. Это эмоциональные остатки, недоговоренности вчерашнего дня, рефлексия своего актуального состояния. В зависимости от ситуации как дополнение к вопросам предыдущих дней, которые можно дублировать, могут прозвучать следующие:

- Удалось ли Вам вчера разобраться со своим поведением и ролью в группе?

- Что помешало Вам вчера реализовать ваше мнение в группе?

- Главные итоги вчерашнего дня для вас лично. Чему вы научились, что осознали.

- Что еще вы хотели бы реализовать в предстоящий день.

ВАШЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ВРЕМЕНИ

Ведущий тренер: *Каждый представляет время по-своему - как стрелу, календарь, часовой циферблат, песочные часы и т.д. В образе песочных часов песок в нижней части - прошедшее, в верхней части - будущее, а та песчинка, которая падает в данный момент, -*

настоящее. Нарисуйте свое представление о времени, обозначив прошлое, настоящее и будущее.

КРУГ МОЕЙ ЖИЗНИ

Ведущий тренер: Вспомните, на что вы тратили свое время до поступления в университет: на школу, выполнение домашних заданий, на работу по дому, на общение с друзьями и членами вашей семьи, на одиночество, на все остальное. Распределите свои занятия по следующим группам:

- те, которые вы не любите, но обязаны делать;
- те, которыми вы занимаетесь, потому что они вам нравятся;
- то, что вы делаете просто для того, чтобы «убить время»;
- сон;
- другое (что именно).

Нарисуйте два круга и представьте себе, что это циферблаты 24-часовых часов (шаблон с двумя круговыми диаграммами можно заготовить заранее для каждого участника). Разделите их на сектора, отражающие долю каждой группы занятий в ваших обычных сутках, например на прошлой неделе, и в таком дне, о каком вы мечтаете. Раскрасьте сектора в веселые, нейтральные и неприятные цвета или заштрихуйте их - чем неприятнее каждое занятие, тем темнее.

Глядя на круг своей жизни, задайте себе следующие вопросы:

- Доволен ли я тем, как проходит мой день?
- Какие границы я могу изменить в этом круге?
- Что легко и что трудно изменить в моей жизни?
- Чего не хватило для верного отображения моей жизни?
- Почему все-таки мы ждем и стремимся к изменениям?

ДОТЯНИСЬ ДО ЗВЕЗД

Ведущий тренер: *Встаньте и закройте глаза. Сделайте три глубоких вдоха и выдоха... Представьте себе, что над вами ночное небо, усыпанное звездами. Посмотрите на какую-нибудь особенно яркую звезду, которая связывается у вас с мечтой, желанием или целью... Теперь откройте глаза и протяните руки к небу, чтобы дотянуться до своей звезды. Старайтесь изо всех сил! И вы обязательно сможете достать рукой свою звезду. Снимите ее с неба и бережно положите перед собой...*

Теперь выберите у себя над головой другую звездочку, которая напоминает о другой мечте... Потянитесь обеими руками как можно выше и сорвите эту звезду. Положите ее рядом с первой.

Можно дать возможность каждому сорвать несколько звезд. Обсуждение может касаться значений некоторых желаний для участников группы.

ПО СЕКРЕТУ

Ведущий тренер: *У каждого человека есть самые сокровенные цели и желания. Мы о них стараемся не говорить в силу разных причин. Боимся, что нас неправильно поймут окружающие, начнут высмеивать или будут завидовать и т.д. Сегодня вы сформулируете основные цели, которых вы хотели бы достичь в ближайшее время. Подумайте, какие конкретные шаги необходимо предпринять. Затем вы выберете человека, которому больше всех доверяете в нашей группе, и поделитесь с ним своими планами на будущее. Постарайтесь быть максимально откровенными, ведь вы уже поняли, что это лучший способ получить понимание и поддержку. Поэтому выскажите свои самые сокровенные желания, самые тайные цели, о которых вы боитесь рассказать другим людям, ведь вы знаете, что это останется только между вами, т.к. ваш партнер умеет хранить секреты. Будьте откровенны с собой и с тем человеком, которого вы выберете в качестве партнера для этого этюда.*

КРУГ СУБЛИЧНОСТЕЙ

Субличности в теории психосинтеза Роберто Ассаджиоли это примерно то же, что в быту называют «внутренний голос». Их количество и особенности могут быть различными у разных людей. Каждая субличность строится на основе какого-то желания всей личности. Чаще всего люди не осознают, что именно говорит им каждый из таких голосов, чего хочет

каждая из личностей. Эти упражнения помогают распознать свои внутренние голоса, понять, почему мы поступаем так, а не иначе.

Ведущий тренер: *Возьмите лист бумаги и перечислите все свои желания. Учтите, что этот список не похож на список «чего бы мне хотелось ко дню рождения» - в него входят не конкретные предметы, ваши достижения, успехи, способности, которые вам хотело бы развить, дела, которыми вы хотели бы заниматься. Записывайте все, что приходит вам в голову. Убедитесь, что вы включили и то, чего вы можете достигнуть сейчас, и то, что вы хотели бы иметь в будущем.*

Поскольку у вас нет возможности взглянуть на списки других людей, я приведу самые частые желания: не болеть; быть хорошим родителем; иметь много денег; закончить учебу; достигнуть успеха в работе, бизнесе; любить; быть любимым; получить хорошее образование и т.д.

Когда в вашем списке наберется двадцать пунктов (или когда вы почувствуете, что записали все желания), просмотрите список и выберите пять-шесть самых существенных. Может быть вы захотите что-то изменить в нем. Например, можно объединить желания «кататься на лыжах», «плавать», «играть в теннис», «ходить в походы». В одно общее — «заниматься спортом на свежем воздухе». Теперь выделите свои самые важные желания и включайте те, которым хочет отдать предпочтение ваша субличность «Что подумают люди?».

На большом листе бумаги нарисуйте круг диаметром примерно 20 см. Внутри него - круг поменьше. Получилось кольцо, центральная часть которого — ваше истинное «Я». А в самом кольце поместите те пять-шесть субличностей, которые являются вашими желаниями.

Нарисуйте цветными мелками символы, отражающие ваши желания.

Отсутствие художественных способностей не имеет значения. Просто нарисуйте и раскрасьте любые пришедшие в голову символы.

Когда вы закончите рисовать, дайте каждой субличности своё индивидуальное имя. Некоторые из них могут походить на клички: Авантюрист, Благоразумный, Беззащитная крошка, Здоровяк, Знаток. Другие могут быть романтичнее: Девушка из провинции, Одинокий странник, Мисс Божество и т.д. Важно придумать свои собственные названия, имеющие для вас особый смысл.

А теперь все желающие могут обсудить свои субличности, их цели и то, как они проявляются в ваших мыслях и поступках».

ЗАКОНЧИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Ведущий тренер: Предлагаю вам написать окончания к следующим предложениям:

«Я очень хочу, чтобы в моей жизни было...»;

«Я пойму, что счастлив, когда...»;

«Чтобы быть счастливым сегодня, я (делаю)...».

«Я - РЕАЛЬНЫЙ. Я — ИДЕАЛЬНЫЙ. Я - ГЛАЗАМИ ДРУГИХ»

Ведущий тренер: *Нарисуйте себя такими, какие вы есть; такими, какими хотели бы быть; и такими, какими вас видят другие люди.*

В ходе обсуждения участники пытаются ответить на вопрос, чем вызваны расхождения в представлениях о том, каким ты хотел бы быть и каким тебя видят другие, с тем, какой ты есть на самом деле.

МАШИНА ВРЕМЕНИ

Ведущий тренер: *Предлагаю вам поговорить о своей жизни и пофантазировать о том, что можно было бы сделать иначе. Представьте, что вы перенеслись в какое-то время своей жизни, которое вам бы хотелось изменить.*

Группе предлагается зарисовать это событие так, как оно могло бы произойти. Участники включают и действия, которые им следовало бы сделать, чтобы добиться другого развития событий.

Обсуждение: Сначала каждый участник рассказывает о реальном событии из его прошлого. Затем они раскрывают, каким образом они изменили это прошлое. Эмпатия вызывается путем стимулирования понимания участниками мотивов, по которым каждый

участник предпочел бы измененное событие или опыт. Участники побуждаются к тому, чтобы посоветовать друг другу пути изменения прошлого.

Участникам раздаются «форматки» для черчения или рисования. В центре листа надо нарисовать солнце (как уже делалось) и в центре солнечного круга написать крупно букву «Я». Затем от этого «Я» - центра своей вселенной - надо прочертить линии к звездам и планетам:

- *Мое любимое занятие...*
- *Мой лучший друг...*
- *Мой любимый звук...*
- *Мой любимый запах...*
- *Моя любимая игра...*
- *Моя любимая одежда...*
- *Моя любимая музыка...*
- *Мое любимое время года...*
- *Что я больше всего на свете люблю делать...*
- *Место, где я больше всего на свете люблю бывать...*
- *Мой любимый певец или группа...*
- *Мои любимые герои...*
- *Я чувствую у себя способности к ...*
- *Человек, которым я восхищаюсь больше всего на свете...*
- *Лучше всего я умею...*
- *Я знаю, что смогу...*
- *Я уверен в себе, потому что...*

Ведущий тренер: *«Звездная карта» каждого показывает, что у всех много возможностей, много того, что делает каждого из нас уникальным, и того, что нас объединяет. Поэтому мы нужны друг другу, и каждый человек может добиться в жизни успеха и сделать так, чтобы другим людям рядом с ним было веселее и радостнее жить.*

ЛИДЕР - ЭТО..

Если вы хотите добиться в этой жизни чего-то значительного, недостаточно просто действовать - надо еще и мечтать; недостаточно просто планировать - надо еще и верить.

А. Франс

Всем игрокам предоставляются разнообразные канцелярские материалы, газеты, журналы, рекламные проспекты. В течение 30-40 минут они готовят (поодиночке либо в парах) некий коллаж с использованием газетных заголовков, фотографий, рисунков от руки или найденных в рекламных изданиях, журналах, газетах.

Ведущий тренер: *В работе нужно попытаться в визуальной форме представить качества, которые характеризуют лидера, рассказать о своих способностях вести за собой людей, руководить ими.* Пока группа работает, в комнате звучит фоном энергичная, ритмическая музыка, создающая рабочее настроение, поддерживающая творческий настрой участников.

Когда время на подготовку закончено, музыка микшируется - это знак участникам начать уборку рабочих мест, освобождение комнаты от обрезков и мусора. В это время тренер нумерует полученные от участников анонимные листы и развешивает их. После того как «субботник» завершен и место освобождено для продолжения работы, начинаем «лидерский променад». Все лидеры прогуливаются по комнате, на стенах которой закреплены скотчем рекламные постеры, и делают для себя пометки, кто является, по их мнению, авторами увиденных работ.

Обсуждение*: Участники зачитывают свои мнения об авторстве работ, рассказывают, что им показалось наиболее привлекательным, ярким в работе товарищей.*

В заключение на доске, ватмане или флип-чарте записываем набор лидерских качеств.

Итак, лидер — это…

Ведущий тренер: *Теперь мы знаем, какими качествами обладаем мы и наши одногрупники. Используя полученные знания друг о друге в течение всей тернинговой*

работы, нам необходимо выбрать старосту группы, который будет выполнять функции командира нашего Студенческого Отряда до конца тренинга.

Каждый участник группы пишет на листке имя и качества предлагаемого старосты-командира.

Тренер подсчитывает голоса, зачитывает имена тех, кто набрал больше всего голосов и аргументы участников группы. Далее предлагается голосовать в том же порядке за тех, кто больше всего набрал голосов.

Вопросы для обсуждения: Согласен ли выбранный с решением группы? Кто из группы не согласен с решением большинства и почему? Все ли участники группы согласны подчинятся требованиям выбранного старосты?

Далее староста проводит мини собрание, на котором утверждается название отряда, его девиз, символика.

Шеринг по итогам дня. **Вопросы для обсуждения в шеринге**: Сегодня я понял..., Больше всего мне понравилось...

Дежурный оформляет информационный листок и вывешивает его на **СТЕНУ**.

Оценочное средство 4.

Перечень тем для реферата

1. Развитие эффективной межличностной коммуникации.
2. Умение слушать как условие эффективного общения.
3. Психологические особенности формирования первого впечатления.
4. Взаимосвязь языка, речи и общения.
5. Психологические особенности проявления невербальной коммуникации у
6. представителей различных народностей
7. Психологические особенности формирования компетентности в общении.
8. Общение как условие развития личности.
9. Закономерности формирования межгрупповых отношений.
10. Психологические механизмы взаимопонимания в общении.
11. Роль невербального общения в процессе установления деловых отношений.
12. Психология массовой коммуникации.
13. Межличностное общение в подростковом возрасте.
14. Роль общения в воспитании.
15. Психология конфликтного взаимодействия в педагогическом общении.
16. Психологические особенности использования комплимента в деловом общении.
17. Качества личности, влияющие на успешность общения.

Оценочное средство 5.

Тестовые задания

Тестовый контроль №1.

1. Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов людей – это

1. Дебаты
2. Конфликт
3. Выявление отношений

Ответ: 2

2. Л. Козер выделяет … и …., разница между которыми в том, что первые возникают из-за объективных обстоятельств, а последние затрагивают эмоциональную сферу групп людей.

1. объективные и эмоциональные
2. реальные и далёкие
3. реалистические и нереалистические

Ответ: 3

3. А. Рапопорт выделяет три вида социальных конфликтов: схватка, дебаты и … .

1. Игры

2. Победа
3. Состязание
Ответ: 1

4. Всего можно выделить 4 основные группы, на которые делятся на причины конфликтов: объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и ….

1. Субъективные
2. Природные
3. Исторические
4. Личностные
Ответ: 4

5. Человек, инициирующий и продуцирующий повышенное количество конфликтов – это … ?

1. Неординарная личность
2. Конфликтная личность
3. Модальная личность
4. Темпераментная личность
Ответ: 2

6. К функциям конфликта по Козеру не относится.

1. Разрядка напряжённости между конфликтующими сторонами
2. Получение новой информации об оппоненте
3. Установление доверительных отношений между оппонентами
4. Стимулирование к изменениям и развитию
Ответ: 3

7. Ход развития, изменения конфликта под воздействием его внутренних механизмов и внешних факторов – это … ?

1. Динамичность
2. Динамика конфликта
3. Конфликтность
4. Исход событий
Ответ: 2

8. Эффективные способы управления конфликтной ситуацией – это способы

1. Структурные и межличностные
2. Межрегиональные и межведомственные
3. Групповые и классовые
Ответ: 1

9. В ВУЗе конфликты возникают между

1. Одногруппниками
2. Преподавателями
3. Студентами и преподавателями
4. Кафедрами
Ответ: 3

10. В качестве основы при разработке программы профилактики конфликтов в студенческой среде чаще всего используют

1. Групповая психотерапия
2. Групповой психологический тренинг
3. Индивидуальная тренинговая работа
Ответ: 2

Тестовый контроль №2.

1. Особая форма коммуникации между людьми, которые наделены полномочиями и выступают от имени организаций, которые они представляют – это

1. Дружеское общение
2. Деловая беседа

3. Светская беседа
Ответ: 2
2. Не относится к функциям деловой беседы
1. Поиск и оперативная разработка идей
2. Обмен информацией
3. Настаивание только на своей идеи
4. Взаимное общение
Ответ: 3
3. Деловой обмен мнениями, в ходе которого каждый выступающий должен стараться рассуждать как можно объективнее – это
1. Дискуссия
2. Монолог
Ответ: 1
4. Высказывание «Очередность приводимых аргументов влияет на их убедительность» принадлежит
1. Паскалю
2. Сократу
3. Гомеру
Ответ: 3
5. Будет ли считаться нарушением этикета, если не выполнили обещание перезвонить собеседнику?
1. Да
2. Нет
Ответ: 1
6. Наиболее распространенная форма обращений в деловых письмах общего характера
1. Уважаемая (-ый-ые)
2. Добрый вечер (день)
3. Здравствуйте
Ответ:1
7. Такой тип мыслительного процесса, когда человек видит в большинстве своем достоинства при решении каких-либо жизненных ситуаций и воспринимает окружающий мир в наиболее выгодном для себя свете – это
1. Нейтральное мышление
2. Негативное мышление
3. Позитивное мышление
4. Абстрактное мышление
Ответ: 3
8. Психологические ресурсы бывают
1. Позитивные и негативные
2. Материальные и исчерпаем
3. Внутренние и неисчерпаемые
4. Внутренние и внешние
Ответ: 4
9. Уровень понимания человеком самого себя, своих положительных и отрицательных качеств, оценивание своей личности, часть Я-концепции - это
1. Субличность
2. Самооценка
3. Психологический ресурс
Ответ: 2
10. Процесс адаптации в ситуации столкновения с негативным воздействием, травмой, трагедией, угрозой жизни и здоровью или с сильным источником стресса – это
1. Профессиональная ориентация

2. Внутренний контроль
3. Психологическая устойчивость
4. Изменчивость
Ответ: 3

11. В тактике ведения переговоров в случае, когда партнер не настроен на конструктивный диалог, необходимо
1. Объяснить партнёру, что он не прав
2. Перебивать партнера
3. Попытаться придать переговорам конструктивный характер
4. Предложить партнеру несколько вариантов решения проблем и попросить его дать свои варианты
5. Критику наказывать (перебивать, говорить, что партнер не прав)
Ответ: 3, 4

12. На вопрос «зачем нужно управлять собой» верными являются высказывания
1. Человек, умеющий управлять собой, умеет решать проблемы
2. Управление собой дает возможность быть «здесь и сейчас»
3. Человек, умеющий управлять собой, умеет решать проблемы
4. Человек, умеющий управлять собой управляет всем миром
Ответ: 1, 2, 3

Тестовый контроль №3.

1. К речевому поведению не относится такой феномен, как:
1. Подчинение индивидуального поведения групповым нормам
2. Психофизиология речи
3. Эмоциональное "заражение"
4. Подражание
Ответ: 2

2. Компонент психологического аспекта речевых действий, который включает следующие показатели: объём высказывания; скорость говорения; отказ от коммуникативного намерения; длительные паузы:
1. Личностный
2. Когнитивный
3. Операционно-динамический
4. Мотивационный
Ответ: 3

3. Компонент психологического аспекта речевых действий, который характеризуется количеством таких речевых действий, как: уточнения; повторы; вопросы; короткие паузы:
1. Регуляторный
2. Мотивационный
3. Эмоциональный
4. Результативный
Ответ: 1

4. Не относится к схеме динамики процесса детерминации поведения личности
1. «Я»
2. Идеальное «Я»
3. Реальное «Я»
4. «Я-образ»
Ответ: 2

5. Вид установок по отношению к окружающим, типичный для людей с комплексом неполноценности, чувствующих себя бессильными по сравнению с другими:
1. «Я хороший — ты плохой»
2. «Я хороший — ты хороший»
3. «Я плохой — ты плохой»
4. «Я плохой — ты хороший»

Ответ: 4

6. Поведение, которое является позитивным и функциональным для человека

1. Адаптивное
2. Положительное
3. Неадаптивное
4. Функциональное

Ответ: 1

7. Поведение, препятствующее личностному росту.

1. Адаптивное
2. Положительное
3. Неадаптивное
4. Функциональное

Ответ: 3

8. Не относится к функциям психики:

1. Отражательная
2. Количественная
3. Регулятивная
4. Оценочная

Ответ: 2

9. Наука о поведении – это

1. Гештальтпсихология
2. Бихевиоризм
3. Психоанализ
4. Гуманистическое направление

Ответ: 2

Тестовый контроль №4.

1. В обмене информацией между людьми участвует сторона общения

1. Перцептивная
2. Коммуникативная
3. Регулятивная
4. Интерактивная

Ответ: 2

2. Вид информации, исходящей от коммуникатора, который содержит в себе приказ, совет, просьбу – рассчитан на то, чтобы стимулировать какое-либо действие

1. Побудительная
2. Восклицательная
3. Констатирующая
4. Комментирующая

Ответ: 1

3. При несогласии коммуникаторов с приводимыми ими доводами, представлениями и суждениями возникает уровень непонимания

1. Фонетический
2. Семантический
3. Стилистический
4. Логический

Ответ: 4

4. Не относится к видам вербальной коммуникации

1. Одежда человека
2. Устная речь
3. Письменная речь
4. Слушание

Ответ: 1

5. Столкновение противоположных интересов, целей, позиций, мнений двух или более людей – это …?

1. Беседа
2. Конфликт
3. Ссора
4. Дискуссия
Ответ: 2

6. К типам конфликтов не относится
1. Межличностный
2. Между личностью и группой
3. Возрастной
4. Межгрупповой
Ответ: 3

7. Виды невербальных средств общения:
1. Тактильное поведение
2. Сенсорика
3. Слушание
4. Чтение
5. Хронемика
Ответ: 1, 2, 5

8. Формы эмпатии:
1. Сопереживание
2. Взаимовыручка
3. Сочувствие
4. Выслушивание
5. Вовлечение
6. Содействие
Ответ: 1, 3, 6

9. Не относятся к эффектам межличностного восприятия
1. Эффект взаимодействия родителя и ребенка
2. Эффект ореола
3. Эффекты первичности и новизны
4. Эффект пространственного контакта
Ответ: 1, 4

10. Какие выделяют уровни воспринимаемого образа?
1. Оценочный
2. Биологический
3. Психологический
4. Социальный
5. Поведенческий
Ответ: 2, 3, 4

Шкала оценивания
«Отлично» - более 80% правильных ответов на тестовые задания каждого уровня
«Хорошо» - 70-79% правильных ответов на тестовые задания каждого уровня
«Удовлетворительно» - 55-69% правильных ответов на тестовые задания каждого уровня
«Неудовлетворительно» - менее 55% правильных ответов на тестовые задания каждого уровня

4. Содержание оценочных средств промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в виде зачета.

Оценочное средство 1.

Вопросы для собеседования к зачету:

Вопросы:
1. Общая характеристика понятия «общения». Функции общения.

2. Виды общения. Формы общения.
3. Структура общения. Уровни общения.
4. Аналитические модели изучения процесса общения.
5. Теоретические направления в изучении процесса общения.
6. Потребность в общении и методы ее изучения.
7. Речь в межличностном общении.
8. Невербальное общение. Межнациональные различия невербального общения.
9. Особенности социальной перцепции.
10. Особенности формирования первого впечатления.
11. Механизмы взаимопонимания в общении.
12. Психологические способы воздействия в процессе общения.
13. Общение как процесс обмена информацией.
14. Общение как процесс взаимодействия.
15. Межличностное понимание.
16. Психологические особенности межличностных отношений.
17. Эмоции в общении.
18. Обратная связь в межличностном общении.
19. Умение слушать как важное условие продуктивного общения.
20. Психологические приемы достижения расположения собеседника.
21. Трудности и дефекты общения.
22. Психологические особенности использования критики в процессе общения.
23. Доверительное общение.
24. Манипулятивное общение.
25. Неформальное общение.
26. Коммуникативная компетентность.
27. Психологические аспекты проведения деловой беседы.
28. Основные правила проведения деловой беседы по телефону.
29. Психологические особенности публичного выступления.
30. Особенности подготовки и проведения деловых переговоров.
31. Особенности конфликтного общения.

Критерии оценки:

оценка «отлично» (7-8 баллов) выставляется студенту, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями. В ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе психологической науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах психологической науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, в некоторых случаях демонстрирует авторскую позицию студента (8 баллов). Допускаются недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа (7 баллов).

оценка «хорошо» (6 баллов) выставляется в случае, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах психологической науки. В ответе допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.

оценка «удовлетворительно» (4-5 баллов) выставляется в том случае, если дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах психологической науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно (5 баллов). А также в случаях, если дан неполный ответ, при котором студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и

причинно-следственные связи, однако с помощью преподавателя студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения. В ответе могут отсутствовать выводы, могут быть допущены ошибки при раскрытии понятий, а речевое оформление требовать поправок и коррекции (4 балла).

оценка «неудовлетворительно» (менее 4 баллов) выставляется, когда дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

Оценочное средство 2.

Примерные кейс-задачи:

Ситуационная задача по дисциплине №1

Первое впечатление о другом человеке в силу сложившихся обстоятельств оказалось отрицательным. При дальнейшем взаимодействии в сознание воспринимающего попадает лишь та информация о воспринимаемом, которая по преимуществу отрицательна.

Вопрос к задаче 1: Как называется этот эффект?

Вопрос к задаче 2: Как можно избежать его?

Вопрос к задаче 3: О какой стороне общения здесь идет речь?

Вопрос к задаче 4: Что такое имидж руководителя?

Вопрос к задаче 5: Какие факторы влияют на имидж руководителя?

Оценочный лист к ситуационной задаче №1

1. Как называется этот эффект?

Эффект первичности – влияние впервые воспринятой информации не всю последующую, этим объясняется важность первого впечатления. Данный эффект характерен для восприятия незнакомых людей.

2 Как можно избежать его?

Стремиться к объективному анализу поведения и личности другого человека в различных ситуациях, используя следующие механизмы социальной перцепции:

- механизм идентификации (отождествление себя с другим человеком);
- механизм эмпатии (эмоциональное сочувствие другому человеку);
- механизм социально-психологической рефлексии (осознание собственного образа в глазах другого человека);
- механизм каузальной атрибуции (объяснение причин поведения другого человека, его мотивов).

3.О какой стороне общения здесь идет речь?

О перцептивной стороне общения, в процессе которой осуществляется восприятие и понимание партнера по общению.

4.Что такое имидж руководителя?

Имидж – это набор качеств, которые люди ассоциируют с определенной индивидуальностью. Имидж нацелен на усиление привлекательности личности. Имидж выступает как своеобразная маска, создающая у окружающих то впечатление, в котором нуждается ее создатель. Привлекательный образ можно построить только на основе самораскрытия своей индивидуальности.

5.Какие факторы влияют на имидж руководителя?

На процесс создания имиджа руководителя влияет поиск и гармонизация им своей личностной идентичности ("Я"- для себя) и публичной идентичности ("Я"- для других), так как истинное состояние его Я всегда читается окружающими на невербальном уровне и скрыть его невозможно. Важное значение также имеет и самопрезентация – трансляция публичной идентичности, самоподача, проявляющаяся в интерактивной стороне общения

(через стиль поведения, позицию в общении, тип поведения в конфликтной ситуации), в перцептивной стороне общения (через эффекты и механизмы межличностного восприятия), в коммуникативной стороне общения (через манеры и способы вербального и невербального общения).

Оценка «отлично»: Ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями, с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.

Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании, ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие.

Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

Оценка «неудовлетворительно»: Ответ на вопрос дан неправильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Итоговая оценка

5 (отлично) – правильно дан ответ и его обоснование, в полном объеме составлен алгоритм действий.

4 (хорошо) – правильно дан ответ, недостаточно его обоснование, выбранная стратегия работы требует дополнения.

3 (удовлетворительно) – ответ дан с ошибками, не обоснован, выбранная стратегия работы требует дополнения.

2 (неудовлетворительно) – неверно дан ответ, неверно выбранная стратегия работы.

Ситуационная задача по дисциплине №2

В романе Э. Елинек «Пианистка» описываются отношения пианистки Эрики Кохут с окружающими. Она живет с деспотичной матерью, которая лелеет надежду на то, что ее дочь станет выдающимся исполнителем. Поэтому она контролирует каждый шаг дочери, не позволяя никому и ничему помешать ее занятиям музыкой. Эрике за тридцать, и она работает в консерватории, не оправдав ожиданий матери. С детства ей внушили, что она исключительная, поэтому она свысока относится ко всем людям, считая их желания и мысли недостойными своего внимания. Она полностью сосредоточена на себе и своих желаниях, которые нередко принимают извращенную форму.

Вопрос к задаче 1: Установите соответствие между основными видами направленности личности и их описанием.

Вопрос к задаче 2: Уровень, которого индивид стремится достичь в различных сферах жизнедеятельности (карьера, статус, благосостояние и т.п.), называется уровнем…

Вопрос к задаче 3: Определите самооценку пианистки.

Вопрос к задаче 4: Какая мотивация доминирует у пианистки.

Вопрос к задаче 5: Какие виды мотивации вы знаете.

Оценочный лист к ситуационной задаче №2

1. Установите соответствие между основными видами направленности личности и их описанием.

1. Деловая направленность
2. Личная направленность
3. Эмоциональная направленность
4. Коллективистическая направленность

Установите соответствие между нумерованными объектами в формулировке задания и

вариантами ответов
преобладание мотива служения
преобладание потребности в общении, стремления поддерживать хорошие отношения с товарищами по учебе, работе
преобладание мотивов испытывать определенные переживания, достигать эмоционального насыщения
преобладание мотивов собственного благополучия, стремление к личному первенству, престижу
преобладание мотивов, порождаемых самой деятельностью, увлечение процессом деятельности, стремление к овладению новыми умениями
Деловая направленность личности отражает преобладание мотивов, которые порождаются самой деятельностью, увлечение процессом деятельности, бескорыстное стремление к познанию, овладению новыми умениями.
Личная направленность создается преобладанием мотивов собственного благополучия, стремлением к личному первенству, престижу. Такой человек чаще всего бывает занят самим собой, своими чувствами и переживаниями и мало реагирует на потребности окружающих его людей.
Эмоциональная направленность личности – система ее координированных и субординированных установок на те или иные ценные переживания. Эмоциональная направленность личности с присущей человеку, органической потребностью в систематическом эмоциональном насыщении.
О направленности на взаимные действия (коллективистической) говорят тогда, когда преобладает потребность в общении, стремление поддерживать хорошие отношения с товарищами по учебе, работе.

2. **Уровень, которого индивид стремится достичь в различных сферах жизнедеятельности (карьера, статус, благосостояние и т.п.), называется уровнем…**

Уровень, которого индивид стремится достичь в различных сферах жизнедеятельности (карьера, статус, благосостояние и т.п.), идеальная цель его будущих действий называется уровнем притязаний. В основе уровня притязания личности лежит такая оценка своих возможностей, сохранение которой стало для человека потребностью.

3. **Индивидуально-психологические особенности личности, обеспечивающие успех в деятельности и легкость овладения ею, в частности музыкальной деятельностью, называются…**

Индивидуально-психологические особенности личности, обеспечивающие успех в деятельности и легкость овладения ею, в частности музыкальной деятельностью, называется способностями. Способности не могут быть сведены к знаниям, умениям и навыкам, имеющимся у человека, но способности обеспечивают их быстрое приобретение, фиксацию и эффективное практическое применение.

4. **Определите самооценку пианистки.**

Завышенная.

5. **Какая мотивация доминирует у пианистки.**

Внутренняя и внешняя отрицательная мотивация.

Оценка «отлично»: Ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями, с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.

Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании, ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие.

Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные

вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

Оценка «неудовлетворительно»: Ответ на вопрос дан неправильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Итоговая оценка

5 (отлично) – правильно дан ответ и его обоснование, в полном объеме составлен алгоритм действий.

4 (хорошо) – правильно дан ответ, недостаточно его обоснование, выбранная стратегия работы требует дополнения.

3 (удовлетворительно) – ответ дан с ошибками, не обоснован, выбранная стратегия работы требует дополнения.

2 (неудовлетворительно) – неверно дан ответ, неверно выбранная стратегия работы.

Ситуационная задача по дисциплине №3

Три приятеля договорились о встрече в сквере. Они хотели сходить вместе на выставку ретро-автомобилей и современных суперкаров «Автовернисаж на Неве». Два друга пришли вовремя. Третий опаздывал. «Наверное, с транспортом проблемы», – подумал первый юноша. «Что за неуважение к друзьям!», – гневно подумал другой юноша. Через 20 минут запыхавшийся юноша подбежал к друзьям. Он извинился, признав недопустимость подобного поведения. Друзья договорились, что в следующий раз, если кто-нибудь из них не сможет предупредить об опоздании, то его не будут ждать. Все присутствующие согласились с таким решением.

Вопрос к задаче 1: Черта характера, присущая двум друзьям, пришедшим на встречу вовремя, называется …

а. ответственностью
б. аккуратностью
в. рассудительностью
г. пунктуальностью

Вопрос к задаче 2: Черта характера, присущая другу, опоздавшему на встречу?

Вопрос к задаче 3: Форма завершения конфликта, использованная друзьями, когда они договорились в случае опоздания не дожидаться опаздывающего, называется _____ конфликта

Вопрос к задаче 4: Что такое разрешение конфликта?

Вопрос к задаче 5: Какие виды конфликта вам известны?

Оценочный лист к ситуационной задаче №3

1. **Черта характера, присущая двум друзьям, пришедшим на встречу вовремя, называется …**

а. ответственностью
б. аккуратностью
в. рассудительностью
г. пунктуальностью

Черта характера, присущая двум друзьям, пришедшим на встречу вовремя, называется пунктуальностью. Под пунктуальностью понимают черту характера человека, подразумевающую чрезвычайную аккуратность, систематическое следование правилам, в том числе умение человека выполнять свои обязательства вовремя, например, появляться к назначенному для встречи времени.

2. **Черта характера, присущая другу, опоздавшему на встречу?**

Черта характера, присущая другу, опоздавшему на встречу, называется непунктуальность.

3. **Форма завершения конфликта, использованная друзьями, когда они договорились в случае опоздания не дожидаться опаздывающего, называется _____ конфликта.**

Форма завершения конфликта, использованная друзьями, когда они договорились в случае

опоздания не дожидаться опаздывающего, называется разрешением конфликта. Разрешение конфликта – это совместная деятельность его участников, направленная на прекращение противодействия и решения проблемы, которая привела к столкновениям.

4. **Вопрос к задаче: Что такое разрешение конфликта?**

Разрешение конфликтов – это комплекс мероприятий, направленных на устранение очага конфликтного взаимодействия и окончательное удовлетворение потребностей и интересов субъектов конфликта.

5. **Какие виды конфликта вам известны?**

Внешние: социальная поляризация, экономическая и политическая ситуация в стране, усугубление социального расслоения, напряженная атмосфера в обществе и т.д.
Внутренние: обоснованные (финансовые, организационные моменты) и необоснованные (психологический фактор, личная неприязнь).
Конфликты в организации:
Конфликт внутри человека. Заключаются в неразрешенном противоречии с самим собой на психологическом уровне. Со временем они так или иначе транслируются на других людей.
Межличностный. Периодическое возникновение противоречий между людьми неотвратимо. Но далеко не все они перерастают в конфликт. Для этого нужен дополнительный фактор, из числа тех, что были перечислены выше.
Конфликт между группой и человеком. "Со своим уставом в чужой монастырь не ходят". Эта древняя поговорка точно отображает суть такого противостояния. Чаще всего противоречия возникают из-за нежелания человека подчиняться правилам и принципам, по которым живет группа. По сути это конфликт между стремлением личности к индивидуальности и феноменом коллективистского мышления.
Межгрупповой. Обычно возникает между структурными подразделениями организации. Причина – неравномерное распределение сфер влияния и ресурсов. Однако бывает и так, что в одном отделе формируется две (или больше) неформальные группы, имеющие противоречия в интересах. Немалую роль в этом играет и тип коммуникации, который использует компания.

Оценка «отлично»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями, с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.

Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании, ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие.

Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

Оценка «неудовлетворительно»: ответ на вопрос дан неправильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Итоговая оценка

5 (отлично) – правильно дан ответ и его обоснование, в полном объеме составлен алгоритм действий.

4 (хорошо) – правильно дан ответ, недостаточно его обоснование, выбранная стратегия работы требует дополнения.

3 (удовлетворительно) – ответ дан с ошибками, не обоснован, выбранная стратегия работы требует дополнения.

2 (неудовлетворительно) – неверно дан ответ, неверно выбранная стратегия работы.

Ситуационная задача по дисциплине №4

Вы начальник отдела, в конце рабочего дня обращаетесь к сотруднику с просьбой остаться после работы для составления точного отчета. Сотрудник отказывается, ссылаясь на усталость и на то, что рабочий день уже закончился.

Вопрос к задаче 1: Ваша реакция на сложившуюся ситуацию?

Вопрос к задаче 2: Укажите особенности положительной и отрицательной мотивации.

Вопрос к задаче 3: Дайте сравнительный анализ регуляторов мотивации и главных мотиваторов (по Герцбергу).

Вопрос к задаче 4: Перечислите основные закономерности использования материального поощрения в мотивировании сотрудников.

Вопрос к задаче 5: Опишите стиль деятельности руководителя, понижающий мотивацию своих сотрудников.

Оценочный лист к ситуационной задаче №4

1. **Ваша реакция на сложившуюся ситуацию?**

Руководитель использует один из приемов повышения мотивации сотрудников:

- сотрудник должен ощущать ответственность за последствия своих действий;
- объективная оценка результатов труда сотрудника, в том числе и материальное вознаграждение;
- поощрение за выполненную работу сотрудник должен получить немедленно после выполнения работы или через оговоренный заранее срок;
- работа, которую необходимо сделать, не должна быть результатом нерадивого отношения других;
- цели деятельности должны быть обоснованными, реальными и соответствовать возможностям работника.

2. **Укажите особенности положительной и отрицательной мотивации.**

При положительной мотивации человек ориентируется на достижение значимого результата, в котором он заинтересован. Положительная мотивация связана с установкой на успех, на достижение. Для поддержания положительной мотивации руководитель должен учитывать интересы сотрудника, вовлекать его в разработку путей достижения, предоставлять при необходимости свободу творчества и прислушиваться к мнению и предложениям работников. Отрицательная мотивация направляет поведение человека на избегание отрицательных последствий своих действий: не быть уволенным, не лишиться премии, не потерять благосклонность руководства и т.д. Отрицательная мотивация связана с тактикой избегания неудач и не позволяет человеку рисковать, проявлять инициативу, брать ответственность на себя.

3. **Дайте сравнительный анализ регуляторов мотивации и главных мотиваторов (по Герцбергу).**

В основе теории Герцберга лежит положение о том, что существует два типа факторов, влияющих на трудовое поведение работников: факторы, связанные с внешними условиями труда (регуляторы мотивации, или гигиенические факторы), и факторы, связанные с содержанием труда (главные мотиваторы). Регуляторы мотивации, или гигиенические факторы, включают в себя: рабочую среду (рабочее место, уровень шума, эргономика, столовая, дизайн, удобства), вознаграждение (зарплата и прочие выплаты, выходные, дополнительные выгоды, медобслуживание, социальные услуги), чувство безопасности (опасение стать лишним, уважение и одобрение окружающих, приемлемый стиль управления и др.). Главные мотиваторы: личностное развитие (ответственность, экспериментирование, новый опыт, возможности для обучения), чувство причастности (владение информацией, консультации, совместное принятие решений, коммуникация, представительство), интерес и вызов (интересные проекты, развивающий опыт, возрастающая ответственность, обратная связь с продвижением к цели, содержание вызова). Если первая группа факторов представлена в недостаточной степени, у работника возникает чувство неудовлетворенности, и он может

покинуть организацию. Только наличие факторов второй группы непосредственно влияет на мотивацию работника и способствует повышению эффективности его труда.

4. **Перечислите основные закономерности использования материального поощрения в мотивировании сотрудников.**

Материальное поощрение имеет свои закономерности в стимулировании трудовой деятельности:

- зарплата должна обеспечивать нормальный уровень жизни и быть конкурентноспособной (то есть не заметно ниже, чем на других подобных предприятиях);
- имеет значение, как часто человек получает свою заработную плату (независимо от того, постоянный это оклад, или он изменяется в зависимости от результатов его труда): чем короче промежуток, тем выше мотивация. Есть примеры, когда еженедельные выплаты воспринимаются более благоприятно, чем одновременные, размер которых превышает (не намного) сумму еженедельных выплат;
- временные, периодические денежные вознаграждения (имеющие поощрительный характер) имеют более сильное влияние на повышение мотивации, если они выдаются редко, но в ощутимых размерах, чем частые и незначительные;
- вознаграждение одних сотрудников будет влиять на повышение трудовой исполнительности других, если будут четко провозглашены условия, при которых выдается дополнительное вознаграждение.

5. **Опишите стиль деятельности руководителя, понижающий мотивацию своих сотрудников.**

Стиль деятельности руководителя, понижающий мотивацию своих сотрудников, характеризуется следующими особенностями:

- распоряжения выдаются торопливо, без учета текущей работы сотрудников,
- распоряжения выдаются без учета ресурсов и реальных возможностей самой организации,
- неожиданные и частые изменения характера работы,
- люди, имеющие вопросы производственного характера, вынуждены ждать у дверей неопределенное количество времени,
- прерывание работника контролем и сиюминутным обращением,
- жесткий контроль, перепроверка, недоверие,
- неумелая критика: неконструктивная, жесткая, направленная на личностные особенности человека, оценочная.

Оценка «отлично»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями, с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.

Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании, ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие.

Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

Оценка «неудовлетворительно»: ответ на вопрос дан неправильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Итоговая оценка

5 (отлично) – правильно дан ответ и его обоснование, в полном объеме составлен алгоритм действий.

4 (хорошо) – правильно дан ответ, недостаточно его обоснование, выбранная стратегия работы требует дополнения.

3 (удовлетворительно) – ответ дан с ошибками, не обоснован, выбранная стратегия работы

требует дополнения.
2 (неудовлетворительно) – неверно дан ответ, неверно выбранная стратегия работы.

5. Критерии оценивания результатов обучения

«Зачтено» выставляется обучающемуся, если он показал достаточно прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты.

«Не зачтено» выставляется обучающемуся, если при ответе выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины.