

## Предисловие

Проблема развития человеческого потенциала в настоящее время в центре внимания профессионалов самых разных сфер деятельности: экономистов, политиков, социологов, культурологов, философов. В сфере экономики концепция человеческого развития сменила так называемые «классические» теории экономического развития, которые базировались на показателе валового национального продукта, рассматривали человека только в качестве движущей силы экономического развития и провозглашали экономический рост главной целью общественного прогресса. Ежегодные доклады Международной организации ПРООН (Программа развития ООН), в русле современной концепции человеческого развития отражают стремление к балансу между экономической эффективностью и социальной справедливостью. В этой связи становятся все более актуальными идеи и разработки психологов и педагогов по проблеме развития потенциала индивидуального человека, осуществляемые в рамках антропологического (человеческого) подхода. Возрастает интерес к применению активных методов, в том числе и психологического тренинга. В наше время, когда жизнь требует переработки огромного количества информации, повышения стрессоустойчивости, адаптированности человека к новым условиям окружающей среды, традиционные приемы и методы деятельности уже мало помогают. А психологический тренинг может стать тем средством, которое позволит решить актуальную проблему развития внутреннего потенциала человека.

Цель настоящих методических рекомендаций состоит в разработке представлений педагогов и школьных психологов о социально – психологическом тренинге как особом средстве, применяемом для развития интеллекта. Креативных способностей и внутренней мотивации старшеклассников: того, что составляет основу человеческого потенциала в социально – психологическом смысле.

Устойчивость развития – отсутствие финансовых, социальных, демографических, экономических долгов, по которым придется платить будущим поколениям, обеспечение справедливого распределения возможностей развития между поколениями;

Расширение возможностей – содействие самостоятельности, повышение ответственности людей за свою судьбу, активное участие населения в процессах принятия решений и повышение роли гражданского общества;

Общественное благополучие – необходимость в социально ответственных формах развития свободных рыночных отношений, наличие чувства социальной сплоченности.

В первом докладе ПРООН(1990г.) было сформулировано понятие человеческого развития: «Развитие человека является процессом расширения спектра выбора. Наиболее важные элементы выбора – жить долгой и здоровой жизнью, получить образование и иметь достойный уровень жизни. Дополнительные элементы выбора включают в себя политическую свободу, гарантированные права человека и самоуважение». Данная система взглядов ориентирована на повышение качества жизни человека, расширение и совершенствование его возможностей во всех областях.

В докладе ПРООН 2010 года определение понятия « развитие человека» было дополнено « Развитие человека представляет собой процесс расширения свободы людей жить долгой, здоровой и творческой жизнью, на осуществление других целей, которые, по их мнению, обладают ценностью; активно участвовать в обеспечении справедливости и устойчивости развития на планете».

В свете данного определения развитие человека имеет три компонента:

- благосостояние( расширение реальных свобод человека таким образом, чтобы они могли процветать);

- расширение прав и возможностей, а также агентность( возможность человека и групп действовать и получать ценные результаты);

- справедливость ( повышение социальной справедливости, обеспечение устойчивости результатов во времени, уважение прав человека и других целей общества).

Основными стратегическим инструментом концепции человеческого развития является Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), который был разработан в 1990 году пакистанским экономистом Махбубом уль – Хаком. ИРЧП – это совокупный показатель уровня развития человека в той или иной стране, поэтому иногда его используют в качестве синонима таких понятий, как « качество жизни» или « уровень жизни».

ИРЧП измеряет достижения страны с точки зрения состояния здоровья, получения образования и фактического дохода ее граждан. Поэтому выделены три основные направления, каждое из которых характеризуется своим индексом:

- индекс ожидаемой продолжительности жизни – здоровье и долголетие, измеряемые показатели средней ожидаемой продолжительности жизни при рождении;

- индекс образования- доступ к образованию, измеряемый средней ожидаемой продолжительностью обучения детей школьного возраста и средней продолжительностью обучения взрослого населения;

- индекс валового национального дохода - достойный уровень жизни, измеряемый величиной валового национального дохода (ВНД) на душу населения в долларах США по паритету покупательной способности (ППС).

Эти три измерения стандартизируются в виде числовых значений от 0 до 1. Их средняя арифметическая величина представляет собой совокупный показатель ИРЧП в диапазоне от 0 до 1.

Государства ранжируются на основе этого показателя.

Доклады о развитии человеческого потенциала ПРООН подготавливаются на региональном, национальном и международном уровнях. В итоговом отчете сводятся все основные показатели «уровня жизни населения стран и регионов, представленных в докладе. При определении рейтинга учитываются многие факторы : положение в области прав человека и гражданских свобод, возможность участия в общественной жизни, социальная защищенность, степень территориальной и социальной мобильности населения, показатели уровня культурного развития населения, доступа к информации, здоровья уровня безработицы, состояния преступности, охраны окружающей среды и другие. В итоговом рейтинге все государства ранжируются на основе ИРЧП и классифицируются четыремя категориями:

1. Страны с очень высоким уровнем ИРЧП.
2. Страны с высоким уровнем ИРЧП.
3. Страны со средним уровнем ИРЧП.
4. Страны с низким уровнем ИРЧП.

В отчете ПРООН 2010 года представлены данные по Индексу, рассчитанные по итогам 2008 года. В 2010 году рейтинг охватывает 169 государств. Российская Федерация занимает в этом списке 65 место (индекс – 0,719) и входит в группу стран с высоким уровнем индекса развития человеческого потенциала. В настоящее время появляется все больше сторонников человеческого измерения экономического измерения экономического развития государств . Это означает расширение функций и потенций человека, накопление человеческого потенциала и его

10

Тетрада ПВЭИ у А,В, Ганзена естественным образом распадается на две диады пространство- время (ПВ) и энергия – информация (ЭИ). Пространство и время являются объективными формами существования материи, информации и энергия - объективными условиями существования движения. Главный принцип- принцип истемности психологической структуры человека, элементами которой является индивид, субъект, личность и индивидуальность.

Универсальное описание психики человека в рамках концепции человеческого капитала А.И.Юрьева получила следующую интерпретацию:

- совокупность параметров индивида интерпретируется как показатель жизнеспособности человека;
- совокупность параметров субъекта интерпретируется как показатель работоспособности человека;
- совокупность параметров личности интерпретируется как способность человека к экономико – политическим инновациям;
- совокупность параметров индивидуальности интерпретируется как способность человека к обучению.

Юрьев берет за основу своей концепции эти четыре параметра, введенные в 1945 году академиком Б.Г. Ананьевым. Находясь в Ленинградской блокаде, Б.Г Ананьев наблюдал, как психологические качества населения ( жизнеспособность, работоспособность, способность к инновациям, способность к обучению) позволили не просто отстоять город, но при этом создать новые средства обороны, превосходящие средства осады.

Объединение показателей жизнеспособности, работоспособности, способности к инновациям и способности к обучению дают интегральный показатель качества человеческого капитала Способность к инновациям

(ИПКЧК).

Психологическая сущность этих параметров заключается в следующих характеристиках. Жизнеспособность индивида определяется через соотношение положительных мотивов его поведения. Индивид жизнеспособен, если положительные мотивы доминируют над отрицательным.

Работоспособность субъекта можно измерить через отношение суммы произвольных психических процессов субъекта к его непроизвольным процессам. Человек работоспособен, если его произвольные психические процессы превосходят непроизвольные процессы.

Способность к инновациям измеряется через отношение ценностей личности к давлению социальных ударов в виде проявлений несправедливости, подавления свободы, нарушения прав и др. Способность к обучению можно оценивать через меру психического усилия индивидуальности, предпринимаемого для достижения поставленной цели.

## 11

Цель – получить и использовать знания для обхода очередного препятствия, средство – достаточное для этого психическое усилие.

Только в случае положительных отношений в психологической структуре индивида, личности. Субъекта и индивидуальности человек постигает смысл и ценности своей жизни, достигает своих целей, сохраняет себя и свою страну.

Современная ситуация в мире требует от человека такой непрерывной модернизации четырех параметров качества человеческого капитала, которые делали бы его адекватным реальной жизни в этом месте в это время. Малейшее отставание от глобальных изменений в цивилизации, науке, культуре, религии делает его неконкурентоспособным.

Индикаторами адаптации человека к глобально изменившимся требованиям реальной жизни являются:

Картина мира – индикатор способности к обучению к развитию индивидуальности

Мировоззрение – индикатор способности к инновациям личности;

Образ жизни – индикатор жизнеспособности индивида;

Жизненная позиция – индикатор работоспособности субъекта;

Выявленные параметры человеческого капитала постоянно модернизируются под влиянием глобальных изменений во всех сферах жизни. Юрьев А.И. пишет: « Систему глобальных изменений в мире представляют изменения ее элементов: науки, культуры, религии и цивилизации. Адекватность человека – это соответствие его как индивида, субъекта, личности и индивидуальности современному состоянию науки, культуры, религии и цивилизации, которые непрерывно изменяются в ходе истории. Так, образ жизни индивида непрерывно изменяется в ходе истории. Так образ жизни индивида непрерывно изменяется под влиянием изменений цивилизаций и религий. Мировоззрение личности изменяется след за изменениями культуры и религии. Жизненная позиция субъекта зависит от изменений цивилизаций и науки. Картина мира индивидуальности определяется изменениями культуры и науки». Такое представление о сопряжении политики (как синтеза глобальных изменений) и человека представлено матрицей. В ней по горизонтали располагаются глобальные изменения цивилизации и культуры, а по вертикали глобальные изменения науки и религии. На их пересечениях – индикатор адаптации человека (в его различных модулях: как индивида, как субъекта, как личности, как индивидуальности) к глобально изменившимся требованиям жизни.

## Раздел 2. Теоретические основы социально- психологического тренинга

### 2.1. История социально-психологического тренинга

Зарождение тренинговых групп как формы групповой психологической работы с людьми связано с именем Курта Левина. В 30-х годах двадцатого века он, изучая феномены группового взаимодействия, ввел понятие групповой динамики как одного из основных процессов жизнедеятельности группы. В основе создания тренинговых групп (Т-групп) лежали следующие идеи:

- большинство людей живет и работает в группах;
- чаще всего человек не отдает себе отчета в том, каким образом он участвует в группе, каким его видят другие члены этой группы;
- большинство людей не осознает, каковы реакции, чувства и мысли, которые вызывает их поведение у других людей [16].

На основе своих исследований и наблюдений К. Левин пришел к важным выводам.

1. Большинство эффективных изменений в поведении и установках людей происходит не в индивидуальном, а в групповом контексте.
2. Чтобы обнаружить свои установки, изменить их и выработать новые формы поведения, человек должен научиться видеть себя так, как его видят другие.

По мнению К. Левина такие возможности предоставляются человеку в тренинговой группе при межличностном взаимодействии [16].

Широкое распространение групповая психологическая работа с людьми получает в 1947 году, с момента создания К. Левином Национальной лаборатории тренинга в г. Бетел (США).

Т-группы использовались для решения самых разнообразных задач, но наибольшую популярность приобрели группы, ориентированные на межличностные аспекты поведения. Т-группы стали предшественниками большинства видов групповой психологической работы, получившей настоящее время общее название «социально-психологический тренинг».

Само понятие «социально-психологический тренинг» ввел Манфред Форверг. В 70-е годы XX века, работая в Лейпцигском университете, он разработал метод групповой работы, который и назвал социально-психологическим тренингом. Цель метода заключалась в формировании эффективных коммуникативных навыков. Тренинговыми средствами выступали ролевые игры с элементами драматизации. Программа Форверга была предназначена для подготовки специалистов в области управления и направлена на обучение их кооперативному поведению.

Тренинговое движение в нашей стране стало активно развиваться в 90-е годы XX века. Почти все отечественные школы тренинга опираются на теоретические концепции, пришедшие к нам с Запада, формы групповой психологической работы в большинстве случаев до сих пор являются модификациями зарубежных моделей. Но в последнее время появились отечественные практики, идеи, техники, которыми интересуются зарубежные специалисты в области социально-психологического тренинга.

## **2.2. Общее определение социально-психологического тренинга**

Термин «тренинг» (training) происходит от английского слова train, что означает - обучать, воспитывать. Тренинг - это метод активного обучения, результатом которого становятся знания, умения, навыки и социальные установки. Психологический тренинг выходит за эти рамки и используется не только в целях обучения, но и в целях развития, психокоррекции, диагностики.

В наиболее широком контексте термин «тренинг» используют для обозначения разнообразных форм групповой психологической работы. Определяя границы понятия «психологический тренинг», И.В. Вачков пишет: «Современное понимание тренинга включает в себя многие традиционные методы групповой психотерапии и психокоррекции, что вынуждает искать его истоки в разнообразных направлениях клинической психотерапии в группах» [4].

Если тренинг рассматривать как разнообразные формы групповой психологической работы, цель которой - развитие человека, то необходимо представить его как область, граничащую с обучением, терапией и коррекцией. Наиболее наглядно это отражено на рис. 4.



Рис.4. Соотношение понятий «психотерапия», «психокоррекция», «обучение» (И.В. Вачков)

Емельянов Ю.Н. определяет психологический тренинг как группу методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности. Он пишет: «... Термин «тренинг», по нашему мнению, в структуре русской психологической речи должен использоваться не для обозначения методов обучения, а для обозначения методов развития способностей к обучению или овладению любым сложным видом деятельности, в частности, общением» [9].

Это означает, что тренинг как активный групповой метод используется в работе со здоровыми людьми для решения задач развития и совершенствования качеств, необходимых для улучшения их социального бытия и профессиональной деятельности.

Социально-психологическому тренингу (СПТ) в отечественной литературе даются многочисленные определения, из которых следует, что СПТ это:

- «... практика психологического воздействия, основанная на активных методах групповой работы» (Л.А.Петровская) [24];
- «активные методы практической психологии» (Г.И. Марасанов) [19];
- «... прикладной раздел социальной психологии, представляющий собой совокупность групповых методов формирования умений и навыков самопознания, общения и взаимодействия людей в группе» («Краткий психологический словарь») [13];
- «область практической психологии, ориентированной на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении или коммуникативной компетентности» (К.М. Жуков, Л.А.Петровская и П.В. Растянников) [7].

При всем многообразии формулировок их объединяют две характеристики. Во-первых, большинство авторов сходится на том, что способ работы - это активные методы. Во-вторых, практически во всех приведенных формулировках отсутствует целевая отнесенность. Даже если слово «цель» формально фигурирует в определении, вместо нее указывается содержание или предмет тренинга. Отсутствие такой характеристики, как целеуказание, неслучайно. На эту особенность социально- психологического тренинга

еще в 1985 году обратил внимание К.Н. Емельянов; «... строго говоря, СПТ - это только наименование набора тех или иных активных групповых методов, которое не содержит в себе указания на целевое применение и теоретико-методологическую ориентацию»[9]. Но, отсутствие четкой целевой отнесенности в определениях - не отражение принципиальной бесцельности данной формы групповой работы, а свидетельство того, что цели тренинга многообразны и во многом альтернативны. Емельянов Ю.Н. выделил три взаимоисключающих подхода, которые он обозначил как дрессуру навыка, осуществление личностных реконструкций и работу по углублению понимания социальных ситуаций [9].

И.В. Вачков перечисляет четыре подхода к проведению тренинга, обозначаемые им как четыре парадигмы:

- тренинг как форма дрессуры, где с помощью позитивного или негативного подкрепления формируются желательные поведенческие паттерны;
- тренинг как тренировка, когда происходят формирование и отработка поведенческих навыков и умений;
- тренинг как активное обучение, в котором реализуются передача знаний и развитие некоторых навыков и умений;
- тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими решения собственных проблем [4].

### **2.3. Два подхода в практике проведения психологического тренинга**

В 80-х годах проявилась тенденция разделять «социально- психологический тренинг» и «тренинг делового общения». Для социальнопсихологического тренинга в качестве целей выступали обогащение личного опыта (личный рост) и психокоррекция. В качестве способа работы - самораскрытие и поиск. В тренинге делового общения целью было совершенствование умений, а методом - активное обучение и тренировка.

В дальнейшем противопоставление двух подходов продолжало сохраняться, но названия постоянно менялись. Проводилось разделение специализирующего и универсализирующего тренингов, инструментального и экзистенциального, структурированного и неструктурированного, дидактического и интерактивного и, наконец, компетенциарного и экспериентального. Современные технологии тренинга базируются на двух последних. **Компетенциарный подход** подразумевает обучение, фокусированное на компетенциях. **Экспериентальный подход** - обучение, основанное на опыте. Они в определенной мере противоречат и в то же время дополняют друг друга.

Компетенциарный подход сосредоточен на предмете тренинга, то есть в рамках компетенциарного подхода разработана дифференцированная система понятий для описания и оценки того, что подлежит формированию, совершенствованию и развитию. Этим предметом является система компетенций индивидом, групп и организаций. Методы работы с компетенциями не разработаны в достаточной мере, за исключением методов диагностики и оценки компетентности. Методы обучения в основном заимствованы из технологии традиционного образования и дополнены бихевиористскими методиками (по принципу дрессуры: стимул - реакция).

Экспериентальный подход, напротив, акцентируется на методах обучения, то есть на том, как учить и учиться. В рамках этого подхода разра-

## Концепция обучения действием Р. Риванса

Основной смысл концепции заключается в разделении обучения на два типа: Р-тип и Q-тип. Первый относится к приобретению программированного знания, формирует то, что в дифференциальной психологии называется *конвергентным* мышлением. Второй тип описывается как работа в области проблемного знания и ведет к формированию *дивергентного* мышления. Риванс не считает, что обучение, основанное на опыте, и, в частности, обучение в действии, являются единственными способами приобретения знаний и умений. Он выделил по меньшей мере три метода обучения, назвав их «система альфа», «система бета» и «система гамма».

«Система альфа» связана с использованием информации при проектировании целей (стратегий), Она основана на осознании личных ценностей, внешних обстоятельств и внутренних ресурсов.

«Система бета» ориентирована на достижение уже обозначенных целей и представлена как процесс, описываемый многостадийной циклической моделью, напоминающей модель Колба.

«Система гамма» отслеживает результаты и адаптирует их для проведения изменений,

В концепции обучения действием особое значение имеет «система бета». Она состоит из четырех стадий:

- формулировка гипотезы,
- разработка эксперимента,
- проведение эксперимента,
- принятие или пересмотр гипотезы.

## Концепция самообучающейся организации П. Сенге

Для данной концепции характерна расширительная трактовка базовых понятий экспериментальной концепции. Г. Род описывает положения концепции следующим образом:

- опыт является основанием и стимулом для обучения;
- учащиеся активно конструируют свой собственный опыт;
- обучение является целостным процессом;
- обучение является социально и культурно конструируемым;
- на ход и содержание обучения: оказывает влияние социально-эмоциональный контекст, в котором осуществляется обучение.

Согласно Р. Кэю и Р. Бодену, экспериментальное обучение - «процесс, посредством которого опыт, получаемый в ходе взаимодействия с окружающим миром, трансформируется в знание о нем, используемое для изменения взаимоотношений с этим миром» [37]. Изменения отношений могут проходить в двух формах: как адаптация людей к своему окружению и наоборот, как приспособление окружения к людям. Система обучения должна быть способна к трансформации опыта в социальное знание, служащее основой для планирования и осуществления коллективных действий.

Идеи экспериментального обучения, то есть обучения, основанного на опыте, стали рациональным зерном для психологического тренинга, так как он в своей значительной части является продолжением традиций Т-групп и тренинга сензитивности, в которых понятие опыта изначально ставилось во главу угла.

В тренинговых программах, пытающихся соединить сильные стороны компетенциарного и экспериентального подходов (например, коммуникативный тренинг), возникают проблемы идейного свойства. На практике навык можно формировать, отрабатывать и шлифовать. И опираться при этом на стандарты, критерии и «лучшие образцы». Опыт можно преумножать, трансформировать и обогащать. Но на концептуальном уровне два подхода плохо согласуется друг с другом.

Тем не менее, мы пытаемся на практике использовать оба подхода, исходя из принципа «содержание-форма». Содержание тренинга определяется развитием потенций человека, а форма ~ этикой расширения человеческих возможностей. С этой точки зрения при проведении тренинга очень важно учитывать, прежде всего, так называемый «человеческий фактор»: выстраивание продуктивных межличностных отношений внутри тренинговой группы.

## 2.6. Тренинговая группа

У каждого человека имеется представление о том, как он выглядит со стороны. Смотрясь в зеркало, можно увидеть отражение своей внешности. Но, оно не способно отразить внутреннюю сущность человека, его «Я». Представление о себе человек получает, общаясь с другими людьми. Окружающие становятся для него своеобразным психологическим зеркалом. Именно другие люди являются точкой отсчета в отношении человека к самому себе. От других людей человек впервые узнает, кто он, и получает оценку - какой он. В результате взаимодействия с ними социальный опыт человека увеличивается, становится более многогранным.

Каждый человек успешен в этом по-разному. Складывающееся в течение жизни представление человека о себе нередко не совпадает с совокупностью его реальных качеств и представлением о нем окружающих.

Одной из задач социально-психологического тренинга является формирование всего комплекса представлений о себе в сознании каждого участника и развитие умения формировать соответствующее представление о нем у других участников взаимодействия. Только при действительном совпадении этих представлений человек может быть успешным.

Формирование и коррекция представления человека о себе в тренинговой группе, в отличие от обыденного общения, происходят более интенсивно, выражение, управляемо. В тренинговой группе, выражая лично значимые мысли и чувства и получая обратную связь от других, человек получает возможность исследовать себя самого. При этом другие участники группы выступают в роли особых «зеркал», отражающих и показывающих то, что сам участник не может «увидеть» самостоятельно.

В практической психологии широко известна схема «Окошко Джо- Гарри» (название образовано из имен ее авторов - Джозеф Лафт и Гарри Инграм), которая иллюстрирует (рис. 6) процессы самопознания и самораскрытия в тренинговой группе [28].

Другие	Я	
	<i>Знаю о себе</i>	<i>Не знаю о себе</i>
<i>Знают обо мне</i>	1 Открытая область	2 Слепая область
<i>Не знают обо мне</i>	3 Скрытая область	4 Неизвестна* область



*Рис. 6. Схема «Окошко Джо-Гарри»*

Открытая область (1) содержит поведение, чувства и мотивы, которые известны и самому человеку, и окружающим.

Слепая область (2) состоит из того, что человек сам не замечает, а другие считают неуместным говорить об этом (отталкивающая манера поведения, повышенная агрессивность, навязчивость и другие особенности поведения).

Скрытая область (3) содержит то, что осознает субъект, но не знают другие (сфера нерешенных проблем, неблагоприятных поступков, интимных моментов в жизни).

Неизвестная область (4) - это то, что находится за пределами сознания и самого индивида и окружающих.

Содержательная работа в тренинге приводит к расширению 1-й области, когда Я узнаю о себе больше, и другие узнают обо мне больше. При этом границы этой области раздвигаются за счет уменьшения 2, 3 и 4-й областей. При этом уменьшение 2-й области данной схемы происходит за счет получения обратной связи от группы. Самораскрытие участников позволяет им снять «маски» и приводит к уменьшению 3-й области. Совместно с ведущим группа исследует и 4 область, получает новые знания и понимание.

Коррекция самовосприятия участников - достаточно сложный процесс, требующий от ведущего особой чувствительности. Но эти усилия оправданы, так как именно то, как человек себя представляет и воспринимает, во многом определяет те цели, которые он перед собой ставит (в том числе в тренинге), поступки, которые он совершает, и его общее отношение к жизни. Работа с самопредставлением участников затрагивает сложные внутренние структуры, пробуждает и стимулирует их стремление к самопознанию и самосовершенствованию, что при соответствующем сопровождении может способствовать более эффективному «самостроительству».

Работа с самопредставлением человека так или иначе присутствует в любом тренинге. Даже если ведущий не уделяет этой работе направленного внимания, он меняет собственные представления участников. Любое психологическое приобретение человека меняет его представление о себе. И наоборот, если человек вышел из тренинга с тем же представлением, что и пришел, значит, он ничего не «взял», ничего не освоил. Если он что-то и вынес из тренинга, то, возможно, он скоро от этого откажется.

Следует также особо подчеркнуть важность особой тактики ведущего, нацеленной на оказании поддержки участникам в принятии себя и развитии у них способности к самораскрытию. Готовность человека к раскрытию своего «Я» другому человеку является признаком сильной и здоровой личности. «Не готовому к самораскрытию человеку приходится создавать внешние маски (ложные «Я») и тратить много энергии на их поддержание, что в конечном итоге приводит к истощению и разорению личности» [15]. Кроме того, процесс самораскрытия каждого участника группы является не только средством его развития, но и средством для развития остальных ее членов. Как отмечает Г.И. Андреева, «каждый раз, познавая другого, формируется и сам познающий индивид. При этом существует двоякая связь: с одной стороны, богатство представлений о самом себе определяет и богатство представлений о другом человеке, с другой стороны, чем более полно раскрывается другой человек, тем более полно становится представление о себе» [2].

Старшекласников.

Движущей силой и источником развития старшекласников является потребность в самоизменении и самосовершенствовании. Однако сама эта потребность не вырастает автоматически из необходимости

разрешить противоречия между требованиями, предъявляемыми к школьнику, и наличным уровнем развития у него черт характера. Ее необходимо поддерживать извне. Одним из наиболее эффективных методов поддержки служит социально-психологический тренинг.

Базовым средством тренинга является создание нравственных ситуаций в групповой дискуссии и ролевой игре в различных модификациях и сочетаниях.

Технология включения старшеклассников в дискуссию учитывает следующие компоненты:

- определение цели дискуссии;
- отбор исходного материала и трансформация его в дискуссионную форму;
- проектирование системы заданий (вопросов, ролей, действий) с учетом особенностей студентов;
- моделирование лично-значимой ситуации «погружения» в проблему (создание эмоционального фона, поддержание интереса к проблеме, использование системы вопросов для управления дискуссией);
- организация взаимодействия на основе актуализации значимости нравственно-волевых черт характера учителя;
- рефлексия.

Главная особенность тренинга – групповой характер, что дает возможность получения обратной связи, апробирования новых видов поведения с их последующей оценкой, раскрывает возможность установления толерантных отношений с окружающими.

Психологической базой любого тренинга служит перестройка установок личности, определяющая последующие изменения отношений к себе, к другим людям, к значимой деятельности.

Социально-психологический тренинг как средство в решении проблемы развития человеческого потенциала разрабатывается на основе организации ситуаций, при прохождении через которые осуществляется:

- осознание ценностей развития потенциала человека;
- создание и осознание образа современного человека (на основе матрицы нравственно-волевых черт характера);
- выстраивание содержательных контактов в группе и вне ее;
- моделирование и усвоение толерантных отношений;
- разработка старшеклассниками проектов самовоспитания.

Технология проведения тренинга включает:

- четыре стадии изменения поведения (подготовку, осознание, переоценку, действие);
- процессы, происходящие на каждой стадии (мотивационные, когнитивные, аффективные, поведенческие);

Комплекс методов взаимодействия (традиционные и активные).

Программа тренинга рассчитана на 24 часа и включает в себя три взаимосвязанных по целям и содержанию тренинг-занятия (по 8 академических часов каждое).

### 3.1. Тренинг самоопределения

Цель: формировать мотивационную активность старшеклассников.

Задачи:

- актуализировать представления ребят о нравственно-волевых чертах характера как образе-ориентире;
- способствовать осознанию своих индивидуальных особенностей;
- развивать аналитические, прогностические, рефлексивные и другие интеллектуальные способности.

На первом занятии участников тренинга вводят в тот организационный и деловой контекст, в котором проходят эти занятия и в который будут включены результаты тренинга:

- трудности старшеклассников, обусловленные особенностями их возраста (проблемы самоорганизации, межличностные и внутриличностные конфликты и т.п.);
- необходимость разобраться во внешних и внутренних причинах этих трудностей и найти средства для их преодоления (способы действий, отношения, черты характера).

После представления программы тренинга проводится дискурслеция. Ее основное содержание:

- А) понятие о характере человека как его внутреннем потенциале;
- Б) структура характера как совокупность черт, в которых отражаются отношения к обществу и государству, к людям, к себе, к труду, к предметам (продуктам труда);
- В) типология ситуаций, в которых проявляется ответственность, инициативность, творческая активность (продуктивность).

Основным результатом дискурс-лекции для старшеклассников является матрица, отражающая структуру характера (табл.2). для определения состава нравственно-волевых черт характера необходимо заполнить эту матрицу: а) сформулировать названия интегрированных нравственно-волевых черт характера (2-й столбец в матрице); б) сформулировать названия частных нравственно-волевых черт, соотнося типы отношений (1-й столбец) с признаками проявления интегрированных черт характера (3,4,5 столбцы).

Таблица 2

### Матрица

#### «Нравственно-волевые черты характера современного человека»

Типы отношений	Интегрированные Нравственно-волевые черты характера	Признаки проявления интегрированных черт характера		
		Ответственность (в стандартной ситуации)	Инициативность (в неопределенной ситуации)	Продуктивность (экстремальной ситуации)
1	2	3	4	5
К обществу				
К людям				
К труду				
К себе				
К предметам и вещам				

Заполнение матрицы в условиях ее коллективного обсуждения – основное содержание работы ребят на следующем шаге.

Участники тренинга работают в небольших по количеству группах (10-12 человек). Работа строится поэтапно.

### Вводный этап

Подготовка к порождению и осознанию основных смыслов данного занятия. Настройка на продуктивное взаимодействие в группе.

Тренер объясняет правила работы в тренинге.

Знакомство участников. Несмотря на то, что все они вместе учатся, вместе работают в проектных командах, это обязательная процедура в тренинге. Она проводится в соответствии с тематикой тренинга и состоит в том, что каждый участник по кругу называет себя и говорит, какие черты характера он больше всего ценит в людях.

Обратная связь: выяснение настроения всех участников группы. Сбор ожиданий от участия в тренинге.

### **Этап осознания**

Построение во внешнем плане идеальной модели характера современного человека.

Выполнение творческого задания, направленного на осознание структуры и состава характера. Вся группа делится на пять подгрупп по 2-3 человека. Каждая подгруппа заполняет одну строку в матрице, рассматривая один из типов отношений.

Обсуждение результатов работы подгрупп. В ходе выступлений подгрупп и обсуждения их всеми участникам группы на доске при помощи тренера заполняются все графы матрицы характера. При этом ребята дают по смыслу свои определения всем чертам характера, входящим в данную матрицу. Эти определения после обсуждения и уточнения они фиксируют в своих рабочих тетрадах. Также фиксируется в тетрадах вся заполненная матрица. Таким образом, они создают идеальную модель характера современного человека, которая будет служить им образцом-ориентиром и в будущей жизни, и в данном тренинге.

### **Этап переоценки**

Переосмысление типичных конфликтных ситуаций, возникающих в школе, собственного поведения, поведения окружающих в контексте сформированных на предыдущем этапе представлений о нравственно-волевых чертах характера.

Анализ ситуаций. Работа в подгруппах по 3-4 человека, где осуществляется разбор и инсценировка ситуаций из школьной жизни.

Каждой подгруппе предлагается своя ситуация, которая будет разыгрываться в режиме импровизации.

Ситуации для разыгрывания:

- новый учитель зашел в класс в первый раз, а ученики его «не замечают» и продолжают заниматься своими делами...
- старшеклассники, несмотря на запреты, курят в школьном туалете; входит учитель...
- ученик не знает урока, учитель требует у него дневник, а он отказывается дать...
- подросток нагрубил учителю на уроке...

Обсуждение вариантов решений (инсценировок) конфликтных ситуаций. Вопросы для анализа:

1. В чем заключалась острота конфликтной ситуации?
2. Что чувствовали ребята, исполнявшие роль ученика, по отношению к учителю и другим участникам ситуации?
3. Что чувствовал учитель?
4. Довольны ли своим поведением участники разыгранных ситуаций?
5. Что в поведении участника повлияло на исход ситуации?

### Заключительный этап

Изменение сознания участников группы в сторону максимального приближения к эталону. Закрепление этих изменений во внутреннем плане за счет организации действия.

Написание эссе на тему о характере современного человека «Герой нашего времени (Анализ характера популярного киногероя или литературного персонажа)».

Ознакомление участников с сочинениями на стенде.

После написания сочинения ребята развешивают их на доске, и каждый участник группы знакомится с ними. В дальнейшем некоторые из них используются в упражнениях в ходе следующих занятий. Также сочинения эссе выполняют функцию обратной связи в тренинге.

«Групповой портрет»

Ход упражнения.

Каждому участнику раздается лист бумаги (формат А4) и набор фломастеров. Необходимо создать групповой портрет. Для этого каждый должен по команде изобразить одного из членов группы (по желанию, исключая себя) и подписать имя изображенного человека. После того, как первое изображение будет готово, листы передаются по кругу (соседу справа). Получив лист с изображением, каждый продолжает групповой портрет, изображая любого из тех, кого пока еще нет на портрете. После этого лист опять передается соседу справа, и работа продолжается. И так до тех пор, пока все участники группы не будут изображены на листе.

Таким образом, у каждого на память остается групповой портрет.

Процедура завершения занятия. В завершение участники делятся своими впечатлениями от процесса создания группового портрета и от самого портрета.

Каждый участник может также высказать всей группе или отдельным людям свое пожелание относительно будущей работы.

### 3.2. Тренинги толерантности

Цель: формирование у старшеклассников установок толерантного сознания и навыков конструктивного поведения в конфликтных ситуациях.

Задачи:

- овладение нормами взаимодействия в процессе коммуникации;
- освоение невербальных средств коммуникации;
- развитие способности к конструктивному взаимодействию в конфликтных ситуациях.

В начале занятия проводится процедура обратной связи «Плюс и дельта». Ведущий на большом листе бумаги рисует два знака: +(плюс) и (греческая «дельта» обозначает изменения, приращения). Затем он обращается к участникам с вопросом: «Вспомните, как вы работали в малых группах, и назовите то, что в совместной работе получалось хорошо».

Возможны такие ответы: «Распределение ролей во время обсуждения» (генератор идей, оппонент, держатель темы, экспорт, хранитель времени и т.д.); «Четкая постановка проблем»; «Отслеживание времени» и т.д.

Все это ведущий записывает под знаком «плюс», а затем предлагает: «Теперь давайте подумаем, когда вы сегодня будете работать в малых группах, что можно сделать лучше, эффективнее?».

Возможные ответы: «Внимательно выслушивать все версии, чтобы ни одной не потерять»; «думать, прежде чем говорить» и т.д. Все эти идеи ведущий записывает под знаком «дельта».

Информация, полученная в обратной связи позволяет перейти к небольшой дискурс-лекции. В ее содержание входят:

- понятие о коммуникации;
- понятие о конфликте, различение содержательного и личностного конфликтов;- принцип толерантности в общении.

По окончании дискурс-лекции начинается работа непосредственно в тренинговых группах.

#### Вводный этап

Игра «испорченный телефон»

Цели:

- а) эмоционально раскрепостить ребят,
- б) обратить их внимание на искажение смысла в процессе слушания,
- в) осознать необходимость специальных норм для организации коммуникации.

Порядок проведения игры.

Упражнение 1. Тренер произносит любую фразу и каждому из участников (по кругу) предлагает рассказать, что он услышал. В результате становится очевидным, что у них есть некоторые расхождения в понимании данной фразы. Предлагается проанализировать это явление посредством простых упражнений.

Упражнение 2. Все выходят из комнаты. Заходит первый участник. Тренер говорит ему небольшую фразу (например, «Температура воздуха на морском побережье в это лето установилась около 27 градусов»). Заходит второй участник, первый сообщает ему ту же фразу. И так каждый входя, выслушивает фразу, которую ему сообщает предыдущий участник, и передает следующему. Последний участник сообщает всем услышанную фразу.

Упражнение 3. Та же процедура, но вместо фразы первому вошедшему показывают картинку, рассмотрев которую, он словесно описывает ее следующему вошедшему участнику. И так каждый участник, не видя картинки, передает ее описание следующему. В конце тренер показывает всем эту картинку.

После игры тренер проводит обсуждение. Основной вопрос: «почему искажается смысл? Как это происходит?»

В результате рефлексии группа приходит к выводу: «Слушание – основа понимания»; «Слушать и слышать – не одно и то же»; «Процесс коммуникации необходимо организовывать специальными нормами».

#### Этап осознания

Работа нацелена на осознание того, что для обеспечения понимания в коммуникации необходимо управлять содержательным конфликтом. А для этого взаимодействие должно быть организовано по специальным нормам. Эти нормы должны становиться привычными для субъектов коммуникации.

1. Задание: В парах придумать нормы коммуникации, способствующие взаимному пониманию.

После обсуждения в группе, ребята должны сформулировать общие коммуникативные нормы:

- восстановление смысла услышанного своими словами (правильно ли я тебя понимаю?);
- квалификация своих действий (цель высказывания, способ рассуждения, основания – на чем основано высказывание);
- схематизация смысла высказывания.

Затем группа делится на подгруппы по три человека.

2. Подгруппы выполняют развивающее упражнение: Обсудить какой-нибудь спорный вопрос, например, один участник утверждает и доказывает, что учитель всегда должен быть добрым и мягким, а второй утверждает, что учитель должен быть строгим и жестким. Третий участник выполняет функцию наблюдателя. Через некоторое время позиции в упражнении меняются. Таким образом, все трое побывают в разных позициях. Затем проводится обсуждение наблюдений (что получилось и что не получилось в упражнении). В ходе обсуждения также требуется соблюдать нормы коммуникации.
3. Задание: на листе бумаги с помощью схемы (или рисунка) изобразить свое состояние (ощущения, переживания, мысли и т.д.), которое вы испытывали во время выполнения предыдущего упражнения. Листы с выполненными заданиями вывешиваются на стенде.

1. Работа в малой группе продолжается с комментариев ребят по поводу своих схем и рисунков. Анализ этих комментариев позволяет сделать вывод о том, что в содержательном конфликте всегда присутствует эмоциональный фон. И если его не контролировать, то содержательный конфликт может перерасти в межличностный. Это достаточно часто наблюдается в коммуникации, в частности, в педагогическом процессе.

2. Дальнейшая работа нацелена на освоение участниками способов эмоционально-волевого регулирования своего поведения в коммуникации.

**Упражнение:** Выразить свои эмоции (злобу, радость, уныние, скуку, страх, восторг, удивление): а) с помощью гримасы; б) с помощью жеста; в) с помощью интонации. Для этого один человек показывает какую-либо гримасу соседу. Тот копирует его и «передается» по кругу. Это проделывается с различными эмоциями. Для выражения их используют не только мимику, но и различные жесты и позы. И наконец, тренер предлагает участникам какую-нибудь простую фразу, например: «Я жду тебя уже целый час». По очереди каждый из ребят произносит эту фразу. Следующий должен произнести её с новой интонацией. В процессе школьники определяют, с какой именно интонацией произнесена фраза (вопросительной, безразличной, удивлённой, радостной, злобной и т.д.). Если интонация трудно определима, тогда группа не просто находит ей название, но и описывает эмоциональное состояние (или ситуацию), в которой могла быть произнесена данная фраза.

### 3. Ролевая игра «Подготовка Дня здоровья в школе»

Цели игры: закрепить потребность и готовность управления содержательным конфликтом; научить замечать и конструктивно реагировать на «помехи» в коммуникацию на основе уважения и внимания к другим людям.

Порядок работы. Ролевая игра состоит из трёх актов.

Акт 1. «Подготовка к переговорам»

Группа делится на три подгруппы, исполняющие разные роли: а) студенты-авторы проекта «День здоровья», б) школьники, в) учителя.

#### Этап переоценки

Данный этап начинается с упражнения «Черты характера».

Независимо от того, какое место занимает будущее в организации внутреннего мира и поведения человека, у каждого есть некоторые представления о том, чего он желает для себя в будущем, и какие возможности для этого у него имеются. Эти представления определяют действия, мысли и чувства человека.

*Порядок работы.*

Выполняя данное упражнение, ребята сначала создают образ желаемого будущего, основанный на собственных интересах и желаниях, определяют те черты характера, которые они хотят воспитать в себе.

*Инструкция.*

*Чтобы подготовиться, возьмите лист бумаги, карандаш и разделите лист на две колонки. Одну колонку озаглавьте «Черты характера, от которых я хочу избавиться», вторую – «Черты характера, которые я хочу приобрести».*

*Теперь, положив перед собою лист бумаги и карандаш, сядьте поудобней. Расслабьтесь. Посмотрите на первую колонку и быстро перечислите все черты характера, от которых вы хотели бы избавиться. Записывайте все, что приходит вам в голову. Продолжайте, пока не запишите хотя бы пять качеств или пока процесс не начнет замедляться.*

*Посмотрите на вторую колонку и быстро запишите все качества, которые вы хотели бы приобрести. Записывайте все, что приходит вам в голову. Продолжайте записывать, пока не запишите хотя бы пять черт характера или пока процесс не начнет замедляться.*

*Просмотрите перечень черт характера, от которых вы хотели бы избавиться. Для каждой из них найдите противоположное качество, которое вы хотели бы приобрести. Запишите его во второй колонке. После того, как вы сделали это, вычеркните ту черту характера, от которой вы хотели бы избавиться.*

*Для установления приоритетов поочередно рассмотрите в перечне каждую черту характера и определите, насколько она важна для вас, проставляя буквы: А (очень важная), В (важная), С (желательно иметь, не так важно). Напишите эти буквы рядом с каждой чертой. Наконец, посмотрите на черты, отмеченные буквой А. Если таких черт больше одной, то оцените их по приоритетности: 1, 2, 3 и т.д. Сделайте то же самое с чертами из категории В и С.*

*Теперь вы установили приоритеты и в первую очередь можете работать над развитием важных для вас черт. Работайте над развитием максимум трех черт одновременно.*

Затем участники тренинга определяют для себя необходимые действия, риски (помехи), критерии достижения поставленных целей. Для этого они отвечают на вопросы:

- Как я могу этого достигнуть?
- Что может помешать этому?
- Как я узнаю, чего я достиг?

Далее проводится процедура визуализации, направленная на мобилизацию внутренних ресурсов. Тьютор предлагает всем устроиться поудобнее, закрыть глаза и представить себя после того, как поставленные цели достигнуты.

*Инструкция.*

*Если бы вы делали короткометражный фильм о себе, уже после достижения этих целей, какие эпизоды бы вы туда включили? Смонтируйте в своем воображении этот фильм и посмотрите его с начала до конца. Какую бы музыку выбрали вы для сопровождения этому повествованию? Как вы выглядите там? Как вы двигаетесь? Кого вы видите рядом с собой? Как звучат ваши голоса? Как звучат голоса других людей?*

*Вам понравился этот фильм? Если он вам нравится, то представьте себе, что вы входите в кадр, сливаетесь с героем фильма. Проживите придуманные вами эпизоды.*

*Если в какой – то момент кадр вызвал беспокойство, остановите «просмотр фильма». Спросите себя: «В чем дело? Что меня встревожило?». Может быть, после этого вы уточните свои цели.*

Процедура визуализации, основанная на технике НЛП, помогает человеку создать внутреннюю готовность к действиям, соответствует его желаниям.

**Групповая дискуссия.** Выполнение упражнения «Черты характера» дает достаточно материала для обсуждения, способствующего пониманию необходимости самовоспитания. Для этого тренер организует групповую дискуссию, цель которой вывести участников тренинга на замысел проекта самовоспитания. Он

предлагает: «Коротко опишите пять ситуаций, когда вы начинали что – то делать. Это может быть описание простого быденного действия (полчаса назад мне захотелось размяться, я пошел и сделал несколько физических упражнений), или чего – то более сложного и трудоемкого (я понял, что если не подтяну математику, то экзамен не сдам, и начал усиленно заниматься)».

После этого, как ребята выполнили это задание, тренер делает короткое сообщение о двух типах мотивации (избегая неудачи и достижения успеха). *Образ желаемого будущего* заставляет действовать только человека, для которого характерна мотивация достижения. Человека с мотивацией избегания может заставить действовать только образ нежеланного, но надвигающегося будущего.

Следующий вопрос, который надо обсудить: *Какая мотивация преобладает у вас? Проанализируйте описанные вами ситуации. Какие из них говорят о толчке к действию – о желаниях(мотивация достижения), а какие – об опасениях (мотивация избегания)? В тех примерах, которые я привожу, первый демонстрирует мотивацию достижения, второй- мотивацию избегания. Может быть, в одних сферах жизни у вас преобладает одна мотивация, а в других – другая? Например, в учебе характерна мотивация избегания, а в отношениях с друзьями – мотивация достижения.*

После определения каждым участником преобладающего у него типа мотивации обсуждается, как необходимо поступать в том и ином случае (стратегия достижения желаемого и стратегия избегания нежелательного).

В результате дискуссии приходят к следующему выводу: для того чтобы, стремясь к своей цели, мы сохраняли возможность выбора и держали достижение желаемого будущего в своих руках, мы сами должны контролировать или по крайней мере влиять на свое поведение. Возможность контролировать и влиять означает наличие мотивов достижения, а не избегания.

### **Заключительный этап тренинга**

Инициативное ответственное действие.

Участникам тренинга предлагается на выбор **индивидуальная письменная работа:**

*Сформулируйте образовательный запрос тренеру.*

*Подготовьте предложения по налаживанию взаимоотношений и организации продуктивного взаимодействия (например, в классе).*

*Составьте для себя проект самовоспитания.*

Завершается занятие процедурой под названием «**Горячий стул**», о которой говорилось на стр. 39. Можно обойтись и без стула. Достаточно просто выйти в центр круга. Группа должна отвечать участнику, находящемуся в центре в позитивном залоге, но без слов, с использованием любых невербальных средств (например, аплодисментами). Тот в свою очередь может раскланяться в ответ, послать серию воздушных поцелуев и т.п. в итоге все может закончиться «бурными овациями», рукопожатиями, объятиями. Это дает всем участникам в целом позитивный настрой при выходе из довольно сложного в эмоциональном плане тренинга.

### **Заключение**

В современном мире проблема развития человеческого потенциала привлекает к себе все больше внимания профессионалов из самых разных сфер деятельности, придающих большое значение расширению возможностей человека, обеспечению реальной свободы выбора, самостоятельности, ответственности, возможности всестороннего участия человека в социальной жизни. Социально – экономическое развитие общества требует от психолога – педагогической науки и практики эффективного решения задач подготовки, формирования и развития современного человека, обладающего всем необходимым ему для жизни комплексом качеств. В этой ситуации поиск и разработка методов и форм работы со школьниками, направленных на развитие их потенциала, позволит решить поставленные задачи.

В пособии использованы сведения из современной научной и научно – методической литературы, отражающие достижения психологической науки последних лет. Представлены новейшие данные из международных отчетов ПРООН, опубликованные в СМИ.

Следует обратить внимание читателя на то, что тема данных методических рекомендаций предполагает всесторонний анализ всего обширного психо и социотехнического комплекса, дидактических средств, накопленных в практике социально – психологического тренинга.



Каждая подгруппа получает задание подготовиться к переговорам по вопросу организации «Дня здоровья» в школе\*. Переговоры начнутся через 15 минут. Задачи каждой подгруппы на этом этапе:

- перечислить свои интересы, связанные с проектом;
- предположить, каковы интересы других участников переговоров;
- найти совпадающие интересы сторон;
- подготовить предложения.

После того, как подготовительная работа завершена, от каждой подгруппы выбирается по одному наблюдателю, который будет следить за проведением переговоров из внешней позиции. Затем тренер раздает участникам переговоров карточки с индивидуальными заданиями, предупреждая, что задания засекречены до конца игры.

Содержание карточек:

*«Твоя задача - прояснить точку зрения говорящего, чтобы лучше ее понять».*

*«Твоя задача - выделить проблему и возвращать ход обсуждения к ней».*

*«Твоя задача - в любой ситуации стараться захватить инициативу в разговоре».*

*«Твоя задача - находить общее в точках зрения сторон и показывать это общее всем участникам переговоров».*

*«Твоя задача - уводить разговор в сторону от обсуждаемой проблемы».*

*«Твоя задача - фиксировать промежуточные договоренности и предъявлять их участникам переговоров как общее достижение».*

*«Твоя задача — подчеркивать общие интересы сторон в переговорах».*

*«Твоя задача - выбрать необычный для тебя стиль общения и придерживаться его».*

*«Твоя задача — внимательно слушать говорящего и повторять его главную мысль своими словами так, как она тобой понята».*

*Акт 2. «Переговоры»*

Разыгрывание ситуации «Переговоры» (время 30 минут). В ходе переговоров участники должны прийти к конструктивному решению по вопросу организации «Дня здоровья» в школе. Тренер в ходе игры присоединяется к разным группам, помогая им «войти в роль», или остается наблюдателем. Наблюдатели от каждой группы фиксируют конструктивные и деструктивные формы коммуникации, пытаются отгадать «секретные задания» переговорщиков.

*Акт 3. «Обсуждение хода переговоров»*

Тьютор делит большой лист ватмана на доске на две части и подписывает одну - «Конструктивные формы», другую - «Деструктивные формы».

Наблюдатели сообщают, какие конструктивные и деструктивные формы ведения переговоров они обнаружили, наблюдая за игрой. Остальные участники добавляют свои наблюдения в ходе переговоров. Все вместе пытаются отгадать «секретные задания». Обсуждаются ключевые моменты переговоров. Выясняется, *что помогло достигнуть договоренности; что мешало?* В конце обсуждения участники «рассекречивают» свои задания.

Тренер предлагает каждому участнику и наблюдателю оценить по пятибалльной системе эффективность переговоров по содержанию и по степени своей психологической удовлетворенности ходом переговоров. Общие результаты подсчитываются и сравниваются. Результат сравнения обсуждается.

### **Заключительный этап**

Закрепление во внутреннем плане способов эмоционально-волевого регулирования своего поведения в ситуациях взаимодействия с различными субъектами коммуникации.

1. Такому закреплению способствует выполнение следующего задания: *обобщив результаты обсуждения игры и содержание всего занятия, самостоятельно письменно сформулируйте принципы организации продуктивной коммуникации в проектной команде.*

Далее организуется обсуждение сформулированных ребятами принципов. Тренер по ходу обсуждения фиксирует их на доске.

#### **2. Процедура завершения занятия «Горячий стул».**

В центре круга ставится стул. Каждому по очереди предлагается сесть на него и сказать все, что он захочет, о работе группы: о происходившем в группе, своем отношении к этому, своих чувствах, своих пожеланиях себе, группе и т.п.

Данная процедура, во-первых, позволяет каждому участнику и тренеру получить обратную связь от других членов группы, а во-вторых, дает материал для обсуждения в группе на следующем занятии.

### **3.3. Тренинг самосовершенствования**

*Цель:* формировать у старшеклассников установку на самовоспитание нравственно-волевых черт характера.

*Задачи:*

- развивать способность к рефлексии, навыки самопознания и самоанализа;
- способствовать формированию чувства самоуважения, уверенности в собственных силах, мотивации достижения успеха;
- актуализировать чувство ответственности за свое будущее.

### **Вводный этап**

В начале занятия тренер организует **самостоятельную презентацию участников**. Это достаточно сложный и тонкий процесс, но он необходим. Именно то, как человек себя представляет и воспринимает, во многом определяет те цели, которые он перед собой ставит, поступки, которые он совершает, его общее отношение к жизни. Работа с самопредставлением участников затрагивает сложные внутренние структуры, пробуждает и стимулирует их стремление к самопознанию и самосовершенствованию.

**Задание 1.** Участникам предлагается разделить листок бумаги вертикальной чертой на две части. В левой части написать в столбик 10 ответов на вопрос: «Кто Я?», а в правой части написать в столбик 10 ответов на вопрос: «Какой Я?». Каждый ответ следует начинать с местоимения «Я».

После того как все ответили, каждый по кругу зачитывает свои ответы. Другие могут задавать вопросы, направленные на понимание представляемых ответов.

**Задание 2.** «Автопортрет». На отдельном листке каждый составляет свой психологический автопортрет (не менее 10 признаков, описывающих особенности характера, увлечения, взаимоотношения с другими людьми, особенности взглядов на мир и т.п.). Затем они складывают листки в одну коробку. Тренер перемешивает листки и зачитывает их в случайном порядке. Задача группы - по тексту угадать автора. По окончании каждого «опознания» члены группы вносят добавления и коррективы в автопортрет участника по тем наблюдениям, которые сложились у них во время занятий.

### **Этап осознания**

1. Организуется работа по определению самооценки участников тренинга. За основу берется методика Мнацакян Л.И., предназначенная для изучения самооценки старшеклассников и определения референтных ценностей группы [22].

Сначала ребятам предлагается назвать черты характера, которым они отдают предпочтение, и расположить их в порядке значимости. В качестве образа-ориентира используется матрица нравственно-волевых черт характера современного человека. В результате у каждого получается свой список значимых черт характера.

Далее выбираются десять качеств, которые в ответах встречались чаще всего. Эти качества также упорядочиваются по степени их значимости.

Полученный таким образом ранжированный ряд черт характера заносится в специальные оценочные листы под номерами, соответствующими их значимости (табл. 3). Эти листы вновь предлагаются ребятам, для того чтобы оценить себя и своих товарищей в малой группе с точки зрения уровня проявления соответствующих черт характера.

Таблица 3

### **Лист самооценки**

Фамилия, имя	Порядковый номер оцениваемой черты характера									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.										
2.										
3.										
...										
<b>n</b>										

Оценка производится по 4-балльной системе: 0 - крайне низкий уровень, 1 - низкий уровень, 2 - средний уровень, 3 - высокий уровень.

Для удобства обработки заполненные оценочные листы можно разрезать по горизонтали на полосы таким образом, чтобы на каждой осталась фамилия одного человека и его оценки. Полосы с оценками, полученными каждым участником от всех товарищей по группе, наклеиваются на отдельный лист бумаги. Такие листы называются протоколами (табл. 4).

Процедура получения средней самооценки предельно проста: сложить все самооценки характера студентов и разделить на 10.

Таблица 4

## Протокол

№ оценки	Порядковый номер оцениваемой черты характера									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.										
2.										
3.										
Сумма N оценок										
Ср. величина оценки										

Для расчета средней оценки каждой черты характера нужно просуммировать все оценки и разделить на число всех принявших участие в опросе. Для облегчения этой процедуры вычерчивается таблица, включающая 4 строки (по количеству баллов, содержащихся в использованных оценочных шкалах) и десять столбцов (по числу черт характера, которые оценивались) (табл. 5). В эту таблицу записывается количество соответствующих оценок по каждому качеству. Допустим, по первому качеству человек получил восемь оценок «3», пять оценок «2», две - «1» и т. д. Эти данные перемножаются, что даст соответственно 24, 10, 2 и т.д., и полученные произведения суммируются по строкам таблицы. Результаты записываются в нижнем столбце (36).

Таблица 5

### Способ расчета оценки каждой черты характера

Баллы	Черты характера									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0										
1	2	1								
2	5	9								
3	8	5								
Всего	36	34								

Каждая из полученных таким образом промежуточных сумм делится на количество учащихся, участвующих в опросе. Результат записывается в верхней части протокола соответствующего ученика. Это и есть средняя объективная оценка по каждому качеству. Затем выводится общая средняя оценка нравственно-волевых черт характера старшеклассника (табл. 6).

Таблица 6

### Протокол средней оценки и средней самооценки характера участника тренинга

Афанасьев Б.	2,4	2,3	2	2,1	1,9	2	1,9	2,1	2,5	2,8	2
	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2,4

В этой таблице последние числа 2 и 2,4 отражают, соответственно, среднюю оценку и среднюю самооценку характера участника тренинга.

На основе сравнения средних самооценок и средних оценок, полученных от товарищей, каждый участник может сделать вывод о том, является ли его самооценка нормальной, завышенной или заниженной. Обнаружив несовпадение самооценки и оценки группы, человек начинает осознавать необходимость самопознания и самовоспитания.

2. Далее участникам предлагается упражнение «Яблоко от яблони». Его цели:

- потренировать способности к выявлению «Я-концепции» - реальной самоидентификации и ее связи с окружающими людьми;
- развивать такие качества, как способность к анализу и синтезу, подвижность мышления и самостоятельность;
- способствовать развитию чувства собственного достоинства и гордости от ощущения принадлежности к семье/нации/культуре.

Ресурсы: по большому листу ватмана на каждого участника, фломастеры, краски, клей.

Время: 45 минут.

*Ход упражнения:*

Упражнение начинается с короткой дискуссии на тему: «Кто «сделал» меня таким, каков я есть?» (Кто оказал наибольшее влияние на мое становление: родители, друзья, учителя, окружение? Тому хорошему, что во мне есть, я обязан влиянию генов или своим усилиям стать лучше? А мои недостатки - это мои собственные недостатки, или же - следствие принадлежности к определенной семье, окружению, социальной группе? Человек - продукт биологического процесса или влияния обстоятельств? Самовоспитания или определенного жизненного опыта?)

После обсуждения каждый может сосредоточиться на выполнении индивидуального задания. На листе ватмана готовится следующая простая таблица (табл. 7):

В графе «Я» на месте точек против каждой из строк участники проставляют оценку (по десятибалльной системе) того влияния, которое оказано на него тем или иным человеком / обстоятельством / жизненным опытом и т.д.

Таблица 7

Я	Не -Я
...	РОДИТЕЛИ
...	БРАТ/СЕСТРА
...	ДРУГИЕ РОДСТВЕННИКИ
...	ДРУЗЬЯ
...	УЧИТЕЛЬ(ЛЯ)
...	.....
...	ОКРУЖЕНИЕ
...	ПОЛИТИЧЕСКИЙ СТРОЙ
...	ОБСТОЯТЕЛЬСТВА
...	ПОЕЗДКА ЗАГРАНИЦУ
...	НАСЛЕДСТВЕННОСТЬ
...	САМОВОСПИТАНИЕ

Список в правой колонке приведен в качестве обобщенного примера. Каждый не только составляет этот список, исходя из глубоко личного понимания разнообразных влияний на его собственную личность, но и волен детализировать его по своему усмотрению (имена, родственные связи, даты, указание на место, профессию, событие ...). В итоге перед каждым из участников окажется лист, выражающий его субъективный взгляд на то, «продуктом» каких влияний он сам считает себя, *кто или что сформировало его характер*.

*Обсуждение.* Пословица говорит, что «яблоко от яблони недалеко падает». Ваша самооценка подтверждает или опровергает это утверждение? Какие люди, события, факторы оказали решающее влияние на формирование вашего «Я»? Что вы можете сказать по этому поводу?

Выполняя данное упражнение, школьники должны задуматься о том, что повлияло на их воспитание, чем обусловлены особенности их характера: наследственностью, влиянием родителей, учителей или других людей, обстоятельствами их жизни, самовоспитанием и т.д. И в итоге сделать вывод о том, что каждый взрослый человек сам отвечает за то, каков он есть в настоящий момент, т.к. *свой характер можно развивать и воспитывать своими усилиями*.

3. Следующая игра - «Слепые и поводырь». Группу делят как минимум на две подгруппы, для того чтобы одна из них исполняла роль наблюдателей.

*Описание процедуры.* Из подгруппы выбирается один - *поводырь* (зрячий). Остальные участники - *ведомые* (слепые). Все выстраиваются в колонну по одному, на расстоянии не менее метра друг от друга и берутся одной рукой за веревку, протянутую вдоль колонны. После этого им завязывают глаза. Начало веревки берет в руку стоящий во главе колонны *поводырь*. Задача *поводыря* — провести группу по указанному тренером маршруту, не произнося ни слова. Эта веревка является единственным средством связи его с участниками и участников друг с другом.

Перед началом движения тренер при помощи подгруппы наблюдателей наводит в комнате «небольшой» беспорядок, чтобы усложнить маршрут продвижения группы. Для этого в комнате переставляются столы и стулья, часть из которых переворачивается или сваливается кучей. Затем тренер за руку ведет *поводыря* по маршруту: перелезает вместе с ним через стулья, пролезает под столами, протискивается между сдвинутыми шкафами. Задача *поводыря* при этом: проходя по маршруту, вести за собой свою «слепую» группу. Ему приходится подергивать за веревку вверх или вниз, вправо или влево, указывая тем самым направление движения идущему за ним человеку. Тот, в свою очередь, преодолевая препятствие или поворот, должен вести за собой идущего сзади участника.

После прохождения всего маршрута *подгруппа слепых* и *подгруппа наблюдателей* меняются местами.

*Комментарий*

Упражнение лучше снимать на видеокамеру. Если такой возможности нет, тогда остается вся надежда на получение описания происходящего наблюдающей группой.

Фактически в данном упражнении почти все участники исполняют и роль ведомого для идущего впереди участника, и роль поводыря для идущих за ним людей. Исключением остается только последний участник колонны, который свободен от беспокойства об идущих сзади людях.

По окончании процедуры проводят *обсуждение*, предоставив каждому участнику возможность высказаться: «Какая роль была проще, а какая сложнее?», «Наиболее эффективные стратегии управления». Определяют наиболее внимательного *поводыря* и наиболее понятливого *слепого*.

Упражнение развивает навыки взаимопонимания между членами группы и позволяет выйти на обсуждение переживаний, связанных с ощущением зависимости и ответственности. Устойчивые проявления таких ощущений в жизни старшеклассника говорит о степени сформированности у него *специфических черт ответственности* в разных типах отношений.

#### 4. Следующая игра - «Ассоциации»

Один из участников (ведущий) выходит за дверь, остальные задумывают имя человека, который находится среди присутствующих. Ведущий возвращается, он должен выявить выбранного, для чего может задать вопросы типа:

- На какое животное похож этот человек?
- На какое время суток похож этот человек?
- На какой цвет похож этот человек?
- На какой звук (мелодию) похож этот человек?

Когда у ведущего возникает догадка, он перестает ставить вопросы и пробует назвать имя задуманного человека. Если попытка не удастся, то вопросы продолжают. Если ведущий ошибся три раза, считается, что он не сумел угадать. После этого ему открывают, кто был задуман.

Эта игра позволяет выяснить, какое впечатление вы производите на окружающих, и обменяться ощущениями. Такие сравнения позволяют охарактеризовать *человека в целом*. Очень часто такие характеристики оказываются неожиданно точными и глубокими и позволяют заметить что-то новое в своем характере и в характерах других участников игры.