

Федеральное агентство по образованию Российской Федерации  
Российский химико-технологический университет им. Д.И. Менделеева  
Новомосковский филиал

Эррера Л.М., Прокофьева Ю.В., Зиновьева Т.А., Арепьева Т.С.

Социально-психологическая адаптация студентов-первокурсников высших  
учебных заведений

**Учебно - методическое пособие**

Новомосковск 2011

УДК 378.1  
ББК 88.5

Рецензент: Зам. председателя комитета по образованию, канд. педагогических. наук,  
Бурцева И.И.

Составители – Эррера Л.М. Прокофьева Ю.В., Зиновьева Т.А., Арепьева Т.С.

**Социально-психологическая адаптация студентов-первокурсников высших учебных заведений. Учебно-методическое пособие.** \ Российский химико-технологический университет им. Д.И. Менделеева.. Новомосковский филиал. Сост. Эррера Л.М., Прокофьева Ю.В., Зиновьева Т.А., Препьева Т.С. – Новомосковск, 2010. – 34 с.

Методическое пособие составлено в форме практикума для кураторов и преподавателей, которое может быть использовано при воспитательной работе со студентами и помогает освоить новые коммуникативные умения и навыки, развитие навыков активного слушания, формирование у членов группы установки на взаимопонимание, взаимного доверия и сплоченности в группе.

## ВВЕДЕНИЕ

Одним из факторов, предопределяющим эффективность процесса обучения студента в вузе, является успешная и быстрая адаптация бывшего абитуриента к новым для него условиям. Наиболее общепринятым в психологии, социологии и педагогике является определение адаптации как процесса приспособления студента к условиям обучения в вузе, новой для него, организации интеллектуальной деятельности. С первых же дней своего пребывания в вузе, студент встречается с новой структурой учебного заведения, с новым коллективом людей, с новой системой обучения, новой непривычной для себя методикой преподавания, инновационными технологиями, нетрадиционными методами и формами обучения, а также новыми требованиями к нему со стороны преподавателей. Ведущее влияние на успешность деятельности студентов в вузе оказывает процесс его адаптации. Адаптация как процесс приспособления, привыкания к новым условиям посредством изменения уже сформировавшихся социально-психологических стереотипов имеет широкое поле своего осуществления:

- 1) учебно-воспитательный процесс,
- 2) рациональное использование бюджета времени,
- 3) сфера формального и неформального взаимодействия и др.

Адаптация студентов в каждом определенном направлении различна по степени трудности и особенностям, которые зависят с одной стороны от индивидуальных особенностей студентов к восприятию и освоению новой среды, которая отличается от школьной и с другой стороны от особенностей высшего учебного заведения.

## ГЛАВА 1. Понятие адаптации.

### 1.1. Цели адаптации и обоснование ее необходимости

Адаптация – (от латинского *adapto* приспособляю) – приспособление строения и функции организма, его клеточных систем - субсистем, органов к условиям окружающей среды. Адаптация человека подразделяется на биологическую и психологическую; первый аспект включает в себя адаптацию организма к устойчивым и изменяющимся условиям среды, температуре, влажности, иллюминативности, атмосферному давлению, холоду, жаре и др. физическим факторам, а также к изменениям в организме, например, заболеванию, дисфункциональности какого-либо органа; в целом процессы адаптации направлены на сохранение функции гомеостаза; отметим также, что психологический аспект адаптации (часто обозначаемый понятием социальной) это приспособление человека как социоиндивида, личности, к определенным условиям, нормам, этикету в обществе в соответствии с требованиями самого общества, а также с учетом личности уже своих собственных индивидуальных качеств, особенностей психики в целях адаптации под возникающие требования самого общества в процессе коммуникации, в интерличностных сферах. Субстанциональное проявление психологической адаптации (общение, контакт) – это взаимодействие, коммуникация социоиндивида с окружающими его людьми, его активная деятельность среди других людей. Процесс адаптации привлекает к себе внимание многих исследователей. Адаптацию в широком смысле трактуют как: процесс приспособления индивидуальных и личностных качеств к жизни и деятельности человека в изменившихся условиях существования (Сиомичев, 1985), процесс активного взаимодействия личности и среды (Ронгинская, 1987), процесс взаимодействия личности с окружающей средой, ведущий, в зависимости от степени активности личности, к преобразованию среды в соответствии с потребностями, ценностями и идеалами личности или к преобладанию зависимости личности от среды (Мацкевич, 1987), изменения, сопровождающие на уровне психической регуляции процесс активного приспособления индивида к новым условиям жизнедеятельности (Бушурова, 1985), процесс, являющийся целостной реакцией личности на сложные изменения жизни и деятельности (Робалде, 1986). Исходя из определения психологии труда как науки о закономерностях становления и сохранения динамического равновесия в системе «субъект труда—профессиональная среда» (Дмитриева, 1990), есть основание рассматривать профессиональную адаптацию как процесс становления (и восстановления) этого равновесия. Такое понимание включает в себя все приведенные выше определения и вместе с тем не противоречит общей концепции психической адаптации как процесса, который поддерживает динамическую сбалансированность в системе «человек—среда» (Березин, 1988).

Нарушения адаптации или трудности в ней называется дезадаптацией. Она выражается в уходе из учебы, в конфликтах и пр..

В разных видах обучения целесообразно искать оптимальные условия организации адаптационного процесса.

На легкость адаптации влияют:

- мотивация
- подготовленность к обучению в высшем учебном заведении
- интеллектуальные и умственные способности
- умение правильно вести себя в конфликтной ситуации
- психологическая атмосфера в группе
- коммуникативные навыки студентов-первокурсников.

В самом общем виде адаптация — *«процесс приспособления человека к условиям внешней и внутренней среды»*. Термин «адаптация» чрезвычайно широк и применяется в различных областях науки. В социологии и психологии выделяют социальную и

производственную адаптацию. В определенной мере эти два вида адаптации пересекаются друг с другом, но каждая из них имеет и самостоятельные сферы приложения: социальная деятельность не замыкается на производстве, а производственная — включает и технические, и биологические, и социальные аспекты.

С позиции работы со студентами наибольший интерес представляет адаптация студента в учебном процессе. Именно она является инструментом в решении такой проблемы, как формирование у нового студента требуемого уровня социальной адаптированности в более короткие сроки.

Можно привести определение адаптации Эдгара Штейна: *«процесс познания нитей власти, процесс достижения доктрин, принятых в организации, процесс обучения, осознания того, что является важным в этой организации или ее подразделениях»*.

Принципиальными **целями** адаптации, по А.Я. Кибанову, являются:

- ✓ - снижение озабоченности и неопределенности у новых учащихся;
- ✓ - развитие позитивного отношения к учебе, удовлетворенности учебной работой.

Кроме того, способы включения новых студентов в жизнь ВУЗа могут существенно активизировать творческий потенциал.

Для руководителя же информация о том, как организован в его подразделении процесс адаптации новых обучающихся, может многое сказать о степени развития коллектива, уровне его сплоченности и внутренней интеграции.

Одна из разновидностей адаптации – социальная определяется следующим образом: - «это константный процесс психодинамического приспособления индивида к условиям социальной среды, обществам, микрообществам в социуме; это также результат самого процесса социoadaptации; когерентность этих факторов зависит от целей, социориентаций индивида, способов достижения этих целей, реализации программ в социальной сфере.

Поэтому целью данной работы является изучение адаптации как одной из современных технологий социальной адаптации и его неотъемлемой части. Соответственно, задачами будут: теоретическое рассмотрение таких явлений, как адаптация, профориентация, обучение поведению в конфликте, повышение коммуникативных качеств, создание доброжелательной и доверительной атмосферы в группе и на потоке.

Надо отметить, что нехватка российского опыта в проблеме адаптации отражается и в недостаточности материалов, авторы которых глубоко изучают адаптационные процессы. В некоторых учебных пособиях они вообще не рассматриваются. По этой причине в подготовке работы авторы обращались к такому источнику, как данные компьютерной сети Интернет.

Высшее учебное заведение заинтересовано в том, чтобы зачисленный студент не был отчислен через несколько месяцев. Однако, как показывает статистика, наиболее высокий процент отчисленных покидает ВУЗ именно в течение первых лет обучения. Основные причины ухода — несовпадение реальности с ожиданиями и сложность интеграции в новый коллектив. Помочь студенту-первокурснику успешно влиться в новый коллектив — важнейшая задача его руководителя, преподавателей и кураторов.

Зачастую "новичок" приходит в ВУЗ, не подготовленным, и никто особенно этим не озабочен, новичкам предоставляют право выплывать самим. Но поскольку первое впечатление обычно оставляет глубокий след, такая процедура может оказать длительное отрицательное воздействие на мотивацию и отношение студента к учебе.

"Опыт" такого рода может зачастую объяснить причины, по которым новый студент может испытывать чувство отчуждения и занять негативную позицию по отношению к организации прямо с первого дня учебы. Если новые студенты предоставляются самим себе, то ВУЗ не может влиять на то, что они случайно узнают, и потеряет возможность сформировать у них положительное отношение к учебе и преданность традициям ВУЗа.

Облегчить вхождение новых студентов в процесс обучения призваны процедуры адаптации.

## 1.2. Виды адаптации

Суммировав высказывания различных авторов и вычленив главное, можно осуществить классификацию адаптации по следующим критериям:

### 1. По отношениям субъект-объект:

*активная* — когда индивид стремится воздействовать на среду с тем, чтобы изменить ее (в том числе и те нормы, ценности, формы взаимодействия и деятельности, которые он должен освоить);

*пассивная* — когда он не стремится к такому воздействию и изменению.

### 2. По воздействию на человека:

*прогрессивная* — благоприятно воздействующая человека;

*регрессивная* — пассивная адаптации к среде с отрицательным содержанием (например, с низкой трудовой дисциплиной).

### 3. По уровню.

*первичная* — когда человек впервые включается в учебную деятельность в конкретном ВУЗе;

*вторичная* — при последующей смене обучения.

### 4. По направлениям:

*производственная;*

*учебная.*

Попытаемся раскрыть значения некоторых из приведенных типов адаптации:

*Профессиональная адаптация* заключается в активном освоении профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых навыков, приемов, способов принятия решений для начала в стандартных ситуациях. Она начинается с того, что после выяснения опыта, знаний и характера новичка для него определяют наиболее приемлемую форму подготовки, например, направляют на курсы или прикрепляют наставника.

Сложность профессиональной адаптации зависит от широты и разнообразия деятельности, интереса к ней, содержания труда, влияния профессиональной среды, индивидуально-психологических свойств личности.

*Психофизиологическая адаптация* — адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния (меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т.п.).

Психофизиологическая адаптация особых сложностей не представляет, протекает достаточно быстро и в большой мере зависит от здоровья человека, его естественных реакций, характеристики самих этих условий. Тем не менее, большинство несчастных случаев происходит в первые дни работы именно из-за ее отсутствия.

Много внимания психофизиологической адаптации уделено в учебном пособии Веснина.

*Социально-психологическая адаптация* человека к производственной деятельности — адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписанным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе. Она означает включение работника в коллектив как равноправного, принимаемого всеми его членами.

Она может быть связана с немалыми трудностями, к которым относятся обманутые ожидания быстрого успеха, обусловленные недооценкой трудностей, важности живого человеческого общения, практического опыта и переоценкой значения теоретических

знаний и инструкций.

Сущность остальных форм адаптации понятна из названий.

### 1.3. Этапы адаптации

Согласно учебному пособию «Управление персоналом» под редакцией Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина, процесс адаптации можно разделить на четыре этапа.

**Этап 1.** *Оценка уровня подготовленности новичка* необходима для разработки наиболее эффективной программы адаптации.

Адаптация должна предполагать как знакомство с особенностями ВУЗа, так и с особенностями коммуникации, правилами поведения, т. д.

**Этап 2.** *Ориентация* — практическое знакомство нового учащегося со своими обязанностями, знакомство с требованиями, которые к нему предъявляются со стороны ВУЗа.

**Этап 3.** *Действенная адаптация.* Этот этап состоит в собственно приспособлении новичка к своему статусу и значительной степени обусловливается его включением в межличностные отношения с сокурсниками преподавателями. В рамках данного этапа необходимо дать новичку возможность активно действовать в различных сферах, проверяя на себе и апробируя полученные знания об ВУЗе. Важно в рамках этого этапа оказывать максимальную поддержку новому сотруднику, регулярно вместе с ним проводить оценку эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с сокурсниками и преподавателями.

**Этап 4.** *Функционирование.* Этим этапом завершается процесс адаптации, он характеризуется постепенным преодолением учебных и межличностных проблем и переходом к стабильной учебе. Как правило, при спонтанном развитии процесса адаптации этот этап наступает после 1—1,5 лет работы. Если же процесс адаптации регулировать, то этап эффективного функционирования может наступить уже через несколько месяцев.

Смена этапов вызывает трудности, называемые "адаптационные кризисы", поскольку воздействие социальной среды обычно резко возрастает. В результате у студента возникает состояние тревоги, сопротивляемости, стресса, поиска выхода, возникновение потребности в более активном освоении доселе неизвестного.

На каждом из перечисленных этапов необходима продуманная система управления адаптацией. О ней и пойдет речь в следующей части.

### 1.4. Организация эффективного управления адаптацией

Управление процессом адаптации — это «*активное воздействие на факторы, предопределяющие ее ход, сроки, снижение неблагоприятных последствий и т. п.*».

Разработка мер, положительно влияющих на адаптацию, предполагает знание как субъективных характеристик студента (пол, возраст, его психофизиологические характеристики, и др.), так и факторов учебной среды, характера ее влияния (прямое или косвенное) на показатели и результаты адаптации. Поэтому при оптимизации процесса адаптации следует исходить из имеющихся возможностей ВУЗа (в части условий обучения, организации учебного процесса и т.д.) и ограничений в изменении студента (в развитии тех или иных способностей, в освобождении от отрицательных привычек и т.п.), необходимо также учитывать различия на новом и на прежнем месте учебы, особенности новой профессий,

Адаптация студента-первокурсника в ВУЗе, эффективное управление этим процессом требуют большой организационной работы. Поэтому во многих вузах страны создаются специализированные службы адаптации. Однако организационно это делается по-разному:

в зависимости от численности персонала вуза, структуры управления вузом, нацеленности администрации предприятия на решение социальных задач в сфере управления производством и других моментов.

Службы адаптации работника могут выступать как самостоятельные структурные подразделения или же входить в состав других функциональных подразделений — социально-психологическую службу, социологическую лабораторию, и т.п.

Цели системы управления адаптацией хорошо сформулированы у Кибанова и могут быть представлены в виде схемы:

Задачами подразделения или специалиста по управлению адаптацией в области организации технологии процесса адаптации, по Кибанову, являются:

- организация семинаров, курсов по различным вопросам адаптации;
- проведение индивидуальных бесед преподавателя, куратора со студентом;
- интенсивные краткосрочные курсы для кураторов, вновь вступающих в должность;
- специальные курсы подготовки кураторов;

Структурное закрепление функций управления адаптацией может проходить по следующим направлениям:

1. Выделение соответствующего персонала в структуре системы вузом.
2. Распределение преподавателей, занимающихся управлением адаптацией, по деканатам и потокам студентов, координации их деятельности со стороны службы по воспитательной работе.

Если говорить о конкретных мерах или этапах адаптации, то следует четко разграничивать функции непосредственного преподавателя и куратора.

<i>Функции и мероприятия адаптации</i>	<i>Обязанности</i>	
	<i>куратора</i>	<i>преподавателя</i>
Составление программы адаптации	выполняет	ассистирует
Ознакомление новичков с вузом, условиями и правилами поведения	выполняет	
Объяснение задач и требований к работе	выполняет	ассистирует
Введение студента в группу	выполняет	

Выработка навыков коммуникации сокурсниками, преподавателями, правильного поведения в конфликте	выполняет	
---	-----------	--

Как мы видим, значительная часть обязанностей по адаптации лежит на кураторе группы.

Непосредственно процесс адаптации также значительно облегчается участием в нем руководителя. В его обязанности входит проведение предварительной работы с кураторами, с тем, чтобы студентов-первокурсников хорошо встретили; назначение руководителей по воспитательной работе, проверка состояния материальных условий труда.

## ГЛАВА 2 ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

### Задачи:

- практически опробовать упражнения, повышающие уровень коммуникативной компетенции, умения ориентироваться в широком круге учебных и жизненных обстоятельств, взаимопонимание в группе;
- освоить новые коммуникативные умения и навыки, развитие навыков активного слушания, формирование у членов группы установки на взаимопонимание, взаимного доверия и сплоченности в группе.
- выработать индивидуальный стиль общения, развития умения и навыков аргументирования, упорства в отстаивании своей точки зрения.
- формирование общегруппового мнения

Следующие упражнения направлены на процесс адаптации студентов-первокурсников:

### Процедура "Дискуссия"

Цель упражнения: - формирование паралингвистических и оптокинетических навыков общения; - совершенствование взаимопонимания партнеров по общению на невербальном уровне.

Группа разбивается на "тройки". В каждой тройке распределяются обязанности. Один из участников играет роль "глухого-и-немого": он ничего не слышит, не может говорить, но в его распоряжении - зрение, жесты, пантомимика; второй участник играет роль "глухого и паралитика": он может говорить и видеть; третий "слепой-и-немой": он способен только слышать и показывать. Всей тройке предлагается задание, например, договориться о месте, времени и цели встречи. На упражнение отводится - 15 минут.

### Процедура "Комфортное расстояние"

Цель упражнения: продемонстрировать на практике учащимся такое понятие как комфортное расстояние.

Один становится в круг, остальные медленно по одному приближаются. Тот, кто в круге, определяет где ему остановиться. Таким образом можно определить зону комфортного взаимодействия.

### **Процедура "Диспут"**

Цель упражнения: развитие умений и навыков активного слушания  
Упражнение проводится в форме диспута. Участники делятся на две приблизительно равные по численности команды С помощью жребия решается, какая из команд будет занимать одну из альтернативных позиций по какому-либо вопросу, например: сторонники и противники "загара", "курения", "раздельного питания" и т.д.. Аргументы в пользу той или иной точки зрения члены команд высказывают по очереди. Обязательным требованием для играющих является поддержка высказываний соперников и уяснение сущности аргументации. В процессе слушания тот из членов команды, чья очередь высказываться следующим, должен реагировать угу-поддакиванием и эхо, задавать уточняющие вопросы, если содержание аргументации не до конца ясно или же сделать парафраз, если создано впечатление полной ясности. Аргументы в пользу позиции своей команды разрешается высказывать лишь после того, как выступающий тем или иным способом просигнализирует, что его поняли правильно (кивок головой, "да, именно это я и имел в виду").

Ведущий следит за очередностью выступлений, за тем, чтобы слушающий осуществлял поддержку высказывания, не пропуская тактов, парафраз, используя при этом реакции соответствующего такта. Можно давать разъяснения типа, "Да, Вы меня поняли правильно" легче всего, просто повторив слова собеседника, а убедиться в правильности понимания можно парафразируя его высказывания. Предостеречь участников от попыток продолжать и развивать мысли собеседника, приписывая ему не его слова. В заключение упражнения ведущий комментирует его ход, обращая внимание на случаи, когда с помощью парафраза удалось добиться уточнения позиций участников "диспута"

### **Процедура "Преувеличение или полное изменение поведения"**

Цель упражнения: - формирование навыков модификации и коррекции поведения на основе анализа разыгрываемых ролей и группового разбора поведения. Это ролевая игра, в которой членам группы дается возможность проиграть свои внутриличностные конфликты. Разыгрывание ролей используется для расширения осознания поведения и возможности его изменения.

Участник сам выбирает нежелательное личное поведение, или группа помогает ему выбрать поведение, которое им не осознается.

Если член группы не осознает этого поведения, он должен преувеличить его. Например, робкий член группы должен говорить громким авторитарным тоном, постоянно хвастаясь. Если же участник осознает поведение и считает его нежелательным, он должен полностью изменить его. На разыгрывание ролей каждому дается 5-7 минут. Затем все участники делятся своими наблюдениями и чувствами.

### **Процедура "Метафора"**

Цель упражнения: формирование установки на взаимопонимание и распознавание невербальных компонентов общения; овладение навыками высказывания и принятия обратных связей.

Участник выходит в центр круга и становится в любой приемлемой для него позе, с любым удобным выражением лица, имея возможность менять мимику и позу по мере необходимости.

Задание:

какой образ рождается при взгляде на этого человека?  
какую картину можно было бы дорисовать к этому образу?  
какие люди могут его окружать?  
какой интерьер или пейзаж составляет фон этой картины?  
какие времена все это напоминает?

Делиться своими творческими идеями по этому поводу может каждый участник отдельно или создавая образ всей группой. Через центр круга должны пройти все члены группы. На упражнение отводится - 1 час.

### Упражнение "Язык без слов"

При деловом общении основная часть коммуникации осуществляется за счет невербальных средств — жестов, мимики, телодвижений. Научиться читать эти невербальные сигналы полезно каждому человеку. Предлагаем вам к следующему занятию подготовиться читать следующие сигналы этой азбуки. Возможно, придется воспользоваться специальной литературой, но немалое можно подметить при повседневном общении или смоделировать логически и экспериментально. К примеру, известно, что, если ребенок говорит неправду, он после этого неосознанно прикрывает руками рот. На протяжении всей жизни человек непроизвольно продолжает использовать этот жест, меняется только скорость совершения жеста и его форма становится более завуалированной — иногда рот частично прикрывается одним пальцем, иногда рука прикасается к носу, к уху, шее... Давайте подготовимся к тому, чтобы подмечать несоответствие между жестами, микросигналами организма и сказанными словами. Подготовьтесь сделать некоторые заметки.

Ознакомимся с некоторыми известными наблюдениями. К примеру, замечено, что раскрытые ладони собеседника ассоциируются с честностью, но когда обманщик раскрывает вам свои объятия и с улыбкой говорит ложь, микросигналы его организма все равно выдают его потайные мысли. Проведите до следующего занятия дома или со своими друзьями несколько экспериментов — попросите ваших коллег сказать вам всего две фразы, одна из которых будет правдой, другая заведомой ложью. Ваша задача состоит в том, чтобы находить отличия в мимике и жестах вашего напарника при произнесении им каждой фразы. Что сигнализирует об обмане? Это может быть искривление лицевых мышц, расширение или сужение зрачков, испарина на лбу, поднятая бровь, бегающий взгляд, искривление уголков рта, румянец на щеках, учащенное моргание, нервные движения и другие мелкие жесты, которые вы интуитивно можете заметить.

На что следует обратить внимание, чтобы воспринять адекватность либо наоборот — несоответствие вербальных и невербальных сигналов? Как правило, более правдивое сообщение можно ожидать, когда собеседник не боится близкой с вами дистанции. Правдивый человек не стесняется показывать открытые ладони, в то время как обманщик старается их прятать. Настрой собеседника можно понять уже с момента представления и рукопожатия. Собеседник, чувствующий себя равноправно, чаще всего, держит ладонь

при рукопожатии вертикально, настроенный навязать мнение — ладонью вниз, готовый поддержать инициативу — ладонью вверх. При этом расположенный к откровению собеседник постарается сделать шаг навстречу и сократить дистанцию с собеседником.

Аналогичная неосознанная реакция свойственна и слушателю. У слушателя поза будет первым делом передавать отношение к услышанному. Как правило, сцепленные пальцы рук в поднятом положении, когда локти лежат на столе, сигнализируют о крайне негативном отношении к собеседнику. Сцепленные руки, лежащие на столе или опущенные вниз — соответственно говорят о менее негативном отношении. Шпилеобразное положение пальцев рук говорит об уверенности слушателей. Уверенные в себе слушатели также складывают руки в замок за спиной, а слишком самоуверенные даже ставят руки на бедра. О своем превосходстве перед собеседником говорят отставленные наружу большие пальцы рук, когда кисти спрятаны в карманы.

Сомнение часто выражается в таких жестах, как защита рта рукой, прикосновение к носу, потирание века, почесывание и потирание уха, почесывание шеи, потягивание воротничка. Если слушатель подпирает ладонью щеку и подбородок, причем голова держится на руке — это выражает скуку, отсутствие интереса к собеседнику. Указательный палец на щеке, когда голова не держится на кисти, говорит о заинтересованности оценивающего человека. Поглаживание подбородка обычно связано с муками принятия решения.

Поза слушателя, держащего скрещенными руки, говорит о попытке защититься от неблагоприятной информации. Скрещенные руки со сжатыми в кулак пальцами говорят о враждебности. Поднятые большие пальцы рук говорят об уверенности и самообладании. Когда человек сам себя держит за руки впереди, это говорит о некотором стеснении. Нервозность маскируется, когда собеседник держит в руках карандаш, прикасается к сумочке, браслету, часам или какому-нибудь предмету.

Защитный барьер при негативном или оборонном отношении к собеседнику выражается перекрещиванием ног. Но уверенный в себе человек может закинуть ногу на ногу с образованием угла и чувствовать себя достаточно вольготно. Как правило, собеседники зажаты, если стоят друг против друга с перекрещенными ногами и сложенными на груди руками. Однако, если они обращаются друг к другу с открытыми ладонями, расставив ноги на ширине плеч — то это открытая поза для откровенного разговора.

Существуют и другие жесты и движения, выражающие отношение говорящего к собеседнику. К примеру, манера сидеть «верхом на стуле» с широко расставленными ногами свойственна для человека, который пытается управлять людьми и господствовать над ними. Неодобрение иногда выражается в собирании несуществующих ворсинок на одежде. Негативное отношение выражается в произвольных покачиваниях головы слева направо. Опустив немалую голову вниз и глядя из-под бровей, человек демонстрирует неодобрительное отношение к сказанному. Наоборот, наклоненная в сторону голова говорит о заинтересованности собеседника. Человек, заложивший руки за голову и еще сидящий, закинув ногу за ногу, демонстрирует полный контроль ситуации.

Готовность к действию у стоящего человека может выражаться в постановке рук на бедра, а у сидящего человека — в свободном размещении рук на коленях. Человек, готовый закончить встречу или разговор, ставит руки на колени и наклоняет туловище вперед, как бы желая этим сказать, что он собирается встать, закончить встречу.

Много значит взгляд. При деловом взгляде глаза скользят между глазами собеседника. Социальный взгляд охватывает глаза, нос, рот. Взгляд с интимным интересом опускается

до груди. Обычно при сердито-мрачном настроении зрачки сокращаются.

Копирование движений и поз собеседника говорит о желании найти общность интересов и согласия с партнером по разговору.

В человеческой практике существует немало и других произвольных движений, выражающих неосознанную реакцию на происходящие события. Попробуйте в качестве домашнего задания понаблюдать за собеседником, отметить разные позы, чтобы на следующем занятии попытаться отличить правдивое утверждение от ложного. Постарайтесь изучить специальную литературу.

## **Игровая часть**

- Дорогие друзья, мы собрались, чтобы провести необычную встречу — общение без слов. Давайте поделимся на три команды. В первую команду войдут те, кто не имел возможности ознакомиться со специальной литературой об изучении жестов и телодвижений. Они будут — испытуемыми. Кто желает участвовать в первой команде — просим вас выйти вперед. Пожалуйста.

Внимание! Каждый из представителей команды должен придумать два утверждения, одно из которых является правдой, другое — ложью. К примеру: «У меня на следующей неделе — день рождения», «Я получил очень выгодное предложение на новую работу» и т.д. Сформулируйте эти утверждения про себя.

А пока давайте наберем вторую команду, в которой будут те, кто попытается определить, правдивы или ложны утверждения партнеров. Просим выйти тех, кто составит вторую команду экспертов и будет пытаться распознать ложные или правдивые утверждения. Просим вас!

Внимание! Оставшиеся игроки составят третью команду, которая будет представлять жюри и постарается оценить деятельность первой и второй команд. Первая и вторая команда, займите места в противоположных местах комнаты. Жюри, займите место посередине. Просим вас.

Сейчас предлагаем такую процедуру. Представитель первой команды выходит и здоровается с кем-то из представителей второй команды, вызывая его на разговор. Можно говорить стоя, а можно расположиться на заранее подготовленных местах. В разговоре игрок сообщает свое первое утверждение, затем разворачивается и уходит на свою исходную позицию. Затем он повторяет свой выход, здороваясь с представителем второй команды, и сообщает ему второе утверждение. В качестве собеседника он может выбрать того же самого игрока или любого другого по своему усмотрению. Жюри внимательно смотрит и анализирует поведение собеседников. Игроки могут выбрать себе необходимый реквизит, подготовить места для размещения и создания необходимой ситуации. По окончании диалога жюри сообщает результат деятельности испытуемых и экспертов с полным анализом жестов.

Итак, представитель первой команды выходит, завязывается диалог с представителями второй команды, после чего эксперты определяют правдивые и ложные утверждения, а жюри производит анализ и оценку. Так повторяется несколько раз. Жюри, руководите работой! Приступаем к игре! Просим вас. Мы можем завершить нашу встречу

заключительными высказываниями всех присутствующих — что удалось и что оказалось сложным для чтения мыслей людей по их жестам, поступкам, телодвижениям. Все желающие, можете взять слово! Жюри, держите инициативу в своих руках! Просим вас!

### **Упражнение "Я тебя понимаю"**

Цель упражнения: - формирование умения давать обратную связь; - выработка навыков прочтения состояния другого по невербальным проявлениям. Каждый член группы выбирает себе партнера и затем в течение 3-4 мин. в устной форме описывает его состояние, настроение, чувства, желания в данный момент. Тот, чье состояние описывает партнер, должен или подтвердить правильность предположений, или опровергнуть их. Работа может происходить как в парах, так и в общем круге.

### **Упражнение "Шурум-бурум"**

Водящему предлагается загадать чувство, а затем только с помощью интонации, отвернувшись от круга и, произнося только слова <шурум-бурум>, показать задуманное им чувство.

### **Упражнение "Чувства"**

Цель упражнения: анализ чувств помогает осознать то, насколько мы лично вовлекаемся при столкновении с проблемой зависимости другого человека.

Участникам предлагается: вспомнить ситуацию, когда вам приходилось общаться с человеком, находящимся в алкогольном или наркотическом опьянении. Возможно, это был кто-то из ваших родственников или знакомых или просто человек, встреченный вами на улице. Постарайтесь вспомнить чувства, которые вы испытывали, общаясь с этим человеком. Затем участники общаются в парах и в течение 5 минут рассказывают друг другу о чувствах, которые они тогда испытывали. При этом один в течение этого времени рассказывает, а другой внимательно слушает, затем роли меняются. После этого участники возвращаются в круг и все вместе, под руководством ведущего, описывают те чувства, которые они испытывали, когда рассказывали и когда слушали.

Возможный вариант:

Чувства говорящего:

- раздражение
- возмущение
- жалость
- обида
- презрение
- недоверие
- вина
- ответственность и т.д.

Чувства слушающего

- сочувствие
- интерес
- возмущение

- отвращение
- понимание
- сожаление
- уважение и т.д.

### **Упражнение "Через стекло"**

Цель упражнения: - формирование взаимопонимания партнеров по общению на невербальном уровне.

Один из участников загадывает текст, записывая его на бумагу, но передает его как бы через стекло, т. е. мимикой и жестами: другие называют понятое.

Степень совпадения переданного и записанного текста свидетельствует об умении устанавливать контакт.

### **Упражнение "Уверенные интонации"**

Цель упражнения: выработка у участников навыков уверенных интонаций.

Вызываются два добровольца. Ведущий с помощью наводящих вопросов выясняет спорную для участников тему, так чтобы они придерживались противоположной точки зрения. После того, как спорная тема выяснена, ведущий объявляет "публичные дебаты", противоположность которых 3 мин. За это время каждый из спорщиков должен попытаться склонить на свою точку зрения оппонента.

По окончании отведенного времени остальные участники должны голосованием выявить, у кого из участников в голосе присутствовали наиболее уверенные интонации.

В случае, если голоса разделились - ведущий говорит свое решающее слово. В случае, если в процессе дебатов один из оппонентов сдался, то другой автоматически побеждает. Победитель дебатов сразу же встречается со следующим добровольцем. И так до тех пор, пока все участники не пройдут через дебаты.

При обсуждении стоит выписать те критерии, на которые участники опирались при определении, у кого из спорящих наиболее уверенные интонации.

### **Упражнение "Таможня"**

Цель упражнения: помочь участникам освоить язык невербальных знаков.

Участники тренинга по очереди выходят и входят в помещение. Каждый должен выйти-войти по 5 раз. При этом только один раз у него под одеждой спрятана какая-то вещь. Остальные пытаются угадать по его поведению, когда была спрятана вещь.

Обсуждение:

- По каким признакам вы пытались узнать, когда была спрятана вещь?
- Что чувствовали вы когда входили в помещение?

### **Упражнение "Спор при свидетеле"**

Обучаемые разбиваются на тройки. Один из членов тройки берет на себя роль наблюдателя-контролера. Его задача - следить за тем, чтобы участники спора осуществляли поддержку высказываний партнеров, не пропускали второго такта

("Уяснение") и при парафразе использовали "другие слова", т.е. он выполняет те же функции, что ведущий в предыдущем упражнении. Два других члена тройки, предварительно решив, какую из альтернативных позиций они занимают, вступают в спор, на выбранную ими тему, придерживаясь трехкратной схемы ведения диалога. По ходу упражнения участники меняются ролями, т.е. роль наблюдателя-контролера поочередно выполняют все члены тройки.

На упражнение отводится 15 минут.  
По окончании устраивается общее обсуждение.

Примерные вопросы для обсуждения:

"Какие трудности в использовании схемы встретили Вы в разговоре?";

"Были ли случаи, когда после парафразы происходило уточнение позиции?";

"Кто из партнеров не понял другого - тот, кто говорил, или тот, кто слушал?".

### **Упражнение "Слепая прогулка"**

1. Предложите Вашему партнеру (другу) взять Вас на «слепую» прогулку, где он должен предоставлять Вам разнообразные предметы и вещи для ощущения форм, размеров, текстур, температур и других характеристик реальных объектов, используя Ваши кинестетические и аудиальные возможности.

2. Если Вы захотите снизить или подавить рационально-вербальную деятельность мозга (его левой половины), то можно попробовать считать в прямом или обратном порядке, в то время как будет происходить все остальное.

Рассмотренные упражнения на ассоциирование демонстрируют принцип, подход к технике ассоциирования, но можно сконструировать и немало других комплексов упражнений, создающих основу для релаксации, психотехнической и эмоциональной зарядки, позволяющих ослабить или преодолеть ситуации хронического педагогического стресса. Овладев техникой ассоциирования на чувственно-предметном уровне, можно перенести ее на ассоциирование в различных социально-педагогических и личностно-смысловых ситуациях.

Далее мы предлагаем упражнения, целью которых является выработка и тренировка умения ориентироваться в широком круге учебных и жизненных обстоятельств. Для выполнения этих упражнений нужно попросить кого-либо не очень быстро прочитать Вам вслух следующие инструкции или записать эти инструкции на магнитофон и проводить тренировки индивидуально, самостоятельно. Еще лучше выполнять эти упражнения под руководством опытного человека, психолога, психотерапевта.

### **Упражнение "Слалом"**

Данное упражнение достаточно тяжелое, поскольку предлагает высокий темп и интенсивность информационного воздействия на участника. Поэтому для него

приглашается доброволец из числа тех, кого тренер считает способным справиться в ситуации нагнетания напряжения.

**Общая инструкция** проговаривается перед всей группой. Также представляются другие участники упражнения. Инструкции каждому участнику передаются в письменном виде.

По дороге к начальнику наш специалист встречает:

- друга детства, с которым он не виделся более 10 лет;
- бизнес-партнер, с которым взаимодействуют специалисты Вашего отдела;
- коллегу-конкурента, соперника при перспективном повышении;
- своего заместителя, который занимается текущими вопросами деятельности;
- представителя прессы, который периодически появляется в вашей организации для написания очередной статьи;

Задача – успеть за 10 минут пройти через этих людей, успев к назначенному времени к начальнику (у которого пунктик на пунктуальности) и быть в состоянии вести с ним серьезный договор, возможно, о перспективах повышения.

Затем анализируются приемы корректного сворачивания контакта, а также выявляются факторы, которые обеспечивают его «схлопывание».

### **«Слалом» Инструкция «герою»**

Вы – руководитель среднего звена солидной компании. Вы знаете, что в вашем отделе ожидаются кадровые перестановки, и поскольку Вы на хорошем счету у руководства, то считаете себя в праве рассчитывать на повышение. Вчера Ваш босс многозначительно попросил Вас зайти к нему сегодня в определенное время для серьезного разговора.

### **«Слалом» Инструкция друга детства**

Вы не виделись более 10 лет. Однако в данной организации Вы оказались по делам: Вам предложили войти с бизнес в качестве соучредителя и одного из директоров. Прежде чем принять решение, вы хотели бы получить дополнительную (желательно - неофициальную) информацию об организации. И тут в коридоре видите ...

### **«Слалом» Инструкция бизнес-партнера**

С данным специалистом у Вас чисто деловые отношения. Сейчас вы явились в организацию потому, что на сутки просрочена поставка важного оборудования Вашим

клиентам. Вас важно срочно решить этот вопрос, поскольку Вам грозят серьезные неустойки. Вы – клиент такого уровня, что Вам хотелось бы, чтобы с Вами взаимодействовал именно начальник отдела, а не рядовой менеджер. Вы специально разыскали его в коридорах фирмы, чтобы сказать...

### **«Слалом» Инструкция коллеги-конкурента**

Всю свою жизнь в этой организации Вы с коллегой шли, что называется, «ноздря в ноздю»: если повышали одного, то соответственно рос в должности и другой. Теперь Вы на той ступеньке, когда повысить могут только одного. При всем доброжелательном уровне отношений, между Вами никогда не было дружбы.

К Вам на руки попал черновик отчета, составленного Вашим коллегой – соперником. Вы как раз шли к вашему общему руководителю, чтобы использовать повод доложить начальству о допущенных серьезных ошибках в отчете. Увидев (как некстати) своего коллегу–соперника, Вы вдруг решаете сохранить корректную мину и обратиться к нему со своими замечаниями, предупредив его, что «если он не исправит «эти грубые ошибки», то пострадает репутация всего отдела». При этом, Вы не будете огорчаться, если он даст Вам повод «с чистой совестью» выйти в этой информацией на руководство. Что ж, он приближается...

### **«Слалом» Инструкция заместителя**

В условиях жесткого цейтнота деятельности, который всегда наступает в конце квартала, к Вам в отдел нагрянула налоговая инспекция, требующая открыть сейф и предоставить документы на проверку. Вы меньше всего хотели бы стать краеугольным камнем в этой разборке, поэтому разыскиваете своего начальника, чтобы сообщить ему о случившемся. Ваша задача – получить четкие инструкции (желательно - письменные), гарантии ухода от необходимости нести ответственность за возможные негативные последствия ситуации. С этим настроем Вы идете по коридору и встречаете своего начальника...

### **«Слалом» Инструкция журналиста**

Вы приехали сделать репортаж об этой организации. Но пока не определились, будет ли этот репортаж хвалебным (чтобы он прошел как рекламный материал) или скандальным (чтобы порадовать читателей). Вы решили определиться по ходу дела. И тут (какая удача) Вам навстречу направляется человек явно руководящего вида...

## **Упражнение "Свой-Чужой"**

Данное упражнение предназначено для определения факторов доверия и недоверия в ситуации первого контакта. Выбираются трое участников, которые будут представлять соискателей на должность внутреннего консультанта крупной компании. Остальные участники – совет директоров компании.

**Инструкция соискателям.** Вы являетесь специалистами в области бизнес консультирования. У вас достаточный опыт и солидные рекомендации. Вы трое прошли долгий многоэтапный отбор на должность внутреннего консультанта в данную компанию. Вам объявили, что последним этапом конкурсного отбора для Вас будет собеседование на совете директоров. На собеседовании Вы должны произнести короткую речь - презентацию (не более 1 минуты), после которой Вам будут заданы вопросы (не более трех). После этого будет принято решение о Вашем приеме на работу в компанию.

Сложность задания в том, что один из Вас будет играть роль «чужого» - человека, который пытается проникнуть на фирму с целью передачи важной информации в пользу ее конкурентов. Никто, кроме «чужого», не будет знать, кто «чужой». Задача каждого из Вас – пройти конкурс и быть принятым на работу.

**Инструкция совету директоров .** Вы заинтересованы в том, чтобы в штате компании оказался один из трех компетентных консультантов, которые сидят перед Вами. Вас равно устраивает каждая из трех кандидатур. Однако, служба безопасности вашей компании среагировала на информацию о том, что на фирму пытается проникнуть «чужой» - человек, который планирует добывать информацию в пользу конкурентов. Вы полагаете, что «чужой» воспользуется удачной возможностью устроиться на фирму именно в должности консультанта, поскольку в ближайшее время ваша компания не планирует нанимать работников на работу в стратегических должностях.

Ваша задача – прослушав выступления и ответы на вопросы каждого соискателя, принять решение, кто из них «чужой».

**Как мы будем работать .**

### **1 этап**

Ведущий выводит соискателей за дверь и там в «закрытую» раздает им карточки, на которых написаны их роли (свой, свой, чужой). Важно, чтобы ни один участник не знал ролей двух других.

Остальные участники группы в это время делятся на три подгруппы, каждый из которых будет работать автономно.

### **2 этап .**

Соискатели возвращаются в аудиторию и выступают с краткой вступительной речью перед

советом директоров.

На основании полученной информации участники – члены совета директоров – формируют по три вопроса от подгруппы и задают их соискателям. Работа идет в режиме вопрос-ответ, без комментариев и развертывания смыслов.

### **3 этап .**

После того, как все вопросы заданы, и ответы получены, каждый член Совета директоров выскажет свои соображения относительно того, кто «чужой» и почему.

### Комментарий

**Комментарий по ведению .** При обращении к соискателям, подгруппа должна говорить, кому именно предназначается вопрос. Если один вопрос требует ответа всех соискателей, можно считать, что вопросов было три... Это позволит процессу не затянуться. Кроме того, важно настроить участников на перебор вариантов вскрытия намерений соискателей.

### **Комментарий по анализу.**

#### **Некоторые факторы, вызывающие недоверие в контакте.**

1. Долгая пауза раздумья перед ответом на вопрос.
2. Смена темы, уход от прямых ответов на вопросы.
3. Рассогласование поведения человека и проговариваемой цели прихода.
4. Демонстрация отсутствия интереса к теме разговора.
5. Повышенная защищенность в контакте.
6. Ответная агрессия.
7. Жесткое управление ситуацией, например, вопросом на вопрос.
8. Напряженность позы и взгляда при общении.
9. Многословие при ответе на вопросы
10. Повышенная активность жестов и их полное отсутствие их.

## **Упражнение "Самопрезентация"**

Цель: включение адаптивных механизмов, отработка навыков проявления эмоций, способствующих процессу профессиональной адаптации.

1) Тренер предлагает каждому из участников рассказать о себе и о значимых для него событиях с позиции того, что вызвало:

— удивление,

— интерес,

— радость.

2) Процедура идет по кругу и может включать оценку самопрезентации предшествующего участника по той же схеме «удивление—интерес—радость».

3) По окончании процедуры можно обсудить в группе результаты самопрезентации (при необходимости).

## **Упражнение "Рассмешить партнера"**

Выберем первую пару игроков. Один из выбранных игроков должен во что бы то ни стало, любыми средствами рассмешить своего партнера. Если ему удастся это сделать, то его коллега становится смешашим и выбирает себе нового партнера из остальных игроков. Если рассмешить не удастся никакими силами, то приходится выбирать нового партнера. Итак, по удару гонга один игрок пытается рассмешить другого. Остальные участники переживают происходящее, глядя со стороны. Если замысел удался, то смешаший удаляется, а тот, кого рассмешили, выбирает себе нового партнера для того, чтобы его рассмешить. Если рассмешить не удалось, то на место игрока, которого не удалось рассмешить, выбирают нового игрока и так далее. Внимание! Начали! Спасибо, игра закончена. Ведущий! Определите самого насмешливого и самого смешливого игрока.

## **Упражнение "Расследование"**

Подготовительная часть

Дорогие друзья, сегодня нам предстоит переквалифицироваться в импровизированных детективов. Кого не покоряет необыкновенное искусство Шерлока Холмса неожиданно распутывать, казалось бы, самые безнадежные дела? Давайте-ка попробуем выступить в этом жанре и мы с вами. Но для этого нужно сначала создать запутанное дело. Предлагаем такой вариант: разделимся на две равноценные команды, каждая из которых выступит и в роли организаторов запутанного дела, и в роли детективов по распутыванию дела противоположной команды. Действуйте.

Теперь — задача команд: создать свое запутанное дело, в котором, по возможности, участвовали бы все члены команды. Сделать это нужно, естественно, в тайне от команды соперника, поэтому подготовку дела лучше всего вести в порядке домашнего задания и в

течение длительного времени, втянув в это дело как можно больше участников, свидетелей и всех пострадавших.

Какого характера может быть дело? Любое. Конечно, шуточное, но по возможности необычное. К примеру, по какому-то сигналу, которым может быть, допустим, смена галстука одним из членов команды, один игрок передает другому конверт с заданием. О задании может знать только автор и тот, кому оно предназначено. В задании может содержаться, например, инструкция одному из игроков передать свою книгу другому игроку через посредников, каждый из которых может иметь самую противоречивую информацию, от кого книга и кому она предназначена. Конечная цель: дознаться, у кого находится искомая книга.

Но учтите, при расследовании на любые вопросы, задаваемые командой соперников, можно отвечать только правдой, поэтому, действительно, не все игроки должны располагать полной информацией. Учтите, при расследовании придется ответить на вопрос о дате и времени выполнения отдельных заданий. Поэтому все, кто выполняет эти задания, должны фиксировать дату и время выполнения заданий.

Итак, сейчас команды должны договориться о времени и встрече, во время которой в условиях полной конфиденциальности будет затеяно сложное, запутанное дело, подлежащее потом расследованию. Итак, каждая команда договаривается о месте и времени встречи для создания своего запутанного дела, и времени, когда все собираются на расследование. На расследование нужно прийти с заявлением, в котором должна быть сформулирована цель расследования. К примеру, распутать всю цепочку, по которой задуманная вещь прошла от идеи до конечного пункта.

Учтите, что никто из команды не должен располагать всей информацией, потому что на все вопросы нужно отвечать только правду, а если будет задан прямой вопрос: «Кто располагает всей информацией?», — придется на него отвечать правдой и тогда дело будет сразу раскрыто.

Если все задание ясно, давайте приступим к заданию и запутыванию вашего дела. Удачи вам. До нашей следующей встречи.

### Игровая часть

Добрый день, уважаемые детективы — последователи Шерлока Холмса. Сегодня вам предстоит посоревноваться в проницательности, догадливости, смекалке — тех качествах, которые необходимы любому детективу.

Итак, ведущий, посадите, пожалуйста, одну команду детективов в одну сторону, другую команду — в противоположную. Пожалуйста. Каждая команда должна сделать сейчас заявление на расследование своего дела. Ведущий, определите, с какой команды мы начнем.

Представитель команды выходит вперед и делает официальное заявление для расследования. Итак, заявление первой команды. Просим вас.

Итак, начинаем расследование. Условия расследования следующие: нужно задать минимальное количество вопросов команде соперников, чтобы ответить на заявленные вопросы. Команда детективов задает вопросы, команда истцов дает только правдивые

ответы. Ведущий, он же судья, считает количество задаваемых вопросов. Начали расследование.

Итак, расследование закончено. Ведущий, сообщите количество вопросов, которые были заданы. Пожалуйста.

Продолжаем нашу детективную встречу. Теперь с заявлением выступает вторая команда. Пожалуйста, представители второй команды, слушаем вас. Теперь команда соперника задает вопросы. Ведущий считает их. Начали расследование, пожалуйста.

Если цель расследования достигнута, ведущий, пожалуйста, сообщите количество вопросов, которое было задано этой командой. Слушаем вас.

Сейчас, прежде чем окончательно оценить результат соревнований детективов, давайте проведем небольшой конкурс, конкурс на лучший вопрос. Пусть каждая команда выставит свои кандидатуры на звание лучших детективов. Ведущий, запишите, пожалуйста, предлагаемые кандидатуры. Пожалуйста. Теперь методом «всенародного» голосования давайте определим лучшего детектива сегодняшнего соревнования. Ведущий, руководите, пожалуйста.

Итак, можно подвести итоги сегодняшнего соревнования. Ведущий, пожалуйста, Ваше выступление с поздравлением команды-победительницы и лучшего детектива сезона. Пожалуйста, вам слово.

На этом наша встреча закончена. Благодарим всех за участие.

### **Упражнение "Развитие простейших навыков общения"**

Требуется войти в воображаемый класс и поздороваться с учениками и привлечь к себе внимание без речевого общения — средствами мимики, пантомимики, зрения. Затем надо обратиться к ученику, используя разные приемы (просьба, требование, предупреждение, похвала, шутка, вопрос, намек, приказ, пожелание и т.п.). Необходимо найти не только нужные интонации, но и пластику мимико-пантомимического интонирования, правильное положение тела (следить за мышечной свободой и снимать излишнее мышечное напряжение). Нужно быть готовым среагировать в неожиданных ситуациях (например: войдя в класс, вы слышите взрыв смеха).

### **Упражнение "Представление"**

Цель упражнения: - формирование установок на выявление позитивных личностных и других качеств; - умение представить себя и войти в первичный контакт с окружающими. Участникам дается следующее пояснение: в представлении вы должны постараться отразить свою индивидуальность так, чтобы все остальные участники сразу запомнили выступившего. Например, "Я высокий, сильный и уверенный в себе человек. Внешность у меня обыкновенная, зато волосы красивого цвета и слегка вьются, что является предметом легкой зависти многих женщин. Но главное, на что хочу обратить ваше внимание - со мной в любой компании интересно и весело, знаете, как правило играю роль тамады" или "Возраст у меня средний, внешность не бросающаяся, способности и возможности обыкновенные. Единственное, в чем я разбираюсь может быть лучше других и готова

посвящать все свое время - это вкусно готовить и угощать. Обещаю всем яблочный пирог к чаю".

### **Упражнение "Портрет"**

Цель упражнения: - формирование умений распознавания личности по портретным описательным характеристикам; - приобретение навыков сравнительного анализа персонажей между собой.

Каждый участник в течение 5-7 мин. набрасывает "психологический портрет" кого-либо из членов группы. Указывать на признаки, особенно внешние, (рост, телосложение и т. п.), по которым можно сразу узнать конкретного человека, нельзя. В портрете должно быть не менее 10-12 черт характера, привычек, особенностей, характеризующих именно этого человека.

Затем каждый выступает с информацией перед группой, а остальные участники пытаются определить, чей это портрет. Возможно сопоставление разного видения членами группы одного и того же человека.

### **Упражнение "Позиция"**

Цель упражнения: - рефлексия взаимоотношений позиций участников тренинговых занятий.

Участники образуют 2 круга: внутренний и внешний. Внешний круг движется, внутренний остается на месте. Находящиеся во внешнем круге высказывают свое впечатление о партнере по внутреннему кругу, начиная с фразы "Я вижу тебя", "Я хочу тебе сказать", "Мне нравится в тебе". Через 2 минуты внешний круг смещается на одного человека и т.д.

### **Упражнение "Подарок"**

- Сейчас мы будем делать подарки друг другу. Начиная с ведущего, каждый по очереди средствами пантомимы изображает какой-то предмет и передает его своему соседу справа (мороженое, ежика, гирию, цветок и т.п.)

### **Упражнение "Побег из тюрьмы"**

Цель упражнения: развитие способностей к эмпатии, пониманию мимики, языка телодвижений.

Участники группы становятся в две шеренги лицом друг к другу. Ведущий предлагает задание: "Первая шеренга будет играть преступников, вторая - их сообщников, которые пришли в тюрьму, для того чтобы устроить побег. Между вами звуконепроницаемая стеклянная перегородка. За короткое время свидания сообщники с помощью жестов и мимики должны "рассказать" преступникам, как они будут спасать их из тюрьмы (каждый "сообщник" спасает одного "преступника)". После окончания игры "преступники" рассказывают о том, правильно ли они поняли план побега.

### **Упражнение "Неуверенные, уверенные и агрессивные ответы"**

Цель упражнения: - 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. На упражнение отводится 40-50 минут.

### **Упражнение "Невербальный подарок"**

Цель упражнения: развитие навыков невербальной коммуникации - Пусть каждый из вас по очереди сделает подарок своему соседу слева (по часовой стрелке). Подарок надо сделать ("вручить") молча (невербально), но так, чтобы ваш сосед понял, что вы ему дарите. Тот, кто получает подарок, должен постараться понять, что ему дарят. Пока все не получают подарки, говорить ничего не надо. Все делаем молча.

### **Упражнение "Нахал"**

Ну бывает же так: вы стоите в очереди и вдруг перед вами кто-то «влезает!» Ситуация очень жизненная, а ведь частенько и слов не находится, чтобы выразить свое возмущение и негодование. Да и не всяким словом легко отбить охоту на будущее такому нахалу. А тем не менее, как же быть? Ведь не мириться же с тем, что такие случаи должны быть неизбежны. Давайте попробуем разобрать такую ситуацию. Пожалуйста, разбейтесь на пары. Нахал заходит справа. Пожалуйста, отреагируйте экспромтом, да так, чтобы было не повадно. Пожалуйста, начали! Спасибо. Теперь, давайте поменяемся ролями. Теперь нахал будет заходить слева, правые игроки каждой пары должны отреагировать. Начали. Спасибо. Ну а теперь давайте устроим конкурс на лучший ответ в данной ситуации. Пожалуйста, ведущий, организуйте это соревнование и оцените самого находчивого игрока этого соревнования. Ведущий, пожалуйста! Спасибо. На этом игра закончена.

К более сложным вариантам игр-тренингов можно отнести игры, направленные на развитие общительности во время деловых контактов. В качестве примера приведем «Язык без слов» и «Расследование»

## Упражнение "Метафора"

Каждому интересно знать, какое он производит впечатление на окружающих, какие вызывает ассоциации, что воспринимается как существенное, а что вовсе не замечается? Предлагаем всем поучаствовать в творческом процессе, в совместном создании художественного образа своего коллеги. Для этого сначала предлагаем желающему быть предметом творчества, выйти в середину круга. Пожалуйста. Сейчас задание участникам: какой образ рождается у вас при взгляде на нашего героя? Какую картину можно было бы дорисовать к этому образу? Какие люди могут его окружать? Какой интерьер или пейзаж составляет фон картины? Какие времена все это напоминает? К примеру, образ нашего добровольца может вас натолкнуть на мысль о русалке, плавающей в водной стихии и окруженной морскими существами, а может быть, вам придет в голову одинокий странник, идущий по пустыне неизвестно куда... Итак, пожалуйста, поделитесь своими творческими идеями по этому поводу. Спасибо. Есть ли еще желающие увидеть себя со стороны? Ведущий, руководите. Пожалуйста. Давайте обменяемся впечатлениями. Ведущий, руководите. Спасибо, на этом игра закончена.

## Упражнение "Марионетка"

Цель упражнения: дать участникам на собственном опыте испытать как состояние полной зависимости, так и состояние, когда другой полностью зависит от тебя. Это упражнение имеет широкое поле ассоциаций, связанных как с ситуацией "наркоман-наркотик", так и с разнообразными отношениями, возникающими в семье подростка или в компании сверстников.

Участники разбиваются на тройки. В каждой выбирается "марионетка" и два "кукловода". Упражнение заключается в том, что каждой подгруппе предлагается разыграть маленькую сценку кукольного представления, где "кукловоды" управляют всеми движениями "марионеток". Сценарий сценки участники разрабатывают самостоятельно, ничем не ограничивая своего воображения.

После обдумывания и репетиций подгруппы по очереди представляют свой вариант остальным участникам, которые выступают в роли зрителей. После того как все выступят, ведущий проводит групповое обсуждение, во время которого все желающие делятся своими впечатлениями. Хорошо, если в обсуждении будет сделан акцент как на чувствах "марионетки", так и на чувствах "кукловодов", управлявших ее движениями.

Участники могут говорить о разных чувствах: неудобстве, напряжении или, наоборот, чувстве собственного превосходства, комфорта; важно показать, что и состояние зависимости, и гиперопека делают отношения между людьми искаженными и неполноценными.

## Упражнение "Комплименты"

Цель упражнения: - отработка навыков эмпатии и новых способов поведения; - формирование умения делать комплименты и создавать позитивные установки друг на друга.

Дается задание: "Вы можете свободно передвигаясь по комнате подходить к любому члену группы и обмениваться комплиментами, добрыми пожеланиями, похвалами. Возможно, этот человек чем-то помог вам в процессе тренинга, поблагодарите его. Таким образом, обойдите всех участников тренинга".

Для этого упражнения целесообразно использовать лирическую музыку.

На упражнение отводится 15-20 минут.

## **Упражнение "Зеркало"**

Сейчас мы предлагаем выполнить несколько несложных заданий, точнее — симитировать их выполнение. Внимательно прослушайте задания. Их всего четыре. Задания следующие:

- 1) пришиваем пуговицу;
- 2) собираемся в дорогу;
- 3) печем пирог;
- 4) выступаем в цирке.

Особенность этих заданий в том, что каждое из них вы будете выполнять попарно, причем напарники встанут друг против друга, и один из них станет на время зеркалом, т.е. будет копировать все движения своего партнера. Затем партнеры меняются ролями. Но сначала давайте разобьемся на пары. Пожалуйста. Пары готовы, приступаем к заданиям. Итак, все пары по очереди выполняют задания по своему выбору. Один из них — исполнитель, а другой — его зеркальное отражение, подражающее всем движениям исполнителя. Остальные участники группы — зрители, они наблюдают за игрой пары и выставляют партнеру, играющему роль зеркала, оценку за артистизм. Затем партнеры в паре меняются ролями. Пары по очереди меняются, таким образом перед группой выступают все ее участники. Каждый выступает в двух ролях: в роли исполнителя и в роли зеркала. Группа оценивает актеров, играющих роль зеркала, по пятибалльной системе. Затем оценки всех участников будут суммироваться и каждый сможет узнать об успешности своей работы в роли зеркала. Итак, начинаем представление. Пожалуйста. Спасибо. Подведем итоги. Каждый участник вычисляет для себя суммарную групповую оценку, полученную им в роли зеркала. Итак, подводим итоги. Спасибо. Наш зеркальный тест завершен.

## **Упражнение "Единство"**

Цель упражнения: - выработка интеллектуального единства на прогностическом уровне; - формирование эмоционально-волевого единства группы.

Участники рассаживаются в круг. Каждый сжимает руку в кулак, и по команде ведущего все "выбрасывают" пальцы. Группа должна стремиться к тому, чтобы все участники независимо друг от друга, выбрали одно и то же число.

Участникам запрещается переговариваться. Игра продолжается до тех пор, пока группа не достигнет своей цели.

## **Упражнение "Его сильная сторона"**

Цель упражнения: разминка, выработка умения говорить и выслушивать комплименты.  
- Начнем сегодняшний день с игры. Бросая по очереди друг другу этот мяч, будем говорить о безусловных достоинствах, сильных сторонах того, кому бросает мяч. Будем внимательны, чтобы мяч побывал у каждого".

## **Упражнение "Доверяющее падение"**

Цель упражнения: - формирование навыков психомоторного взаимодействия; - сокращение коммуникативной дистанции между членами группы. Участники образуют большой круг. Один человек встает в центр круга. Он должен упасть на руки кому-либо из круга, для этого нужно закрыть глаза, расслабиться и падать назад. Каждый должен иметь возможность падать и ловить. По окончании задания группа обсуждает впечатления от выполненного упражнения.

### **Упражнение "Доверчивый столб"**

Цель упражнения: разминка, повышение доверия друг к другу. Один участник падает назад с закрытыми глазами. Другой (другие) ловят его в самую последнюю минуту.

### **Упражнение "Дар убеждения"**

Цель упражнения: оказание помощи участникам в понимании того, что такое убедительная речь, развитие навыков убедительной речи, Вызываются два участника. Каждому из них ведущий дает спичечный коробок, в одном из которых лежит цветная бумажка. После того, как оба участника выяснили у кого из них в коробке лежит бумажка - каждый начинает доказывать "публике" то, что именно у него в коробке лежит бумажка. Задача публики решить путем консенсуса, у кого же именно лежит в коробке бумажка. В случае, если "публика" ошиблась - ведущий придумывает ей наказание (например, на протяжении одной минуты попрыгать). Во время обсуждения важно проанализировать те случаи, когда "публика" ошибалась-какие вербальные и невербальные компоненты заставили ее поверить в ложь.

### **Упражнение "Дай яблоко"**

#### **Демонстрация**

Соревнуются двое участников: один просит другого дать ему яблоко, другой же находит повод ему отказать, ссылаясь на недостаток информации.

-Дай мне, пожалуйста, яблоко.

- Я с удовольствием выполнил бы Вашу просьбу, но не могу, - я не знаю какое.

- Дай мне, пожалуйста красное яблоко.

- Я с удовольствием выполнил бы Вашу просьбу, но не могу, - я не знаю какое из красных яблок.

-...

Игра хронометрируется и идет до тех пор, пока формулировка просьбы не оставит «лазейки», чтобы ее не выполнить.

### **Упражнение "Взаимные презентации"**

Цель: сплочение группы, формальное открытие тренинга, самопрезентации участников,

получение участниками обратной связи.

Инструкция:

«Сейчас мы разобьемся на пары. Мы с вами будем действовать по алгоритму.

Первый этап работы заключается в том, что каждый самостоятельно рисует образ, отвечая на вопрос «Я и моя профессия». На выполнение первого этапа у вас 5 минут.

Второй этап: вы рассказываете своему партнеру о себе и своем рисунке, расскажите друг другу о себе как можно подробнее.

Третьим этапом работы будет представление группе своего партнера. Поэтому постарайтесь получить как можно больше разносторонней информации о своем партнере. Хотелось бы, чтобы вы отразили в самопрезентации следующие самые важные вопросы:

- Как я вижу свою профессию;
- Что я ценю в самом себе;
- Предмет моей гордости;
- Что я умею делать лучше всего.

На выполнение второго этапа у вас 5 минут»

После этого организуется работа в парах.

Комментарий 1: Тренер может сам разбить группу на пары, например разбиение «через одного», (человек, сидящий слева от тренера образует пару с человеком находящимся через одного от него и т.д.) или люди сидящие друг на против друга образуют пару. Тренер может позволить группе самостоятельно разбиться на пары «молчаливый выбор» (все встают со своих мест, молча ходят по комнате и выбирают себе партнера.) Можно так же использовать недавно выполненную работу «человечков» (по степени схожести выбранных цветовых гамм; распределению цветовых зон; использованию одного, двух, трех цветов).

Спустя десять минут ведущий дает дополнительную инструкцию.

«Презентации будут происходить следующим образом: один из членов пары сидит на стуле, второй встает за его спиной, положив первому руки на плечи. Стоящий будет говорить от лица сидящего, называя себя именем своего партнера. Его задача - попытаться войти в роль своего партнера на время презентации, стать им, думать, рассуждать, чувствовать, переживать так, как кажется стоящему, вел и отвечал бы его партнер. В течение одной минуты – строго одной минуты, не больше и не меньше! – стоящий говорит, играя роль сидящего. Сидящий же, все это время молчит и как все остальные

слушает. Ровно через минуту я прерву монолог; если кто-то закончит раньше, мы будем молчать, пока не истечет отведенная на выступление минута. Таким образом наша задача – построить свою презентацию так, чтобы она длилась ровно шестьдесят секунд.

После этого любой член группы – и я в том числе – имеет право задать выступающему любые вопросы, на которые тот должен отвечать также от лица сидящего. Понятно, что вы можете и не знать истинного ответа на заданный вопрос, поэтому вам нужно понять, почувствовать, как ответил бы ваш партнер. Кстати, тот, кого презентуют, не может вмешиваться, и вынужден будет молчать»

Комментарий 2. Вопросы, которые задают участники группы и ведущий выступающему, начинаются с обращения к нему по игровому имени человека, которого он презентует, и могут касаться самых разных тем, например:

- Какие качества ты наиболее ценишь в людях?
- Что ты считаешь самым отвратительным?
- Есть ли человек, который оказал сильное влияние на твою жизнь? Кто он?
- Чего бы тебе хотелось добиться в жизни? И т.п.

Упражнение завершается обсуждением чувств и мыслей участников. При этом важно уделить внимание трем аспектам – способности учитывать время при презентации, способности верно и сжато передать полученную информацию от партнера и способность «вчувствоваться» в другого человека настолько, чтобы домыслить недостающую информацию.

Комментарий 3. Вопросы:

Оцени успешность твоей презентации своего партнера.

Что ты чувствовал, когда твой партнер не сумел уложиться в отведенное время (замолчал раньше, чем закончилась минута?)

Удалось ли партнеру верно изложить сведения о тебе?

Получилось ли у твоего партнера стать твоим двойником?

Правильно ли он угадал ответы, которые давал от твоего имени?

Тяжело ли было говорить от имени другого?

## Упражнение "Вертушка первого впечатления"

В ситуации тренинга у участников есть возможность использовать уникальную возможность получить информацию о том впечатлении, которое они производят на людей при первичном контакте. Получение о себе обратной информации организуется таким образом, что каждый участник встречается с каждым в молчаливом минутном взаимодействии. При встрече в парах участники обмениваются блокнотами. В блокноте партнера участники пишут свое впечатление о нем. После того, как блокноты вернулись к своим хозяевам, происходит переход участников к новым партнерам, где алгоритм повторяется.

Руководитель организует переход участников от партнера к партнеру и контролирует четкое выполнение задания. Команды, которые подает руководитель, могут звучать так:

– *Обменяйтесь тетрадями и начинайте писать...*

– *Получите назад свои тетради*

– *Переход, раунд № \_\_\_\_*

**Инструкция.** В предстоящем взаимодействии каждый из Вас встретится с каждым в парном взаимодействии. При встрече по моей команде Вы будете выполнять следующие действия:

1. обменяться рабочими тетрадями.
2. в тетради партнера в таблице написать (кратко, одно-два слова) Ваше впечатление о нем по следующим позициям: 1) «ресурс» - что, на Ваш взгляд, есть его сильный ресурс как человека и делового партнера; 2) «точка» - за счет каких его качеств Вы могли бы управлять им в переговорном процессе («точка давления», «кнопка управления»).
3. снова обменяться рабочими тетрадями.
4. совершить переход для встречи со следующим партнером.

Таким образом в Вашей тетради Вы соберете копилку мнений о себе в ситуации первого контакта.

Упражнение выполняется молча. Не нужно писать немало (это не очерк и не характеристика). Не стоит также долго задумываться над словами. Во-первых, Ваши впечатления анонимны. А во-вторых – и это более важно – первое впечатление о человеке формируется в первые 10 секунд. И нам важно именно оно. Сделайте друг другу такой подарок. Он для многих может быть неожиданным, но от этого еще более ценным. Мы увидим, **что разные люди видят нас по-разному**. И это нужно всегда учитывать. И это – основной итог нашей работы в этом упражнении.

Есть два правила, которые я прошу выполнять:

1. воздержитесь, пожалуйста, от просмотра записей в своих тетрадях до конца упражнения (чтобы не переключать внимание)

2. выполняйте передачу тетрадей и переходы только по командам тренера (чтобы упражнение проходило четко и быстро).

### **Упражнение "Слепой-поводырь"**

Упражнение проводится в парах. В каждой паре выбирается "слепой" и "поводырь". Инструкция "поводырям": "Вы ведете своего партнера за собой. Глаза у него закрыты. Познакомьте его с окружающим миром". Участники в парах расходятся по комнате (возможен выход за пределы помещения). "Поводырь" ведет "слепого" за собой (или поддерживает его сзади), знакомит его с предметами окружающего мира, людьми, интерьером. Через десять минут участники меняются ролями. После завершения упражнения проводится обсуждение. Участники рассказывают, как они себя чувствовали в роли "поводыря" и "слепого", было ли им удобно в этой роли, доверяли ли они своему партнеру.

Цель упражнения. Оно рождает много ассоциаций. Оно позволяет на собственном опыте почувствовать, что значит быть зависимым, кому-то из участников оно может напомнить отношения в семье, в классе, в дворовой компании. Упражнение помогает подростку более отчетливо осознать свои жизненные роли и свою позицию.

### **Процедура "Сократический диалог"**

Цель: формирование общего группового мнения

Тренер в обсуждении своими наводящими вопросами должен подвести группу к мысли о том, что карьера и будущее состоит из частей взятых из прошлого и настоящего, то что сделано сейчас, потом приносит свои результаты, будущее формируется на основании сегодня открытых ресурсов. Поле наших ресурсов в нас самих и в нашем окружении.

Основные вопросы следует продумать заранее, например:

- Что вы взяли с собой из прошлого, что помогает в решении сейчас?
- Бывало ли так, что вы получали какие-то знания, навыки, которые тогда не могли не как применить и может быть считали даже лишними, а сейчас вам приходится вновь возвращать к этому же вопросу?
- Определите, как ваше знание об успехах ваших товарищей помогает вам в реализации собственной цели?
- Определите, как помогала вам ваша семья в достижении ваших успехов?
- Определите, как достижению цели помогает любимый мужчина/ любимая женщина?
- Вспомните о каком-либо событии, которое сегодня (или вчера) с вами произошло. Это может быть и радостное событие, и неприятное, и амбивалентное (немалозначное). К примеру, это может быть срыв договора о поставках, уход в другую организацию ценного сотрудника, сбой в сети электропитания, поломка вашего персонального компьютера, введение закона о регистрации расходов, рождение котят у вашей кошки, приезд родственников из другого города и т. д. и т. п. Определите, как это событие может помочь вам в достижении вашей цели.

- Всякий раз определяйте, какую энергию для достижения цели вам дает любое событие вашей жизни.
- Используйте эту энергию, напоминая себе, как это событие помогает вам».

По времени это обсуждение лучше не затягивать, не более 20 минут, даже если группа и не пришла к общему мнению, все равно они еще вернуться к решению этих вопросов. а выработанные идеи группы лучше записать на доске.

Комментарий: внутри данного диалога предлагается использовать два упражнения:

#### Упражнение 1. Ромашка:

Цель: формирование целостного восприятия своих положительных и отрицательных сторон.

Возьмите лист и в центре нарисуйте круг. В нем мы напишем «Я», а теперь по кругу как листочки ромашки напишите те качества, которые по жизни вам помогают. Эти качества могут быть как положительными, так и отрицательными, главное чтобы они хоть в какой-то ситуации могли бы вам помочь.

#### Упражнение 2. Жизненные ситуации

Цель: формирование целостного восприятия жизненных ситуаций.

Инструкция:

«В вашей жизни были различные ситуации, которые вы расцениваете как положительные и как отрицательные, сейчас я вам предлагаю нарисовать график ваших жизненных ситуаций. Начнем с рождения и до семи лет. Постарайтесь вспомнить какие ситуации возникали, как вы их оцениваете. Каждую ситуацию поместите в поле или положительное или отрицательное, а рядом с точкой ситуации напишите, что вам принесла эта ситуация, какое качество вашей личности в связи с этим появилось».

#### **Процедура "Техники слушания"**

Цель упражнения: развитие навыков активного слушания  
Участники разбиваются на пары и решают, кто говорящий, а кто слушающий. Затем ведущий сообщает, что задачей слушающих будет внимательное выслушивание в течение 2-3 мин "очень скучного рассказа". Затем ведущий отзывает в сторону будущих "рассказчиков", якобы для того, чтобы проинструктировать их, как сделать рассказ "очень скучным". На самом деле дает разъяснения (так, чтобы "слушающие" не слышали этого), что суть не в степени скучности рассказа, а в том, чтобы рассказывающий фиксировал типичные реакции слушающих. Для этого рассказчику рекомендуется после минутного отрезка речи сделать в удобный момент паузу и продолжить рассказ после получения какой-либо реакции слушающих (кивок, жест, слова и т.д.). Если в течение 7-10 сек. выраженная реакция отсутствует, следует продолжить рассказ в течение еще одной минуты и опять прерваться и запомнить следующую реакцию слушающего. На этом упражнение прекращается.

Всем членам группы раскрывается действительное содержание инструкции и цель

упражнения. Рассказчиков просят держать в памяти содержание реакции слушающих (классифицировав видимое отсутствие реакций как "глухое молчание"). Ведущий приводит список наиболее типичных приемов слушания, называя их, и давая необходимые пояснения.

### **Ролевая игра "Сглаживание конфликтов"**

Цель упражнения: отработка умений и навыков сглаживания конфликтов. Ведущий рассказывает о важности такого умения как умение быстро и эффективно сглаживать конфликты; объявляет о том, что сейчас опытным путем стоит попытаться выяснить основные методы урегулирования конфликтов.

Участники разбиваются на тройки. На протяжении 5 минут каждая тройка придумывает сценарий, по которому двое участников представляют конфликтующие стороны (например, ссорящихся супругов), а третий - играет миротворца, арбитра.

На обсуждение ведущий выносит следующие вопросы:

- Какие методы сглаживания конфликтов были продемонстрированы?
- Какие, на ваш взгляд, интересные находки использовали участники во время игры?
- Как стоило повести себя тем участникам, кому не удалось сгладить конфликт?

### **БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

1. Современный психологический словарь / Под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. – М.: АСТ, 2007.
2. Загвязинский В.И. Теория и практика проблемного обучения в высшей школе // Интенсификация учебного процесса. – Челябинск, 1982.
3. Смирнов А.Г. Вопросы динамики протекания социально-психологической адаптации студентов к вузу / Психологические условия профессионального становления личности в свете реформы общеобразовательной и профессиональной школы. – М., 1998. Ч.1.
4. Шибутани Т. Социальная психология / Пер. с англ. В.Б. Ольшанского. – Ростов н/Д, 1998.
5. Основы педагогики и психологии высшей школы / Под ред. А.В. Петровского. – М., 1986.