

## Введение

Современная образовательная парадигма предъявляет новые требования к качеству подготовки выпускаемых специалистов. В этом этапе развития общества образовательный процесс рассматривается не как управление учебной деятельностью студента, а как создание условий для гармоничного развития его личности, раскрытия его потенциала, выявления и развития его способностей. Сам обучающийся определяется как субъект учебной деятельности, который должен уметь ставить учебные цели, видеть пути их достижения, обладать навыками самоорганизации деятельности. Задача воспитания студента как субъекта своей деятельности предполагает готовность педагога к формированию его учебной мотивации.

Мотивация достижения описана в работах многих ученых (Х. Хекхаузен, Г. Клаус, М.В. Матюхина, А.А. Реан и др.). Г. Клаус отмечает, что «мотивация достижения имеет место там, где деятельность, направленная на выполнение социальных требований, будучи соотнесённой с определёнными нормами, подвергается оценке». Из этого следует, что учебная деятельность обладает всеми условиями для становления этого типа мотивации. Х. Хекхаузен определяет мотивацию достижения «как одну из разновидностей мотивации деятельности, связанную с потребностью индивида добиваться успехов и избегать неудачи».

Сама идея достижения предусматривает два пути: достигнуть успеха или потерпеть неудачу, соответственно, выделяют два типа мотивации достижения: мотивацию успеха (нацеленность на достижение конструктивных, положительных результатов) и мотивацию боязни неудачи (страх провала и стремление его избежать). Мотивация достижения тесно связана с самооценкой человека. На успех чаще ориентированы те, чья самооценка является адекватной, на неудачу — чья самооценка неадекватна: завышена или занижена.

Это позволяет утверждать, что мотивация боязни неудачи негативно влияет на учебную деятельность и развитие личности и не должна

культивироваться в процессе обучения. Н.С. Глуханюк отмечает, что «преодоление неуверенности через процесс самообразования затруднено из-за неверия человека в свои возможности, перспективы и конечный результат, поэтому обучающиеся с мотивацией боязни неудачи нуждаются в педагогической помощи. Для подготовки успешного специалиста нужно создать условия, способствующие поэтапному переходу от мотивации боязни неудачи к ориентации на успех.

Одним из средств, обеспечивающих такой переход, являются активные методы изучения. Занятия способствуют снятию страха (помощь обучающимся в преодолении неуверенности в собственных силах, боязни задания и оценки окружающих), авансированию успешного результата (выражение преподавателем уверенности, что обучающийся справится с заданием), скрытое инструктирование деятельности, персональная исключительность (важность выполнения обучающимся задания для достижения общего результата), высокая оценка работы (акцентирование внимания на успешно выполненной части работы).

**Цель исследования:** определение эффективности активных методов обучения в формировании мотивации достижения студентов.

**Объектом исследования** мотивация достижения как психологический феномен.

**Предмет исследования:** процесс формирования мотивации достижения посредством активных методов обучения.

**Гипотеза исследования** основывается на предположении о том, что методы активного обучения являются эффективным средством формирования мотивации достижения у студентов.

**Задачи исследования:**

1. Изучить и проанализировать материалы теоретических и прикладных исследований по изучаемой проблеме.
2. Определить уровень мотивации достижения студентов.

3. Составить, внедрить в практику программу, включающую в себя методы активного обучения.

4. Выявить эффективность внедренной программы.

В качестве **методов исследования** использовались: теоретические – анализ психолого-педагогической литературы, эмпирические – тестирование (методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса, методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса), статистические – методы количественного и качественного анализа (описание и сравнение данных).

**Экспериментальная база:** являются студенты психолого-педагогического факультета 1-4 курса АГГПУ имени В.М. Шукшина; экспериментальную выборку составили 50 студентов.

**Однако нельзя говорить** Практическая значимость работы состоит в возможности использования результатов исследования при организации воспитательно-образовательного процесса в ВУЗе.

**Апробация и внедрение результатов исследования:** результаты экспериментальной работы представлены на V Титовских педагогических чтениях «Просветительство в образовании: взаимодействие традиций и новаций».

**Структура работы:** работа состоит из введения, двух глав (теоретической и экспериментальной), заключения, списка литературы, приложения.

## **Глава 1. Исследования проблемы мотивации достижения в отечественной и зарубежной психологии**

### **1.1. Мотивация как психологическая категория. Мотивация достижения**

Мотивация является одной из главных проблем как отечественной, так и зарубежной психологии. Ее значимость для создания современной психологии связана с исследованием источников активности человека, побудительных сил его деятельности, поведения. Ответ на вопрос, что побуждает человека к деятельности, каков мотив, из-за чего же он ее исполняет, есть основа ее адекватной интерпретации. «Когда люди общаются друг с другом, то прежде всего встает вопрос о мотивах, побуждениях, которые толкнули их на таковой контакт с другими людьми, также о тех целях, которые с большей или же меньшей осознанностью они ставили перед собой». В самом общем плане мотив — это то, что определяет, стимулирует, побуждает человека к совершению какого-либо действия, включенного в определяемую этим мотивом деятельность [5].

Сложность и многоаспектность проблемы мотивации обуславливает множественность подходов к пониманию ее сущности, природы, структуры, а также к методам ее изучения (Б.Г. Ананьев, С.Л. Рубинштейн, м. Аргайл, В.Г. Асеев, Дж. Аткинсон, Л.И. Божович, К. Левин, А.Н. Леонтьев, М.Ш. Магомед-Эминов, А. Маслоу, Ж. Нюттен, С.Л. Рубинштейн, З. Фрейд, П. Фресс, В.Э. Чудновский, П.М. Якобсон и др.). Важно отметить, что методологический принцип определения основной исследовательской сферы мотивации в отечественной психологии, является положения блока динамической (энергетической) и содержательно-семантической стороны мотивации. Активное создание этого принципа связана с исследованием таких проблем, как система отношений человека (В.Н. Мясищев), соотношение смысла и значения (А.Н. Леонтьев), интеграция побуждений и

их смысловой контекст (С.Л. Рубинштейн), направленность личности и динамика поведения (Л.И. Божович, В.Э. Чудновский), ориентировка в деятельности (П.Я. Гальперин) и т.д. [1].

В отечественной психологии мотивация исследуется как многоуровневый регулятор жизнедеятельности человека — его поведения, деятельности. Высшим уровнем данной регуляции считается сознательно-волевой. В.Г. Алексеев отмечает, что мотивационная система человека имеет, значительно более сложное строение, чем несложный ряд установленных мотивационных констант. Она описывается широкой сферой, включая автоматические и осуществляемые нынешние установки, и область идеального, которого в настоящее время не присутствует, хотя имеет весомое значение для человека придав ему смысловые причины, в отсутствие которого текущего хода повседневность теряет смысл. Все это, с одной стороны, определяет мотивацию как сложную гетерогенную систему бустеров на нескольких уровнях, включая потребности, мотивы, интересы, идеалы, стремления, отношения, эмоции, нормы, ценности и т.д., а с другой - говорят говорить о полимотивированности деятельности человеческого поведения и доминирующей мотивации в их структуре. «Иерархическая структура области мотивации определяет ориентацию человека, который имеет различный характер в зависимости от того, какие именно причины его содержание и структура стали доминирующими» [36].

### **Мотив — мотивация — мотивационная сфера**

Понимаемая как источник активности и в одно и тоже время как система побудителей любой деятельности мотивация исследуется в самых различных аспектах, в следствие чего же она разъясняется различно. Исследователи характеризуют ее и как 1 конкретный мотив, и как общую систему мотивов, и как специальную сферу, включающую в себя потребности, мотивы, цели, интересы в их разнообразном переплетении и взаимоотношении [13].

Интерпретация данного понятия соотносит в отношении мотива или же необходимости (Маслоу), либо с передачей потребности и удовлетворенности (Рубинштейн) либо предметом потребностей. Следовательно, в контексте теории работы Леонтьева термин «мотив» не значит «обозначения переживания потребности, хотя как означающий то объективное, в нежели данная необходимость конкретизируется в данных условиях и на что следует работа, как на побуждающее ее». Следует отметить, что осознание причин того, что объективные потребности позволяет обозначить его как внутренний мотив относительно к самой структуре деятельности [46].

Наиболее полным является определение мотива, выраженное одним из ведущих исследователей в этой области - Л.И. Божович. По Божович, мотив — это то, ради чего осуществляется деятельность, «в качестве мотива могут выступать предметы внешнего мира, представления, идеи, чувства и переживания. Словом, все то, в чем нашла свое олицетворение необходимость». Данное определение снимает почти все противоречия в его интерпретации, которые совместно соединяет энергитическая, динамичная и существенная полярность. Следовательно, подчеркиваем, что понятие «мотив» считается понятием мотивации и «выступает тем трудоемким механизмом соотнесения личностью внешних и внутренних факторов поведения, который описывает происхождение, направление, также методы воплощения точных форм деятельности». [49]

Крупнейшим из них является понятием мотивационной сферы, в том числе включающая и эмоциональные, и волевые стороны личности (Л.С. Выготский), опыт удовлетворения потребностей. В общепсихологическом смысле является движущей силой объединение комплекса как открытие субъекту потребностей, интересов, целей, идеалов, которые непосредственно диктуют человеческую деятельность. Сфера мотивации или мотивация в широком смысле словами, с этой точки зрения понимается как базисных лет, его свойства такие как: направленность, ценности, отношения, социальная

ожидания, эмоции, воля и другие социально-психологические характеристики. Таким образом, мы можем утверждать, что, несмотря на разнообразие подходов, мотивация понимается большинством авторов как набор системы психологически различные детерминанты поведение и человеческой деятельности. [40]

При изучении мотивации (Вг Асейев, Аткинсон, Божович Б.И.Додонов Маслоу, Савонко) эффективным представляется показание их в виде системы, вмещающая в себя сложную структуру. Структура понимается как блок относительно постоянных элементов и их отношений, целостность объекта инвариант системы. Анализ мотивационной структуры позволило В. Г. Асееву определить в ней а) единство дискретной единицы процедуры характеристик и б) бимодальных, то есть отрицательных и положительных компонентов его основания. [44]

Важно также положение исследователей о том, что структура мотивационной сферы — не застывшее, статическое, а развивающееся, изменяющееся в процессе жизнедеятельности образование [4].

Существенным для исследования структуры мотивации оказалось выделение Б.И. Додоновым ее четырех структурных компонентов:: удовольствие от самой работы, значимость личности ее конкретных результатов, «мотивация» сила плата труда на личности давления принуждения. 1-ый структурный составляющую называется классический компонентом «гедонической» мотивацией, другие 3 - его целевых компонентов. И все же, 1 и 2 выявили ориентацию самой (и его результат процесса) деятельности, будучи внутренней по отношению к ней, а третий и четвертый внешний фиксированный (отрицательный и положительный по отношению к активности) влияющие факторы. Существенно также и то, что два последних, определяемых как награда и избегание наказания, являются, по Дж. Аткинсону, составляющими мотивации достижения. Отметим, что эти структурные представления мотивации коррелируют со структурой обучения и являются продуктивными. Интерпретация мотивации и ее

структурной организации проводится и в терминах основных потребностей человека (Х. Мюррей, Аткинсон, Маслоу и др.) [2].

Одним из первых целеустремленных исследований (в терминах потребности индивида), как мы знаем, является работа Х. Мюррей (1938). Он определил четыре потребности: достижение в доминировании, в независимости, в аффилиации. Эти потребности рассмотрены в более широком контексте, М. Аргайл включает их в общую структуру мотивации (потребностей):

а) характер участия в деятельности (понимаемые, знаемые и реально действующие мотивы, по А.Н. Леонтьеву);

б) время (длина) обусловливания деятельности (дальняя — короткая мотивация, по Б.Ф. Ломову);

в) общественная значимость (общественные — узколичные, по П.М. Якобсону);

г) факт их включенности в саму деятельность или же нахождения вне ее (широкие общественные мотивы и узколичные мотивы, по Л.И. Божович);

д) конкретный вид деятельности, к примеру учебная мотивация, и др.





### **Рисунок 1. Пирамида потребностей (А. Маслоу)**

В качестве классификационных основ могут рассматриваться и схемы Х. Мюррея, М. Аргайла, А. Маслоу и др. П.М. Якобсон разработал разграничение мотивов по характеру общения (деловые, эмоциональные). Социальные потребности, определяющие групповую интеграцию и общение, согласно А.А. Леонтьеву, можно разделить на три потребности:

- а) объект или цель взаимодействия;
- б) интересы самого коммуникатора;
- в) интересы другого человека или общества в целом [43].

В качестве образца проявления 1 категории потребностей (мотивов) автор приводит выступление члена производственной группы перед товарищами, нацеленное на перемену ее производственной деятельности. Потребности, мотивы фактически социального проекта соединены «...с интересами и целями сообщества в целом...». Данная категория мотивов обуславливает поведение человека как члена группы, интересы которой становятся интересами самой личности. Очевидно, что данная группа мотивов, описывая, к примеру, весь учебный процесс в общем, может определять кроме того и его субъектов: преподавателя, учащихся в плане далеких, совместных, понимаемых мотивов. Говоря о мотивах (потребностях), нацеленных на самого коммуникатора, А.А. Леонтьев подразумевает мотивы, «нацеленные или конкретно на удовлетворение желания выяснить что-нибудь интересное либо актуальное, или на дальнейший выбор метода поведения, метода действия». Данная группа мотивов представляет наибольший интерес для анализа доминирующей учебной мотивации в учебной деятельности [16].

К определению доминирующей мотивации работы целесообразно кроме того подойти и с позиции отличительных черт интеллектуально-эмоционально-волевой сферы самой личности как субъекта. В соответствии с этим, высшие духовные потребности человека имеют все шансы быть представлены как потребности (мотивы) морального, интеллектуально-

познавательного и эстетического намерений. Данные мотивы соотносятся с удовлетворением духовных запросов, потребностей человека, с которыми неразрывно связаны такие побуждения, по П.М. Якобсону, как чувства, интересы, привычка и т.д. Другими словами, высшие социальные, духовные мотивы (потребности) условно могут быть разделаны на три категории мотивов: интеллектуально-познавательные, морально-этические и эмоционально-эстетические [33].

Одной из центральных задач в системе образования считается проблема профессионального развития личности студента. И для ее решения встает потребность исследования мотивации достижения успеха, потому как конкретно становление мотивации достижения успеха считается главным условием профессионального развития личности учащегося. Мотивацию достижения начали исследовать в 30-х гг. XX в. и ей приурочено к много работ как иностранных авторов (Г. Мюррей, Д. Аткинсон, Д. Мак-Клелланд, Х. Хекхаузен, Ф. Хоппе, К. Левин, Р.Г. Андерсон, В.А. Скотт и др.), так и отечественных (Л.И. Божович, В.Н. Дружинин, В.И. Ковалев, Е.П. Ильин, С.Л. Рубинштейн, П.М. Якобсон и др.).

Более важным является изучение этих основных форм мотивации проявляются в различных областях (профессиональные, научные, образовательные), определяют творческое отношение, активное и влияние как на характер и качество выполнения работ. Одним из основных мотивов этих действий в качестве мотивации для достижения успеха, который определяет человеческое желание вести бизнес на высоком уровне качества везде, где есть возможность проявить свои навыки и способность. Принципиально важным является тот факт, что мотивация для успеха тесно связана с качествами личности, как инициативного, ответственного, добросовестного труда, реалистичного в своей оценке возможностей. [20]

Люди с сильным акцентом на успех (те, с преобладающей мотивацией) предпочитают оптимистичный взгляд на жизнь, рассматривая проблему в качестве стимула, чтобы двигаться вперед, расти, чтобы реагировать на

появление препятствия, с оптимизмом и энергией. Они полагаются на свои возможности (оценка и на самом деле их разработки), прилагают усилия для достижения цели, верят во многих отношениях, что их успех зависит от нас самих. Существует также чувство контроля над своей жизнью. [7]

Еще одна категория людей - те, кто доминировал страх неудачи (мотивация избегания), сосредоточить внимание на возможные проблемы, стараются свести к минимуму потери в состоянии достичь своих целей. Они увеличились из-за постоянной тревоги сомнения и неуверенность в своей способности решать проблемы и добиться успеха. [47]

Хотя эта стратегия делает работу более, чем обычно, возникновение непредвиденных трудностей может существенно повлиять на эффективность их деятельности. Это привело к парадоксальному механизму - препятствия рассматриваются как подтверждение своих сомнений, что он не будет работать. В результате, часто не хватает усидчивости. Ключевым элементом является страх оценки другими, чувство стыда. Страх неудачи приводит к частым эмоциональным низкой, тревоги, низкой самооценки и собственной эффективности [22].

Нельзя говорить о чистых типах ориентации только на успех и избегание неудач. Это всегда именно доминирование того или иного типа достижения.

Мотив достижения отождествлен с продуктивным исполнением деятельности, а мотив избегания неудачи — с тревожностью и защитным поведением. Доминирование тот или иной мотивационной стороны непрерывно сопрягается с выбором проблемы цели. Люди, мотивированные на успех, оценивают средние проблемы или несколько завышенные цели, которые лишь незначительно превосходят уже достигнутый результат. Они предпочитают рисковать расчетливо. Целевые на беду тяготеют к экстремальным выборам, одни из их нереалистично занижают, а другие — нереалистично завышают цели. После выполнения поставленной задачи и получения результатов об успехах и неудачах в их решении те, кто

мотивирован на достижение, переоценивают свои неудачи, а мотивированные на неудачу, напротив, недооценивают.

**Таким образом,** можно утверждать, что, несмотря на разнообразие подходов мотивация понимается большинством авторов как совокупность, система психологически разнородных факторов, детерминирующих поведение и деятельность человека.

Мотив стремления к успеху понимается как предрасположенность к переживанию удовольствия и гордости при достижении эффекта, мотив избегания неудачи — как предрасположенность отвечать на неудачу переживанием позора и унижением.

Исследования по формированию мотивации достижения продемонстрировали, что традиционно она складывается в дошкольном возрасте, в первую очередь совершеннолетним человеком, который наиболее часто пребывает вблизи с дошкольником. Впрочем ее возможно повышать при помощи специально подготовленных учебных мероприятий.

## **1.2. Активные методы обучения в развитии личности и деятельности**

Активное обучение – одно из мощнейших направлений современных педагогических исканий. В комплексном понятии «активное обучение» аккумулировано несколько важных смыслообразующих характеристик, вытекающих из содержания частных научных составляющих.

Активность – собственная динамика живых существ как источник преобразования или поддержания ими жизненно значимых связей с окружающим миром. В психологическом словаре дано такое определение понятия «активность личности» - «Это способность человека производить общественно значимые преобразования в мире на основе присвоения богатств материальной и духовной культуры» [39].

Видный отечественный психолог Дмитрий Николаевич Узнадзе писал по этому поводу: «Активность, образующаяся в ходе учения, имеет не

столько значение средства, но и собственную свободную ценность; главное место в учении занимает не продукт, предоставляемый нам в виде точного умения либо познания точного ее содержания, а становление в особом направлении сил ученика». Главное в учении – не конкретный опыт или же познание, а становление сил, участвующих в ходе учения».

Зависимость производительности процесса усвоения знаний от личной интеллектуальной активности – 1 из закономерностей процесса изучения. Данная зависимость подтверждается эмпирическими разработками, согласно которым в памяти человека запечатлется:

- до 10% того, что он слышит,
- до 50% того, что он видит,
- до 90% того, что он делает.

Активное обучение – это непременно изучение в группе, и данным оно сознательно выделяется от индивидуального обучения. К основным понятиям, определяющим групповое, коллективное обучение, относятся групповая динамика, межличностная ситуация и межличностные отношения [24].

Групповая динамика – совокупность внутригрупповых социально-психологических действий и явлений, определяющих весь цикл жизнедеятельности малой группы, в том числе и учебной группы. К действиям массовой динамики относятся: управление и лидерство; принятие массовых решений; нормообразование (выработка групповых мнений, правил и ценностей); составление функционально-ролевой текстуры группы; объединение; конфликты; массовое давление и прочие методы регуляции индивидуального поведения.

Межличностная ситуация – основной обучающий паттерн в приобретении индивидом коммуникативной компетентности. Паттерн (англ. – pattern) означает модель, конфигурацию, образы, шаблон; любую последовательность явлений во времени или любое расположение предметов

в пространстве, которое можно отличить от других последовательностей или расположений и сравнить с ними [25].

Групповой потенциал изучения как комплекс глубинных социально-психологических ресурсов взаимодействия обучаемых друг с другом и с учителями позволяет: сделать подходящую обучающую среду, подходящие условия для преподавания; применять сам обучаемый и их взаимодействие как значимый учебный который был использован; обширно использовать методы и средства массового действия на отдельных обучаемых; гибко управлять учебно-воспитательным действием с опорой на самоорганизацию обучаемых. [50]

Техника групповой работы в процессе обучения включает в себя два раздела:

- Техника сплочения учебной группы.
- Техника групповой работы в ходе занятия.

Техника групповой работы в процессе учебных занятий учитывает составление игровых учебных подгрупп и команд при деловой игре и анализе конкретных обстановок, групповой среды в дискуссионных и игровых методах, креативных групп при «мозговой атаке», рабочих тренинговых групп [37].

- Техника сплочения учебной группы представляет представление и знакомство обучаемых друг с другом, налаживание взаимодействия и межличностных взаимосвязей обучаемых, составление многократных и временных учебных команд и подгрупп [9]

Работа обучаемых в группе имеет следующие плюсы:

- при исследованию решений односторонние интересы не преобразуются в решающие;
- сводится к минимальному количеству риск ошибочного выбора;
- над выполнением 1-го задания трудится много людей, что сокращает опасность пропустить определенные детали;

- обеспечивается наиболее активная готовность и способность каждого отдельного члена группы к совместной работе; получаются условия для наиболее уверенностью реализации важного потенциала;

- оказывается воспитательное действие;
- вырабатываются терпимость, готовность примыкать к единым интересам, принимать мнение других, дискутировать, в связи с чем устраняется резко выраженный индивидуализм.

Недочеты работы обучаемых в группе:

- исполнение учебных заданий требует наиболее длительного времени отсутствует стимул личных амбиций, так как участникам групповой работы, достигнутые ими результаты не ставятся в заслугу;

- анонимность членов группы может оказать отрицательное влияние на стремление к результатам и готовность к работе. Каждый член группы может скрывать свою низкую интеллектуальную производительность за спинами других участников.

Признаки активного обучения:

- Проблемность.
- Адекватность учебно-познавательной деятельности.
- Взаимообучение.
- Индивидуализация.
- Исследование изучаемых проблем и явлений.
- Самостоятельность.
- Мотивация

Основная задача состоит в том, чтобы применять обучаемого в проблемную ситуацию, для выхода из которой (для принятия решения или нахождения ответа) ему не хватает имеющихся знаний, и он принуждён сам активно формировать новые познания посредством учителя и с участием других слушателей, базируясь на известном ему стороннем и личном опыте, логике и здравом смысле. Сбалансированный вариант проблемной задачи –

та задача, решение которой разносторонне в том числе и для эксперта, учителя.

Адекватность учебно-познавательной деятельности характеру будущих практических задач и функций обучаемого. Особенно это касается вопросов межличностного общения. Возможно формирование эмоционально-личностного восприятия обучающимися будущей деятельности. Наиболее полно подходы к реализации этого признака изложены в теории контекстного обучения. Поэтому этот признак трактуется также как осуществление контекстного обучения.

Взаимное обучение. Главный момент множества форм занятости с использованием интенсивных способов изучения считается работа группы и рассмотрение в форме дискуссии. Данная функция не опровергает индивидуализацию изучения, хотя потребовала мудрой композиции и опытного применения. Почти все опыты по развитию интеллектуальных возможностей учащихся ВУЗов продемонстрировал, собственно применение коллективных форм изучения еще наибольшее действие на их становление, какие моменты являются чисто интеллектуальный характер.

Индивидуализация. Требование организации учебно-познавательной деятельности с учетом индивидуальных способностей и возможностей обучения. Также включает в себя развитие самоконтроля механизмов саморегулирования студентов, самостоятельное изучение.

Исследования изучаемых задач и явлений. Реализация показателя разрешает обеспечить составление отправных изначальных факторов умений, достаточных для эффективного самообразования, основанного на умении подвергать анализу, обобщать, творчески подходить к применению познаний и опыта [6].

Самостоятельность взаимодействия обучающихся с учебной информацией. При традиционном обучении преподаватель (одинаково скажем весь применяемый им комплекс дидактических средств) выполняет роль «фильтра», пропускающего через себя учебную информацию. При



активизации обучения – преподаватель отступает на уровень обучающихся и в роли помощника принимает участие в ходе их содействии с учебным материалом.

Мотивация. Активность, как индивидуальная, так и коллективная, как самостоятельная, так и регламентируемая учебно-познавательной деятельностью обучающихся, развивается и поддерживается системой мотивации. При этом к количеству применяемых учителем мотивов обучающихся выступают креативный характер учебно-познавательной работы, состязательность, игровой характер проведения занятий.

Способы изучения – методы взаимосвязанной работы преподавателя и обучаемых, нацеленные на достижение учебно-воспитательных целей. В педагогике и психологии распознают 2 категории способов коллективного преподавания: традиционные и активные методы обучения

Методы активного обучения – способы изучения, нацеленные на развитие у обучаемых самостоятельного творческого мышления и способности квалифицированно решать нестандартные профессиональные задачи. Задача преподавания – не столько вооружить познаниями, умениями и умениями решать профессиональные задачи, ведь и развить мастерство мыслить, культуру мыслительной творческой работы. Этим способам присущи активность познавательной работы обучаемых, тесная взаимосвязь теории с практикой, тенденцию на овладение диалектическим способом анализа и решения трудных задач, развитая рефлексия, атмосфера совместной работы и сотворчества, помощь овладению продуктивным стилем мышления и работы [35].

Классификация методов активного обучения:

- 1) Групповые.
- 2) Индивидуальные.

Групповые методы включают в себя дискуссионные методы (групповая дискуссия, анализ конкретных ситуаций, «мозговая атака», «круглый стол», «интеллектуальная разминка», сократическая беседа и др.), игровые методы

(ролевая, деловая и организационно-деятельностная игры) и социально-психологические тренинг (тренинг личностного роста, тренинг коммуникативной компетентности, партнерского общения, умений).

Дискуссия (лат. *diskussio* - исследование, рассмотрение, разбор) – публичный спор, задача которого - выяснение и сравнение всевозможных точек зрения, поиск, раскрытие подлинного мнения, нахождение верного решения спорного вопроса. Дискуссия считается успешным методом убеждения, поскольку её соучастники сами прибывают к тому, либо иному выводу. По характеру обговариваемого материала дискуссии имеют все шансы быть тематические – дискутируются важные для всех участников группы вопросы и проблемы, концентрирует внимание группы на единых темах, с учетом их возрастных, социальных и индивидуально-психологических характеристик; интеракционные – материалом которых служат структура и содержание взаимоотношений между участниками группы.

- Главные цели и психологические результаты групповой дискуссии считается вести массовую обсуждение вопроса, нацеленную на достижение комплекса психологических целей и образования: обучить членов категории, чтобы увидеть проблему с различных точек зрения, ликвидировать индивидуальные пристрастия и эмоциональный перекося в оценке собственной личной позиции и позиции личных партнеров по обсуждения вопроса, развивать умения общения группы участников - слушать, взаимодействовать с другими людьми, чтобы доказать свою позицию, чтобы показать возможность групповых решений с учетом мнений разных людей.

- Удовлетворение потребности в общении – и в форме признания и почтения со стороны других людей, и, напротив, в виде критики, неодобрения.

- Познание себя и самораскрытие через актуализацию, и понимание самооенок и личных достоинств, что происходит в процессе обсуждения вопроса и провоцируется ее состязательным характером.
- Активизация действий групповой динамики (структурирование группы, выдвижение лидеров, распределение ролей) [48].

Для успешного проведения групповой дискуссии, а конкретно эффективного кроме того обеспечить некоторые организационно-методические условия. Группа управления ею, нужно должна быть довольно не слишком большая (предположительно 8- 10 человек), потому что много соучастников дезорганизует ход обсуждения вопроса. Говорят, собственно в общем массовая обсуждение вопроса обращена к интеллектуальной стороне личности, и потому в каких-либо вариантах ее успешность зависит от значения интеллекта членов группы.

Поэтому сначала лучше организовывать групповую дискуссию тематической ориентации, которая всегда вызывает значительный интерес в силу действия механизмов идентификации и эмпатии. Кроме того, темы дискуссии могут быть предложены самими участниками, и группа может выбрать наиболее приемлемую для всех тему путем обсуждения и голосования.

Дискуссионная группа, в большинстве случаев, занимает большое количество времени, т.к. члены группы имеют увлечение к точным вопросам, в обсуждении свежих мыслей, и менеджер обязан конкретно регламентировать рассмотрение, квалифицировать время, соучастник возвратиться к главной теме обсуждения. Голову рекомендовано не вмешиваться в обсуждения вопроса, выразить свое воззрение, так как он присутствует в группе более авторитетного человек, «эталонным участник» и его положения быть может принят иными членами категории не имеет решающего значения.

Но для дискуссий активации (стимуляция), когда другие участники не хотят говорить, менеджер может использовать некоторые специфические методы. [34]

Наиболее эффективными среди них являются переформулировка - проблемы или повтор одной из высказанных точек зрения, что позволяет членам группы уточнить, что они имели в виду, задает новые аспекты обсуждения; и уточняющие вопросы - руководитель не характеризует проблему в целом, а разделяет ее на более дробные темы.

Три основных типа ориентации групповых дискуссий:

- Профессионально-личностная ориентация.
- Тематическая ориентация.
- Ориентация на взаимодействие.

Иногда, если состав учебной группы велик, в начале занятия создаются дискуссионные группы, в которых идет первоначальное обсуждение вынесенной для спора проблемы.

Можно рекомендовать такие ролевые функции распределения в группе обсуждения. Организатор проведет обсуждение вопросов, связанные с этими всеми членами группы. Аналитик задает вопросы участникам в ходе обсуждения проблемы, оспаривая идеи, язык. Регистратор фиксирует все, что имеет отношение к этой проблеме после первых дискуссий, тот, который, чтобы высказать свое мнение, позицию группы. Наблюдатель оценивает участие каждого члена группы на основе заданных критериев.

Как свидетельствует практика проведения дискуссий, и успех зависит от соответствия участников дискуссии, которые часто размещены на плакате к участникам спора. В понимании групповой дискуссии возможно выделить 3 главные позиции:

- групповая дискуссия включается в иные групповые методы, то есть рассматривается как прием, но не как отдельный способ;
- групповая дискуссия выступает как 1 из базисных способов групповой психологической работы, исполняет функции особого психолого-

педагогического средства, вследствие этого имеет обширное распространение в виде самостоятельного метода работы;

- групповая дискуссия объединяет внутри себя целую категорию дискуссионных методов (собственно групповая дискуссия, анализ конкретных ситуаций, обсуждение моральных дилемм, «мозговой штурм» и др.).

Дискуссия считается одним из значений слова «спор». В современной научной литературе оно работает для обозначения процесса обмена другими мнениями.

Спор – это словесное соревнование, рассмотрение чего-нибудь между 2-мя либо несколькими лицами, при котором любая из сторон защищает своё воззрение, свою правоту. Иные типы спора- диспут, полемика, дебаты и пререкания. Слово «диспут» (лат. Disputare - рассуждать, disputatio - пререкания) изначально значило публичную защиту научного труда, написанного для получения учёной степени. В настоящее время под диспутом понимают публичный спор на научную или общественную тему.

Полемика (греч. Polemika - воинствующий, недружелюбный) – борьба сознательно противоположных мнений по какому-нибудь вопросу, публичный спор с целью защитить, отстоять свою позицию и развенчать мнение оппонента. Дебаты - пререкания, обмен мнениями по любым вопросам. Под этими словами, обычно, предполагают споры, которые появляются при обсуждении отчетов, известий, выступлений на собраниях и так далее.

Мозговая штурм (атака) – данное групповое нахождение новых альтернативных разновидностей решения проблемной ситуации – нужно рассматривать как быстрый прием генерирования требуемого многообразия идей, которые в дальнейшем послужит основой для серьезного поиска решений. Мозговая атака имеет глубокую предысторию, уходящую в 17век – время расцвета дерзких морских путешествий. В экстремальных обстановках капитан судна проводил с командой временный корабельный совет, на

котором любой обязан высказать свои предложения по устранению возникших опасностей. Первым высказывались юнги и младшие матросы, затем старшие матросы, завершал обсуждение капитан. Такая процедура «от наименьшей компетентности» стимулировала мышление более опытных людей, которые принимали мудрые и эффективные решения.

Существует точка зрения, что мозговой штурм представляет создание конкретной категории людей, которые высказывают различные мысли и позже критически обговаривают их, не вынося конечной оценки. Полагается, что в ничем не стесненной ситуации творческого акта возникает результат «пин-понга мыслей» между участников группы. Специфика мозгового штурма считается критика строгого запрета предлагаемого исследования для решения проблем. Чтобы высвободить разум необходимо распределить во времени стадию генерирования идей и стадию их оценки.

Известно, что условия их эффективного воплощения практически противоположны: порождение свежих креативных мыслей должно быть всецело свободно от всякой критики, внешних и внутренних запретов; критический отбор и оценка данных мыслей, наоборот, требует строгости к себе и другим, беспристрастности в оценках и т.д. Способ «мозгового штурма» позволяет сразу принимать на вооружение плюсы любого из данных видов мышления, «закрепляя» их за различными людьми, то есть творческое и критическое мышление применяются как как разные режимы сознательной работы [14].

Заседание «круглого стола» можно рассматривать как особенным образом организованную форму общения с целью обсуждения важной проблемы и выработки плана рекомендаций по ее решению. Эта форма подходит для проведения заседания – столы и стулья располагаются по периметру, что позволяет «совместить» людей, избежав тем самым создания подгрупп, вероятной конфронтации, отчасти демократично нейтрализовать «основную и обращающую роль» руководителя, упростить коммуникацию между участниками [12].

Заседание «круглого стола» будет проходить наиболее эффективно, в случае если руководствоваться следующими советами: предпочтительно пригласить несколько экспертов, занимающихся исследованием обговариваемой проблемы; приглашенные должны приходить на заседание не с докладами, а со своим воззрением по тронутой задаче; для активизации участников «круглого стола» возможно показать несколько точных критических обстановок в сфере поставленной трудности; для иллюстрации обговариваемых позиций нужно применять схемы, графики диаграммы.

Одним из эффективных коммуникаций событий является способностью определять информацию, как известно (вопрос о выяснении новых знаний и члены вопроса таких слов, как: Где, что, когда), зеркальные (позволяет ведущему понять, чья заявка была на другую точку зрения) и передающиеся (показать возможность «захватить мысль на лету» собеседником – говорить и предугадывать, помочь участнику сказать больше, другими словами, в контексте разные вопросы.

**Анализ конкретных ситуаций (АКС)** представляет собой описание реальной ситуации из профессиональной деятельности обучаемых, в которой они сами должны определить, в чем состоит проблема, что уже известно, что необходимо найти и что для этого потребуется. Такие ситуации, как правило, не имеют только одного или однозначного ответа.

Во время персональной работы, учащиеся знакомятся с материалами ситуации (проблемами) и подготавливают собственные документы связанных с, представленным в схеме анализа. Во время рабочей группы (Пять-шесть человек) происходит согласование разных взглядов на обстановку, главные проблемы и пути их решения, нахождение взаимоприемлемого варианта решения, завершение и обзор предложений, форма проектных предложений текста и плакатов для демонстрации на заседании сессии. В процессе занятия, каждая небольшая группа представляет свой собственный взгляд на решение ситуации (проблемы), отвечая на вопросы других групп и объясняя свои предложения, и после

доклада оценивает и отражает отношение к выбору, сделанный другими группами [26].

**Анализ ситуаций как вид групповой дискуссии состоит из двух подвидов.**

1. Анализ конкретных ситуаций.
2. Анализ морального выбора [41].

Вместе с тем, в педагогике игровой способ имеет некую специфику. В ходе преподавания игра часто применяется как дополнительный составляющая, дополнение к теоретическому материалу не имеет возможность выступать в виде главного способа обучения.

Плюсы игрового метода:

1. Цели игры в большей степени согласуются с практическими нуждами обучающихся.
2. Игровая форма соответствует логике работы, включает момент общественного взаимодействия, готовит к профессиональному общению.
3. Игровой компонент способствует большей вовлеченности обучаемых.
4. Деловая игра насыщена обратной взаимосвязью.
5. В игре формируются установки профессиональной деятельности, проще преодолеваются стереотипы, корректируется самооценка.
6. Традиционные методы предполагают доминирование интеллектуальной сферы, в игре проявляется вся личность.
7. Метод активизирует включение рефлексивных процессов, позволяет интерпретации и переосмысления приобретенных результатов.

Понятие игры как процесса, работы или же технологии очень условно и вызвано необходимостью научного уточнения характеристик осматриваемого явления. В масштабах, предписанных подходов, игра, вместе с трудом и обучением, понимается как вид развивающей работы в обстановках условного воспроизведения и усвоения социального навыка, в котором формируется и улучшается самоуправление поведением человека.



Под «игровой технологии» в педагогике понимаются категории довольно больших способов и методов организации учебного процесса в различных образовательных играх. В отличие от игр «обучающая игра» имеет особенность – она имеет четкую цель и результат соответствующего образования, которое может быть ясно или косвенно отнесено и характеризовать учебно-познавательную направленность. Игровой метод применяется в последующих вариантах:

- в виде самостоятельной технологии для освоения понятий, темы причем даже раздела учебного предмета;
- как элемента наиболее широкой технологии,
- как технологии внеклассной работы.

Реализация игровых способов происходит по этим направлениям:

- педагогическая задача ставится перед учащимися в форме игровой задачи;
- в виде мотивации вводится составляющая состязания, который переводит педагогическую задачу в игровую;
- учебно-воспитательная работа учеников подчиняется правилам игры;
- учебный материал используется в качестве средства игры;
- успешное достижение педагогической цели связывается с игровым результатом.

Дидактические свойства игры:

- Двойственность – сочетание условности и действительности в игровой ситуации (подключается воображение, творческое сознание);
- Неопределенность исхода – вероятность для игрока влиять на обстановку, то есть актуализируются способности игрока – переходит из потенциального состояния в актуальное;
- Добровольность – способствует росту внутренней организованности;

- Полифункциональность – воспроизведение отличительных черт разных видов работы и как следствие расширение способностей варьирования критерий становления личности.

- Основы конструирования учебных игр:
- Определение педагогических целей применения игры;
- Соотнесение игровых целей учащегося и педагогических целей учителя;
- Определение потребности использования в этом конкретном случае конкретно игры, но не другого педагогического средства;
- Выбор учебных задач, достижение которых целесообразно организации правил учебной игры;
- Создание игры на основе той или иной игровой схемы, формулировка условий игры [32].

В отличие от общего играют важную обучающая игра имеет особенность - четкая цель результатов обучения и преподавания соответствующих ей, что охарактеризовать обучением когнитивной направленности.

Игра имеет очень большой потенциал активизации познавательной работы учащихся. В первую очередь, они творят условия для общей деятельности учащегося и учителя. Так же, активация получается методом аппроксимации практической игровой среды. В-3-х, игра может помочь сделать целостный взгляд на проблему и следовательно значительно улучшить свое понимание. В-4-х, в игре учащийся ВУЗа мобилизует все имеющиеся навыки, познания, мастерства, умения. В-5-х, сама игра предлагает творческую активность субъекта, учащегося, творческую активность субъекта, студента, перед которым была поставлена цель.

В учебном процессе используются различные модификации деловых игр.

- Имитационные игры. На занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения.

Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей, обстановка, условия, в которых происходит или осуществляется деятельность.

- Операциональные игры. Этого рода деловые игры могут помочь воплотить реализацию точных и своеобразных операции в настоящих критериях, близких к действительности.

- Ролевые деловые игры. На упражнениях отрабатывается стратегия поведения, поступков, исполнение функций и прямых обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается «модель-пьеса» ситуации. Между участниками распределяются роли с «обязательным содержанием».

- Деловой театр. На упражнениях разыгрывается какая-либо ситуация, связанная с поведением человека в определенной ситуации. Задача участников не только использовать опыт, знания, навыки, но и также уметь вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильный стиль поведения.

- Психо- и социодрама. Эти типы деловых игр очень похожи на ролевые игры. Это социально-психологический театр, который, помогает отрабатывать навыки и способности участников чувствовать ситуацию в коллективе, оценивать и изменять состояние другого человека, умение войти с ним в продуктивный контакт.

Для успешной организации педагогического взаимодействия стратегия преподавателя имеет возможность строиться согласно с определенными этапами деловой игры:

- Этап подготовки - начинается с исследования сценария (относительного отображения ситуации и объекта).

- Этап внедрения в игру - наступает с определения режима работы, формулировки основной цели занятия. Выдаются пакеты материалов, руководств, правил, установок.

- Этап проведения - с началом игры никто не имеет права вмешиваться в ее ход и изменять ее. Только ведущий может корректировать действия участников, если они отходят от главной цели игры.

- Этап анализа - обсуждение и оценка игрового события предполагает выступление экспертов, обмен мнениями, защита участниками своих мнений, выводов.

- Заключительный этап - педагог констатирует достигнутые результаты, отмечает ошибки, формулирует итог занятия в соответствии с поставленной педагогической целью.

Игра считается трудоемким и многогранным педагогическим явлением. Знание методических основ игры позволяет узреть скрытые способности феномена игры как педагогического явления, навести игровую деятельность ученика на достижение педагогических целей, найти точные и успешные методы педагогического взаимодействия. Потребность развития в ходе изучения смысловых, психологических и когнитивных качеств личности требует пересмотра классических основ построения системы обучения и увеличения доли развивающих педагогических технологий.

**Таким образом,** активные методы и формы обучения считаются реальным инструментом, позволяющим осуществлять прогрессивные теории и идеи педагогической науки (личностноориентированное изучение, профессиональный и синергетический подходы, саморазвитие личности учащегося и успешность учителя в учебно-воспитательном процессе) в улучшение свойства жизни общества, его системы образования в ходе преподавания и профессиональной подготовки.

Ориентация на активное обучение стала одним из важных компонентов стратегии перестройки образования. Активное обучение - это, прежде всего новые формы, методы и средства обучения. Большое значение в активизации процессов обучения имеет комплексное и целенаправленное использование технических средств, однако, главное в учебном процессе - активность учащегося.

### **1.3. Студент как субъект учебной деятельности**

Термин «студент» латинского происхождения, в переводе на русский язык означает усердно работающий, занимающийся, т.е. овладевающий познаниями [10].

Студенческий возраст предполагает особенный период в жизни человека, прежде всего вследствие того, что «по общему смыслу и по ключевым закономерностям возраст от 18 до 25 лет составляет, предположительно, изначальное звено в цепи зрелых возрастов, нежели заключительное в цепи периодов детского развития» [19].

Заслуга лично постановки проблемы студенчества как особенной социально-психологической и возрастной категории принадлежит психологической школе Б.Г. Ананьева. В исследованиях самого Б.Г. Ананьева, Н.В. Кузьминой, Ю.Н. Кулюткина, А.А. Реана, Е.И. Степановой, а также в работах П.А. Просецкого, Е.М. Никиреева, В.А. Слостенина, В.А. Якунина и других накоплен большой эмпирический материал наблюдений, приводятся результаты экспериментов и теоретических обобщений по этой проблеме. Данные этих многочисленных исследований позволяют охарактеризовать студента как особого субъекта учебной деятельности с социально-психологической и психолого-педагогической позиций [8].

Студенчество — это особая социальная категория, специфическая общность людей, организационно объединенных институтом высшего образования. Исторически данная социально-профессиональная группа сформировалась со времени происхождения первых институтов в XI—XII вв. Студенчество включает людей, целенаправленно, систематически овладевающих знаниями и профессиональными умениями, занимающихся, как предполагается, старательным учебным трудом. В социальной группе она характеризуется профессиональной ориентацией, подготовки стабильного отношения к будущей специальности, которые считаются следствием верного выбора карьеры, актуальности и полноты выбранной профессии студента.

Это включает в себя знание требований и условий труда. Исследования показали, что уровень результатов представления студентов о профессии (соответствующее - недостаточное) непосредственно коррелировала с уровнем его отношения к исследованию. Показано, что большинство студентов имеют положительное отношение к обучению [17].

Студент как человек конкретного возраста и как личность имеет возможность характеризоваться с 3 сторон:

1. С психологической, которая представляет из себя единство психологических действий, состояний и характеристик личности. Основное в психологической стороне — психические свойства (направленность, темперамент, характер, способности), от которых зависит протекание психических процессов, происхождение психических состояний, проявление психических образований. Однако, изучая конкретного студента, нужно предусматривать совместно с тем отличительные черты любого этого индивидуума, его психические процессы и состояния [23].

2. С социальной, в которой воплощаются социальные отношения, свойства, порождаемые принадлежностью учащегося к определенной общественной группе, национальности и т. д.

3. С биологической, которая включает вид высшей нервной деятельности, постройка анализаторов, безусловные рефлексы, инстинкты, физическую силу, сложение тела, очертания лица, расцветка кожи, глаз, реет и т. д. Эта сторона в основном предопределена наследственностью и врожденными задатками. Исследование данных сторон открывает свойства и учащегося, его возрастные и личностные отличительные черты! Так, в случае если подойти к учащемуся как к человеку особого возраста, то ему будут характерны минимальные величины латентного периода реакций на обычные, комбинированные и словесные сигналы, оптимум безусловной и разностной чувствительности анализаторов, наибольшая пластичность в образовании трудных психомоторных и прочих умений. Относительно с иными возрастами в юношеском возрасте отмечается наивысшая скорость

оперативной памяти и переключения внимания, решения вербально-логических задач и т. д. [18].

В социально-психологическом нюансе студенчество по сравнению с другими группами населения различается более высоким образовательным уровнем, более интенсивным потреблением культуры и высоким уровнем познавательной мотивации. В этот момент, учащиеся ВУЗов - самая высокая социально активная часть сообщества, определяемая сочетанием гармоничной интеллектуальной и социальной зрелости. Личностно-деятельностный подход учащегося рассматривается как активной самоорганизующаяся задача деятельности образовательного взаимодействия. Он имеет познавательную и коммуникативную активность, присущую направленность ориентированных на конкретные профессиональные задачи. Основная форма обучения для студентов - знаково-контекстная. [15]

В социально-психологической свойства студенчества существенно, что данный этап становления жизни человека связан с формированием условной экономической самостоятельности, отходом от родительского дома и образованием своей семьи. Студенчество — центральный период становления человека, личности в целом, проявления самых разнообразных интересов. Это время установления спортивных рекордов, художественных, технических и научных достижений, интенсивной и активной социализации человека как будущего «деятели», профессионала, что предусматривается учителем в содержании, проблематике и приемах организации учебной работы и педагогического общения в институте [45].

Мнемологическое «ядро» интеллекта человека данного возраста характеризуется неизменным чередованием «пиков» или же «оптимумов» то одной, то другой из входящих в данное ядро функций. Из этого можно сделать вывод, собственно учебные задачи постоянно ориентированы в одно и тоже время на понимание, запоминание и структурирование в памяти учащегося которые были использованы, сохранение и актуализацию. Такой подход применяется уже в ряде областей образования, где есть осознание

неразрывности, понимания и укрепления учебной информации в памяти учащихся ВУЗов, чтобы решить эту проблему задач. Активизация познавательной деятельности студентов постоянно сопровождается организацией сохранения и воспроизведения учебной информации [21].

Являясь репрезентантом студенчества, студент выступает в качестве субъекта учебной деятельности, которая, как уже отмечалось, прежде всего определяется мотивами. Два типа мотивов характеризуют в основном учебную деятельность – мотивацию достижения и познавательный мотив. Последний представляет основу для обучения и познавательной деятельности человека, которой соответствует природе своей интеллектуальной деятельности. Эта деятельность возникает в проблемной ситуации и развивается с взаимодействием студентов и преподавателя. При формировании мотивации достижения формируется профессиональная мотивация.

В период обучения в институте формируется долговечная база трудовой, профессиональной деятельности. «Усвоенные в обучении познания, умения, навыки выступают уже не в виде предмета учебной работы, а в качестве средства деятельности профессиональной». Впрочем итоги опросов проявляют, собственно в технических высших учебных заведениях у половины учащихся ВУЗов нет темы интереса к специальности в момент выбора университета. Наиболее тридцати процентов учащихся ВУЗов не сомневаются в верности выбора или же негативно относятся к грядущей специальности.

Во время изучения в институте складывается прочная база трудовой, профессиональной деятельности. «Усвоенные в обучении познания, умения, навыки выступают уже не в виде предмета учебной работы, а в качестве средства деятельности профессиональной». Впрочем итоги опросов проявляют, что в технических высших учебных заведениях у половины учащихся ВУЗов нет мотива интереса к специальности в момент выбора



университета. Наиболее тридцати процентов учащихся ВУЗов не убеждены в верности выбора или же негативно относятся к грядущей специальности.

Так, по достоверным сведениям В.Т. Лисовского, умели выступать перед аудиторией лишь 28,8% учащихся ВУЗов, вести спор 18,6%, давать аналитическую оценку проблем 16,3%. На материале конкретного социологического исследования было показано, что лишь 37,5% учащихся стремились хорошо учиться, 53,6% не всегда старались, а 8% не стремились вообще к хорошей учебе. Да и у тех, кто стремился хорошо учиться, в 67,2% случаев учеба не шла хорошо. При изменении в последнее десятилетие количественных признаков данных этих умений и отношения к учебе в целом общая картина их неполной сформированности остается [29].

Перед преподавателем стоит ответственная психолого-педагогическая задача формирования студента как субъекта учебной деятельности, что предполагает прежде всего необходимость обучить его умению планировать, организовывать свою деятельность, умению полноценно учиться, общаться. Такой вопрос требует постановки идентификации учебной деятельности, необходимые для успеха, программу их работы на номинальных учебно-методических материалов и хорошей организации упражнений по их подготовке. [27]

**Таким образом,** отношение к студенту как к социально зрелой личности, носителю научного мировоззрения предполагает учет того, что мировоззрение — система взглядов человека не только на мир, но и на свое место в мире. Другими словами, формирование мировоззрения студента означает развитие его рефлексии, осознание им себя субъектом деятельности, носителем определенных общественных ценностей, социально полезной личностью. В свою очередь, это обязывает преподавателя думать об усилении диалогичности обучения, специальной организации педагогического общения, создания для студентов условий возможности отстаивать свои взгляды, цели, жизненные позиции в процессе учебно-воспитательной работы в учебном заведении.

**Вывод по главе I.**

Мотивация - это внутренняя детерминация поведения и деятельности, которая, конечно же, может быть обусловлена и внешними раздражителями, окружающей человека средой. Внешняя среда действует на человека извне, в то время как мотивация - процесс психический, преобразовывающий внешние воздействия во внутреннее побуждение.

Развитие субъекта деятельности, способного сознательно ставить жизненные цели и достигать их, способного принимать ответственность за принятие решения, обусловлено той стратегией поведения, которая формируется в ходе социализации. Эту стратегию поведения гарантирует мотивация достижения успеха, отражающая ценностное отношение индивидуума к себе как личности и субъекту работы

Совершенствование высшего образования нереально в отсутствие внедрения в методический арсенал воспитателя новейших педагогических и информационных технологий, новых методик обучения и оригинальных методических приемов. Одной из значимых и существенных категорий дидактики, отвечающей на данный вопрос, являются методы обучения, а лучшим помощником – активные методы обучения.

Профессиональная подготовка учащегося как будущего профессионала имеет в своем составе профессиональную составляющую (соответствующие знания и умения), составление профессионально главных личностных качеств (по видам специальностей), также профессиональную социализацию. Субъектный подход к образованию в данном случае станет ориентировать учебный процесс на составление у будущего специалиста подходящих возможностей: научно-технических, творческих, организаторских и прочих, важных профессионалу для эффективного выполнения профессиональной деятельности.

## **Глава 2. Экспериментальное исследование эффективности активных методов обучения в формировании мотивации достижения студентов**

## 2.1 Организация и методы исследования

Мотивация достижения – это специфический вид мотивации человека, стремление к успеху, к высоким результатам в своей деятельности. И если человек стремится достичь успеха, высоких результатов в деятельности, то у него достаточно сильная мотивация достижения. Одни люди отводят достижению успехов слишком большую роль, для других это менее важно. В зависимости от этого человек и определяет род и интенсивность своих занятий.

Цель исследования – определение эффективности активных методов обучения в формировании мотивации достижения студентов.

Исследование проводилось на базе АГГПУ имени В.М. Шукшина. Общий объем выборки 50 человек.

Для реализации цели были использованы:

**методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса (приложение 1).**

Испытуемым предложен 41 вопрос, на каждый из которых дается один из вариантов ответа «да» или «нет». После чего подсчитывается сумма набранных баллов по каждому совпадению с ключом:

- баллы 1-10 – низкий уровень мотивации к успеху;
- баллы 11-16 – средний уровень мотивации к успеху;
- баллы 17-20 – умеренно высокий уровень мотивации к успеху;
- свыше 21 балла – слишком высокий уровень мотивации к успеху;

**методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса (приложение 2).**

Испытуемым предлагается список слов из 30 строк, по 3 слова в каждой строке, из которой выбирается только одно слово, которое наиболее их характеризует. После чего подсчитывается сумма набранных баллов по каждому совпадению с ключом:

- баллы 2-10 – низкий уровень мотивации к избеганию неудач (защите);

- баллы 11-16 – средний уровень мотивации к избеганию неудач (защите);
- баллы 17-20 – высокий уровень мотивации к избеганию неудач (защите);
- свыше 20 балла – слишком высокий уровень мотивации к избеганию неудач (защите) [33].

После проведения тестирования данные были подвержены количественной и качественной обработке.

Далее, респонденты участвовали в работе социально-психологического тренинга. Тренинг состоял из специально подобранных упражнений, направленных на формирование мотивации достижения у студентов. Тренинг включал в себя пятнадцать занятий (по одному занятию в неделю).

**Цель:** формирование мотивации достижения у учащихся посредством активных методов обучения.

**Задачи:**

1. Получение опыта позитивного группового взаимодействия;
2. Разрешение конфликтных ситуаций и улучшение взаимодействия в рамках всей группы;
3. Снятие тревожности;
4. Развитие навыков ассертивного (уверенного) поведения.

**Категория участников:** тренинг рассчитан на участников юношеского возраста.

**Состав групп:** (численность: две группы по 15 человек и две группы 10 человек; комплектованные на добровольной основе).

**Форма проведения:** Групповые занятия.

**Каждое занятие состоит из трех частей:** (вводная часть (разминка), основная часть (рабочая), заключительная часть). Вводная часть и завершение занимают примерно по четверти всего времени занятия. Около половины времени уделено собственно работе.

Вводная часть занятия содержит вопросы о состоянии участников и одно-два разминочных упражнения. В начале каждого занятия существенно ощутить группу, диагностировать состояние участников, это нужно, чтобы подкорректировать план работы на день. Чтобы достичь желаемого результата применяются вопросы к участникам: «Как вы себя чувствуете?», «Что нового (хорошего, интересного) произошло за это время?», «Назовите одно хорошее и одно нехорошее событие, которые произошли сегодня?», «Что запомнилось с предыдущего занятия?». В качестве разминки используются и различные упражнения, которые позволяют участникам переключиться от своих забот к работе в группе, активизироваться, настроиться на дальнейшую работу по определенной теме, включиться в ситуацию «здесь и сейчас». Эти упражнения группой обычно не обсуждаются. На первом занятии вводная часть занимает больше времени, так как необходимо объяснить правила, уделить внимание мотивации участников и объяснить, в чем будет заключаться работа. Первое занятие группы имеет решающее значение для выработки групповых норм, мотивирования и включения учеников в работу, а также определения дальнейшего направления движения.

Успех тренинга в большой степени определяется соблюдением специфических **принципов работы группы:**

- принцип активности участников: члены группы постоянно вовлекаются в различные действия — игры, дискуссии, упражнения, а также целенаправленно наблюдают и анализируют действия других участников;
- принцип исследовательской позиции участников: участники сами решают коммуникативные проблемы, а тренер лишь побуждает их к поиску ответов на возникающие вопросы;
- принцип объективации поведения: поведение участников группы переводится с импульсивного уровня на объективированный; при всем этом средством объективации считается обратная взаимосвязь, которая подается

при помощи видеотехники, также иных участников группы, сообщающих свое отношение к происходящему;

- принцип партнерского общения: взаимодействие в группе строится с учетом интересов всех участников, признания ценности личности каждого из них, равенства их позиций, также соучастия, сопереживания, принятия друг друга (не позволяется наносить удары «ниже пояса», загонять человека «в угол» и т.п.);

- принцип «здесь и теперь»: члены группы фокусируют свое внимание на сиюминутных действиях и переживаниях и не апеллируют к прошлому опыту;

- принцип конфиденциальности: «психологическая закрытость» группы уменьшает риск психических травм участников.

Содержание тренинговой работы представлено в тематическом плане (Таблица 1)

После внедрения тренинговой программы, с целью выявления ее эффективности, осуществлялась повторная диагностика. Обработка и интерпретация результатов осуществлялась таким же образом, как и на первом (констатирующем) этапе.

#### Тематический план

Номер занятия	Тема занятия	Цель занятия	Краткое содержание
1	Тренинг «Я уверен в себе!»	Развитие навыков уверенного поведения	1. Мини-лекция 2. «Три имени» 3. «Хваставство» 4. «Контраргументы» 5. «Всеобщее внимание» 6. «Зажим» 7. «Неуверенные, уверенные и агрессивные ответы» 8. Рефлексия
2	Тренинг командообразование на	Развитие коммуникативных навыков и умения работать в команде	1. «Рукопожатие вслепую» 2. «Ласковое слово» 3. «Самый-самый» 4. «Кто я?» 5. «Кто интересней» 6. «Никто не знает» 7. «Свет мой, зеркальце!»

			<p>Скажи»</p> <p>8. «Кто как поведет?»</p> <p>9. «Волшебное слово «Да»</p> <p>10. «Обнимушки»</p>
3	Тренинг развития общения и коммуникативных навыков в группе	Развитие коммуникативных навыков в группе	<p>1. Разогрев</p> <p>2. «Передать одним словом»</p> <p>3. «Завтрак с героем»</p> <p>4. «Мафия»</p> <p>5. «Леопольд»</p>
4	Тренинг повышения самооценки	Повышение самооценки старшеклассников	<p>1. «Снежный ком»</p> <p>2. «Круг знакомств»</p> <p>3. «Расскажи мне обо мне»</p> <p>4. «Освобождаясь от прошлого»</p> <p>5. «Я люблю себя, даже когда...»</p> <p>6. Рефлексия</p>
5	Тренинг «Уверенность»	Создание положительной эмоциональной атмосферы в группе	<p>1. «Разборка имени»</p> <p>2. «Абстрактная живопись»</p> <p>3. «Я считаю тебя уверенной(ым), потому что...»</p> <p>4. «Скажи-ка, дядя».</p> <p>5. «Чемодан»</p> <p>6. Подведение итогов тренинга. Обратная связь</p>



6	Тренинг уверенного поведения в форме игры.	Приобретение навыков коммуникации, включая уверенное поведение через развитие социально-психологической компетенции личности.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приветствие участников, гостей и обозначение темы занятия.</li> <li>2. «На что похоже настроение»</li> <li>3. «Ассоциации»</li> <li>4. «Всё скажу без слов»</li> <li>5. «Комплименты»</li> <li>6. «Конфликтная ситуация»</li> <li>7. «Веселое интервью»</li> <li>8. Подведение итогов занятия</li> </ol>
7	Тренинг «Мое уникальное «я»»	Создание условий для формирования позитивной «Я – концепции»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. «На солнечной поляне».</li> <li>2. «Аплодисменты»</li> <li>3. «Великан»</li> <li>4. «Дельфины»</li> <li>5. «Наш внутренний сад»</li> <li>6. «Краски моего Я»</li> <li>7. «Камушек в ботинке»</li> <li>8. «Скажи приятное»</li> </ol>
8	Тренинг «Сплочение коллектива»	Сплочение коллектива и построение эффективного командного взаимодействия	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. «Коллаж»</li> <li>2. «Поиск сходства»</li> <li>3. «Дом»</li> <li>4. «Мой идеальный мир»</li> <li>5. «Подарок»</li> <li>6. Обсуждение</li> </ol>
9	Тренинг повышения групповой сплоченности	Развитие групповой сплоченности, группового взаимодействия, создание благоприятной обстановки	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приветствие</li> <li>2. «Имена - это важно»</li> <li>3. «Возьми салфеток»</li> <li>4. «Найди свою пару»</li> <li>5. «Символ уверенности»</li> <li>6. «Аплодисменты по кругу»</li> </ol>
10	Тренинг «Я - хороший, ты - хороший»	Развитие коммуникативных навыков	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. «Представление имени»</li> <li>2. «Мы картина»</li> <li>3. «Волшебный стул»</li> <li>4. «Инсценировка песни»</li> <li>5. «Последний билет»</li> <li>6. «Ладошка»</li> </ol>
11	Тренинг «Командообразование»	Создание позитивных изменений в социально-психологических параметрах команды	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. «Снежный ком»</li> <li>2. «Имя-качество»</li> <li>3. «Интервью в парах»</li> <li>4. «Никто не знает, что я...»</li> <li>5. «3 стула»</li> <li>6. Рефлексия</li> </ol>

12	Тренинг на групповое взаимодействие	Сплочение коллектива и создания благоприятной атмосферы для эффективной работы в команде	1. «Руки на плече» 2. «Объявление в газету» 3. «Клубок». 4. «Ущелье» 5. «Городок» 6. «Лист пожеланий»
13	Тренинг «Наше общее жите»	Сплочение группы и построение эффективного командного взаимодействия	1. «Правила группы» 2. «Веселый счет» 3. «Вавилонская башня» 4. «Поиск сходства» 5. «Построимся» 6. «Кто быстрее?» 7. «Дом» 8. Диагностика психологической атмосферы в группе
14	Тренинг «Сплочение коллектива»	Сплочение коллектива и построение эффективного командного взаимодействия	1. «Постройтесь по росту!» 2. «Счёт до десяти» 3. «Квадрат» 4. «Рисунок на спине» 5. «Дружба» 6. Рефлексия
15	Тренинг «Познание своих личностных качеств»	Помочь узнать о собственных личностных качествах для преодоления неуверенности в себе	1. «Меня зовут... Я люблю себя за то, что...» 2. «КОС» 3. «Всеобщее внимание» 4. «Опросник Юнга» 5. «Завершение предложения» 6. «Прощание»

## 2.2. Анализ и описание результатов исследования

В ходе опытно-экспериментальной работы, включающей в себя три этапа, осуществлялось определение уровня и особенностей мотивации достижения у студентов ВУЗа и выявление влияния активных методов обучения на ее формирование.

Изучение и анализ экспериментальных данных, полученных после проведения констатирующего и контрольного этапов эксперимента, а так же их сравнение позволяют говорить о достоверности сформулированной гипотезы.

Так, с помощью методик диагностики личности на мотивацию к успеху и мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса, были выявлены

особенности проявления мотивации достижения у студентов на констатирующем и контрольном этапах эксперимента. Данные представлены на рисунках 1-2 и таблице 2.

Таблица 2

### Результаты диагностики

по методике диагностики личности на мотивацию к успеху (Т. Элерс)  
(N=50)

Уровни мотивации к успеху				
Этапы эксперимента	низкий уровень мотивации к успеху	средний уровень мотивации к успеху	умеренно высокий уровень мотивации к успеху	слишком высокий уровень мотивации к успеху
констатирующий	52% (26 чел)	40% (20 чел)	4% (2 чел)	4% (2 чел)
контрольный	12% (6 чел)	12% (6 чел)	34% (17 чел)	42% (21 чел)

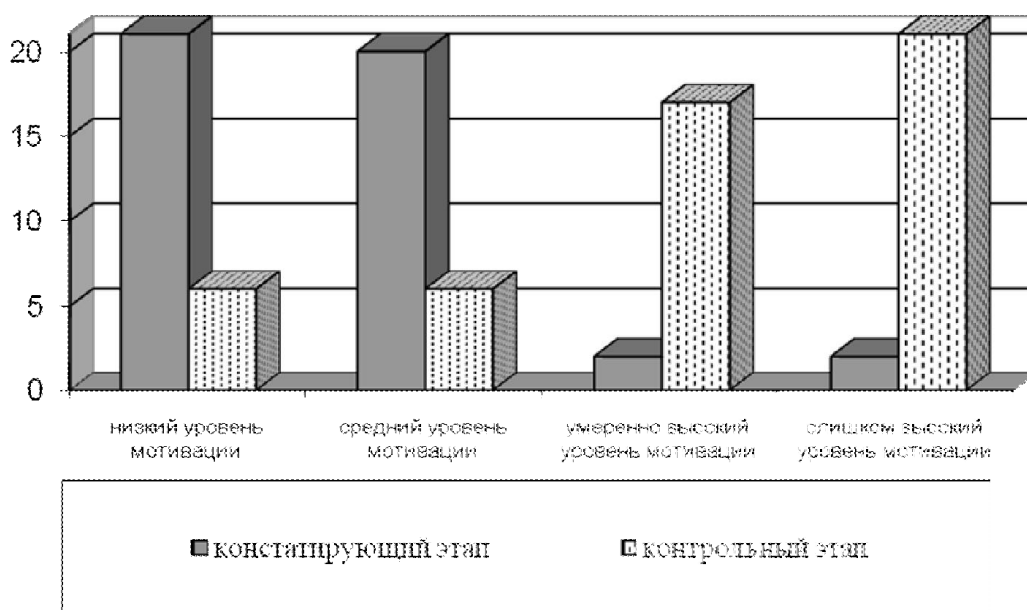


Рис. 2. Сравнительная характеристика мотивации достижения студентов на констатирующем и контрольном этапах эксперимента (N=50)

Как видно из **рисунка 2**, уровни мотивации достижения студентов на констатирующем и контрольном этапах эксперимента различаются и в качественном, и в количественном отношении. На контрольном этапе эксперимента достаточно представлен высокий уровень мотивации к успеху. Респонденты демонстрируют готовность к упорству в достижении цели, стремлению преодолеть любые препятствия при ее достижении, склонность к рискованным поступкам.

Несколько менее выражен на контрольном этапе эксперимента умеренно высокий уровень мотивации достижения. Студенты теперь не отказываются от трудных и ответственных заданий, доводят их до конца независимо от трудностей и преград, возникающих на пути.

В то время как показатели среднего и низкого уровня мотивации достижения снижены в сравнении с данными констатирующего этапа. После реализации тренинговой программы студенты не полагаются на случай и не демонстрируют убеждения, что все в делах пойдет своим чередом независимо от их усилий.

Количественные показатели мотивации избегания неудач на констатирующем и контрольном этапе эксперимента представлены в графической форме (таблица 3).

**Таблица 3**

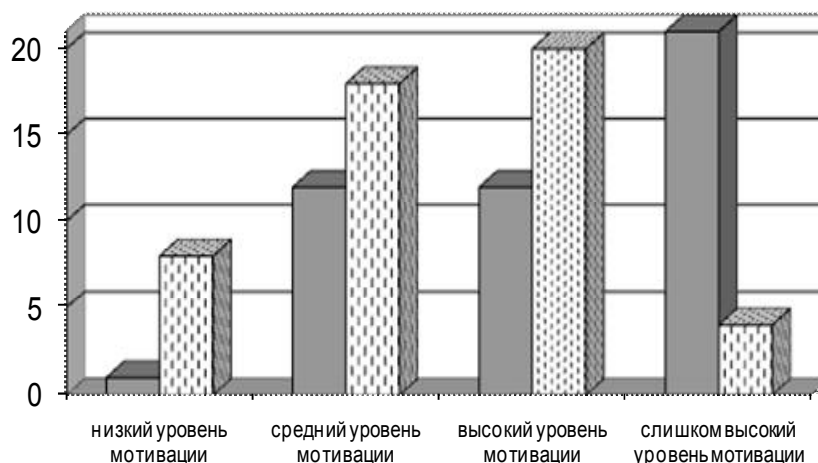
### **Результаты диагностики**

**по методике диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач  
(Т. Элерс) (N=50)**

<b>Уровни мотивации к избеганию неудач (баллы)</b>				
<b>Этапы эксперимента</b>	низкий уровень мотивации к избеганию неудач	средний уровень мотивации к избеганию неудач	умеренно высокий уровень мотивации к избеганию неудач	слишком высокий уровень мотивации к избеганию неудач

констатирующий	2% (1 чел)	24% (12 чел)	24% (12 чел)	50% (25 чел)
контрольный	16% (8 чел)	36% (18 чел)	40% (20 чел)	8% (4 чел)

На **рисунке 3** изображены данные выраженности уровней мотивации избегания неудач у студентов.



**Рис. 3. Сравнительная характеристика мотивации к избеганию неудач студентов на констатирующем и контрольном этапах эксперимента (N=50)**

Как видно из рисунка, слишком высокий уровень избегания неудач проявлялся у респондентов на констатирующем этапе эксперимента. Чаще всего студенты были ориентированы на малый риск в делах, где неудача не угрожает престижу и исходу запланированного дела.

Высокий и средний уровни мотивации к избеганию неудач проявлялись как на констатирующем, так и на контрольном этапах. Следует отметить большую их представленность у респондентов после реализации программы. В определенных случаях студенты готовы в незначительной степени рискнуть, ради важного и ответственного дела; стремиться проявлять инициативу в различных ситуациях, не боясь ошибиться; принимают решение спонтанно по своим ощущениям, и они менее всего переживают, что о них подумают окружающие, если у них что-то не получится.

Показатели низкого уровня мотивации достижения имеют место после анализа диагностических данных контрольного этапа. В некоторых случаях

студенты готовы пойти на определенный риск при достижении поставленных целей, не задумываясь над тем, что их может постигнуть неудача.

**Итак,** экспериментальные данные указывают на то, что после реализации тренинговой программы в целом студентам свойственен слишком высокий уровень мотивации к успеху и высокий уровень мотивации избегания неудач. Это говорит о том, что студенты готовы проявлять усилия и препятствия в достижении поставленных перед собой целей, доводят начатые дела до конца, несмотря на трудности, возникающие на пути. Они реже стараются избегать неудачи, перестраховываясь в делах, выбирая легкие задания, не требующие особых трудовых затрат, особенно если они связаны с личным благополучием и престижем. Практически никогда не отказываются от запланированного ради своего спокойствия.

## **Выводы по главе II.**

На основе проведенного эмпирического исследования и анализа полученных результатов было выявлено следующее.

Сравнительно-сопоставительная характеристика экспериментальных данных позволяет констатировать положительную динамику показателей среднего, умеренно высокого и высокого уровнем мотивации достижения у студентов и снижения показателей по параметру низкий уровень мотивации достижения.

Высокий, средний и низкий уровни мотивации к избеганию в большей степени выражены на контрольном этапе эксперимента. По параметру слишком высокий уровень избегания неудач данных не зафиксировано.

Таким образом, полученные данные указывают эффективность активных методов обучения в формировании мотивации достижения у студентов.

## Заключение

Коллективная трудовая деятельность в современном обществе является альтернативой индивидуальной деятельности и предполагает объединения людей для более успешных и продуктивных действий. Профессиональная трудовая деятельность занимает существенную часть жизни человека и для большинства людей выступает как средство самореализации и самоутверждения в социуме. В критериях общей работы и общения с другими людьми формируются социально-психологические свойства личности. Так же, свойства личности обуславливают эффективность работы любой личности в группе и группы в целом.

Анализ теоретических источников и навыка практической работы разрешает сделать вывод о многообразии исследований социально-психологического климата в отечественной и зарубежной психологии. Однако, не смотря на значительную проработанность проблемы она требует дополнительного вмешательства. В частности, в теории и практике недостаточно освещены вопросы, касающиеся условий и способов гармонизации данного феномена.

В результате изучения и анализа психолого-педагогической литературы по проблеме исследования была выдвинута гипотеза о том, что специально подобранные тренинговые упражнения являются эффективным средством гармонизации психологического климата. Подобран диагностический инструментарий, составлена и внедрена в практику программа гармонизации.

Результаты экспериментального исследования выглядят следующим образом.

По методике диагностики личности на мотивацию к успеху на констатирующем этапе эксперимента: 52% (26 чел) – демонстрируют низкий уровень мотивации достижения к успеху; 40% (20 чел) – средний уровень; 4% (2 чел) - умеренно высокий уровень мотивации к успеху и слишком высокий уровень. На контрольном этапе эксперимента количественные



данные выглядят следующим образом: 12% (6 чел) – демонстрируют низкий уровень мотивации достижения к успеху; 12 % (6 чел) – средний уровень; 4% 34% (17 чел) - умеренно высокий уровень мотивации к успеху и 42% (21 чел) - слишком высокий уровень.

По методике диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач на констатирующем этапе эксперимента: 2% (1 чел) – демонстрируют низкий уровень мотивации к избеганию неудач; 24% (12 чел) – средний уровень; 24% (12 чел) - умеренно высокий уровень мотивации к избеганию неудач и 50% (25 чел) - слишком высокий уровень. На контрольном этапе эксперимента количественные данные выглядят следующим образом: 16% (8 чел) – демонстрируют низкий уровень мотивации к избеганию неудач; 36 % (18 чел) – средний уровень; 40% (20 чел) - умеренно высокий уровень мотивации к успеху и 8% (4 чел) - слишком высокий уровень.

Таким образом, можно считать, что гипотеза исследования подтверждена, цель достигнута, задачи решены.

### Список литературы

1. *Афанасьева, Н. В.* Диагностика мотивации достижения [Текст]: монография / Н.В. Афанасьева. - Психологическое обозрение, 2008. - № 31. – с 62–70.
2. *Божович Л.И.* Изучение мотивации поведения [Текст]: сборник статей / Л.И. Божович. – М.: Педагогика, 2007. – 123 с.
3. *Бурлачук Л. Ф.* Психодиагностика [Текст]: учебник для вузов / Л.Ф. Бурлачук. - СПб.: Питер, 2009. - 351 с.
4. *Вартанова, И.И.* К проблеме мотивации учебной деятельности / И.И. Вартанова // Вестник Моск. ун-та. – Психология. – 2010. – № 4. – 35 с.
5. *Васильев И.А., Магомед-Эминов М.Ш.* Мотивация и контроль за действием [Текст]: монография / И.А. Васильев, М.Ш. Магомедов. - М.: Издательство Московского университета, 2008. – 144 с.
6. *Вачков, И. В.* Основы технологии группового тренинга [Текст] / И.В. Вачков. – М: Ось - 89, 2009. – 176 с.
7. *Вилюнас, В.К.* Психологические механизмы мотивации человека [Текст] / В.К. Вилюнас. – М.: Смысл: Академия, 2009. – 107 с.
8. *Гоноболин, Ф.Н.* Воля, характер, деятельность [Текст] / Ф.Н. Гоноболин. – Минск, «Народная света», 2006. – 450с.
9. *Грановская, Р.М.* Элементы практической психологии [Текст] / Р.М Грановская. - Л.: Издательство Ленинградского университета, 2007. - 560 с.
10. *Зинченко, В.П. Мещерякова, Б.Г.* Психологический словарь [Текст] / В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. - М.: Педагогика–Пресс, 2009. - 139 с.
11. *Касьянов, С.В.* Психологические тесты [Текст] / С.В. Касьянов. – М.: Эксмо, 2006. – 610 с.
12. *Кипнис, М.* Тренинг коммуникации [Текст] / М.Кипнис. - М.: Ось-89, 2007. – 73 с.

13. *Климов, Е. А.* Общая психология / Е. А. Климов – М.: Юнити, 201. – 56 с.
14. *Клустер Д.* Что такое критическое мышление? / Д. Клустер // Перемена: Международный журнал о развитии мышления через чтение и письмо. - 2001. № 4. – 36-40 с.
15. *Кон, И. С.* В поисках себя. Личность и ее самосознание./ И. С. Кон. - М.: Политиздат, 2008. – 157 с.
16. *Кравцова, Т.Г.* Структура и динамика развития мотивации достижения успехов в юношеском возрасте [Текст] / Т.Г. Кравцова. – Хабаровск: КГПУ, 2003. – 128 с.
17. *Кузьмина, Е.С. Семенова, В.Е.* Коллектив. Личность. Общение: Словарь социально-психологических понятий. [Текст] / Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. - Л.: Лениздат, 2007. - 185 с.
18. *Кулагина, И.Ю.* Возрастная психология: полный жизненный цикл развития человека [Текст] : учебник для студ. высш. учеб. заведений / И.Ю. Кулагина, В.Н. Колюцкий. – М.: ТЦ Сфера, 2008. – 464 с.
19. *Леонтьев, А.А.* Психология общения [Текст]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / А.А. Леонтьев. – М.: Смысл; Издательский центр «Академия», 2009. – 368 с.
20. *Магомед-Эминов М.Ш.* Мотивация достижения: Структура и механизмы. [Текст] / М.Ш. Магомед-Эминов. – М., 2013. – 181 с.
21. *Майерс, Д.* Социальная психология [Текст] / Д. Майерс. – СПб.: Питер, 2007. – 794 с.
22. *Макклелланд, Д.* Мотивация человека [Текст] / Д. Макклелланд. – СПб.: Питер, 2007. – 325 с.
23. *Маклаков, А.Г.* Общая психология [Текст] / А.Г. Маклаков. - СПб.: Питер, 2010. – 183 с.
24. *Маслоу А.* Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу. - СПб.: Евразия, 2009. - 479 с.

25. *Немов, Р. С.* Психология. Общие основы психологии [Текст] / Р. С. Немов. - М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС. - 2007. – 123 с.
26. *Огольцова Е.Г, Хмельницкая О.М.* Формирование активного обучения как средство развития познавательной деятельности студентов [Текст] // Развитие качества высшего профессионального образования в современных условиях. Материалы региональной научнопрактической Интернет-конференции. - 2009 г. - 129-133 с.
27. *Орлов Ю. М.* Потребности в достижениях в учебной деятельности [Текст] / Ю.М. Орлов. - М., 2010. - 26–46 с.
28. *Осипова, А.А.* Общая психокоррекция [Текст] / А.А Осипова. – М.: Творческий центр «Сфера». - 2010. – 512с.
29. *Пакулина С. А.* Адаптивные способности студентов педагогического вуза: структура, факторы и средства развития [Текст] / С.А. Пакулина. - М.: Изд-во СГУ, 2008. – 201 с.
30. *Парыгин, Б. Д.* Общественное настроение [Текст] / Б. Д. Парыгин. - М., 2009. – 159 с.
31. *Парыгин, Б.Д.* Современное состояние и проблемы социальной психологии [Текст] / Б.Д. Парыгин. - М.: Знание. 2008. — 64 с.
32. *Петровская, Л.А.* Теоретические и методологические проблемы социально-психологического тренинга [Текст] / Л.А. Петровская. - М.: Изд-во МГУ, 2012 – 168 с.
33. *Ребер, А.* Большой толковый психологический словарь [Текст] / А. Ребер. – М.: Вега, АСТ, 2008. – 561 с.
34. *Рогов, Е.И.* Настольная книга практического психолога [Текст]: учебное пособие / Е.И. Рогов. - М.: Владос. – Пресс, 2012. – 384 с.
35. *Ромек, В.Г* Тренинг уверенности в межличностных отношениях [Текст] / В.Г.Ромек. – СПб.: Речь, 2010. - 25 с.
36. *Рубинштейн, С.Л.* Основы общей психологии [Текст] / С.Л. Рубинштейн. – М.: Просвещение, 2009. – 485 с.

37. *Ситников, А. П.* Акмеологический тренинг: Теория. Методика. Психологии. [Текст] / А.П. Ситников. - М.: Технологическая школа бизнеса, 2009. – 428 с.
38. *Сластенин, В.А.* Психология и педагогика [Текст] : учебное пособие / В.А. Сластенин, В.П. Каширин. – М.: Академия, 2001. – 450 с.
39. *Смит, М.Дж.* Тренинг уверенности в себе [Текст] / М.Дж. Смит. - СПб.: Речь, 2009. – 156 с.
40. *Таланов, В.Л. Малкина – Пых, И.Г.* Справочник практического психолога [Текст] / В.Л. Таланов, И.Г. Малкина - Пых. - СПб.: Сова, М.: ЭКСМО, 2008. - 131 с.
41. *Торн К, Маккей, Д.* Тренинг. Настольная Книга Тренера [Текст] / К Торн, Д Маккей . – СПб.: Питер, 2012. - 109 с.
42. *Тульчинский Г. А.* Разум, воля, успех: О философии поступка [Текст] / Г.А. Тульчинский. - М., 2009. - 79 с.
43. *Уайтли, Ф.* Мотивация [Текст] / Ф. Уайтли. – М.: Вильянс, 2006. – 158 с.
44. *Фрэнкин, Р.* Мотивация поведения: биологические, когнитивные и социальные аспекты [Текст] / Р. Фрэнкин. – СПб.: Питер, 2003. – 648 с.
45. *Хаммер Я. С.* Профессиональный успех и его детерминанты [Текст] / Вопросы психологии. 2008. № 4. - 147–153 с.
46. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность: В 2 т. [Текст] / Х. Хекхаузен. М. Педагогика, 2010. Т.1 – 480 с.; Т.2 – 398 с.
47. *Хекхаузен Х.* Психология мотивации достижения [Текст] / Х. Хекхаузен – СПб.: Речь, 2011.
48. *Хрящева, Н. Ю.* Психогимнастика в тренинге [Текст] / Н.Ю. Хрящева. - СПб.: Речь, 2011. - 163 с.
49. *Шапиро, С.А.* Мотивация [Текст] / С.А. Шапиро. – М.: Гросс-Медиа, Росбух, 2008. – 224 с.
50. *Шихирев, П.Н.* Современная социальная психология [Текст] / П.Н. Шихирев. — М.: ИП РАН; КПС: деловая книга, 2009. — 448 с.

## Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса

*Инструкция:* Если хотите узнать, насколько сильна у вас мотивация к достижению поставленной цели, постарайтесь, не задумываясь, но четко ответить «да» или «нет» на каждый из предлагаемых вопросов.

### Опросник:

1. Если имеется выбор между двумя вариантами, то его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100% выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.
4. Если возникает проблемная ситуация, то чаще принимаю решение одним из последних.
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, то потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
11. Усердие – это не основная моя черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня более привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня деловым человеком.
16. Препятствия делают мои решения еще более твердыми.
17. Я легко проявляю честолюбие.
18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю, то, что должен был сделать немедленно.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей более важных, чем деньги.

23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда я не знаю, какую работу придется выполнять.
35. Когда что-то не ладится, я не нетерпелив.
36. Обычно я обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Если я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работа других.
38. Многого, за что я берусь, я не довожу до конца.
39. Я завидую людям, которые не очень загружены работой.
40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41. Если я уверен, что прав, то для доказательств своей правоты могу пойти даже на крайние меры.

**Подведите итоги:**

Используя ключ, подсчитайте баллы.

За каждый ответ «да» на вопросы: 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 19, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 40, 41

и за каждый ответ «нет» на вопросы: 6, 11, 12, 13, 18, 20, 24, 31, 33, 34, 35, 36, 38, 39 поставьте себе по 1 баллу.

*Затем найдите сумму баллов. Оцените свой результат.*

## Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач

### Т. Элерса

*Инструкция:* Вам предлагается список слов из 30 строк, по 3 слова в каждой строке. В каждой строке выберите только одно из трех слов, которое наиболее точно Вас характеризует, и пометьте его.

Фамилия, инициалы \_\_\_\_\_ Пол \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_ Время \_\_\_\_\_

1.	смелый	бдительный	предприимчивый
2.	кроткий	робкий	упрямый
3.	осторожный	решительный	пессимистичный
4.	непостоянный	бесцеремонный	внимательный
5.	неумный	трусливый	недумающий
6.	ловкий	бойкий	удалой
7.	хладнокровный	колеблющийся	удалой
8.	стремительный	легкомысленный	боязливый
9.	незадумывающийся	жеманный	непредусмотрительный
10.	оптимистичный	добросовестный	чуткий
11.	меланхолический	сомневающийся	неустойчивый
12.	трусливый	небрежный	взволнованный
13.	опрометчивый	тихий	боязливый
14.	внимательный	неблагодарный	смелый
15.	рассудительный	быстрый	мужественный
16.	предприимчивый	осторожный	предусмотрительный
17.	взволнованный	рассеянный	робкий
18.	малодушный	неосторожный	бесцеремонный



19.	пугливый	нерешительный	нервный
20.	исполнительный	преданный	нервный
21.	предусмотрительный	бойкий	отчаянный
22.	укрошенный	безразличный	небрежный
23.	осторожный	беззаботный	терпеливый
24.	разумный	заботливый	храбрый
25.	предвидящий	неустршимый	добросовестный
26.	попешный	пугливый	беззаботный
27.	рассеянный	опротметчивый	пессимистичный
28.	осмотрительный	рассудительный	предприимчивый
29.	тихий	неорганизованный	боязливый
30.	оптимистичный	бдительный	беззаботный

Ключ

Вы получаете по 1 баллу за следующие выборы, приведенные в ключе (первая цифра перед косой чертой означает номер строки, вторая цифра после черты – номер столбца, в котором нужно слово. Например, 1/2 означает, что слово, получившее 1 балл в первой строке, во втором столбце – «бдительный»). Другие выборы баллов не получают.

1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/3; 30/2.

*Чем больше сумма баллов, тем выше уровень мотивации к избеганию неудач, защите.*

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

### Программа тренинга

**Цель:** формирование мотивации достижения у учащихся посредством активных методов обучения.

**Задачи:**

- Умение понимать эмоциональное состояние других
- Получение опыта позитивного группового взаимодействия
- Разрешение конфликтных ситуаций и улучшение взаимодействия в рамках всей группы
- Снятие тревожности

#### Тренинг «Я уверен в себе!»

**Цель тренинга:** развитие навыков уверенного поведения.

**Задачи тренинга:**

- Всесторонний анализ сильных и слабых сторон личности участника, направленный на формирование чувства внутренней устойчивости и доверия к самому себе.
- Выработка навыка уверенного поведения в агрессивной среде.
- Овладение психотехническими приемами, направленными на создание положительного образа "Я".

**Методы проведения:** мини-лекция, практические упражнения, рефлексия.

**Время тренинга:** 90 минут.

**Ход тренинга**

#### *Мини- лекция (5 минут)*

Никто не может сказать, что он на 100% уверен в себе. Недостаток уверенности во многих ситуациях может привести к самым разным последствиям от излишних уступок. Зачастую может показаться, что человек, ведущий себя агрессивно, добивается в своей деятельности большего, однако этот успех не является долгосрочным и приносит неудовлетворённость партнёрам по взаимодействию.

Умение вести себя уверенно в различных ситуациях не только повышает успешность деятельности, но и снижает уровень стресса.

Поэтому повышение уверенности в любой деятельности, несомненно окажет позитивное влияние на результаты деятельности, особенно у людей, чья работа тесно связана с взаимодействием с другими людьми.

Уверенное поведение неизменно повлечет за собой умение четко и ясно выражать свои желания, потребности и чувства, контролировать поведение не только свое, но и других людей, строить равные отношения с любым оппонентом. Уверенное поведение увеличивает возможность выбора и контроль над собственной жизнью.

Важно научиться адекватно оценивать собственное поведение, обращать внимание на такие качества, как уверенность или неуверенность в себе.

Можно утверждать, что неуверенное поведение вредит человеку, приводит к тому, что неуверенный в себе человек сдерживает свои чувства вследствие тревоги, ощущения вины и недостаточных социальных умений. Необходимо отличать уверенное поведение от неуверенного и агрессивного. Агрессивный человек

нарушает права других путем доминирования. Агрессивность не основывается на зрелом самоуважении и представляет собой попытку удовлетворить свои потребности за счет другого человека. Уверенное же поведение увеличивает возможность выбора и контроль над собственной жизнью.

Уверенный в себе человек знает, что он имеет определенные права, умеет точно определить и выразить свои желания, потребности и чувства так, чтобы это не затронуло окружающих. Он умеет строить отношения с другими людьми, что называется "на равных", вне зависимости от положения, которое те занимают. Можно, таким образом, сказать, что уверенный в себе человек убежден в праве на реализацию потребностей своего "Я" и владеет способами и формами такой реализации, уважает позиции и статус других людей.

Существует целый ряд характеристик уверенного поведения:

1. Эмоциональность речи, открытость в выражении чувств.
2. Прямое и честное выражение собственного мнения, без оглядки на окружающих.
3. Использование местоимения Я, отсутствие попыток спрятаться за неопределенными формулировками.
4. Принятие похвалы, отказа без самоуничтожения и недооценки своих сил и качеств.
5. Импровизация как спонтанное выражение чувств и потребностей.

Отработкой навыков уверенного поведения и должны послужить занятия тренинга.

#### ***Практические упражнения (75 минут)***

##### **Упражнение "Три имени" (5 мин.)**

**Цель:** развитие саморефлексии и формирование установки на самопознание.

Каждому участнику выдается по три карточки. На карточках нужно написать три варианта своего имени (например, как вас называют родственники, сослуживцы и близкие друзья). Затем каждый член группы представляется, используя эти имена и описывая ту сторону своего характера, которая соответствует этому имени, а может быть послужила причиной возникновения этого имени.

##### **Упражнение "Хвастовство" (13 мин.)**

**Цели:**

- создание условий и формирование навыков самораскрытия;
- совершенствование навыков группового выступления.

Участники садятся в большой круг и получают задание (время для подготовки 2-3 минуты). "Каждый должен похвастаться перед группой каким-либо своим качеством, умением, способностью, рассказать о своих сильных сторонах - о том, что он любит и ценит в себе".

На выступление отводится - 1 минута.

По окончании всех выступлений группа обсуждает ощущения, возникшие в процессе выполнения упражнения.

##### **Упражнение "Контраргументы" (20 мин.)**

**Цели:**

- создание условий для самораскрытия;

- умение вести полемику и контраргументацию.

Каждый член группы должен рассказать остальным участникам о своих слабых сторонах - о том, что он не принимает в себе. Это могут быть черты характера, привычки, мешающие в жизни, которые хотелось бы изменить.

Остальные участники внимательно слушают и по окончании выступления обсуждают сказанное, пытаясь привести контраргументы, т. е. то, что можно противопоставить отмеченным недостаткам или даже показывая, что наши слабости в одних случаях, становятся нашей силой в других.

### **Упражнение "Всеобщее внимание" (10 мин.)**

#### **Цели:**

- развитие умения соединить вербальные и невербальные средства общения,
- формирование навыков акцентирования внимания окружающих за счет различных средств общения.

Всем участникам игры предлагается выполнить одну и ту же простую задачу Любыми средствами, не прибегая к физическим действиям, нужно привлечь внимание окружающих. Задача усложняется тем, что одновременно ее выполняют все участники, обсуждаются итоги: кому удалось привлечь к себе внимание других и за счет каких средств.

### **Упражнение "Зажим" (7 мин.)**

**Цель:** снятие психофизиологических "зажимов" и формирование приемов релаксации состояния.

Участники садятся в заведомо неудобную позу. При этом в определенных мышцах или суставах возникает локальное напряжение, "зажим". Необходимо в течение нескольких минут точно выделить область зажима и снять его, расслабиться.

Участники делятся своими впечатлениями и ощущениям.

### **Упражнение "Неуверенные, уверенные и агрессивные ответы" (20 мин.)**

#### **Цели:**

- формирование адекватных реакций в различных ситуациях;
- "трансактный анализ" ответов и формирование необходимых "ролевых" пристроек.

Каждому члену группы предлагается продемонстрировать в заданной ситуации неуверенный, уверенный и агрессивный типы ответов. Ситуации можно предложить следующие:

- Друг разговаривает с вами, а вы хотите уйти.
- Ваш товарищ устроил вам встречу с незнакомым человеком, не предупредив вас.
- Люди, сидящие сзади вас в кинотеатре, мешают вам громким разговором.
- Ваш сосед отвлекает вас от интересного выступления, задавая глупые, на ваш взгляд, вопросы.
- Учитель говорит, что ваша прическа не соответствует внешнему виду ученика.
- Друг просит вас одолжить ему вашу какую-либо дорогостоящую вещь, а вы считаете его человеком не аккуратным, не совсем ответственным.

Для каждого участника используется только одна ситуация. Можно разыграть данные ситуации в парах. Группа должна обсудить ответ каждого участника.

**РЕФЛЕКСИЯ (10 мин.)**

Рефлексия предполагает обмен вопросами-ответами, список вопросов составляется группой.

Примерный список вопросов:

- В чем для меня выражаются затруднения самопознания, самовосприятия?
- Какие слова или словосочетания я говорю себе при этом?
- Что я при этом испытываю?
- Что препятствует мне самореализоваться?

Предлагается избегать повторений и чрезмерно обобщенных, мало дифференцирующих вопросов-ответов, речевых штампов, стереотипных высказываний.

При ответах возможны встречные проясняющие вопросы:

- Что именно ты имеешь в виду?
- Какие проявления ты подразумеваешь?

По окончании дискуссии целесообразно провести творческую заключительную комплексную письменную (или устную) аналитическую работу, с ответами на две группы вопросов:

- 1) что мне удалось (не удалось) достичь в ходе тренинга;
- 2) что понравилось (не понравилось) в ходе тренинга при взаимной (с тренером) рефлексии полученных ответов.

**Тренинг на командообразование****Игра «Рукопожатие вслепую» (10 мин.)**

**Цель:** Это упражнение способствует улучшению координации движений и учит игроков доверять друг другу

**Подготовка:** отодвиньте столы и стулья в сторону и освободите место для игры.

1. Партнёрами становятся те участники, которые хотели бы лучше познакомиться.
2. Оба игрока встают друг перед другом так, что за каждым остаётся по 2-3 м свободного пространства.
3. Они обмениваются рукопожатием и, пристально глядя в глаза друг другу, продолжают стоять на месте.
4. Затем все участники закрывают глаза.
5. По сигналу «Марш» партнёры разжимают руки и начинают медленно и осторожно пятиться назад на 2-3 м. При этом руки должны оставаться в том же положении, в котором были при рукопожатии.
6. После этого один из партнёров говорит: «Иди ко мне». Тогда оба игрока начинают двигаться к исходной точке и, не открывая глаз, пытаются вновь пожать руку партнёра. Затем можно открыть глаза и кратко обсудить результаты упражнения.

**Замечания:** В игре у партнёров возникает впечатление, что они вместе пережили небольшое приключение, а это сближает. Игроки почти ничего не сказали друг другу, а доверие в группе выросло.

**Упражнение «Ласковое слово»(20 мин.)**

**Цель:** способствовать самоанализу подростков, развивать самораскрытие, самопознание, прояснение «Я-концепции», умение анализировать и определять психологические характеристики – свои и окружающих людей.

**Ход упражнения:** Вспомните и запишите, какими ласковыми словами вы называете своих родных, близких, знакомых.

Задумайтесь, в каких случаях вы это делаете чаще?

Когда вам что-то требуется и вы обращаетесь с просьбой к этому человеку?

- Или когда у вас хорошее настроение?
- Часто ли вы делаете это?
- Если нет, то почему?
- Что мешает вам проявлять теплые чувства по отношению к людям?
- Что вы испытываете, когда называете людей ласковыми именами?
- А люди, к которым вы так обращаетесь, как они реагируют на ваше ласковое обращение?

**Упражнение «Самый-самый»(15 мин.)**

**Цель:** углубление процессов самораскрытия, получение позитивной обратной связи для укрепления самооценки и актуализации личностных ресурсов, познание себя при помощи группы.

**Ход упражнения:**

– Каждый человек – уникальная личность. В чем-то он совершенно неподражаем и вне всякой конкуренции. Но именно из-за того, что не все это видят, человек может быть неудовлетворен тем, как окружающие к нему относятся. Давайте же исправим это. Пусть внутри каждой команды участники расскажут о своих достоинствах, которыми они могут соперничать с другими. Итак, задумайтесь и все по очереди внутри команды расскажите о своих достоинствах и подтвердите их фактами. На подготовку отводится одна минута. А теперь просим вас рассказать о своих достоинствах с подтверждающими это фактами. Пожалуйста. Заканчиваем. Давайте теперь подведем итоги и внутри каждой команды выделим «самого-самого» по тем показателям, которые здесь обсуждались. Например, самый-самый высокий, самый-самый веселый, самый-самый находчивый и т.д. Просим вас. Заканчиваем. Теперь нам остается определить «самого-самого» из всех команд. Давайте организуем конкурсы «самых-самых». Например, самых веселых или находчивых из числа присутствующих во всем зале. На подготовку и организацию конкурса отводится одна минута. В заключение поаплодируем «самым-самым».

**Упражнение «Кто я?»(10 мин.)**

**Цель:** способствовать самоанализу подростков, развивать самораскрытие, самопознание, прояснение «Я-концепции», умение анализировать и определять психологические характеристики — свои и окружающих людей.

**Материал:** лист бумаги и ручка для каждого участника.

**Ход упражнения:** У каждого человека есть собственная теория о том, что делает его уникальным, отличает от других людей. При этом возникает вопрос: «Разделяют ли другие мою точку зрения?» Детям группы предлагается разделить лист бумаги на три графы по вертикали: в 1-й графе ответить на вопрос: «Кто я?» Для этого быстро написать 10 слов-эпитетов, писать следует в том порядке, в каком они приходят в голову. Во 2-й графе написать, как на этот же вопрос ответили бы ваши родители, знакомые (любой значимый другой). В 3-й графе на тот же вопрос отвечает кто-то из группы. Для этого все кладут свои подписанные листочки на стол, они перемешиваются, затем каждый, не глядя, берет листочек со стола и пишет о том человеке, чей листочек ему попался. Затем листочки снова складываются на стол, и каждый забирает свой.

При обсуждении результатов данной процедуры можно обратить внимание на следующие аспекты:

- повторяется ли какое-либо качество, слово во всех трех графах;
- о чем это может говорить (например, об открытости человека в общении);
- насколько хорошо человек сам себя знает (количество слов в 1-й графе);
- отношение к самому себе (соотношение позитивных и негативных эпитетов);
- совпадают или не совпадают «Я-концепция» и представления других об этом человеке;

- из чего складываются представления других о человеке (здесь возможно обсуждение вопроса ответственности человека за презентацию себя другим людям) и т.д.

#### **Игра «Кто интересней»(20 мин.)**

**Цель:** психологизация работы по распознаванию характеров по внешнему облику; установление контакта и взаимопонимания в социогруппах.

Участники группы разбиваются на подгруппы. Им предлагаются фотографии различных людей. На них портреты художников, музыкантов, писателей. Задание дается такое: взглянуть в лицо, обратить внимание на позу, одежду; определить его характер, настроение, род занятий, стиль жизни, продумать биографию этого человека.

Подгруппы играют роли «фотографий» в гостинице, куда приехало много интересных людей. Предлагается выбрать любого из них – кто интереснее для вас – суметь войти в эмоциональный контакт, договориться о совместном творческом вечере, при помощи характерных жестов, мимики передать эмоциональное состояние людей.

Вхождение в игру обеспечивает соответствующий реквизит, характерный этим категориям людей.

Во время игры возникают комические ситуации. Благодаря им складывается атмосфера эмоционального раскрепощения. Творческое взаимодействие способствует сплочению, взаимопониманию.

#### **Упражнение «Никто не знает»(10 мин.)**

**Цель:** активизация процесса самопознания.

**Ход упражнения:** Участники сидят в кругу. У психолога в руках мяч.

– Сейчас мы будем бросать друг другу этот мяч и тот, у кого окажется мяч, завершает фразу «Никто из вас не знает, что я (или у меня)...»

Будьте внимательны и сделайте так, чтобы каждый принял участие в выполнении задания. У каждого мяч должен побывать много раз.

#### **Игра «Свет мой, зеркальце! Скажи»(15 мин.)**

**Цель:** психологизация работы в правильности оценки своего партнера; выделение в нем главных, индивидуальных качеств, высказывание своего мнения о партнере, а также правильное оценивание мнения о себе.

Участникам игры предлагается вспомнить сказку А.С. Пушкина «О мертвой царевне и семи богатырях». Поупражняться в мимических движениях: поднять брови, опустить, нахмурить брови. Сдвинуть, надуть губы, опустить уголки губ, улыбнуться.

Представить мимический образ партнеру (каждый свой).

Ведущий: «В сказке есть слова, которые произносит царица, сидя перед зеркальцем: «Свет мой, зеркальце, скажи, да всю правду доложи...». Мы сегодня попросим «зеркальце» рассказать, какие мы. Роль «зеркальца» выполнит кто-нибудь из вас. Посмотрите друг на друга, подумайте и решите, кто из вас будет «зеркальцем», а кто будет его спрашивать (участники разбиваются на пары). «Зеркальце» внимательно посмотрит на партнера и вспомнит все о нем, подумает, как и что о нем можно рассказать. По порядковым номерам и сигналу ведущего пара занимает почетное место. Один спрашивает: «Свет мой, зеркальце! Скажи, да всю правду расскажи обо мне...». А зеркальце в ответ: «Ты прекрасна (прекрасен) спору нет. И красива (красив) ты и ...» (идет творчество).

Ведущий: «Итак, мы попали в страну, где «зеркальца» умеют говорить и где можно узнать всю правду о себе.

Установка к игре! Ответы «зеркальца» не должны сводиться только к описанию внешнего портрета. Больше качественных характеристик, оценивания жизненных проявлений, ситуаций, поступков. Все секреты личности рассматривают «зеркала».

#### **Упражнение «Кто как поведет?»(15 мин.)**

Цель этой игры состоит в отгадывании человека, которого задумала группа. Все участники садятся в круг, где среди них, по желанию, выбирается один человек. Он выходит из комнаты, а группа в его отсутствие выбирает человека из оставшихся в комнате участников. Участники дают характеристику выбранного группой человека при помощи описания некоторых конкретных ситуаций и поведения данного человека в заданных условиях.

Например, группа договаривается, что предметом игры будет выступать следующая ситуация: «В транспорте ему наступили на ногу». Далее описывается поведение оцениваемого человека — что он сказал, в каком тоне, что он сделал и т.п. После того как все участники по кругу высказали свой прогноз о поведении оцениваемого, участник, который выходил за дверь, должен ответить, кого выбрала группа.

После каждого игрового акта происходит обсуждение: анализируются основания и критерии, на основе которых участник принял решение; если он не отгадал задуманного человека, определяются причины этого.

Для анализа могут быть выбраны следующие ситуации: «Он поссорился с любимой девушкой...», «У него заболела мать...», «Он получил двойку по математике...» и др. Для анализа важно выбирать ситуации, в которых характер человека может раскрыться наиболее полно и ярко.

#### **Упражнение Волшебное слово «Да»(10 мин.)**

**Цель:** работа с различными стереотипами, Выход из привычного отношения к себе.

**Инструкция:** Ведущий готовит основной перечень вопросов (далее участники могут предлагать вопросы сами).

#### **Пример:**

- У тебя есть миллион рублей?
- Тебе нравится океан?
- Ты творческий человек?
- Ты добрый?
- У тебя бывают рваные носки?
- Тебе нравится танцевать?
- Ты любишь кого-нибудь?

На любой вопрос ведущего, вне зависимости от «правильности» ответа, каждый участник должен ответить «Да».

Это упражнение с одной стороны, способно вызвать всеобщий смех, а с другой – посмотреть на себя и свои привычки другими глазами, задуматься над стереотипами отношения к самому себе.

#### **Тренинговое упражнение «... зато ты»(15 мин.)**

**Цель:** создание положительной атмосферы в группе, а также оно может служить прекрасным завершением тренинга.

На задание уходит приблизительно 40 минут, если группа состоит из 12 человек, так что у вас должно быть достаточно времени для его проведения, если вы оставляете его на самый конец тренинга.

**Оборудование:** листы бумаги А4 по числу участников, столько же ручек, можно разноцветных.

**Ход занятия:** Каждый из участников подписывает свой лист и пишет на нем один какой-то свой недостаток, затем передает свой лист другим участникам. Они пишут на его листе «... зато ты...» и далее



какое-то положительное качество этого человека: все, что угодно (у тебя очень красивые глаза, ты лучше всех рассказываешь анекдоты).

В конце выполнения задания каждому участнику возвращается его лист.

Во время выполнения задания в группе царит оживление и хорошее настроение; и в любой группе, даже в которой участники очень устали или напряжены, задание выполняется с большим энтузиазмом.

#### **Упражнение «Ботинки»(10 мин.)**

Все садятся в круг, снимают обувь и складывают ее в центр. Затем перемешивают обувь и разбрасывают в разные концы класса. Все встают, берутся за руки.

**Задание:** каждый должен обуться, не разнимая рук. Если круг рвется, все начинается сначала. После упражнения задаются следующие вопросы: Довольны ли вы тем, как выполнили упражнение, кто вам помогал? Что вы испытали, выполняя задания?

#### **Игра «Обнимушки»(5 мин.)**

Берется мячик или яблоко, которое зажимается между подбородком и грудью. Задача: по кругу без рук передать мяч соседу. Для соревновательности можно создать две команды

### **Тренинг развития общения и коммуникативных навыков в группе**

#### **Вступительная часть:**

Общение пронизывает всю нашу жизнь, это такая же человеческая потребность. Оно всегда было значимым в жизни человека и в его личностном развитии.

Общение – это обмен сведениями с помощью языка или жестов. В процессе общения между участниками коммуникации происходит обмен разного рода информацией.

**Общая цель:** развить коммуникативные навыки в группе.

#### **Этапы работы:**

#### **Упражнение «Передать одним словом» (15 мин.)**

**Цель:** подчеркнуть важность интонаций в процессе общения.

**Материалы:** карточки с названиями эмоций.

#### **Ход упражнения.**

Участникам раздаются карточки, на которых написаны названия эмоций, и они, не показывая их другим участникам, должны сказать слово «Здравствуйте» с интонацией, соответствующей эмоции, написанной на карточке. Остальные отгадывают, какую эмоцию пытался изобразить участник.

**Список эмоций:** Радость, удивление, сожаление, разочарование, подозрительность, грусть, веселье, равнодушие, спокойствие, заинтересованность, уверенность, желание помочь, усталость, волнение, энтузиазм.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Легко ли вам было выполнять данное упражнение?
2. Насколько легко удавалось угадать эмоцию по интонациям?
3. В реальной жизни, насколько часто в телефонном разговоре вы по интонации с первых слов понимаете, в каком настроении находится ваш собеседник?
4. Какие эмоции вы испытываете в жизни чаще?

#### **Упражнение «Завтрак с героем» (30 мин.)**

**Цель:** отработать навыки убеждения и умение найти аргументы в пользу своей позиции.

**Материалы:** ручки, листы бумаги.

#### **Ход упражнения.**

Группе предлагается представить, что у каждого из присутствующих есть возможность позавтракать с любимым человеком. Это может быть знаменитость настоящего, или историческая фигура прошлого, или обыкновенный человек, который произвел на вас впечатление в какой-то момент жизни. Каждый должен решить для себя, с кем он хотел бы встретиться, и почему. Нужно записать имя своего героя на листе бумаги и поделиться на пары, затем надо решить с кем из героев вы будете встречаться. Потом пары объединяются в четвёрки и проделывают тоже самое, затем объединяется вся группа и выбирает одного героя.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Почему остался именно этот герой?
2. Легко было уступать и почему вы уступали?
3. Какие чувства вы испытывали, когда с вами не соглашались?
4. Что вы испытывали, когда с вами соглашались?
5. Часто ли вы в жизни сталкиваетесь с ситуацией выбора?

#### **Игра «Мафия» (50-60 мин.)**

**Цель:** развить навыки убеждения, защиты своей позиции.

**Материалы:** карточки с надписями CITIZEN, DOCTOR, MAFIA, MANIAC.

#### **Суть игры.**

Игра «Мафия» основывается на общении постоянном общении и на обсуждениях между участниками. В игре есть место обману и коварству, заключению и подлому нарушению договоров и альянсов.

Обсуждение игрового положения проходит путём столкновения мнений в беспрестанных спорах, при этом одни игроки предпочитают отмалчиваться, другие – наоборот, чересчур активно и шумно участвуют в обсуждении. Таким образом, игра максимально приближена к реальной жизни.

Задача мирных жителей понять, кто мафия, задача мафии играть так, чтобы никто из мирных жителей не догадался, что они мафия.

#### **Главные правила игры в мафию.**

- Ведущий раздает участникам игры карты рубашкой вверх;
- Участники, которым достались карты с надписью CITIZEN, входят в состав команды «мирных жителей»;
- Участник, получивший карту с надписью DOCTOR, является «доктором» и входит в команду «мирных жителей»;
- Участникам, которым достались карты с надписью MAFIA, входят в состав команды «мафии»;
- Участник, получивший карту с надписью MANIAC, является «маньяком» и входит в команду «мирных жителей».

#### **Игровой процесс делится на «день» и «ночь»:**

- Первый кон начинается с наступления ночи, во время которой все игроки засыпают, то есть закрывают глаза и одевают маски.
- Ночью ведущий позволяет игрокам-мафиози открыть глаза и познакомиться с соратниками. После знакомства игроки команды мафии засыпают.
- Далее ведущий просит проснуться доктора. Доктор просыпается и засыпает, после чего ведущий будит маньяка. В результате этого ведущий понимает, кто есть кто.
- На следующем этапе наступает день, все игроки просыпаются, и начинается обсуждение вопроса о том, кто из них может быть нечестен, то есть причастен к мафии.

- По окончании обсуждения ведущим объявляется открытое голосование за посадку в тюрьму. Игрок, набравший наибольшее количество голосов, должен отправиться за решётку, то есть выйти из игры, предварительно открыв свою карту и показав её всем участникам

- Затем снова наступает ночь, и просыпается мафия. Команда мафии мимикой и жестами совещается и выбирает следующую жертву, о чем сообщает ведущему. Мафия засыпает.

- Далее, согласно правилам игры Мафия, просыпается доктор и указывает на одного из жителей, которого желает вылечить, то есть спасти от убийства. Доктор засыпает. (Доктор не может лечить одного и того же игрока две ночи подряд, в том числе и себя).

- Просыпается маньяк и указывает на одного из жителей, которого желает «подвергнуть изнасилованию», после чего он также засыпает.

- Наступает новый день. Если мафия и доктор ночью указали на одного и того же человека, то жертва выживает. Ведущий объявляет, что ночью было совершено покушение на одного из мирных жителей, но мафия промахнулась, и весь город просыпается. Имя выжившего игрока не раскрывается.

- Если доктор не смог «вылечить» жертву. Ведущий объявляет, что просыпаются все, кроме убитого мафией ночью жителя. Этот участник выходит из игры, а его карта демонстрируется всем жителям.

- Также ведущий объявляет игрока, который ночью был «изнасилован» маньяком, весь последующий «день», этот игрок не может говорить.

- Информация обо всех произошедших «ночью» событиях, а также о голосовании предыдущего «дня» используется оставшимися в живых игроками для обсуждения и очередного выбора на осуждение.

- Далее все повторяется согласно правилам выше: обсуждение, голосование и т.д.

Игра продолжается до полной победы одной из команд, а именно, ареста всех участников мафии, либо убийства всех мирных жителей.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Удобно ли вам было находиться в той или иной роли?
2. Какие чувства вы испытывали, когда приходилось обманывать других участников?
3. Часто ли вам в жизни приходится «играть»?
4. Легко ли вам было принимать решения в пользу других участников?
5. Какие чувства вы испытывали, когда не убедительно сыграли свою роль?

#### **Упражнение «Леопольд» (25 мин.)**

**Цель:** развить умение находить подход к людям.

**Материалы:** карточки с кличками котов.

#### **Ход упражнения**

Из группы выбирается одна «мышь», все остальные становятся «котами». Каждый «кот» получает бумажку со своим именем, одного из них зовут Леопольдом, а всех остальных – прочими кошачьими именами, например, Василием, Муркой и т.д. При этом Леопольдом может стать участник любого пола, и тренер подчеркивает это группе. Тренер напоминает группе сюжет мультфильма про Леопольда. В этом мультфильме дружелюбный и безобидный кот Леопольд пытается подружиться с мышами, которые постоянно устраивают ему постоянные пакости. В данном упражнении котам тоже нужно будет убедить мышью, что они безобидны и с ними можно иметь дело. Фокус состоит в том, что из всех котов только одного зовут Леопольд и именно он хочет подружиться с мышью. Все остальные коты – опасные хищники, которые только притворяются дружелюбными. Задача каждого кота – убедить мышью, что именно он – безобидный Леопольд. Задача мыши – определить настоящего Леопольда. Котам дается 5 минут на подготовку, после чего они выступают, объясняя «мышью», почему они безобидны. «Мышь» оценивает выступления и говорит, кому из котов она поверил.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Почему мы доверяем одному человеку, но не доверяем другому?
2. Легко ли вам было находиться в роли кота или мыши?
3. Доверяете ли вы людям в жизни?
4. Доверяют ли вам люди?
5. Считаете ли вы, что общение играет важную роль во взаимоотношениях между людьми?

**Цель:** повышение самооценки старшеклассников.

**Задачи:**

Установление связи между самооценкой и лидерскими качествами;

Мотивация на повышение самооценки;

Технологии повышения самооценки.

**Упражнение «Снежный ком»(5 мин.)**

Каждый участник называет свое имя и придумывает прилагательное, начинающееся на ту же букву, что и его имя. Очень важно сказать тот эпитет, который подчеркивает индивидуальность участника. Необходимо, следить за тем, чтобы определения не повторялись. Участник сначала называет имя и прилагательное того участника, который представился перед ним, затем свое.... и т.д.

**Упражнение «Круг знакомств»(10 мин.)**

Участники встают в круг. Один из игроков делает шаг в центр круга, называет свое имя, показывает какое-то движение или жест. свойственный ему или придуманный, затем возвращается в круг. Все игроки повторяют его имя и движение.

**Упражнение «Расскажи мне обо мне»(15 мин.)**

**Цель:** Создание благоприятной психологической атмосферы

Участники делятся на пары. В течении 2-х минут они общаются и стараются рассказать о себе как можно больше информации. Затем по сигналу ведущего все возвращаются в круг и представляют друг друга: партнер становится за спину другого, кладет руки на плечи и говорит о партнере как о себе.

**Упражнение «От 1 до 20»(10 мин.)**

Группа встает в круг. Необходимо сосчитать до 20. Если какое-то число одновременно произносят несколько человек, счет начинается сначала. Число счета можно увеличивать. Когда группа справилась с заданием, его можно усложнить. Необходимо всем присесть. Если одновременно пытаются присесть несколько человек, все начинается сначала.

**Упражнение «Ворота из глаз»(15 мин.)**

**Цель:** Влияние самооценки на физическое состояние (профессиональную эффективность)

Группа образует круг. Один из участников остается за дверью. Остальные договариваются, что двое рядом стоящие **будут** «воротами». Задача оставшегося за дверью, выйти из круга через «ворота», но сначала по глазам угадать кто из членов группы эти «ворота». Все члены группы, кроме «ворот», стараются равнодушно поглядывать на того кто стоит в центре круга. Все участники, в том числе и «ворота», должны сохранять нейтральное выражение лица, однако «ворота» взглядом приглашают идти. Если он ошибается его не выпускают, если угадал, «ворота» открываются.

**Кинесиология** - это метод тестирования мускулов, используемый в косметологии и медицине для установления диагноза.

**Цель:** Это занятие демонстрирует власть позитивного и негативного мышления над нашим телом.

**Процесс:**

1. Попросите участника найти себе партнёра примерно такого же роста и комплекции и рассредоточиться по комнате. Пусть они решат кто будет «экспериментатором», а кто «объектом исследования» для первого этапа упражнения. Предупредите, что потом они поменяются местами.

2. Перед началом упражнения дайте каждой паре следующие рекомендации:

«объекту исследования»:

- а) Подними руку в сторону до уровня плеча параллельно полу.
- б) Не поднимай плечо, когда «экспериментатор» будет надавливать на запястье, иначе результат будет неверным.
- в) Не открывай глаза во время упражнения и проговаривай фразы с как можно большей уверенностью.

«Экспериментатору»:

- а) Положи руку на запястье партнёра.
- б) Сначала надавливай не сильно, постепенно увеличивай воздействие до тех пор, пока его рука не начнёт слегка двигаться.

в) Резко не дёргай его руку вниз, пытаясь одолеть партнёра. Это не принесёт результатов и может потянуть мышцы.

3. Предложите им проделать следующий эксперимент друг на друге:

а) «Экспериментатор» медленно надавливает на запястье, усиливая давление до тех пор, пока она не начнёт двигаться. Это так называемая «обычная сила». Она будет эталоном для сравнения с другими результатами.

б) После этого «объект исследования» закрывает глаза и начинает про себя повторять следующую фразу: «я плохой».

в) Через 10-15 секунд «экспериментатор» опять начинает давить на запястье, а «объект исследования» сопротивляться давлению. В 99 случаях из 100 рука «объекта исследования» будет значительно слабее, чем во время «эталонного» теста, и ему будет сложно выдержать давление «экспериментатора».

г) Теперь «объекту исследования» предлагается повторять другую фразу: «Я хороший!». И эксперимент повторяется снова. В 99 случаях из 100 «Объект исследования» будет, по меньшей мере, так же силён, как и в начале упражнения, если не больше.

4. Обсудите, что происходило.

5. Этапы эксперимента:

- а) «Я плохой!»
- б) «Я хороший!»
- в) Неудачный опыт
- г) Удачный опыт
- д) «Я ненавижу ...»
- е) «Я люблю ...»

6. После проведения эксперимента, спросите кто из участников почувствовал ослабление организма, когда представлял себя и других в негативном свете.

Некоторые не заметят никаких изменений. Если это произойдёт, просто признайте, что это может быть. Если вас попросят объяснить этот факт, скажите, что эксперимент не оказывает подобного эффекта на некоторых людей, но концентрация на положительных эмоциях в отношении себя по меньшей мере позволит чувствовать себя лучше, и даже может способствовать личностному росту.

### Тренинг «Уверенность»

**Цель:** создание положительной эмоциональной атмосферы в группе.

**Задачи занятия:**

- 1) самопрезентация участников группы;
- 2) тренировка креативности участников, демонстрация уверенного поведения;

**Время занятия:** 45 мин.

**Материалы и оборудование:** листы бумаги А4, цветные карандаши.

**Ход занятия**

**Упражнение "Разборка имени" (15 мин.)**

**Цель:** предоставление возможности для самопрезентации.

**Материал:** листы бумаги А4, цветные карандаши.

**Инструкция:** участникам предлагается записать по буквам своё имя и подобрать начинающиеся на каждую из этих букв слова, характеризующие их. На размышления даётся 4-5 минут. Потом каждый называет своё имя и те характеристики, которые ему удалось придумать.

Вот как, например, может выглядеть имя "Виктория":

В - вежливая

И - интересная

К - красивая

Т - таинственная

О - обаятельная

Р. - разная

И - изобретательная

Я - яркая

**Анализ:**

- 1. Трудно ли было искать характеристики?
- 2. Кому хотелось бы добавить другие характеристики, которые вам очень подходят, но их названия начинаются на буквы, входящие в имя?

**Упражнение "Абстрактная живопись" (15 мин.)**

**Цель:** на этапе создания рисунков тренируется креативность участников, на этапе презентации – уверенное поведение в ситуации представления публике результатов своего труда.

**Материал:** листы бумаги А4, цветные карандаши.

**Инструкция:** участники получают по листу бумаги формата А4. Их просят взять карандаш или фломастер, закрыть глаза и зарисовать это лист таким образом, чтобы на нём не осталось свободного пространства, карандаш побывал во всех углах(1-2 минуты). Потом участников просят открыть глаза, внимательно взглянуться в получившиеся каракули, придумать, на что они похожи, и дорисовать их таким образом, чтобы вышло осмысленное изображение.

**Заключительный этап** – презентация авторами своих работ перед группой (1 минута на каждого человека).

**Анализ:**

1. Какие рисунки запомнились, показались наиболее интересными, чем именно?
2. Какие психологические качества требуются, чтобы успешно справиться с таким заданием?
3. Где в жизни пригодятся эти качества?

### **Упражнение «Я считаю тебя уверенной(ым), потому что...»(10 мин.)**

**Цель:** создание положительной эмоциональной атмосферы.

Группа делится на две части, одна из них образует внутренний круг, другая - внешний. Внутренний круг начинает двигаться. Образовавшаяся пара поочередно говорит друг другу: «Я считаю тебя уверенным, потому что...».

**Обратная связь.**

Ведущий спрашивает о том, что сейчас чувствуют участники тренинга, напоминает всем участникам о месте и времени следующего занятия.

## **Тренинг уверенного поведения в форме игры.**

**Цель занятия:**

приобретение навыков коммуникации, включая уверенное поведение через развитие социально-психологической компетенции личности, способности индивида эффективно взаимодействовать с окружающими его людьми.

**Задачи:**

последующий анализ сильных и слабых сторон личности каждого участника, направленный на формирование чувства внутренней устойчивости и доверия к самому себе через развитие социальной активности, преодоление психологических барьеров, мешающих полноценному самовыражению.

**Аудитория:** 8 человек (малая группа).

**Продолжительность занятия:** 50-60 минут.

**Ход занятия:**

**Приветствие участников, гостей и обозначение темы занятия.**

**Упражнение «На что похоже настроение»(10 мин)**

**Цель:** выявить психоэмоциональное состояние участников тренинга, настроить на рабочий лад.

Участники по очереди говорят на какое время года, природное явление, погоду похоже их сегодняшнее настроение. Начать сравнения лучше психологу: «Мое настроение похоже на белое пушистое облачко в спокойном голубом небе, а твое?» Упражнение проводится по кругу. Затем психолог обобщает какое же сегодня у всей группы настроение: грустное, веселое, смешное, злое и т. д.

**Цель упражнения:** выявить психоэмоциональное состояние участников тренинга, настроить на рабочий лад.

**Упражнение «Ассоциации»(15 мин.)**

**Цель:** теоретическое обоснование темы занятия, проявлять умение участников выражать свои мысли и доводы в попытке избавиться от социальных страхов, в первую очередь стеснения и неуверенности.

Психолог предлагает участникам группы охарактеризовать понятие «общение», это может быть образ, личностные качества или что-то другое (все высказывания фиксируются на листе бумаги самим психологом). Затем подводится итог и дается общее определение этому понятию. Это определение может выглядеть следующим образом:

**Общение** – многоплановый сложный процесс установления и развития контактов между людьми, содержащий различную информацию, который порождается потребностями в совместной деятельности. Цель упражнения: теоретическое обоснование темы занятия, проявлять умение участников выражать свои мысли и доводы в попытке избавиться от социальных страхов, в первую очередь стеснения и неуверенности. Затем психолог вместе с группой в процессе разговора выясняют, какие виды общения существуют:

**Вербальное общение** – общение с помощью речи.

**Невербальное общение** – общение с помощью мимики, жестов, поз и телодвижений. Невербальное общение помогает нам эмоционально окрашивать речь, а глухонемым людям общаться друг с другом.

### **Упражнение «Всё скажу без слов»(15 мин.)**

**Цель:** демонстрация навыков невербального общения, умение самовыражаться, преодоление социальных страхов, в первую очередь застенчивости и неуверенности.

**Материалы:** карточки с выражениями:

Учитель у доски рассказывает ученику новую тему.

Ученик списывает контрольную на глазах у учителя.

Врач принимает пациента.

Друзья отдыхают на море.

Участники делятся на пары, психолог раздает каждой паре карточки с выражениями. Участники не прибегая к речи, а с помощью мимики, жестов и телодвижений должны будут объяснить присутствующим ту ситуацию, которая написана в карточке.

Время подготовки: 3-5 мин.

Также участники в процессе дискуссионного обсуждения пытаются дать определение термину «уверенное поведение», а также выявить, какого человека можно назвать уверенным в себе. Затем подводятся итоги этого обсуждения и психолог приводит пример одного из обобщенных определений уверенности в себе:

**Под уверенностью в себе** понимают способность человека предъявлять свои требования и запросы в процессе общения с окружающими и добиваться их осуществления. Кроме этого к уверенности относится способность разрешать себе иметь запросы и требования, осмеливаться их проявлять и обладание навыками их осуществления.

**Уверенные в себе люди** говорят громко и ясно, но никогда не переходят на крик, часто смотрят в глаза собеседнику, но не «сверлят собеседника глазами», всегда выдерживают оптимальную дистанцию общения, не приближаясь к собеседнику вплотную. Уверенные в себе люди умеют держать паузу в разговоре, редко перебивают партнеров, способны ясно и четко выражать свои мысли. Например, когда ученик вступает в дискуссию с учителем, сначала внимательно его слушает, а затем уже дает свое объяснение тому или иному проблемному вопросу. Или когда на собрании человек может четко высказать свое личное мнение по тому или иному вопросу.

На словах уверенные в себе люди открыто говорят о своих чувствах, желаниях и претензиях, сопровождая их кратким и четким обоснованием, часто используют местоимение я, не боятся выражения

личного мнения. Оскорбления, упреки, обвинения редко можно услышать от уверенных в себе людей. Все претензии к окружающим они высказывают от своего собственного лица.

### **Упражнение «Комплименты»(10 мин.)**

**Цель:** установление контакта участника тренинга с группой, умение самовыражения и преодоление социальных страхов.

Все участники сидят в кругу, первый участник говорит комплимент сидящему рядом с собой и берет его за руку. Принимающий комплимент кивает головой и говорит: «Спасибо, мне очень приятно!» Затем он дарит комплимент своему соседу и берет его за руку. Так продолжается до тех пор, пока круг не замкнется.

### **Упражнение «Клубочек»(15 мин)**

**Цель:** выявление лиц, имеющих проблемы в общении, высказывании своих мыслей, формирование навыков уверенного поведения.

**Материалы:** клубок ниток.

Участники сидят в кругу, психолог, держа в руках клубочек, обматывает нитку вокруг пальца, задает любой, интересующий его вопрос участнику игры (Например: «Что ты любишь? Чего ты боишься» и т.д.), тот ловит клубочек, обматывает нитку вокруг пальца, отвечает на вопрос, а затем задает свой следующему игроку. Таким образом, в конце клубочек возвращается ведущему. Все видят нити, связывающие участников игры в одно целое, определяют, на что похожа образовавшаяся фигура. Участники могут узнать много нового друг о друге.

Если психолог вынужден помогать затрудняющемуся человеку, то он берет при этом клубочек себе назад, подсказывает и опять кидает участнику. В результате можно увидеть людей, испытывающих затруднения в общении, у психолога с ними будут двойные, тройные связи.

### **Упражнение «Конфликтная ситуация»(20 мин.)**

**Цель:** выяснение стратегий поведения участников в конфликтной ситуации, самовыражение и борьба с социальными страхами, умение анализировать материал, обобщать и выделять конкретное.

**Материал:** текст со словами притчи «Виноград».

В обсуждении упражнения могут участвовать не только группа, но и гости.

Как-то шли по дороге четыре человека: турок, перс, араб и грек, их свела вместе сама судьба на неопределенный промежуток времени. Где-то на середине пути они нашли динар. Этот динар и стал причиной их ссоры. Один из них захотел купить на динар ангур, но другой сказал, что динар они нашли вместе и он имеет право купить на него эйнаб. Тут в спор включился третий из странников: «Мы могли бы купить узум». Однако и у четвертого спутника были планы на этот динар: «Мы приобретем стафил». Так спор перерос в драку, каждый считал, что он знает лучше, на что потратить динар, однако доводы были неубедительны. Каждый старался настоять на своем, и в ход пошли кулаки.

Возможно, все так и продолжалось бы, если б на их пути не появился старец. Он выслушал каждого из них и стал объяснять, что все говорят об одном и том же, но на своем языке.

А как вы считаете, каким образом можно было бы разрешить их спор?

После того, как будут выслушаны предложенные варианты, психолог рассказывает окончание притчи: «Старец сказал, что проще всего было бы пойти на рынок и показать то, что хотел купить каждый из странников. Однако путники все еще продолжали выражать недовольство в адрес друг друга. Тогда старец дал каждому по веточке и попросил их нарисовать то, что они хотели бы приобрести на рынке на найденный динар. Каково же было их изумление, когда они увидели на пыльной дороге изображение четырех гроздей винограда. Странники хотели поблагодарить старца, но он уже исчез».



Вопрос для обсуждения:

Какой же вывод можно сделать по всей притче?

**Упражнение «Веселое интервью»(20 мин.)**

**Цель:** взаимодействие, положительный эмоциональный настрой через юмористическую игру.

**Материалы:** карточки с вопросами и ответами:

**Вопросы:**

1. ЧАСТО ЛИ ВЫ РИСКУЕТЕ СВОЕЙ РЕПУТАЦИЕЙ?
2. СТРАШНЫ ЛИ ВЫ В ГНЕВЕ?
3. ВЫ ХОТЕЛИ БЫ УЛЕТЕТЬ НА ДРУГУЮ ПЛАНЕТУ?
4. ВЫ ПРИНОСИТЕ ПОЛЬЗУ ОБЩЕСТВУ?
5. ВЫ МОЖЕТЕ ВЫПРЫГНУТЬ ИЗ САМОЛЕТА БЕЗ ПАРАШЮТА?
6. ЛЮБИТЕ ЛИ ВЫ БЫТЬ В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ?
7. КОГДА ВЫ РАЗДРАЖЕНЫ, ВЕДЁТЕ СЕБЯ ПРИЛИЧНО?
8. С РАДОСТЬЮ ЛИ ВЫ ИДЁТЕ НА УЧЕБУ?
9. ЛЮБИТЕ ЛИ ВЫ КОКЕТНИЧАТЬ?
10. ВЫ ХОТИТЕ БЫТЬ ПОХОЖИМ НА ШВАРЦЕНЕГГЕРА?
11. ОТКРОВЕННЫ ЛИ ВЫ СО СВОИМИ ДРУЗЬЯМИ?
12. НРАВИТСЯ ЛИ ВАМ НОСИТЬ ЧЕМОДАН БЕЗ РУЧКИ?
13. МОЖЕТЕ ЛИ ВЫ СМОТРЕТЬ СКВОЗЬ СТЕНУ, ЧИТАТЬ МЫСЛИ НА РАССТОЯНИИ?
14. ВЫВАЕТЕ ЛИ ВЫ НА ГРАНИ БЕЗУМИЯ?
15. ЛЮБИТЕ ЛИ ВЫ ТРАТИТЬ ДЕНЬГИ?
16. МОЖЕТЕ ЛИ ВЫ ЛЕТАТЬ ВО СНЕ?

**Ответы:**

1. НУ, КОНЕЧНО, ХОТЯ ЭТО НЕ ТАК-ТО И ПРОСТО.
2. ОБ ЭТОМ ВСЛУХ НЕ ГОВОРЯТ.
3. ДЛЯ МЕНЯ ЭТО МЕЛКИЕ МАСШТАБЫ.
4. ПРИДЁТ ВРЕМЯ, И Я ЧЕСТНО В ЭТОМ ПРИЗНАЮСЬ, А ПОКА – НИКОМУ.
5. ТОЛЬКО ЕСЛИ НИКТО НЕ ВИДИТ.
6. НЕТ, Я СЛИШКОМ ХОРОШО ВОСПИТАН.
7. Я СВОЮ ЖИЗНЬ НЕ ПРЕДСТАВЛЯЮ БЕЗ ЭТОГО.
8. МЫ ВЕДЬ НЕ АНГЕЛЫ, ВСЯКОЕ БЫВАЕТ.
9. КОГДА ПОЭТИЧЕСКОЕ НАСТРОЕНИЕ.
10. ПОСМОТРИТЕ НА МЕНЯ ВНИМАТЕЛЬНО И САМИ ВСЁ ПОЙМЁТЕ.
11. ДА, ЭТО МНЕ ДОКТОР ПРОПИСАЛ.
12. Я НЕ СПОСОБЕН НА ТАКУЮ ГЛУПОСТЬ.
13. НЕТ, ОДНАЖДЫ Я ПРОБОВАЛ, НО НИЧЕГО НЕ ПОЛУЧИЛОСЬ.
14. ДА, И В ДОКАЗАТЕЛЬСТВО МОГУ ПРЕДОСТАВИТЬ СПРАВКУ.
15. КАК-ТО НЕ ПРЕДСТАВИЛОСЬ СЛУЧАЯ. А ТО БЫ Я...
16. ДА, НО ЭТО ЕДИНСТВЕННЫЙ МОЙ НЕДОСТАТОК.
17. ДА, ЭТО МОЁ НОРМАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ.
18. ЗАТРУДНЯЮСЬ ОТВЕТИТЬ, ТАК КАК НЕ ХОЧУ ПОРТИТЬ РЕПУТАЦИЮ

Каждый участник вытягивает карточку с шуточным вопросом и задает его соседу, а он в свою очередь тянет карточку с ответом, отвечает на него. Далее вытягивает новую карточку с вопросом и задает его своему соседу. Так продолжается по кругу.

**Подведение итогов занятия.**

Психолог с группой делают выводы по занятию, отвечают на следующие вопросы:

Для чего же нам нужно общение?

Затруднялись ли Вы выразить свое мнение? Чем это было вызвано?

Как Вы сейчас себя чувствуете, есть ли усталость?

### Тренинг "Мое уникальное "я"

**Цель:** создание условий для формирования позитивной “Я – концепции”.

**Задачи:** формировать у ребенка представление о самом себе как о личности; формировать адекватную самооценку; учить детей дифференцировать и проговаривать свои чувства и ощущения; развивать творчество и воображение.

**Материалы:** доска, маркеры, цветные и простые карандаши, фломастеры, листы бумаги формата А4, музыка для релаксации и психогимнастики, видеоролик, цветные платки, бабочки

**Время проведения:** 1 час 30 мин.

**Количество участников:** от 10 до 15.

**Формы работы:** индивидуальная, групповая.

**Методы работы:** арт-терапевтические приемы, методы релаксации, игровые методы, приемы визуализации, техника индийской йоги, тренинговые упражнения.

**Упражнение: “На солнечной поляне”(10 мин.)**

**Психолог:** Мы в жизни часто выбираем различные роли. Представьте, что сейчас лето, теплый солнечный день. Вы гуляете по лесу. Вы вышли на поляну – зеленая трава, солнышко греет, вокруг деревья. Кто Вы на этой поляне? Какой Вы на этой поляне? Изобразите движениями, звуками своего героя. (Участники по кругу отвечают на каждый вопрос. Каждый круг повторяется до тех пор, пока все не выполнят задание.)

**Вводная часть.**

**Психолог:** Мы живём с вами в большом, удивительном и очень интересном мире. Нас окружает природа, предметы, много людей. Каждый день мы узнаём что-то новое, чему-то учимся. Есть в мире то, что нас радует и есть то, что огорчает. То, что окружает нас — мир внешний (вокруг). Но есть ещё и другой мир, который существует внутри нас – его ещё называют внутренний мир человека, “душа”. Внешний мир у нас общий. А внутренний? Он у каждого человека свой, неповторимый. Этот мир невидим нашим глазам. На что он похож? Как вы себе его представляете? Что же находится в этом мире? (наши мысли, эмоции, чувства, характер, мечты).

Сегодня я предлагаю вам совершить небольшое путешествие в ваш внутренний мир и узнать его получше. Зачем нужно знать свой внутренний мир? Тема нашего **тренинга: Мое уникальное “Я”**.

– Итак, в добрый путь! Приятного путешествия!

**Основная часть.**

**Психолог:** Ваше уникальное “Я” поможет обрести крылья и отправиться в свободный полет навстречу жизни, преодолевая на своем пути трудности и преграды. Представьте себе, что каждый из вас – маленькое яйцо в котором находится личинка гусеницы. Ваши руки связаны невидимыми ниточками, вы видите, слышите, но двигаться не можете. Представили? Опишите свои чувства. А теперь давайте посмотрим, что происходит с личинкой гусеницы. (На роль личинки - гусеницы выбирается ученик, при помощи цветных платков его “пеленают”).

Личинка - гусеница не слышит, она не может воспринимать музыку, звуки природы, пение птиц, человеческую речь (*психолог завязывает участнику уши*). В глазах ее бездонная чернота, ей не суждено увидеть красоту окружающего мира (*завязывают глаза*). Сейчас она не может рассказать о том, что чувствует, как провела день и чему удивилась (*завязывается рот*). У нее нет крыльев, она не может

потрогать, почувствовать (связывают руки). Она лишена ног и не может передвигаться, играть и путешествовать (*связывают ноги*).

Психолог обращается к исполнителю роли:

- Что вы чувствуете?

**Психолог:** А сейчас постепенно снимаем запреты. Что вам хочется освободить в первую очередь? и т.д. Так что же происходит с человеком, который оказывается в такой ситуации?

#### **Упражнение “Аплодисменты”(5 мин.)**

**Цель:** повышение самооценки и настроения.

Психолог просит встать тех, кто обладает определенным умением или качеством, это человек встает, а остальные ему аплодируют. Например: “встаньте те кто умеет вышивать, кататься на горных лыжах, плавать, читать стихи, мыть посуду, любит смотреть сериалы, сажать цветы и т.д.

#### **Упражнение “Великан” (10 мин.)**

**Цель:** направлено на активизацию участников группы и повышение их самооценки.

Психолог предлагает всем стать в круг и произносит приблизительно такой текст: “Представьте себя великанами. Расправьте плечи, оглядитесь вокруг. Внизу – маленькие лилипуты, а каждый из вас – огромный человек – великан. Чувствуете себя сильным? Хорошо! Наклонитесь и возьмите в руки кого-либо из маленьких человечков, разглядите их. Почувствуйте себя большим человеком, а их – маленькими”.

**Психолог:** Итак, вы были маленькими личинками - гусеницы, но пришло время, и вы стали одной большой гусеницей (*участники становятся паровозиком, двигаются друг за другом, преодолевая препятствия*).

Когда гусенице бывало одиноко, она скручивалась в клубочек и приобретала силу и уверенность (*участники встают в тесный кружок*). И настало время, когда у нее появилось вначале правое крылышко (крылышко чувств и эмоций, интуиции) затем левое крылышко – разума, и она взмахнула ими, обретя гармонию, и полетела (*участники машут руками-крыльями*). Так она превратилась в бабочку. Впереди у нее трудный полет, ветер будет трепать ее крылышки, букашки будут стараться найти в ней изъяны, но она не свернет со своего пути.

Первый полет бабочки – обязательно к воде, без которой невозможна жизнь. Вода, этот волшебный эликсир, созданный самой природой, - метафора человеческих чувств.

#### **Видео релаксация “Дельфины”.**

#### **Упражнение “Фисташки”(15 мин.)**

Возьмите по одной фисташке. Какие они на ощупь? А какие люди на ощупь? У фисташек одинаковые размер и форма? А люди одинаковые размера и формы? Фисташки одного цвета? А люди одного цвета? Есть ли на фисташках трещины, расколы? А люди могут ломаться и трескаться? Снимите скорлупу. Какие фисташки внутри? А люди отличаются внутри и снаружи?

Съешьте фисташки. Какие они на вкус – хорошие или плохие? А можно ли разделить людей на хороших или плохих? Каков результат нашего эксперимента?

#### **Лекция “В мире слов и понятий”(20 мин.)**

**Индивид** – человек как единичное природное существо, представитель Homo sapiens.

Человек рождается индивидом и имеет predetermined природой особенности – генотип. Человек как индивид отличается от других людей такими, например, особенностями, как рост, телесная конституция, цвет глаз, тип нервной системы, эмоциональность.

**Личность** – человек как субъект социальных отношений и деятельности. Личность человека формируется благодаря его жизни в обществе. В ходе деятельности человек вступает в отношения с другими людьми (общественные отношения), и эти отношения являются “образующими” для становления его личности.

**Индивидуальность** – своеобразие психики и личности индивида, их неповторимость. Индивидуальность проявляется в особенностях темперамента, характера, в специфике потребностей, интересов и убеждений, в характеристиках интеллекта и способностей человека.

#### **Упражнение “Наш внутренний сад”(10 мин.)**

**Психолог:** Наш внутренний мир можно представить себе как прекрасный сад (фоном включается тихая спокойная музыка для релаксации). Я попрошу вас сесть как можно удобнее, расслабиться, закрыть глаза и представить свой внутренний мир в виде прекрасного сада (пауза).

- Какой он — сад вашего внутреннего мира? Он большой или маленький?
- Какие запахи вы ощущаете в вашем саду? Какие слышите звуки?
- Ваш сад окружает забор или каждый может подойти к нему?
- Бывают ли в вашем саду люди? Пройдитесь по своему саду, погуляйте (пауза).
- Какие эмоции вы испытываете, гуляя по саду? Что чувствуете?

– А теперь попрощайтесь со своим садом. Вы сможете вернуться сюда, когда захотите. Постепенно возвращайтесь в нашу комнату, открывайте глаза.

Далее психолог просит каждого участника (по степени готовности) рассказать о саде своего внутреннего мира.

- Каким вы представили свой внутренний сад?
- Что вы испытали, когда выполняли упражнение?
- Что теперь чувствуете?

#### **Арт-терапия “Краски моего Я”(20 мин.)**

**Психолог:** Чтобы внутренний сад был действительно прекрасным, нужно приложить усилия и как следует поработать. Как вы думаете, семена чего мы сажаем в своём внутреннем саду? Да, это семена наших мыслей, наших желаний, наших чувств, семена будущих поступков. Семена добрых мыслей, знаний, чувств, желаний туда нужно сажать специально. Если ничего не посадил в своём саду, какой урожай соберёшь? Да, только урожай сорняков. А что с ним делать? Сколько труда нужно приложить, чтобы его прибрать и уничтожить! Богатый урожай из внутреннего сада – это основа счастья человека. Про какого человека говорят “у него богатый внутренний мир”?

Ухоженный внутренний сад питает человека и помогает ему достичь всего, о чём он мечтает.

- Послушайте своё сердце, позовите на помощь воображение и нарисуйте свой внутренний сад.
- Что в нём растёт? Какой урожай он даёт?
- Какие сорняки нужно вырвать в вашем внутреннем саду? Подумайте, как это лучше сделать?

– Какие советы вы дали бы человеку, который желает вырастить в своём внутреннем саду добрый урожай? Учащимся даётся время на рисование, затем они могут по своему желанию показать и прокомментировать рисунки (никакой критики не допускается). Важно подвести детей к пониманию, что у каждого свой уникальный внутренний мир и от самого человека зависит, каким он будет.

**Психолог:** Человек, как и внешний (окружающий нас) мир, меняется. Человек не только растёт, взрослеет, но и его внутренний мир постепенно становится другим. Каким вы хотите, чтобы был ваш внутренний мир? Что для этого нужно делать?

#### **Упражнение “Камушек в ботинке”(10 мин.)**

Психолог спрашивает: “Скажите, попал ли вам когда-нибудь камушек в ботинок? И какие ощущения у вас при этом были?” (обсуждение). “Если камушек вовремя не вытряхнуть из ботинка, то он будет причинять неудобства и даже боль. Когда мы сердимся, взволнованы или нам сделали что-то неприятное, это воспринимается нами как камушек в ботинке, который мешает дружить дальше. Поэтому камушек лучше сразу вытащить, то есть сказать о своих проблемах, чувствах. Подумайте, не чувствуете ли вы чего-то такого, что мешало бы вам? Если чувствуете, скажите нам: “У меня камушек в ботинке”. Если вам ничего не мешает, то вы можете сказать: “У меня нет камушка в ботинке”.

#### **Упражнение “Озеро спокойствия” (10 мин.)**

**Цель:** познакомить участников с техниками индийской йоги с целью формирования нервно-психической устойчивости и знакомства с методами релаксации.)

Психолог говорит, что многие из них, конечно, не раз слышали слово “йога” - дыхательные и физические упражнения, медитация и священные песнопения – целью которых служит самореализация, “просветление”, когда сознание объединяется со своим источником “я”. Сейчас я предлагаю испытать на себе один из йогических способов релаксации:

*“Сядьте прямо, закройте глаза. Посмотрите внутренним взором на область между бровями – там безбрежное озеро спокойствия... Наблюдайте, как волны спокойствия распространяются от бровей ко лбу, от лба к сердцу и оттуда – к каждой клетке вашего тела... За время вашего наблюдения озеро спокойствия углубляется и обтекает ваше тело... Постепенно оно заполняет ваше сознание... Спокойствие протекает через границы вашего сознания и движется в бесконечность. Насладитесь этим безбрежным спокойствием... Сделайте глубокий вдох и откройте глаза”.*

#### **Техника визуализации.**

**Психолог:** Расслабьтесь, сядьте удобно, закройте глаза.

Наступила пора, наша бабочка выросла, несмотря на трудности у нее выросли крылышки. Для своих близких она стала самой красивой, самой легкой. И самой мудрой. Посмотрите, какая она: большая или маленькая, какого цвета, где живет. Бабочка взмахнула крылышками, но почему-то не смогла полететь. Подумайте, почему? Но вот она взмахнула крыльями еще раз... и полетела. Мир, который раньше казался большим, стал почему-то маленьким. Но, каким бы интересным, ни был полет, бабочку тянуло вернуться назад, туда, где был ее дом. Однако он был так далеко... Бабочка приземлилась на цветок. Рассмотрите его, это очень важно. Именно его нектар дал возможность бабочке вернуться домой. А теперь откройте глаза.

Закройте глаза и протяните руку. *Психолог приклеивает на руку участникам своих цветных бабочек.* Откройте глаза. Мир не черный и не белый, он такой, каким вы его видите. Все в ваших руках. Пусть эти бабочки останутся напоминанием о мире.

#### **Заключительная часть.**

#### **Рефлексия.**

#### **Упражнение “Скажи приятное”(10 мин)**

Психолог зажигает ароматизированную свечу и предлагает выразить либо группе в целом, либо отдельному ее участнику поддержку, сочувствие или симпатию.

**Психолог:** Наш сегодняшний тренинг подходит к концу. Закончить его я хочу мудрым изречением, которое я предлагаю вам послушать:

Жил-был один мудрец, к которому многие люди приходили за советом. И вот однажды завистливый человек решил опорочить мудреца, загадав ему загадку, отгадать которую невозможно. Сказано - сделано. Поймал он бабочку, зажал между ладонями, пришёл к мудрецу и спрашивает: - Скажи, что у меня в руках? Мудрец отвечает: - Бабочка. - Правильно. А какая бабочка - живая или мёртвая? - спрашивает завистник, а сам думает: "Если ответит - "мёртвая", я открою ладони и бабочка улетит, а если скажет - "живая", я сожму ладони и раздавлю её". Мудрец помедлил немного и ответил: - Всё в твоих руках.

### **Тренинг «Сплочение коллектива»**

**Цель тренинга:** сплочение коллектива и построение эффективного командного взаимодействия.

#### **Задачи тренинга:**

1. формирование благоприятного психологического климата в коллективе;
2. осознание каждым педагогом своей роли, функций в группе;
3. развитие умения работать в команде;
4. сплочение коллектива.

«Сплочение – это возможность для коллектива стать единым целым для достижений конкретных целей и задач. Все Мы нуждаемся в поддержке, и получить ее мы можем только в своей группе! Ведь только сплоченный коллектив добивается многих вершин и побед!»

#### **Упражнение «Коллаж»(40 мин.)**

**Цель:** сплотить коллектив и поближе узнать каждого участника группы.

**Материалы:** ватман, клей, цветные картинки животных.

#### **Ход упражнения**

Коллектив делится на 2 группы, дети садятся за столы, и им предлагаются ватманы, клей, цветные картинки животных. Из предложенных картинок каждый участник группы выбирает соответствующие ему животное, как он видит и чувствует себя в данном коллективе. Выбрав картинки, каждый располагает и приклеивает их на ватмане так, как чувствует свое расположение в коллективе. После выполненной работы каждый участник (по желанию) дополняет свои картинки фоном с помощью карандашей.

#### **Вопросы для обсуждения:**

- Почему вы выбрали именно этого животного?
- Чувствуете ли вы себя в коллективе, как это животное?
- Были ли сложности при выполнении упражнения?

#### **Упражнение «Поиск сходства»(20 мин.)**

**Цель:** Сплочение коллектива через нахождение сходств участников.

**Ресурсы:** карточки с изображением животных, листы бумаги.

**Ход упражнения:** Каждая команда должна написать на листе черты сходства и черты различия в своей группе.

Выигрывает та команда, которая больше напишет сходств или различий за определенное время. Учитывается количество названных сходств и их качество.

**Психологический смысл упражнения:** Упражнение эффективно работает на сплочение группы, так как участники начинают более внимательно присматриваться друг к другу и обнаруживают, что сходства между ними гораздо больше, чем они думали раньше.

**Обсуждение:** Постараться подвести участников к мысли, что, хотя они все такие разные, сходства между ними гораздо больше, чем может показаться на первый взгляд.

#### **Упражнение «Дом»(15 мин.)**

**Цель:** осознание своей роли в группе, стиля поведения.

**Ресурсы:** карточки с изображением предметов мебели, быта и т.д.

**Ход упражнения:** участники делятся на 2 команды. Ведущий дает инструкцию: «Каждая команда должна стать полноценным домом! Каждый человек должен выбрать, кем он будет в этом доме – дверью, стеной, а может быть обоями или предметом мебели, цветком или телевизором? Выбор за Вами! Но не забывайте, что Вы должны быть полноценным и функциональным домом! Постройте свой дом!».

**Психологический смысл упражнения:** Участники задумываются над тем, какую функцию они выполняют в этом коллективе, осознают, что все они нужны в своем «доме», что способствует сплочению.

**Обсуждение:** Как проходило обсуждение в командах? Сразу ли Вы смогли определить свою роль в «доме»? Почему Вы выбрали именно эту роль? Я думаю, Вы все поняли, что каждая часть Вашего «дома» важна и нужна в нем, каждая несет свою определенную функцию, без которой дом не может быть полноценным!

#### **Упражнение «Мой идеальный мир»(10 мин.)**

**Материалы:** 2 листа ватмана; маркеры разных цветов.

**Место проведения и исходное положение участников:** дети делятся на 2 команды, равные по количеству человек. Команды располагаются таким образом, чтобы при обсуждении задания не мешать друг другу.

**Задание:** первой команде нарисовать картину «Идеальный коллектив», второй команде нарисовать картину «Идеальный коллега», и представить картины всему коллективу.

Представление картин проводят 1–2 человека от каждой команды, аргументируя свое видение идеального мира, не более 2 минут.

#### **Упражнение «Подарок»(5 мин.)**

**Цель:** положительное завершение тренинга, рефлексия.

**Описание упражнения:** Психолог: «Давайте подумаем, что мы могли бы подарить Вашей группе, чтобы взаимодействие в ней стало еще эффективнее, а отношения в ней – более сплоченными? Давайте скажем, что каждый из нас дарит группе. Я, например, дарю вам оптимизм и взаимное доверие». Далее каждый из участников высказывается, что он хотел бы подарить группе. «Давайте наградим себя за успешную работу аплодисментами!»

**Психологический смысл упражнения:** Ритуал, позволяющий завершить тренинг красиво и на положительной эмоциональной ноте.

**Обсуждение:** «Наш тренинг подошел к завершению. Хочу спросить у Вас, что нового вы сегодня узнали? Что полезного вынесли для себя, для группы?»

### Тренинг повышения групповой сплоченности

**Цель тренинга:** развитие групповой сплоченности, группового взаимодействия, создание благоприятной обстановки.

#### Задачи тренинга:

- Повышение уровня командного взаимодействия, сотрудничества.
- Способствовать развитию воображения, коммуникативных навыков и эмоциональной сферы.
- Развитие навыков рефлексии внутри группы и сензитивности участников по отношению друг к другу
- Улучшение психологического климата в группе.

**Материалы и оборудование:** бумага А4, ватман, фломастеры, карандаши.

**Время проведения:** 45 минут

#### Ход тренинга

##### Приветствие(5 мин.)

-Добрый день ребята! В мире нет одинаковых людей, мы все разные и это очень здорово, но не стоит забывать, что каждому из нас нужен свой подход. Целью нашего тренинга является: построение доверия внутри группы, выработка навыков взаимодействия и сплочения коллектива. Сплочение – это возможность для команды стать единым целым для достижения конкретных целей и задач. У вас есть общие цели – добиться только успеха! И для того, чтобы более эффективно добиваться этих целей, все вы нуждаетесь в поддержке, и вы можете получить её именно в своей группе. Ведь только сплочённая группа добивается многих вершин и побед.

##### Выработка правил поведения в группе. (2 минуты)

- 1) правило активности.
- 2) правило контроля времени.
- 3) правило организованной коммуникации.
- 4) правило чуткости к себе и окружающим.
- 5) правило закрытости информации и дисциплины.

##### Упражнение «Имена - это важно»(5 мин.)

**Цель:** Знакомство с участниками группы.

**Задачи:** сплочение коллектива, включение всех членов группы в работу.

- Встаньте в круг. Я приглашаю вас к участию в ритуале, который совершают при приветствии жители тропических островов. Повторите за мной: я поднимаю игрушку над головой и громко, уверенно называю своё имя. Затем передаю предмет своему соседу справа. Он также должен представиться и передать предмет своему соседу и так далее: каждый, кто получает игрушку, называет своё имя уверенно и передаёт её своему соседу справа.

- А теперь я приглашаю вас на «коктейль». Какие вы любите коктейли? Возьмите в левую руку воображаемый стакан с коктейлем, а правую протяните соседу для рукопожатия и скажите: «Азамат, я рада, что ты здесь». Затем перейдите к следующему участнику. Ну вот между вами уже завязалась беседа. Я очень рада.

##### Упражнение «Возьми салфеток»(8 мин.)

**Цель:** развитие навыков работы в команде.

**Задачи:** помочь участникам раскрыться эмоционально, научиться лучше чувствовать и понимать окружающих, развитие коммуникативных способностей.

**Необходимые материалы:** бумажные салфетки.

- Итак, ребята объединитесь в круг. «На случай, если потребуются, возьмите, пожалуйста, себе немного салфеток».

- А теперь сообщите о себе столько фактов, сколько салфеток вы взяли.

##### Упражнение «Найди свою пару» (7 мин.)

**Цель:** создаёт рабочую атмосферу на занятии, активизирует игровую деятельность, развивает чувство сензитивности, выразительность поведения.



**Задачи:** развитие навыков работы в команде, совершенствование навыков невербального общения.

**Необходимые материалы:** карточки с названиями животных.

- Ребята, каждому я раздаю карточки с названием животного. Названия дублированы, т.е. у кого-то из вас одинаковые животные. Ваша задача найти свою пару при помощи жестов, мимики, не используя слов.

**Рисуночная методика «Символ уверенности»(10 мин.)**

**Цель:** приобрести для себя внутренний стимул уверенности.

**Материалы:** спокойная музыка, листы А4, краски, карандаши, фломастеры, кисточки.

**Инструкция:** предлагаем Вам, придумать или вспомнить символическое отображение «УВЕРЕННОСТИ», и изобразить свой символ уверенности на бумаге. Вольный стиль рисования.

-Что вы нарисовали расскажите всем и поделитесь своими мыслями.

- Чтобы закрепить вашу уверенность мне очень хочется подарить вам символическое традиционное «Крепкое сердце». Пусть оно будет с вами и придаст вам уверенности в достижении вашей цели!

**Завершение**

**Пожелания в шарах от психологов** (ребята лопают шары и каждый получает пожелание) (3 мин.)

Мне же хочется подарить вам эти строки и сладкое настроение:

Улыбайся, слышишь? Не грусти.

Все проходит, все пройдет однажды.

Просто нужно сердце отпустить

По волнам корабликом отважным.

И пускай, пускай оно плывет,

Радости и горести встречая...

Ведь сильнее станет только тот,

Чей корабль от берега отчалил...

Кто решился навсегда порвать

Серой скуки тягостные сети,

Тот свой путь сумеет отыскать,

И тому попутным будет ветер...

**Упражнение «Аплодисменты по кругу» (5 мин.)**

**Цель:** развить умение участников делать комплименты, сплочение коллектива, дружеское завершение тренинга.

**Задачи:** сплочение коллектива, завершение тренинга на позитиве, принятие своего места в коллективе.

**Необходимые материалы:** не требуются.

**Описание:** ведущий предлагает участникам группы стать в круг. Затем он предлагает игру «Аплодисменты по кругу»:

«Мы хорошо поработали сегодня, и мне хочется предложить вам похвалить аплодисментами друг друга, и особенно - своего соседа справа».

**Вопросы для обсуждения:**

1. Что понравилось на тренинге?
2. Что вызывало трудности?

### «Я - хороший, ты - хороший»

**Цель:** развитие коммуникативных навыков.

**Задачи:**

- рассмотреть значение понятия «общение»;
- научиться устанавливать контакты с другими людьми;
- получить навык эффективной самопрезентации;
- потренироваться давать и получать обратную связь.

**Категория участников:** обучающиеся 10 класса ОУ.

**Продолжительность тренинга:** совмещенная пара уроков (1,5 часа).

**Ход тренинга.**

*Психолог:* Здравствуйте, ребята! Вы вместе уже более десяти лет. За это время вы многое узнали друг о друге. Вам легко общаться? Не всегда! А совсем скоро каждый из вас попадёт в совершенно незнакомое окружение. Это будет студенческая группа, соседи в общежитии или рабочий коллектив. Тому как научиться успешно общаться с другими людьми и будет посвящено наше занятие. Для того, чтобы наша работа была эффективной необходимо принять некоторые правила поведения в тренинге:

1. Активное участие в работе группы.
2. Общение по принципу «здесь и сейчас»
3. Высказывание своих мнений и чувств по поводу происходящего в группе, а не оценивание по принципу «хорошо-плохо» или «правильно-неправильно»
4. Конфиденциальность. Всё, что происходит на тренинге, не выносится за пределы группы.

**Упражнение «Представление имени»(10 мин.)**

**Цель:** создать благоприятную обстановку в группе.

Группа встает в круг.

Инструкция: каждый участник поочередно выходит в центр круга и называет своё имя, сопровождая его каким-либо жестом или позой. Выбор жеста или позы произволен – по желанию участника. Главное в том, чтобы через это движение был передан образ представляющегося человека.

Затем идет групповое обсуждение.

**Упражнение «Мы картина»(15 мин.)**

**Цель:** создать эмоциональное единство группы.

Инструкция: Группе предлагается создать «картину» из самих себя. Каждый участник решает, кем он будет на этой «картине». Он выходит, и, называя себя, занимает место, затем следующий участник должен дополнить сюжет «картины», выбрав себе роль и т. д., пока «картина» не будет закончена.

*Психолог:* Когда вы работаете в группе, очень важно уметь слушать друг друга и чувствовать друг друга. Этому учит данное упражнение.

Так как наш тренинг это тренинг общения, то давайте выясним, что же для каждого из вас означает слово «общение».

*Высказывание участников фиксируются на доске.*

*Психолог:* А теперь посмотрите, как понятие «общение» трактуется в психологии:

Общение – это процесс, имеющий три составляющие: перцептивную (восприятие человека человеком), коммуникативную (передачу и обмен информацией) и интерактивную (взаимодействие, взаимовлияние).

Давайте попробуем проиграть каждую из сторон процесса общения.

#### **Упражнение «Волшебный стул»(10 мин.)**

**Цель:** развитие наблюдательности в общении, способности позитивно принимать мнение о себе со стороны других людей.

**Инструкция:** Один из ребят по желанию садится на «волшебный стул» в центре класса. Так как стул волшебный, человек «превращается» в растение, время года, музыкальный инструмент. Каждый участник, глядя на сидящего на «волшебном стуле», называет с каким растением, временем года, музыкальным инструментом он его ассоциирует.

Участники обсуждают впечатления. Легко или трудно было подбирать ассоциации? В чем были трудности восприятия человека?

*Психолог:* Итак. В первые минуты общения мы воспринимаем друг друга, обращаем внимание на внешность человека, его выражение лица, позу, жесты. Мы ещё ни слова не сказали друг другу, а так называемое, первое впечатление, уже сложилось! Обмен информацией может проходить при помощи слов, вербально, так и без них. Большую часть информации в процессе общения мы получаем именно невербально.

#### **Упражнение «Инсценировка песни»(15 мин.)**

**Цель:** развитие навыков невербального общения, умения устанавливать контакты с другими людьми.

**Инструкция:** группа делится на две команды, и каждая получает задание подготовить и затем показать инсценировку какой-либо известной песни. Инсценировка происходит без слов. Участники должны угадать эту песню.

*Психолог:* Кому удалось донести смысл песни? За счет чего? Какие трудности были при передаче и расшифровке информации? Замечаем ли мы сигналы жестов, мимики? Насколько часто в жизни мы пользуемся этими каналами передачи информации?

#### **Упражнение на расслабление.**

*Психолог:* Мы немного устали, давайте расслабимся и представим, что наш класс наполняется фиолетовым цветом, нам прохладно и неуютно, но чтобы стать ближе давайте пожмём друг другу руки. Теперь почувствуйте прохладу моря, класс наполняется голубым цветом, давайте прикоснёмся друг к другу плечом, нам станет теплее. А теперь мы на зелёной лужайке, улыбнитесь друг другу. Сколько красивых жёлтых цветов вокруг, солнышко согревает нас, пожелаем удачи друг другу и процветания! И стало совсем тепло от наших улыбок и сотрудничества, красный цвет радости, давайте похлопаем друг другу!

*Психолог:* Продолжаем нашу работу.

#### **Упражнение «Последний билет»(20 мин.)**

**Цель:** отработка навыков просьбы и отказа в общении, эффективной самопрезентации.

**Инструкция:** Для этого упражнения по желанию выбирается подгруппа из 6-7 участников. Они будут играть роль очереди в кассу автовокзала. Остальные ребята станут зрителями. Выбирается также 1 участник на роль кассира. Задача каждого человека убедить кассира продать именно ему единственный оставшийся билет. Можно использовать любые средства и приемы общения. Задача кассира, выслушав просьбу, отказать любым способом.

В конечном счете, кассир всё же отдаёт последний билет одному из участников.

*Психолог:* Почему билет достался именно этому человеку? Кто не согласен с решением кассира?

Известно, что люди, вступая в отношения с другими людьми, занимают определенную позицию. Английский психолог Эрик Берн определил 4 позиции по отношению к себе и к другим:

1. *Я - хороший, ты - хороший.* (Человек не ругает себя, не заикливается, оптимист, творческая личность, в ладу с самим собой и с окружающими.)
2. *Я - хороший, ты - плохой.* (Человек смотрит на других сверху вниз. Самооценка завышена, способности других им явно занижаются)
3. *Я - плохой, ты - хороший.* (Человек себя считает менее удачливым, менее способным; заниженная самооценка.)
4. *Я - плохой, ты - плохой.* (Человек думает, что всё плохо, полный пессимист.)

Узнал ли кто-нибудь из вас, какую позицию по отношению к нашему кассиру занимал победитель?

В общении с окружающими мы должны стремиться к взаимодействию на равных, *«я-хороший и ты-хороший»!*

### **Упражнение «Ладонка»(10 мин.)**

**Цель:** получение обратной связи, рефлексия.

Инструкция: участникам на листах бумаги предлагается нарисовать свою ладонь. На каждом пальце им необходимо дописать незаконченное предложение:

большой палец - «Мне понравилось...»

указательный – «Я узнал...»

средний – «Меня удивило...»

безымянный – «Я понял...»

мизинец – «Я почувствовал...»

### **Завершение тренинга**

Все участники встают в круг, руки кладут друг другу на плечи и по очереди говорят соседу справа пожелание на букву его имени. Затем все участники хором кричат «Спасибо!» и аплодируют.

## **Тренинг для старшеклассников**

### **«Командообразование»**

**Цель:** создание позитивных изменений в социально-психологических параметрах команды после непосредственного участия в тренинге, что способствует эффективной работе команды в реальных условиях и общему развитию коллектива.

1. Представление тренера. Постановка промежуточного задания: в конце тренинга определить его тип.
2. Задачи тренинга:
  - продемонстрировать преимущества командной работы;
  - усовершенствовать общение в классе;
  - научить процессам принятия решений в команде;
  - получить удовольствие от совместной работы.

### 3. Знакомство участников группы.

Постановка целей, задач и регламента тренинга. Правила поведения для класса (совместно придуманные) выписываются на доске.

**Упражнение «Снежный ком»:** участники называют все имена других участников, которые были до него и свое в конце.

**Упражнение «Имя-качество»:** выполняется по кругу. Каждый называет свое имя и качество, которое ему помогает налаживать отношения в классе.

**Упражнение «Интервью в парах».** Коллектив делится по парам, согласно заготовленным ведущим листочкам. После этого тренер засекает 5 минут, за которые предлагается собрать как можно больше информации о своем партнере. По окончании времени, участникам необходимо рассказать про своего партнера. Рассказчик кладет руки сзади на плечи партнера и говорит от его лица: «Меня зовут... и т.д.»

**Упражнение «Никто не знает, что я...»** Ведущий и участники бросают по кругу игрушку. Человек, бросивший игрушку, другому говорит что-то, что он знает про него. Получивший игрушку, говорит правда это или нет, затем произносит фразу «...но никто не знает, что я...» и называет что-то про себя, чего не знают другие.

**Упражнение «3 стула»** Один стул ставится впереди, другие два позади. Один участник садится на первый стул, напротив которого сидит ведущий, участники садятся на стул позади и говорят, начиная с личного местоимения, предполагаемые определения человека. (Я – симпатичный, я люблю выпить и так далее). Человек, сидящий впереди может согласиться с этим – Да, я ... (точно повторив формулировку), либо не согласиться – Нет, я не ...

## Тренинг на групповое взаимодействие

**Цель:** сплочение коллектива и создания благоприятной атмосферы для эффективной работы в команде

**Упражнение «Руки на плече».** Все становятся в два круга (примерно, попровну). Стоящие сзади говорят на ухо партнеру комплименты. (1 минута времени), потом меняются местами.

Рефлексия: как себя ощущали? Приятно ли было слышать комплименты?

**Упражнение «Объявление в газету».** Всем раздаются листки бумаги. Дается задание написать объявление в газету в рубрику «Ищу друга». Работа анонимна, сдается ведущему. Все освобождают свои стулья. Тренер раскладывает объявления по стульям. После этого все ходят по кругу и ставят плюсики на тех объявлениях, которые понравились больше всего. (всего можно поставить 3 плюса) Зачитываются объявления, набравшие наибольшее количество плюсов. Анализ качеств людей – наиболее предпочтительные. Предположения о неконструктивных требованиях к человеку. Выводы.

**Упражнение «Клубок».** 1 человек выходит, все остальные в круге берутся за руки и запутываются. Участник возвращается и распутывает паутину.

**Упражнение «Ущелье».** Все становятся в ряд, тренер рисует линию на полу – за нее заступать нельзя. Последний из ряда пытается перебраться через «ущелье», при этом ноги не должны заступать за линию, нарисованную тренером. Пройдя «ущелье», участник становится в конце ряда. Так продолжается, пока все не пройдут препятствие.

Таким образом тренируется самоподдержка. Рефлексия (тяжело, легко, приятные ощущения или нет)

**Упражнение «Городок»** (повышение уровня групповой сплоченности) Необходим лист ватмана. На первом этапе каждый участник рисует домик. Когда рисунки готовы, участники рассказывают о том, кто

мог бы жить в таком доме (характер, привычки, любимые занятия). На следующем этапе каждый участник выбирает 3-4 наиболее привлекательных домика и рисует к ним дорожки. Ведущий тоже рисует тропинки. В городке можно наблюдать центр и отдаленные районы. Поэтому важно на последнем этапе объединить городок в единое целое. Группа придумывает и записывает название получившегося населенного пункта, дорисовывает в городке все, что необходимо для жизни (парки, деревья, магазины). Во время рефлексии отмечаются самые понравившиеся «местечки городка». Таким образом, развивается чувство «мы», групповое единство.

**Упражнение «Лист пожеланий».** Листы формата А4. Каждый пишет свое имя на листе сверху, передает соседу слева, тот пишет ему пожелание, после чего лист опять передается соседу слева. Так продолжается, пока листы не попадут обратно к хозяину. Листы участники забирают с собой.

### **Тренинг на сплочение «Наше общее житие»**

**Цель тренинга:** сплочение группы и построение эффективного командного взаимодействия.

«Сплочение – это возможность для команды стать единым целым для достижений конкретных целей и задач. У Вас есть общие цели – обучение в этом техникуме, получение хорошего образования, отличного диплома! И для того, чтобы более эффективно добиваться этих целей, все Вы нуждаетесь в поддержке, и Вы можете ее получить именно в своей группе! Ведь только сплоченный коллектив добивается многих вершин и побед!»

#### **Задачи тренинга:**

1. формирование благоприятного психологического климата в группе;
2. нахождение сходств у участников группы для улучшения взаимодействия между ними;
3. первоначальная диагностика психологической атмосферы в группе;
4. осознание каждым участником своей роли, функций в группе;
5. развитие умения работать в команде;
6. сплочение группы.

Фазы тренинга:

#### **1. Вводная фаза**

Цель фазы: Знакомство с ведущим, а также с целями тренинга, правилами работы в группе.

#### **«Правила группы»(5 мин.)**

**Материалы:** ватман с уже написанными правилами.

- Проявлять активность.
- Слушать друг друга, не перебивая.
- Говорить только от своего лица.
- Если информация адресована кому-то конкретно, то обращаться напрямую к этому человеку, а не говорить о нем в третьем лице
  - Не распространять и не обсуждать за пределами тренинга то, что происходит на занятиях
  - Избегать критики при выполнении упражнений, если возникает потребность что-то покриковать — дождаться обсуждения
  - В случае нежелания выполнять какое-либо упражнение участник имеет право отказаться, не объясняя причину этого, но он должен публично заявить о своем отказе.

Необходимые материалы: лист с правилами.

#### **2. Фаза контакта**

Цель фазы: Установление благоприятного психологического климата в группе, разминка.

#### **Упражнение «Веселый счет»(5 мин)**

**Цель:** снятие внутреннего напряжения участников, сплочение группы путем совместного и одновременного выполнения упражнения.

**Ход упражнения:** Ведущий называет какое-либо число, не превышающее количество человек в группе. Названное количество участников встает. В выполнении упражнения необходимо добиться синхронности, участники не должны совещаться.

**Психологический смысл упражнения:** упражнение позволяет участникам почувствовать другого, понять его мысли с целью более эффективного выполнения задания.

**Обсуждение:** почему сначала не получалось выполнить задание? Что помогло в выполнении задания?

### **3. Фаза лабилизации**

**Цель:** Формирование активного рабочего настроения, диагностика психологической атмосферы в группе.

#### **Упражнение «Вавилонская башня»(15 мин.)**

**Материалы:** цветные маркеры, ватман, заготовленные заранее индивидуальные задания.

**Ход упражнения:** Участники делятся на 3 команды. По 7 человек. Каждому члену команды дается индивидуальное задание. Индивидуальные задания: кратко прописаны на отдельных листах, каждый лист является строго конфиденциальным для одного участника. Например, «Башня должна иметь 10 этажей» – листок с такой надписью вручается одному участнику тренинга, он не имеет права никому его показывать, обязан сделать так, чтобы нарисованная совместно башня имела именно 10 этажей! Второе задание: «Вся башня имеет коричневый контур» – это задание для следующего участника. «Над башней развивается синий флаг», «В башне всего 6 окон» и т.д. *Участникам запрещено разговаривать и вообще как-нибудь использовать голос.*

Необходимо совместно нарисовать Вавилонскую башню. Время выполнения ограничено (5-7 минут).

**Психологический смысл упражнения:** В ходе упражнения участники учатся координировать свои действия, взаимодействовать в команде. Развиваются навыки невербального общения.

**Обсуждение:** Трудно ли было выполнять задание? Что показалось наиболее трудным? Успешно ли было взаимодействие в группах? Почему?

#### **Упражнение «Поиск сходства»(20 мин.)**

**Цель:** Сплочение группы через нахождение сходств у ее участников.

**Материалы:** карточки с изображением животных, листы бумаги.

**Ход упражнения:** Каждая команда должна написать на листе черты сходства (первая команда) и черты различия (вторая команда) в своей группе.

Выигрывает та команда, которая больше напишет сходств или различий за определенное время. Учитывается количество названных сходств и их качество.

**Психологический смысл упражнения:** Упражнение эффективно работает на сплочение группы, так как участники начинают более внимательно присматриваться друг к другу и обнаруживают, что сходства между ними гораздо больше, чем они думали раньше.

**Обсуждение:** Постараться подвести участников к мысли, что, хотя они все такие разные, сходства между ними гораздо больше, чем может показаться на первый взгляд.

**Упражнение «Построимся»(20 мин.)**

**Цель:** обучение умению распределять роли в команде, сравнивать себя с другим участником по схожим признакам.

**Ход упражнения:** «Теперь мы посмотрим, насколько Ваши общие черты проявляются у каждого из вас в отдельности!». Задача участников – построиться в одну линию по росту. При этом нельзя разговаривать. Затем задание усложняется – им нужно построиться по дате и месяцу рождения, по длине волос, по отдаленности места проживания от техникума, по цветам радуги в их одежде.

**Психологический смысл упражнения:** Участники лучше узнают друг друга, обучаются эффективному взаимодействию в команде.

**Обсуждение:** Трудно ли Вам было выполнять это упражнение? Почему? Какую роль Вы избрали для себя? Какая стратегия выполнения была наиболее эффективна?

**4. Фаза обучения**

**Цель фазы:** Отработка и овладение навыками, ведущими к сплочению группы, развитию умения взаимодействовать в команде, нахождение общего между участниками.

**Упражнение «Кто быстрее?»(10 мин.)**

**Цель:** сплочение коллектива.

**Ход упражнения:** Группа должна быстро, без слов, построить, используя всех игроков команды, следующие фигуры:

- квадрат;
- треугольник;
- ромб;
- букву;
- птичий косяк.

**Психологический смысл упражнения:** координация совместных действий, распределение ролей в группе.

**Обсуждение:** Трудно было выполнять задание? Что помогло при его выполнении?

**Упражнение «Дом»(30 мин.)**

**Цель:** осознание своей роли в группе, стиля поведения.

**Материалы:** стулья.

**Ход упражнения:** участники делятся на 2 команды. Ведущий дает инструкцию: «Каждая команда должна стать полноценным домом! Каждый человек должен выбрать, кем он будет в этом доме – дверью, стеной, а может быть обоями или предметом мебели, цветком или телевизором? Выбор за Вами! Но не забывайте, что Вы должны быть полноценным и функциональным домом! Постройте свой дом! Можно общаться между собой».

**Психологический смысл упражнения:** Участники задумываются над тем, какую функцию они выполняют в этом коллективе, осознают, что все они нужны в своем «доме», что способствует сплочению.

**Обсуждение:** Как проходило обсуждение в командах? Сразу ли Вы смогли определить свою роль в «доме»? Почему Вы выбрали именно эту роль? Я думаю, Вы все поняли, что каждая часть Вашего «дома» важна и нужна в нем, каждая несет свою определенную функцию, без которой дом не может быть полноценным!

**5. Заключительная фаза**



**Цель:** Подведение итогов, снятие напряжения

**Упражнение «Говорящие руки»(10 мин.)**

**Цель:** эмоционально-психологическое сближение участников.

**Ход упражнения:** Участники образуют два круга: внутренний и внешний, стоя лицом друг к другу. Ведущий дает команды, которые участники выполняют молча в образовавшейся паре. После этого по команде ведущего внешний круг двигается вправо на шаг.

Варианты инструкций образующимся парам:

1. Поздороваться с помощью рук.
2. Побороться руками.
3. Помириться руками.
4. Выразить поддержку с помощью рук.
5. Пожалеть руками.
6. Выразить радость.
7. Пожелать удачи.
8. Попрощаться руками.

**Психологический смысл упражнения:** происходит эмоционально-психологическое сближение участников за счет телесного контакта. Между ними улучшается взаимопонимание, развивается навык невербального общения.

**Обсуждение:** Что было легко, что сложно? Кому было сложно молча передавать информацию? Кому легко? Обращали ли внимание на информацию от партнера или больше думали, как передать информацию самим? Как Вы думаете, на что было направлено это упражнение?

**Упражнение «Построение круга»(10 мин.)**

**Описание упражнения:** Участники закрывают глаза и начинают хаотично перемещаться по помещению (можно при этом издавать гудение, как потревоженные пчелы; это позволяет избежать разговоров, создающих помехи в выполнении упражнения). По условному сигналу ведущего все останавливаются в тех положениях, где их застал сигнал, после чего пытаются встать в круг, не открывая глаз и не переговариваясь, можно только трогать друг друга руками. Когда все занимают свои места и останавливаются, ведущий подает повторный условный сигнал, по которому участники открывают глаза. Как правило, построить идеально ровный круг не удается.

Данное упражнение создает очень хорошие условия для наблюдения ведущего за стилями поведения участников. Кроме того, его можно использовать для экспресс-диагностики групповой сплоченности.

**Психологический смысл упражнения:** Упражнение направлено на развитие навыков координации совместных действий, сплочение группы. Кроме того, оно позволяет развивать навыки невербального общения и саморегуляции.

**Обсуждение:** Что дает эта игра? Почему идеальный круг не получался сразу? Нужно дать понять участникам, что в этом упражнении важна общая согласованность их действий.

**Упражнение «Подарок»(5 мин.)**

**Цель:** положительное завершение тренинга, рефлексия.

**Описание упражнения:** Ведущий: «Давайте подумаем, что мы могли бы подарить Вашей группе, чтобы взаимодействие в ней стало еще эффективнее, а отношения в ней – более сплоченными? Давайте скажем, что каждый из нас дарит группе. Я, например, дарю вам оптимизм и взаимное доверие». Далее каждый из участников высказывается, что он хотел бы подарить группе. «Давайте наградим себя за успешное плавание аплодисментами!»

**Психологический смысл упражнения:** Ритуал, позволяющий завершить тренинг красиво и на положительной эмоциональной ноте.

**Обсуждение:** «Наш тренинг подошел к завершению. Хочу спросить у Вас, что нового вы сегодня узнали? Что полезного вынесли для себя, для группы?»

Ну вот, все подарки подарены, игры пройдены, слова сказаны. Вы все были активны, слаженно работали в команде. Не забывайте, что Вы – единое целое, каждый из Вас – важная и необходимая, уникальная часть этого целого! Вместе Вы – сила! Спасибо всем за участие!»

**Материалы:** Карточки с изображением животных.

### **Диагностика психологической атмосферы в группе**

Участникам выдаются бланки для заполнения.

Здесь приведены противоположные по смыслу 10 пар слов, с помощью которых Вам предлагается описать психологическую атмосферу в Вашей группе. Поставьте знак \* (звездочка) ближе к тому признаку в каждой паре, который, по Вашему мнению, более выражен в Вашей группе.

#### **1 2 3 4 5 6 7 8**

1. Дружелюбие – Враждебность
2. Согласие – Несогласие
3. Удовлетворенность – Неудовлетворенность
4. Продуктивность – Непродуктивность
5. Теплота – Холодность
6. Сотрудничество – Несогласованность
7. Взаимная поддержка – Недоброжелательность
8. Увлеченность – Равнодушие
9. Занимательность – Скука
10. Успешность – Безуспешность

### **Тренинг «Сплочение коллектива»**

**Цель:** сплочение коллектива и построение эффективного командного взаимодействия.

**Задачи:**

- Формирование и усиление общего командного духа, путем сплочения группы;
- Развитие ответственности и вклада каждого участника в решение общих задач;
- Получение эмоционального удовлетворения от результатов тренинга;
- Осознание себя командой.

состав участников: 25 человек

режим работы 1 час.

структура тренинга:

- Орг. момент – 1 минута
- Разминка – 15 минут
- Основная часть – 40 мин
- Рефлексия – 4 минуты

**Ход занятия:**

#### **Орг. момент**

Здравствуйте. Сегодня мы проведем для вас тренинг на сплочение. Цель нашего тренинга – это сплочение коллектива и построение эффективного командного взаимодействия. Сплочение – это

возможность для команды стать единым целым для достижений конкретных целей и задач. Ведь так хорошо когда тебя понимает и поддерживает твой товарищ, готов услышать и помочь тебе, когда необходима эта помощь, как хорошо понимать друг друга даже без слов. Сплоченный коллектив добивается многих вершин и побед.

### **Разминка**

#### **Упражнение «Постройтесь по росту!» (5 мин.)**

**Цель:** Преодолеть барьеры в общении между участниками, раскрепостить их.

**Ход упражнения:** Участники становятся плотным кругом и закрывают глаза. Их задача состоит в том, чтобы построиться в ряд по росту с закрытыми глазами. Когда все участники найдут свое место в строю, надо дать команду открыть глаза и посмотреть, что же получилось. После упражнения можно обсудить, сложно ли было выполнить это задание или нет и как себя чувствовали во время выполнения задания.

**Примечание:** Игра имеет несколько вариантов. Можно дать задание построиться по цвету глаз (от самых светлых до самых темных, разумеется, не закрывая глаза), по цвету волос и т.д.

#### **Упражнение «Счёт до десяти» (5 мин.)**

**Цель:** прочувствовать друг друга, понять без слов и мимики.

**Ход упражнения:** «Сейчас по сигналу «начали» вы закроете глаза, опустите головы вниз и попытаетесь посчитать от одного до десяти. Но хитрость состоит в том, что считать вы будете вместе. Кто-то скажет «один», другой человек скажет «два», третий скажет «три» и так далее. Однако в игре есть одно правило: слово должен произнести только один человек. Если два голоса скажут «четыре», счёт начинается сначала. Попробуйте понять друг друга без слов.

**Примечание:** Игра может иметь еще один вариант. «Сейчас вы встанете в круг, а я буду называть цифры от 1 до 10. Не разговаривая и не общаясь друг с другом, в центр круга пусть выйдет столько человек, сколько я скажу».

#### **Упражнение «Квадрат» (5 мин.).**

**Цель:** прочувствовать каждого участника группы.

#### **Ход упражнения.**

Постройте весь коллектив в круг, и пусть участники закроют глаза. Теперь, не открывая глаз нужно перестроиться в квадрат. Обычно сразу начинается балаган, все кричат, предлагая свою стратегию. Через какое-то время выявляется организатор процесса, который фактически строит людей. После того, как квадрат будет построен, не разрешайте открывать глаза. Спросите, все ли уверены, что они стоят в квадрате? Обычно есть несколько человек, которые в этом не уверены. Квадрат действительно должен быть ровным. И только после того, как абсолютно все согласятся, что стоят именно в квадрате, предложите участникам открыть глаза, порадоваться за хороший результат и проанализировать процесс. Так же можно строиться в другие фигуры.

Во время упражнений участники переживают сильные эмоции и делают массу выводов, поэтому после каждого этапа можно устраивать небольшое обсуждение, где можно говорить пожелания своим коллегам для улучшения работы. Самый главный вопрос здесь: каким образом задание можно было сделать качественнее и быстрее?

### **Основная часть**

#### **Упражнение «Рисунок на спине» (15 мин.)**

#### **Описание упражнения**

Участники делятся произвольно на три команды и строятся в три колонки параллельно. Каждый участник смотрит при этом в спину своего товарища. Упражнение выполняется без слов. Ведущий рисует

какую-нибудь простую картинку и прячет ее. Затем эта же картинка рисуется пальцем на спине каждого последнего члена команд. Задание - почувствовать и передать как можно точнее этот рисунок дальше. В конце, стоящие первыми в командах, рисуют, то, что они почувствовали, на листах бумаги и показывают всем. Ведущий достает свою картинку и сравнивает.

Участникам предлагается обсудить в командах ошибки и находки, которые были в процессе упражнения. Сделать выводы, затем, с учетом этих выводов повторить упражнение. При этом первые и последние члены команд меняются местами.

Обсуждение в общем кругу. Что помогало понимать и передавать ощущения? Что чувствовали первые и последние члены команд в первом и во втором случае? Что мешало выполнять упражнение?

### **Коллаж «Дружба» (25 мин)**

#### **Описание упражнения**

Группа делится произвольно на команды по 5 человек и каждой команде выдается лист ватмана. Также выдается пачка журналов, брошюр, открыток, подходящих по тематике. Ведущий объявляет тему занятия и поясняет, что подразумевается под коллажом.

#### **Обсуждение**

После того, как команды выполнили свой коллаж, каждая команда представляет его для всех остальных. Ведущий хвалит каждую команду, подводит итог и предлагает объединить все работы, чтобы создать общую картину дружбы, которая и станет своего рода талисманом группы.

#### **Психологический смысл упражнения**

Выражение чувств, расширение представления о себе и окружающих, как о талантливых, уникальных личностях, установление более тесного эмоционального контакта, развитие сплоченности, умение согласовывать свои действия с другими членами команды, а также осмысление и закрепление опыта, полученного в процессе тренинга.

#### **Рефлексия.**

- Что с вами происходило во время упражнений?
- Какие эмоции испытывали во время упражнения?
- Легко ли было выполнять упражнения?
- Если не получилось, то почему? Что мешало?
- Удалось ли группе выполнить все упражнения?
- Какое упражнение понравилось больше всего?

### **Тренинг «Познание своих личностных качеств»**

**Цель:** Помочь узнать о собственных личностных качествах для преодоления неуверенности в себе

#### **Задачи:**

- Изучение собственных личностных качеств;
- Развитие самопознания;
- Развитие собственного потенциала;
- Развитие умения использовать личностные качества в будущей профессиональной деятельности.

#### **Оборудование:**

- бумага;

- ручки.

### **Ход занятия**

#### **Вводный этап**

*Психолог:* Здравствуйте! (представляется). Сегодня я начну с вами программу тренингов, которая поможет вам подготовиться к трудоустройству. Для того чтобы наша работа была максимально продуктивной, я расскажу вам о правилах тренинга.

- 1) На каждый тренинг нужно приходить во время;
  - 2) Мобильный телефон нужно убрать, а лучше отключить;
  - 3) Все участники должны принимать активное участие в тренинге;
  - 4) Во время тренинга все участники обсуждают только те темы и вопросы, которые касаются темы тренинга;
  - 5) То, что произошло на тренинге должно остаться здесь, в этой комнате;
  - 6) Перебивать друг друга запрещается, каждый должен иметь возможность высказаться;
  - 7) Относиться друг к другу нужно уважительно и доброжелательно. (4 мин.)
- Ну а теперь мне следует с вами познакомиться.

#### **Упражнение «Меня зовут... Я люблю себя за то, что...»(5 мин.)**

**Цель:** Запоминание имён участников тренинга, создание рабочей атмосферы

*Психолог:* Каждый поочерёдно должен сказать две фразы «Меня зовут...» и «Я люблю себя за то, что...». Не отвлекайтесь на споры и обсуждения по поводу ваших желаний. Просто высказывайтесь поочерёдно, беспристрастно и быстро.

Рефлексия (3 минуты)

#### **Основной этап**

*Психолог:* Кто-нибудь может мне рассказать, что такое трудоустройство? (участники тренинга отвечают).

Трудоустройство – это система организационных, экономических и правовых мероприятий, направленных на обеспечение трудовой занятости населения. Каждый гражданин имеет право на трудоустройство и выбор места работы путём обращения к предприятию, учреждению, организации или при содействии службы занятости. (5 минут)

Для того, чтобы вам трудоустроиться и успешно осуществлять свою профессиональную деятельность, необходимо знать свои личностные качества.

#### **Диагностическая методика «КОС»(20 мин.)**

**Цель:** выявление организаторских и коммуникативных способностей

*Психолог:* Я хочу предложить вам методику по определению коммуникативных и организаторских склонностей. Содержит она 40 вопросов. На каждый вопрос следует ответить «да» или «нет». Если вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо всё-таки склониться к наиболее верному для вас варианту ответа. Итак, начнём:

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего решения?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причинённое Вам кем-то из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественно работой?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?

8. Если возникли какие-то помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вам включиться в новую для Вас компанию?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удаётся устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязанностей, обязательств?
17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?
20. Правда ли что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удастся закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди мало знакомых для Вас людей?
28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую для Вас компанию?
30. Принимали ли Вы участие в общественной работе в школе?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую для Вас компанию?
34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у Вас много друзей?
38. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания у своих товарищей?
39. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда, ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

#### Обработка результатов:

Цель обработки результатов – получение индексов коммуникативных и организаторских склонностей. Для этого ответы испытуемого сопоставляют с дешифратором и подсчитывают количество совпадений отдельно по коммуникативным и организаторским склонностям. В дешифраторе учитывается построчное расположение номеров вопросов в бланке для ответов.

#### Дешифратор

Склонности	Ответы	
	Положительные (да)	Отрицательные (нет)
Коммуникативные	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39

Организаторские	2,6,10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40
-----------------	---------------------------------------	---

Чтобы определить уровень коммуникативных и уровень организаторских склонностей, нужно высчитать их коэффициенты. Коэффициенты представляют собой отношение количества совпадающих ответов той или иной склонности к максимально возможному числу совпадений, в данном случае – к 20. Формулы для подсчета коэффициентов такие

$$K_k = K_x \setminus 20; K_o = O_x \setminus 20, \text{ где}$$

$K_k$  – коэффициент коммуникативных склонностей;

$K_o$  – коэффициент организаторских склонностей;

$K_x$  и  $O_x$  – количество совпадающих с дешифратором ответов соответственно по коммуникативным и организаторским склонностям.

### Анализ результатов

В ходе анализа результатов сначала дают оценку уровня коммуникативных и организаторских склонностей испытуемого. Для этого пользуются шкалой оценок.

Шкала оценок коммуникативных и организаторских склонностей

<b>Кк</b>	<b>КО</b>	<b>Шкала оценки</b>
0,10 – 0,45	0,2 – 0,55	1
0,46 – 0,55	0,56 – 0,65	2
0,56 – 0,65	0,66 – 0,70	3
0,66 – 0,75	0,71 – 0,80	4
0,75 – 1,00	0,81 – 1,00	5

Уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей характеризуется с помощью оценок по шкале следующим образом. Испытуемые, получившие оценку 1, – это люди с низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

Испытуемые, получившие оценку 2, имеют коммуникативные и организаторские склонности ниже среднего уровня. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе, предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и в выступлении перед аудиторией, плохо ориентируются в незнакомой ситуации, не отстаивают свое мнение, тяжело переживают обиды. Во многих делах они предпочитают избегать проявления самостоятельных решений и инициативы.

Для испытуемых, получивших оценку 3, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают свое мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Эта группа испытуемых нуждается в дальнейшей серьезной и планомерной воспитательной работе по формированию и развитию коммуникативных и организаторских склонностей.

Испытуемые, получившие оценку 4, относятся к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью,

помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принимать самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

Испытуемые, получившие высшую оценку 5, обладают очень высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они испытывают, потребность в коммуникативной и организаторской деятельности и активно стремятся к ней, быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, это инициативные люди, которые предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято другими. Они могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать разные игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает, и сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникации и организаторской деятельности.

Коммуникативные и организаторские склонности представляют собой важный компонент и предпосылку развития способностей в тех видах деятельности, которые связаны с общением с людьми, с организацией коллективной работы. Они являются важным звеном в развитии педагогических способностей.

Рефлексия (3 минуты)

#### **Упражнение «Всеобщее внимание»(5 мин.)**

**Цель:** показать свои сильные стороны

*Психолог:* Всем участникам нашего тренинга я предлагаю выполнить одну и ту же простейшую задачу. Любыми средствами, не прибегая у физическим воздействиям, надо постараться привлечь к себе внимание. Ваша задача усложняется тем, что всем нужно делать это одновременно. Начали!

Рефлексия (3 минуты)

#### **Диагностическая методика «Опросник Юнга»(15 мин.)**

**Цель:** выявление типологических особенностей личности

*Психолог:* Данная методика предложена К.Юнгом для выявления типологических особенностей личности. На каждый вопрос имеется два варианта ответа, необходимо выбрать тот вариант ответа, который подходит вам больше, и поставить букву, обозначающую этот ответ.

1. Что вы предпочитаете?
  - а) немного близких друзей;
  - б) большую товарищескую компанию.
2. Какие книги вы предпочитаете читать?
  - а) с занимательным сюжетом;
  - б) с описанием переживаний героев;
3. Что вы скорее можете допустить в разговоре?
  - а) опоздание;
  - б) ошибки.
4. Если вы совершаете дурной поступок, то:
  - а) остро переживаете;



б) острых переживаний нет.

5. Как вы сходитесь с людьми?

а) быстро, легко;

б) медленно, осторожно.

6. Считаете ли вы себя обидчивым?

а) да;

б) нет.

7. Склонны ли вы хохотать, смеяться от души?

а) да;

б) нет.

8. Считаете ли вы себя?

а) молчаливым;

б) разговорчивым.

9. Откровенны ли вы или скрытны?

а) откровенен;

б) скрытен.

10. Любите ли вы заниматься анализом своих переживаний?

а) да;

б) нет.

11. Находясь в обществе, вы предпочитаете:

а) говорить;

б) слушать.

12. Часто ли вы переживаете недовольство собой?

а) да;

б) нет.

13. Любите ли вы что-нибудь организовывать?

а) да;

б) нет.

14. Хотелось бы вам вести интимный дневник?

а) да;

б) нет.

15. Быстро ли вы переходите от решения к исполнению?

а) да;

б) нет.

16. Легко ли вы меняете ваше настроение?

а) да;

б) нет.

17. Любите ли вы убеждать других, навязывать свои взгляды?

а) да;

б) нет.

18. Ваши движения:

а) быстры;

б) замедленны.

19. Вы сильно беспокоитесь о возможных неприятностях:

а) часто;

б) редко.

20. В затруднительных случаях:

а) спешите обратиться за помощью к другим;

б) не любите обращаться.

### **Обработка результатов**

ПОКАЗАТЕЛИ ЭКСТРАВЕРСИИ: 1б, 2а, 3б, 4б, 5а, 6б, 7а, 8б, 9а, 10б, 11а, 12б, 13а, 14б, 15а, 16а, 17а, 18а, 19б, 20а.

Количество ответов подсчитать и умножить на 5.

Баллы: 0-35 - интроверсия; 36-65 - амбоверсия; 66- 100 - экстраверсия

Экстраверты: легки в общении, у них высокий уровень агрессивности, имеют тенденцию к лидерству, любят быть в центре внимания, легко завязывают знакомства, импульсивны, открыты и общительны, среди их знакомых могут быть и полезные люди; судят о людях "по внешности", не заглядывают внутрь; холерики, сангвиники.

Интроверты: сосредоточены на собственных переживаниях, малоконтактны, молчаливы, с трудом заводят новые знакомства, не любят рисковать, переживают разрыв старых связей, нет вариантов проигрыша и выигрыша, высокий уровень тревожности и ригидности; флегматики, меланхолики.

Амбоверты: личности, в которых присутствуют слабовыраженные черты обоих типов.

Рефлексия (3 минуты)

### **Упражнение «Завершение предложения»(10 мин.)**

**Цель:** развить навыки общения

*Психолог:* Сейчас я предложу одному из вас рассказать какой-нибудь интересный случай из жизни. Но наш рассказчик будет говорить только первую часть предложения, а продолжать за него его историю будут остальные участники.

Рефлексия (3 минуты)

### **Завершающий этап**

#### **Упражнение «Прощание»(5 мин.)**

**Цель:** Вербальное подведение итогов тренинга, выражение эмоционального отношения участников группы друг к другу и к руководителю (общая рефлексия).

*Психолог:* Наше занятие подходит к концу. Давайте каждый выскажет своё мнение, насколько эффективным показался тренинг, насколько он оправдал ваши ожидания, что нового открыл; можно также обратиться с репликой к кому-нибудь из группы или к руководителю.