

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ И ГРОТЕХНИКИ

КОПИЛКА МЕТОДОВ
И УПРАЖНЕНИЙ

Минск
«Издательский центр БГУ»
2010

УДК 37.015.31

ББК 88.8

П24

Авторы:

Л. С. Кожуховская, И. И. Губаревич,

Н. В. Масюкевич, И. В. Познякова

Рекомендовано

кафедрой молодежной политики

ГУО «Республиканский институт высшей школы»

9 ноября 2009 г., протокол № 12

Под общей редакцией *Л. С. Кожуховской*

Педагогические игротехники: копилка методов и упражнений
П24 / Л. С. Кожуховская [и др.] ; под общ. ред. Л. С. Кожуховской. —
Минск : Изд. центр БГУ, 2010. — 233 с.
ISBN 978-985-476-729-1.

Издание представляет собой сборник педагогических игротехник и интерактивных технологий, направленных на активизацию учебной деятельности и повышение эффективности воспитательного процесса.

Адресуется преподавателям высших учебных заведений и колледжей, а также учителям средних школ, гимназий и лицеев.

УДК 37.015.31

ББК 88.8

ISBN 978-985-476-729-1

© Оформление. РУП «Издательский центр
БГУ», 2010

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
Глава 1. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИГРОТЕХНИК ДЛЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-РОЛЕВОЙ КОМПЕТЕНЦИИ	6
§ 1. Когнитивный компонент социально-ролевой компетентности	7
Копилка методов и упражнений	12
§ 2. Операционально-поведенческий компонент (коммуникативные, рефлексивные и интерактивные умения)	23
Копилка методов и упражнений	24
§ 3. Социально-ролевой уровень взаимодействия	46
Копилка методов и упражнений	47
§ 4. Деловой и социально-психологический уровни взаимодействия	51
Копилка методов и упражнений	53
Литература	66
Глава 2. АРТ-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ИГРОТЕХНИКИ	70
§ 1. Использование арт-педагогических игротехник на этапе знакомства и самопрезентации	74
Копилка методов и упражнений	74
§ 2. Мотивация обучения	77
Копилка методов и упражнений	79
§ 3. Оптимизация психологического климата в группе	81
Копилка методов и упражнений	82
§ 4. Организация коммуникации в учебно-воспитательном процессе	86
Копилка методов и упражнений	87
§ 5. Саморегуляция и релаксация	94
Копилка методов и упражнений	96
Литература	107
Глава 3. РЕФЛЕКСИЯ В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ	111
§ 1. Несколько наивных вопросов о рефлексии	111
§ 2. Рефлексивные технологии, методы и приемы	127
Копилка методов и упражнений	130
Литература	163

Глава 4. РЕФЛЕКСИВНЫЙ ТРЕНИНГ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ	165
Занятие 1. Вводное	168
Занятие 2. Я-концепция в структуре личности	175
Занятие 3. Рефлексивное слушание	179
Занятие 4. Механизмы децентрации и идентификации в педагогической деятельности	186
Занятие 5. Стереотипы в педагогической деятельности	194
Занятие 6. Анализ конфликтных ситуаций	197
Занятие 7. Типы защитного поведения	200
Занятие 8. Развитие творческого потенциала личности	204
Занятие 9. Рефлексия полученного опыта	209
Приложение 1	210
Приложение 2	216
Приложение 3	220
Приложение 4	222
Приложение 5	227

ВВЕДЕНИЕ

В системе образования сегодня происходят изменения, направленные на гуманизацию процесса обучения, изменение роли преподавателя и обучаемого. Преподаватель уже не только носитель и передатчик научной информации, а и организатор познавательной деятельности студентов, их самостоятельной работы, научного творчества. Основная цель его деятельности — создание условий для развития творческой личности, на что необходимо затратить несоизмеримо больше сил и умений, чем на формирование знаний, умений и навыков. Вместе с тем современная ситуация требует от профессионала:

- сформированной потребности в непрерывном профессиональном самообразовании и саморазвитии;
- умения работать с профессиональной информацией и конструировать новое знание;
- коммуникативной компетентности, предполагающей индивидуальный стиль общения, владение речью и невербальными средствами выражения, способность к разрешению конфликтов.

Все вышеназванное соответствует функциональной структуре деятельности преподавателя, включающей гносеологические, организаторские, конструктивные и коммуникативные умения. Очевидно, что настоящий мастер обращается в своей деятельности и к такому ресурсу, как педагогические игротехники. Данное издание представляет собой своеобразную копилку методов и упражнений, с помощью которых педагог может решать широкий спектр задач в учебной и внеучебной деятельности.

Педагогические игротехники в базовом виде описаны в работах С. С. Кашлева, изданиях общественного объединения «Образовательный центр «Пост», Центра проблем развития образования БГУ, адаптированы и апробированы на кафедре молодежной политики Республиканского института высшей школы.

ГЛАВА 1. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИГРОТЕХНИК ДЛЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-РОЛЕВОЙ КОМПЕТЕНЦИИ

Данная глава посвящена проблеме развития социально-ролевой компетентности личности, которая вовлечена в постоянный процесс взаимодействия (межличностное, учебное и т. д.), во множество различных социальных групп (семья, учебная группа, дружеская компания и т. д.).

В каждой из социальных групп личность занимает определенное положение, обладает определенным статусом, играет определенные роли, к ней предъявляются определенные ролевые требования. Один и тот же человек должен вести себя в одной ситуации как сын (дочь), в другой — как друг, в третьей — как ученик, т. е. выступать в разных *социальных ролях*.

Какие роли мы играем?

Приведем примеры ролей, которые человек играет в зависимости от возраста, половой принадлежности, меры включения в ту или иную социальную среду, в зависимости от вида деятельности, сложившейся ситуации.

Реверсированные роли — изменение социальных ролей двух человек, включенных во взаимодействие, например, доминирующий партнер становится подчиненным, а подчиненный — доминирующим.

Дистанцированные роли — выполнение ролей без их осознания, без фактического принятия ролей или выполнение их, исходя из других мотивов.

Роли прерывание — внезапное и часто драматическое изменение основной роли человека, например, ушедший на пенсию, вдовец.

Роли репетиция — предварительное проигрывание ролей или сознательное и невольное копирование поведения, например, проигрывание роли взрослого ребенком.

Достигнутые роли — роли, которые были достигнуты или получены на протяжении некоторого времени, например, лидер группы, учитель.

Предписанные роли — роли, полученные при рождении или в течение жизни, например, роль женщины, взрослого.

Фальшивые роли — роли, принятые для того, чтобы защитить себя от социальных стереотипов, нареканий, например, разведенный человек, играющий роль вдовца [8, с. 207—208].

В процессе межличностного взаимодействия индивид, играя ту или иную социальную роль, имеет более или менее четкие представления о своих правах и обязанностях, приблизительно знает и прогнозирует последовательность действий и строит свое поведение в соответствии с ожиданиями окружающих.

В то же время успешность проигрывания социальных ролей зависит от соответствия требований и характера личности, ее знаний, способностей и готовности ее исполнять.

Однако часто субъекты общения испытывают затруднения в проигрывании различных социальных ролей, не все могут соответствовать ролевым ожиданиям. Для них необходимо быть вовлеченными в процесс научения, рефлексии собственных затруднений при взаимодействии с социальным окружением.

§ 1. КОГНИТИВНЫЙ КОМПОНЕНТ СОЦИАЛЬНО-РОЛЕВОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Одним из компонентов социальной компетентности личности является социально-ролевая компетентность, составляющими которой будут: компетентность + ролевая + социальная.

Приведем следующие характеристики понятия «компетентность».

Компетентность — способность выполнить какую-либо задачу или сделать что-то.

(Большой толковый психологический словарь)

Компетентность — согласование ценностных ориентаций, совокупность личностных качеств, практических умений и реальное поведение, которое проявляется в реальном взаимодействии.

(Л. М. Тимошкова)

Компетентность — это та общая способность, основанная на знаниях, опыте, ценностях; знание, преобразованное в умение, укрепленное в действии.

(Е. С. Шилова)

Компетентность — свойство компетентного; способность. Компетентный (о людях) — обладающий способностью, силой, властью, умением, знанием.

(Е. В. Сидоренко)

Анализ представленных смыслов понятия «компетентность» позволяет выделить следующие характеристики исследуемого феномена.

Компетентность включает в себя знания и умения, способности, ценности и убеждения индивида, его опыт, которые взаимосвязаны между собой и являются ее структурными элементами. Они необходимы индивиду для того, чтобы быть компетентным на нескольких уровнях: на уровне личностной идентификации, поведенческом уровне и уровне взаимодействия с социальным окружением и социальными институтами.

На *уровне личностной идентификации* происходит процесс присвоения индивидом знаний, ценностей, свойств и форм поведения тех людей, с которыми он имеет непосредственное взаимодействие.

Поведенческий уровень представляет собой систему поступков, совокупность действий человека, в основе которых лежат его ценностные установки, мотивы, цели, знания. В определенной ситуации взаимодействия с социальным окружением через эти действия выражается отношение личности к социальному и предметному миру.

Уровень взаимодействия с социальным окружением и социальными институтами предполагает процесс системных социальных отношений, постоянное взаимодействие (межличностное, учебное и т. д.) личности с множеством различных социальных групп (семья, учебная группа, дружеская компания и т. д.) на деловом и социально-психологическом уровнях.

В каждой из социальных групп индивиды занимают определенное положение, обладают определенным статусом, играют определенные роли, к ним предъявляются определенные ролевые требования. Один и тот же человек должен вести себя в одной ситуации как сын (дочь), в другой — как друг, в третьей — как студент, т. е. выступать в разных социальных ролях. Социальные роли могут быть: кратковременными, например, победитель, или неопределенными во времени, например, родитель, супруг. Они могут быть постоянными, например, мужчина, женщина.

Приведем характеристики понятия «роль».

Роль — любая модель поведения, включающая некоторые права, обязательства и обязанности, которые ожидаются от ситуации.

(Большой толковый психологический словарь)

Роль — набор норм, определяющих поведение людей в данной социальной позиции.

(Словарь по социальной педагогике)

Роль — устойчивый комплекс форм поведения, соответствующий определенной функции личности в социальных отношениях.

(Российская педагогическая энциклопедия)

Сравнив приведенные смыслы понятия «роль», можно выделить две существенные характеристики: ролевые требования или ожидания (представления) и ролевое поведение. Ролевые требования или ожидания есть права, обязательства и обязанности, нормы поведения, требуемые социальным окружением от личности.

Ролевое поведение индивида проявляется в его реальных действиях в рамках роли. Оно позволяет объяснить отдельные стороны ситуативного поведения, под которым могут скрываться мотивы, ценности, способности, действия, мысли, чувства и отношения индивида к существующей ситуации. В ролевом поведении проявляется индивидуальность человека. Вступая во взаимодействие, личность ориентируется на статус другого и подбирает соответствующую роль.

Определим значение понятия «социальная роль».

Социальная роль — нормативно одобренный, относительно устойчивый образец поведения, воспроизводимый индивидом в зависимости от социального статуса или позиции в обществе.

(Новейший философский словарь)

Социальная роль — функция; нормативно одобренный образ поведения, ожидаемый от каждого человека, занимающего конкретное место в обществе.

(В. Г. Крысько)

Социальная роль — поведение, заданное обществом и ожиданиями окружающих независимо от индивидуальных особенностей личности.

(М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович)

Социальная роль — социальная функция, модель поведения, объективно заданная социальная позиция личности в системе межличностных отношений; выполнение человеком определенной роли в соответствии с потребностями повседневной жизни, профессиональной деятельности.

(Словарь по социальной педагогике)

Из определений термина «социальная роль» можно отметить, что индивид выступает одновременно в двух качествах: как исполнитель социальных ролей и как личность, имеющая свои индивидуальные особенности в поведении. Ролевое поведение индивида зависит от предъявляемых социальным окружением ожиданий, требований, норм (правил) поведения. Эти требования, ожидания определяют внешние, более или менее обязательные, контуры социальной роли и не зависят от сознания и поведения конкретного индивида.

Субъективную окраску социальная роль приобретает благодаря индивидуальным особенностям и психическим состояниям личности, ее потребностям, интересам, склонностям и способностям. В ролевом поведении личности проявляется индивидуальность человека, его мера освоения роли, которая зависит от знаний и умений находиться в определенной социальной роли, субъективных представлений и своеобразного восприятия о характере социальной роли, ее значимости для индивида, его стремлений соответствовать ожиданиям социального окружения.

Выстраивать взаимодействие в системе межличностных отношений с социальным окружением человеку позволяет наличие набора социальных ролей, которые он играет в зависимости от ситуации, статуса, уровней взаимодействия и т. д.

Критерием оценки выполнения индивидом социальной роли является соответствие поведения личности предъявляемым ожиданиям социальной группы или общества, которая является их субъектом.

По мнению белорусского психолога Я. Л. Коломинского, социальная роль имеет сложную структуру, которая включает внутрииндивидуальные (потребности, мотивы, ценности, интересы личности) и поведенческие компоненты, состоящие из действий личности, общепринятых правил взаимодействия и взаимоотношений с социальным окружением, эмоциональных реакций, знаний и умений действовать в той или иной ситуации.

Т. Шибутани значительное внимание уделял проигрыванию и принятию ролей. Он разграничивал эти два понятия, считая, что «играние роли требует организации поведения в соответствии с групповыми нормами, принятие роли требует, чтобы действующее лицо вообразило, как оно само выглядит с точки зрения другого человека» [55, с. 48]. Здесь можно добавить то, что в процессе принятия социальной роли индивид не только смотрит на роль с позиции другого, но и анализирует свои возможности и способности ее играть.

Успешность принятия и проигрывания социальной роли зависит от соответствия требований характеру и качествам человека, его знаниям, умениям, способностям и готовности ее играть.

Однако не всем удается легко и безболезненно переходить и играть различные социальные роли, соответствовать ролевым ожиданиям. Для них необходимо быть вовлеченными в процесс научения, рефлексии собственных затруднений при взаимодействии с социальным окружением.

Успешность выполнения ролевых ожиданий обычно наблюдается при высоком уровне формализации социальной роли. При высоком уровне формализации социальной роли не имеет значения, кто ее исполняет, так как права и обязанности остаются теми же. Индивиды в подобных ситуациях действуют по определенной модели поведения, однако их исполнение ролей отличается по стилю, который корректируется конкретной деятельностью личности и меняется в соответствии с ее социальным опытом и жизненными ценностями, мотивацией.

При низком уровне формализации социальной роли необходимо учитывать индивидуальные особенности личности, ее мотивы, ценности, представления, стиль взаимодействия с социальным окружением. Их учет позволит избежать различных недоразумений, конфликтных ситуаций, организовать конструктивное взаимодействие на деловом и социально-психологическом уровнях.

Согласование ролевых ожиданий, интересов, целей личностей — процесс кропотливый и порой сложный, требует немало усилий и гибкости в поведении, которые приобретаются с опытом и в процессе научения.

Я. Л. Коломинский, Т. Шибутани подчеркивали необходимость научения, в процессе которого индивид учится понимать и представлять то, что ожидают и требуют другие, и то, чего он сам может ожидать и требовать от других участников взаимодействия.

Причинами необходимости научения также являются внутриличностные кризисы, разность между представлениями индивида о выполняемой роли и предъявляемыми требованиями, порой противоречивыми, разность между предъявляемыми требованиями и возможностями личности играть роль, сложный противоречивый процесс вхождения личности в новую социальную микросреду, обусловленный межличностными напряжениями и конфликтами, возрастными новообразованиями, уровнем формализации социальной роли.

Постоянное взаимодействие требует от личности развитой социально-ролевой компетентности, проявляющейся в знаниях и умениях, готовности играть социальные роли, гибкости в поведении, изменениях форм общения, деятельности при объективном изменении ситуации и предъявляемых ролевых требований.

Социально-ролевую компетентность можно трактовать как готовность и способность выстраивать взаимодействие в системе межличностных отношений с учетом сложившейся социокультурной ситуации.

Анализ определений терминов «компетентность», «роль» и «социальная роль» позволяет выделить структурные компоненты социально-ролевой компетентности личности.

Социально-ролевая компетентность включает в себя когнитивный и операционально-поведенческий компоненты.

Когнитивный компонент представляет собой совокупность знаний об особенностях взаимодействия, стилях взаимодействия на деловом и социально-психологическом уровнях, о системе правил регуляции совместных действий, групповой динамике, ролях, позициях, которые занимают субъекты взаимодействия.

Это прежде всего знания о том, как протекает процесс взаимодействия, знания об особенностях своего поведения, четкое осознание и понимание личностью своих ценностей, ориентация в ценностях других, четкое понимание не только своих потребностей, желаний, интересов, но и потребностей, интересов других людей.

Эти элементы являются для индивида опорой в каждодневном взаимодействии и общении с социальным окружением, позволяющие ему быть инициатором и субъектом собственных ценностей, убеждений, умений, принимать решения и вести себя в соответствии с присвоенными ценностями, ориентироваться в различных социокультурных ситуациях, находить пути решения возникающих трудностей, ставить цели и достигать их.

КОПИЛКА МЕТОДОВ И УПРАЖНЕНИЙ

Метод работы с понятиями нравственного развития (ценностями)

Цель: способствовать осмысливанию, анализу, «проживанию» студентами понятий нравственного развития (ценностей).

Количество участников: 10—15 человек (не более).

Время проведения: 45—60 минут.

Материальное обеспечение: технологическая карта (либо каждому студенту, либо одна для всех большого формата); листы бумаги для записей студентов; листы формата А1 для записей педагога; маркеры, фломастеры.

Проведение

Педагог сообщает студентам цель, назначение, порядок осуществления метода и вручает каждому (или вывешивает на доске общую для всех) технологическую карту (рис. 1).

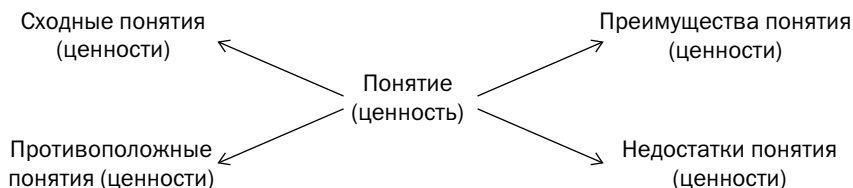


Рис. 1. Технологическая карта работы с ценностями

Первый этап. Определение понятия нравственного развития (ценности)

Педагог предлагает студентам дать определение понятия нравственного развития (ценности), сформулировать в определении свой смысл о понятии нравственного развития (ценности).

Для этого могут быть организованы работа со справочной литературой и живая беседа-опрос. В ходе опроса педагог фиксирует все неповторяющиеся определения понятия на доске или листе бумаги.

Сравнивая, анализируя имеющиеся определения участников взаимодействия, выводят наиболее полное, универсальное определение понятия.

Например, для реализации данного метода педагог предложил студентам понятия «консенсус», «паритетность».

Второй этап. Подбор сходных понятий (ценностей)

Педагог организует процесс подбора синонимов к изучаемому понятию с целью расширения представлений студентов об изучаемом понятии.

Он может помочь студентам подобрать сходные, похожие, близкие по смыслу понятия (ценности) следующими наводящими вопросами:

1. Какие слова могут обозначать то же, что и данное понятие «консенсус»?

2. Если человек стремится достичь консенсуса при принятии решения, то как его можно охарактеризовать?

Педагог предлагает на этом и последующих этапах высказать свою точку зрения по обсуждаемым вопросам каждому из участников взаимодействия.

Все неповторяющиеся мнения педагог записывает маркером на листе бумаги или на доске.

Третий этап. *Подбор противоположных понятий (ценностей)*

Сравнивая эти понятия между собой, студенты выявляют существенные характеристики исследуемого понятия (ценности).

Студенты подбирают антонимы к изучаемому понятию нравственного развития по следующим вопросам:

1. Что противоположно этому понятию (консенсус)?

2. Если человек не стремится достичь консенсуса, то как называют такого человека?

3. Почему некоторые люди говорят, что достижение консенсуса является сложным процессом взаимодействия?

Четвертый этап. *Определение преимуществ качества (понятия)*

Выявление положительных сторон рассматриваемого понятия способствует формированию мотивации развивать это качество в себе.

Выявить преимущества рассматриваемого качества (понятия нравственного развития, ценности) помогут студентам следующие вопросы:

1. Чем это понятие (консенсус) особенно ценно?

2. Необходимо ли человеку стремиться находить консенсусные решения?

3. Что может случиться с тобой, если ты не будешь стремиться достигать консенсуса при принятии решения?

4. Какие преимущества дает человеку стремление к консенсусу?

Пятый этап. *Определение ограничений качества (понятия)*

Определение недостатков исследуемого качества (понятия) осуществляется в беседе педагога и студентов по следующим вопросам:

1. Есть ли недостатки у этого качества? Какие?

2. Всегда ли это качество положительное?

3. Могут ли возникнуть затруднения из-за стремления к консенсусу?

4. Что может случиться с человеком, слишком придерживающимся этой ценности?

5. Существуют ли законы, которые ограничивают применение этой ценности?

Шестой этап. Рефлексия взаимодействия

Реализация метода работы педагога с понятиями нравственного развития заканчивается рефлексией участниками состоявшегося взаимодействия.

Каждому из студентов (в том числе и педагогу) предлагается проанализировать свою собственную деятельность, деятельность других студентов по следующему плану:

- рассказать о своем эмоциональном состоянии (радость, огорчение, недоумение, восторг, страх, подавленность и т. д.);
- охарактеризовать знания понятия нравственного развития (прибавились, систематизировались, не узнал ничего нового и т. д.);
- определить мотивацию поведения (хотелось заниматься этой работой, вынужденно занимался этим и т. д.);
- назвать причины своего состояния (интересное, содержательное обсуждение; все были активны; мою точку зрения никто не отвергал; был обмен мнениями и т. д.) [24, с. 43].

Метод «Угадай»

Цель: развить логическое мышление; совершенствовать умение задавать вопросы; пополнить терминологический словарь студентов; совершенствовать навыки работы в группе.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 35—45 минут.

Материальное обеспечение: листы бумаги (формат А4) с написанными на них терминами.

Проведение

Педагог подбирает 3—4 термина исходя из темы занятия или тематического блока. Записывает термины на непрозрачных карточках (на одной карточке — один термин). Размеры карточек приблизительно равны половине листа бумаги формата А4.

Затем он делит студентов на малые группы, учитывая, что количество групп должно соответствовать числу выбранных терминов; в составе каждой группы не должно быть более восьми человек.

Группы размещаются по кругу недалеко друг от друга.

Далее педагог очерчивает то тематическое поле, к которому относятся выбранные термины, и расставляет карточки с написанными на них терминами рядом с каждой группой таким образом, чтобы группа не могла видеть своего термина, а остальным он был хорошо виден.

Группам в течение пяти минут предлагается составить пять вопросов, позволяющих группе определить свой термин. Вопросы должны относиться к «разряду закрытых» (ответ может быть только «да» или «нет»).

Группа имеет право задать сразу только один вопрос, предварительно определив другую группу, которая будет на него отвечать. В зависимости от полученного ответа, группа может менять вопросы.

Если группа не определила свой термин, задав все пять вопросов, педагог предлагает остальным группам помочь ей дать определение термина, прямо не указывая на него (это могут быть ассоциации, сравнения и т. п.). Затем группе дается еще одна попытка.

Вариант. Студентам каждой группы можно предложить самостоятельно выбрать один термин для другой группы.

Примечания: 1. Педагогу необходимо четко следить за последовательностью и количеством заданных вопросов.

2. Студенты могут фиксировать все этапы работы в тетради и, по окончании игры, проанализировать свою деятельность.

Метод «Алфавит»

Цель: выявить имеющийся опыт студентов по обсуждаемому вопросу; расширить представления каждого участника до общего видения темы группой.

Количество участников: до 20 человек.

Время проведения: 45—60 минут.

Материальное обеспечение: технологическая карта — лист формата А1, на котором сверху вниз с левой стороны записан маркером алфавит (за исключением букв, с которых не могут начинаться слова); 2—4 маркера разных цветов.

Проведение

Первый этап

Педагог вывешивает технологическую карту на стену или доску.

Далее он предлагает студентам раскрыть смысл изучаемого понятия (например, «социальное взаимодействие», «социально-ролевая компетентность»), заполнив технологическую карту с нанесенными буквами алфавита.

Студенту (или одновременно студентам) необходимо вписать маркером в каждую строку с соответствующей буквы алфавита слова-ассоциации, начинающиеся с этой буквы и раскрывающие смысл изучаемого понятия. Каждый студент может записать от

одного до нескольких понятий. В зависимости от желания им можно подходить к технологической карте много раз, записывая на нее понятия.

Студент, записывая свое понятие на технологическую карту, называет его вслух.

Заполнение технологической карты заканчивается тогда, когда на каждую букву алфавита записано хотя бы одно слово-ассоциация (например: М — мотивы, О — общение, Р — роли, С — субъект, Ц — ценности, цель).

Второй этап

Педагог предлагает студентам из всех записанных на технологической карте слов выделить 3—5 слов, наиболее отражающих сущность изучаемого понятия. Выбор каждого студента он отмечает на технологической карте точкой (плюсом и т. д.), поставленной над выбранным словом.

После того как отмечен выбор всех студентов (в том числе и педагога), педагог называет слова, получившие большее число выборов, и подчеркивает их маркером. Выделенные понятия — это мнение группы о сущности изучаемого понятия.

Третий этап

Педагог предлагает студентам проанализировать свою деятельность по следующему алгоритму:

- зафиксировать состояние своего знания об изучаемом понятии, насколько оно изменилось, как эти группы слов-ассоциаций можно было бы озаглавить;
- определить причины такого состояния;
- оценить свою деятельность и важность этого метода для себя.

Примечания: 1. Метод «Алфавит» является достаточно трудоемким.

Для выявления имеющихся знаний по обсуждаемому вопросу у студентов достаточно проведения двух первых этапов.

2. Среди понятий, предлагаемых студентам, могут быть любые термины, предметы, явления, нравственные понятия, духовные и материальные ценности, составляющие содержание любого учебного курса, любой области знания, любой сферы деятельности.

3. Метод можно совершенствовать. Один из вариантов: предложить студентам создать две творческие группы; каждой из них заполнить свою технологическую карту по двум сравниваемым темам, например, субъект — объект и т. д. [*модиф. на основе 24, с. 40*].

Метод «Чемодан»

Цель: определить качества, которые помогают вступать и поддерживать взаимодействие с социальным окружением.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 30—40 минут.

Проведение

Один из студентов выходит из аудитории. Из группы выбирают студента на роль «секретаря». Остальные начинают собирать вышедшему студенту в дальнюю дорогу «чемодан».

В этот «чемодан» складывается то, что, по мнению группы, поможет ему в дальнейшем взаимодействии с людьми, т. е. те положительные качества, которые группа ценит в нем, а также напоминают о том, что будет мешать ему в дороге, т. е. обращают внимание на его отрицательные качества, с которыми необходимо поработать.

«Секретарь» записывает для каждого студента (вышедшего из комнаты) все названные положительные и отрицательные качества. Мнение того или иного члена группы должно быть выработано в процессе обсуждения. Для хорошего «чемодана» нужно не менее 5—7 как положительных, так и отрицательных характеристик.

Затем студенту, вышедшему из аудитории, зачитывается и передается полученный список. У него есть право задать любой вопрос, если он не совсем понял то, что записал «секретарь».

Выходит следующий студент, и вся процедура повторяется. И так до тех пор, пока каждый не получит свой «чемодан».

Примечания: 1. Работа с этим методом трудная, особенно когда речь идет об отрицательных качествах. Педагогу следует настроить студентов на необходимость и важность этой процедуры для их дальнейшей жизни.

2. Секретарю целесообразно разделить лист бумаги на две вертикальные черты. На левой части листа поставить знак «+», на правой — знак «-». Это значит, что в левой части листа записывают все положительные, сильные стороны личности, а в правой — отрицательные, слабые [5, с. 38].

Метод «1 × 2 × 4 × 8»

Цель: обсудить вопрос, проблему с различных позиций; совместить индивидуальную и групповую работу на уроке; развивать умение учащихся принимать групповое решение.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 30—40 минут.

Материальное обеспечение: бумага (формат А4), бумага (формат А1) по количеству малых групп («восьмерок»), ручки.

Проведение

Педагог готовит задание, которое будут выполнять студенты в процессе проведения метода.

Метод предусматривает несколько этапов проведения.

Первый этап

Педагог предлагает каждому студенту взять один лист бумаги (формат А4), записать задание и подумать определенное время над ответом. Ответ записывают на листе под вопросом. В качестве примера может служить следующее задание педагога: «Определите три основных, на ваш взгляд, характеристики эффективного взаимодействия между людьми».

Второй этап

Завершив индивидуальную работу, студенты по просьбе педагога рассчитываются на первый—десятый (если в группе 20 студентов) и объединяются в пары по схеме: «первый» номер с «первым», «второй» со «вторым» и т. д. Затем студенты в парах знакомят друг друга с результатами своей работы, и, согласовав свои решения, пытаются найти общий ответ. Например, им необходимо составить путем обсуждения и дискуссии новый список трех характеристик эффективного взаимодействия между людьми. Список может включать в себя прежние наработки студентов или быть принципиально новым.

Третий этап

Завершив работу по парам, студенты объединяются в «четверки», чтобы обсудить результаты, полученные в парах, и выработать новое решение (составить характеристики эффективного взаимодействия).

Четвертый этап

Следующий этап — «четверки» объединяются в «восьмерки». На этом этапе группы еще раз выполняют задание (составить список характеристик) и записывают результат своей работы на лист бумаги (формат А1).

Пятый этап

Когда работа в «восьмерках» закончилась, педагог предоставляет слово каждой группе с целью презентации полученного результата.

Примечания: 1. Педагогу необходимо четко определить количество времени, которое потребуется на каждый этап.

2. Желательно контролировать каждый этап работы.

3. Задания не должны быть большими, чтобы студенты могли уложиться в отведенное время.
4. Следует ввести норму: задание считается выполненным, если все студенты в группе (паре) согласны с групповым решением, принятым путем достижения консенсуса, а не голосованием.
5. Работу можно остановить на этапе «четверок», если процесс согласования занимает много времени.
6. Необходимо продумать действия при нечетном количестве студентов [37, с. 110].

***Метод «Шесть по пять,
пять по шесть»***

Цель: организовать обсуждение проблемного вопроса в группе.

Количество участников: 20—30 человек.

Время проведения: 50—60 минут.

Материальное обеспечение: маркеры, листы формата А1, писчая бумага, ручки.

Проведение

Педагог делит студентов на шесть групп, по пять человек в каждой. Все группы в процессе дискуссии (20—30 минут) обсуждают проблемный вопрос и ищут ответ на него. При этом важно, чтобы каждый участник в группе, принимая наработки всей группы, относился к ним, как к своим собственным.

После того как группы закончили работу, и каждый участник группы стал носителем группового знания, студенты объединяются в новые группы по шесть человек.

Объединение в группы осуществляется по принципу «один участник от каждой группы»: из шести групп по пять человек получается пять групп по шесть человек. Для осуществления процедуры формирования новых групп в прежних группах каждому из пяти участников присваивается порядковый номер: 1, 2, 3, 4, 5. Таким образом, оказалось шесть первых номеров (по количеству групп), шесть вторых и т. д. Всем одноименным номерам педагог предлагает объединиться в группы.

Студентам предстоит работа по дополнению знания каждого участника группы знаниями других пяти участников.

На эту работу отводится 15—20 минут. Затем студенты представляют результаты работы групп [22, с. 58].

Метод «Превращаем проблемы в цели»

Цель: выявить проблемы, существующие у студентов при взаимодействии с социальным окружением, и переформулировать их в цели.

Количество участников: 15—20 человек.

Время проведения: 30—45 минут.

Материальное обеспечение: ручки, бумага писчая, вопросы на каждого участника.

Проведение

Педагог предлагает студентам составить список проблем, которые они хотели бы как можно быстрее разрешить.

Для составления списка проблем им могут помочь следующие вопросы:

1. Что я действительно хочу сделать, что иметь, чего достичь?
2. Что еще может доставить мне удовольствие?
3. В каких сферах жизни я хотел бы усовершенствовать свои способности?
4. Что в последнее время занимало мои мысли, волновало или сердило меня?

5. На что я чаще всего жалуюсь?

6. Что создает мне больше всего забот?

7. Что заставляет меня чувствовать себя тревожно или напряженно?

Что дает мне возможность чувствовать себя уютно?

8. Что меня больше всего расстраивает?

9. Что в последнее время стало меня раздражать?

10. Что я хотел бы изменить в моем отношении к самому себе?

11. Что мне надо изменить в себе?

12. На что у меня уходит слишком много времени?

13. Что мне очень сложно делать? От чего я быстро устаю?

14. Как я мог бы лучше распределять свое время?

15. Как я мог бы разумнее расходовать свои деньги?

Затем студенты выбирают и описывают проблему, которую они хотели бы решить прежде всего и представляют ее как можно более объективно.

После описания проблемы участники формулируют цель, которую они могли бы достичь, и отвечают на следующий вопрос: «Что мне необходимо сделать для того, чтобы моя проблема перестала существовать или, по крайней мере, стала менее острой?» [15, с. 94].

Метод «Верстовые столбы моего будущего»

Цель: сформулировать цели, способствующие достижению более эффективного взаимодействия с социальным окружением, и определить степень их значимости на определенном жизненном этапе.

Количество участников: 15—20 человек.

Время проведения: 20—40 минут.

Материальное обеспечение: листы писчей бумаги, ручки.

Проведение

Педагог предлагает студентам сформулировать цели, которые для них позитивно окрашены и достойны того, чтобы к ним стремиться. Целей должно быть не больше трех — пяти.

Затем студенты расставляют их в нужной временной последовательности и обозначают каждый верстовой столб ключевыми словами.

Когда они выполнили это задание, педагог предлагает им перечитать список своих целей на будущее и написать, что они думают о нем, насколько разумным список представляется другим участникам [15, с. 96].

Метод «Что я хочу знать?»

Цель: определить знания, которые необходимы студентам для достижения более эффективного взаимодействия с социальным окружением.

Количество участников: 15—20 человек.

Время проведения: 10 минут.

Проведение

Педагог предлагает участникам записать несколько незаконченных предложений и затем продолжить их:

1. «Я хотел бы знать, верно ли...»;
2. «Я спрашиваю себя, как...»;
3. «Я думаю о том, что...»;
4. «Больше всего меня занимает мысль о том, что...» [15, с. 100].

Метод «Заверши фразу»

Цель: выявить имеющиеся представления по обсуждаемой теме; проанализировать опыт взаимодействия с социальным окружением.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 20 минут.

Проведение

Педагог предлагает студентам завершить ряд фраз, касающихся темы или содержания, атмосферы, организации взаимодействия с социальным окружением.

Педагог может предложить студентам завершить следующие фразы:

1. «Думаю, что настоящий друг...»;
2. «Студенты, с которыми я учусь...»;
3. «Моими сильными сторонами взаимодействия являются...»;
4. «В процессе взаимодействия с людьми...»;
5. «По отношению человека к человеку можно судить о...» и т. д.

Метод реализуется следующим образом: педагог произносит незавершенную фразу и указывает на участника, которому предлагает ее завершить. С одной и той же фразой педагог может обращаться к 2—3 студентам. Желательно, чтобы каждый завершил хотя бы одну фразу [*модиф. на основе* 24, с. 89].

§ 2. ОПЕРАЦИОНАЛЬНО-ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ (КОММУНИКАТИВНЫЕ, РЕФЛЕКСИВНЫЕ И ИНТЕРАКТИВНЫЕ УМЕНИЯ)

Операционально-поведенческий компонент социально-ролевой компетентности личности представляет собой совокупность коммуникативных, рефлексивных и интерактивных умений.

Под *коммуникативными умениями* понимаются умения слышать и активно слушать своего собеседника, определять его настроение, понимать и интерпретировать различные точки зрения, выражать свое отношение (мысль) к теме, вопросу обсуждения, общения так, чтобы быть понятным, самостоятельно организовывать ситуацию коммуникативного взаимодействия.

К коммуникативным умениям можно также отнести умения убеждать в правильности своего суждения, выбранной социальной роли, задавать и отвечать на вопросы, вести дискуссию, выступать посредником в конфликтах, умение говорить «нет» собеседнику таким образом, чтобы у него не возникло чувство обиды.

К *рефлексивным умениям* социально-ролевой компетентности личности относят способность понимать свое состояние в процессе взаимодействия, воспринимать себя и свои действия глазами партнеров, адек-

ватно интерпретировать поведение других, выделять стандартные социальные ситуации, анализировать ситуации, предсказывать возможные последствия совершенного действия, уметь работать с поступающей устной и письменной информацией, принимать объективные решения.

Интерактивные умения личности включают следующие характеристики:

- эмоциональную устойчивость — способность контролировать свои собственные эмоциональные реакции и отражать динамику делового или межличностного взаимодействия;
- гибкость в общении — способность быстро адаптироваться к людям и ситуации, устанавливать и поддерживать взаимодействие с каждым собеседником, учитывать его индивидуальные особенности и своеобразие, умение варьировать методы и приемы взаимодействия с учетом контекста взаимодействия, умение оказывать влияние на ситуацию;
- способность к сотрудничеству — интегрированное качество, включающее в себя способности и умения формулировать собственную точку зрения, регулировать конфликт, умение находить консенсусные или компромиссные решения при наличии противоположных мнений, взглядов.

Таким образом, структурные компоненты социально-ролевой компетентности позволяют личности ориентироваться в ситуациях взаимодействия, самостоятельно организовывать эффективное взаимодействие с социальным окружением, критически анализировать свою коммуникацию и групповые процессы, основанием которой являются ценности, опыт, обучение и работа над собой.

КОПИЛКА МЕТОДОВ И УПРАЖНЕНИЙ

Упражнение «Шесть проб»

Цель: определить уровень развития коммуникативных умений у студентов в различных видах общения.

Количество участников: любое.

Время проведения: 30—40 минут.

Проведение

Студенты эти упражнения могут выполнять индивидуально в качестве домашнего задания.

Первая проба

В кругу друзей студент дает себе задание никого не перебивать и внимательно слушать говорящего. Слушая, размышляет над следую-

щими вопросами: «Почему собеседник это говорит? Весел или притворяется? Грустен или делает вид? Имеет ли скрытую цель высказывания? Какую?».

Затем студент представляет себя на месте говорящего и настраивается так, чтобы при этом не осуждать собеседника и не искать, в чем его «превосходство» над ним. Он просто пытается понять душевное состояние говорящего.

Если все-таки выполнение этого задания для студента окажется сложным, значит, он слишком поглощен собой и в беседе слышит скорее себя, чем собеседника.

Вторая проба

Педагог предлагает студентам проанализировать свой круг общения с: а) ровесником; б) человеком помоложе; в) значительно моложе; г) ребенком; д) человеком постарше; е) значительно постарше; ж) стариком (или пожилой женщиной).

Согласно древней мудрости, подлинное постижение душевной жизни других доступно лишь тому, кто связан приятельскими узами (именно приятельскими, а не должностными или семейными) хотя бы с одним человеком. Эту простую, но психологически глубокую истину, как ни печально, многим приходится открывать для себя заново.

Неспособность поддерживать приятельские отношения, например, с подростком или со стариком может говорить о косности и узости настроенности на других, что, пожалуй, делает такого человека не слишком интересным собеседником в каких-то ситуациях.

Третья проба

Педагог предлагает студентам задержаться взглядом на своем лице в зеркале и соорудить гримасу, которая могла бы его рассмешить в любом настроении. Если у студента не получается это упражнение, то ему необходимо учитывать, что люди могут воспринимать его как надменного или даже злого субъекта. Возможно, ему не удастся общение на игровом уровне, а стало быть, он бывает утомительно скучным.

Четвертая проба

Педагог предлагает студентам расположить два зеркала так, чтобы они увидели себя в профиль. Затем он предлагает участникам выполнить следующие движения: сутулиться, не выпячивать подбородок, подержать рот приоткрытым, смотреть рассеянным взглядом, и постараться принять себя в этом непарадном виде.

Если студентам выполнять это упражнение трудно, значит, не исключено, что участники не умеют реалистически оценивать, какими

они видятся другому человеку. Они предпочитают обманываться на свой счет, и поэтому сами нередко становятся жертвой обмана.

Пятая проба

Педагог предлагает студентам, находясь в транспорте, приглядываться к чьему-либо лицу. Надо постараться сделать так, чтобы их интерес к человеку остался для него незаметным.

Если у студентов не получается, значит, у них, пожалуй, слишком настойчивый, неделикатный взгляд, а это ограничивает возможности коммуникации. Следовательно, такое неназойливое изучение другого взглядом должно сделаться их обыденным упражнением (естественно, надо тут же отвести глаза, если тебя заметили). Но главная задача заключается в том, чтобы попытаться вообразить изучаемое лицо улыбающимся, опечаленным, насмешливым, гневным, испуганным, полным нежности...

Тот, кто не умеет этого делать (основываясь на сиюминутном выражении реального лица), вероятно, не вполне понимает смену чувств и намерений по лицам собеседников.

Шестая проба

Педагог предлагает испытать свою выдержку в следующей ситуации. При случайной ссоре (например, в переполненном транспорте) заставить себя (несмотря на то что прав или нет) спокойно произнести «виноват» или «извините», а затем замолчать, как бы ни унижал противник по ссоре. Разглядывать затылок впереди стоящего, потолок, вид в окне...

С точки зрения окружающих, тот, кто молчит, ведет себя достойнее того, кто неистовствует, так что публика определенно поддержит молчащего... Если студент не смог сдержаться, значит, он либо чересчур доминантный, либо слишком вспыльчивый. И то, и другое — помеха общению. Студенту необходимо в течение месяца (или года) воспитывать у себя в подобных случаях хладнокровие и выдержку.

Примечания: 1. Педагогу необходимо объяснить студентам, что этим пробам намеренно придан полушутливый характер. Нужно иметь немного чувства юмора, чтобы разглядеть в этих заданиях за внешне несерьезным нечто значимое и нешуточное.

2. Если та или иная проба будет даваться с трудом, ее необходимо многократно повторить — теперь уже в качестве упражнения. Такой своеобразный тренинг можно прекратить только после того, как исчезнет специфическое чувство «мне это трудно» [5, с. 30].

Упражнение «Список качеств, важных для общения»

Цель: обсудить различные точки зрения на модель общения человека; увидеть различные точки зрения на одно и то же явление.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 30—90 минут.

Проведение

Первый этап (5 минут)

Студентам необходимо самостоятельно и индивидуально составить список качеств, важных для общения. Чем больше их они включают в этот список, тем интереснее будет работать на втором этапе. При составлении списка студентам необходимо представить себе общительного человека и ответить на следующие вопросы: «Каким он должен быть? Чем он отличается от других людей?», т. е. нарисовать образ общительного человека.

Второй этап

Педагог организует дискуссию, основная цель которой — выработать общий список качеств, важных для общения. При этом любой может высказать свое мнение, разумеется, аргументируя его, приводя примеры, иллюстрирующие, как и когда эти качества помогали преодолеть то или иное препятствие, улучшить отношения с окружающими.

Названные качества включаются в общий список и записываются на лист формата А1 с согласия каждого после обсуждения.

Третий этап

Каждый студент записывает в свой листок только что составленный общий список качеств, важных для общения. Он имеет следующий вид:

Качество	Самооценка
Умение слушать	
Тактичность	
Умение убеждать	
Интуиция	
Наблюдательность	
Душевность	
Энергичность	
Открытость	

В графе «Самооценка» каждому необходимо поставить оценку по 10-балльной шкале, а затем подписать оценочный лист и сдать педагогу.

Он будет необходим для следующего упражнения «Оценка группы» [модиф. на основе 15, с. 17].

Упражнение «Оценка группы»

Цель: обсудить различные точки зрения на модель общения человека; увидеть различные точки зрения на одно и то же явление.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 30—90 минут.

Проведение

Педагог предлагает студентам вернуться к списку качеств, важных для общения, и самооценкам, т. е. к тому, что они сделали ранее.

У каждого студента будет возможность еще раз просмотреть списки и свои оценки. В случае необходимости они могут внести коррективы как в сторону увеличения оценки, так и ее уменьшения. На эту работу отводится 3 минуты.

Затем педагог проводит групповую экспертизу самооценок. Для этого он объединяет участников в микрогруппы.

Микрогруппа может просто утвердить самооценку студента, если ни у кого из остальных нет существенных замечаний. Но она может и снизить самооценку. Для этого нужно привести веские аргументы по тем пунктам, которые вызвали сомнения. Каждый студент имеет право высказать свое мнение и предложить свой вариант оценки. Если в микрогруппе будет достигнут консенсус, то студент должен внести изменения по самооценке в свой список в графу «Оценка группы» [15, с. 27].

Качество	Самооценка	Оценка группы

Метод групповой оценки

Цель: развить умение слушать собеседника, способность сочувствовать и сопереживать.

Количество участников: любое.

Время проведения: 40 минут.

Материальное обеспечение: полоски бумаги размером приблизительно 25×4 см (оценочные листы).

Проведение

Педагог предлагает студентам обсудить тему «Какие качества нужны человеку для общения».

После обсуждения педагог записывает качества на доске.

Затем педагог предлагает определить, в какой мере присущи студентам эти качества и раздает им заранее приготовленные оценочные листы.

Студентам необходимо оценить степень развития определяемых качеств как у самих себя, так и у всех своих одноклассников.

Критерии этих оценок педагог пишет на доске:

5 — определяемые качества проявляются всегда, общение с этим человеком приносит радость и удовлетворение;

4 — эти качества проявляются часто;

3 — трудно сказать, часто проявляются или редко;

2 — проявляются редко, общение часто приносит разочарование и неудовлетворение;

1 — не проявляются никогда, общение грозит конфликтом.

Получив оценочный лист, студенты должны написать в верхней его части свою фамилию, а в нижней части поставить себе оценку по приведенным критериям.

Затем нижний край оценочного листа загибается таким образом, чтобы проставленная оценка не была видна.

Далее лист передается соседу. Он оценивает степень развития качеств общения у того, чья фамилия написана наверху. Оценка снова ставится внизу, закрывается, и лист передается дальше.

Нужно организовать передачу оценочных листов по кругу, т. е. так, чтобы на оценочном листе каждого были проставлены оценки всех остальных студентов группы.

После того как все оценочные листы обойдут круг, они возвращаются к своим владельцам. Развернув их, студенты увидят, как их качества общения оценивают одноклассники. Здесь полезно предложить подсчитать среднюю оценку, выставленную товарищами, и сравнить ее со своей самооценкой.

Примечания: 1. Педагог может обратить внимание студентов на следующий факт. Психологи заметили, что человек при оценке других склонен приписывать им свои черты и качества. В данном случае это означает, что если кто-то на оценочных листах выставлял в основном «4» или «5», то он сам с большей вероятностью обладает определяемыми качествами.

2. При использовании метода групповой оценки педагогу надо иметь в виду, что при наличии конфликтной ситуации в группе кто-то может получить резко отрицательные оценки. Поэтому педагог должен сам решать в каждом конкретном случае, возможно ли использование описанного приема или нет [5, с. 28].

Упражнение «Контакты»

Цель: развить умения устанавливать и поддерживать контакты с людьми.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 30—60 минут.

Проведение

Студенты образуют внутренний и внешний круги. Педагог предлагает студентам разыграть ситуации.

Примерные ситуации:

«Перед вами человек, которого вы видите впервые, но он вам очень понравился и вызвал желание с ним познакомиться. Некоторое время вы раздумываете, а затем обращаетесь к нему. Время на установление контакта, приветствие и проведение беседы — 2—3 минуты».

Затем по сигналу педагога студенты должны в течение 1 минуты закончить начатую беседу, попрощаться и перейти вправо к новому участнику.

Эти правила распространяются и на нижеследующие ситуации.

«В вагоне метро вы случайно оказались рядом с довольно известным киноактером. Вы обожаете его, и, конечно, хотелось бы с ним поговорить. Ведь это такая удача». Роль актера играют сидящие во внутреннем круге студенты.

«Вам нужна довольно крупная сумма денег. Нужно поговорить с родителями. И вот вы подошли к отцу (матери)».

«Вы узнали, что один из ваших друзей дурно отзывался о вас в праздничной компании. Надо с ним поговорить. Конечно, это не очень приятно, но лучше сразу все выяснить, чем строить догадки и переживать по этому поводу. Случай представился: вы одни, никого рядом нет».

Примечания: 1. Педагогу обратить внимание всех на то, как они вступают в контакт, начинают встречу, какие приемы и способы коммуникации используют, как поддерживают разговор и заканчивают беседу.

2. После очередной смены партнеров, задавая ситуацию, педагог определяет конкретные роли для каждого круга. Например, во внешнем круге участники играют роль родителей, во внутреннем — детей.

3. Задача педагога в этом упражнении — подобрать такие ситуации, чтобы было интересно решать поставленную проблему [15, с. 31].

Упражнение «Контакты-2»

Цель: развить умения устанавливать и поддерживать контакты с людьми.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 30—60 минут.

Проведение

Педагог предлагает нескольким парам продемонстрировать диалог по какой-нибудь теме, например, «Нужна ли человеку семья?».

Педагог распределяет роли: часть участников выступают в роли сторонников семьи, их задача — доказать, что без семьи человек просто не в состоянии раскрыть себя и быть счастливым; другая часть участников выступают в роли противников семьи. Их задача — найти серьезные аргументы и обосновать, что и без семьи можно быть счастливым.

Полемика одной пары длится 3 минуты, затем следует смена партнеров и новая дискуссия.

Каждый раз студенты должны внимательно выслушать доводы собеседников, искать дополнительные аргументы, усиливать свою позицию.

Через 2—3 дискуссии педагог меняет роли, т. е. активный сторонник семейного образа жизни становится его противником и наоборот.

После дискуссии педагог отводит достаточно времени на обсуждение результатов проведенной игры [15, с. 36].

Ролевая игра «Ребятушки — козлятушки»

Цель: определить успешные стратегии поведения при взаимодействии.

Количество участников: до 20 человек.

Время проведения: 30—50 минут.

Проведение

Вводная часть

Педагог напоминает студентам известную сказку «Волк и семеро козлят», а затем распределяет роли среди участников.

Группа разделяется на две части, одни играют роль «козлят-экспертов», другие — «претендентов», пробующих убедить «козлят» в своей благонадежности.

Задача «козлят»: в диалоге с «претендентом» на попадание к ним в дом понять, действительно ли этот неизвестный является тем, за кого себя выдает, или это «волк». Из нескольких «претендентов» «козлята»

должны выбрать тех, кто на самом деле получил роль «мамы-козы», «брата», «дяди-козла» и прочих некровожадных родственников.

«Претенденты» имеют скрытые задания не забывать о том, что они «волки», «лисы», «тигры» и т. д. Каждый «претендент» должен сообщить остальным своим коллегам о выбранном им образе. Однако эти задания надо скрывать от «козлят».

Для того чтобы убедить «козлят» в своей благонадежности, предоставляется фиксированное время. «Претендент» может говорить и делать все, что угодно, «козлята» тоже могут разговаривать с ним и между собой на любые темы. По истечении заданного времени «козлята» решат, можно ли пускать «претендента» в дом. В любом случае «претендент» не раскрывает свою роль до окончания игры.

Обсуждение итогов игры

«Претенденты» раскрывают свои роли. Своими впечатлениями делаются сначала те, кто получил отказ. Затем обсуждаются действия тех, кто добился успеха [15, с. 73].

Игра «Гороховый король»

Цель: развить коммуникативные умения; развить речь; создать благоприятную атмосферу.

Количество участников: до 20 человек.

Время проведения: до 30 минут.

Материальное обеспечение: горох (по 5 штук каждому участнику).

Проведение

Каждому студенту раздается по пять горошин. Студенты ходят по аудитории и вступают друг с другом в разговор. Встречаясь, им необходимо задавать друг другу такие каверзные вопросы, чтобы в ответ услышать слова «Да» или «Нет».

Если студент, отвечающий на вопрос, произносит одно из этих слов, то отдает собеседнику одну горошину. После этого они расходятся и ищут следующих партнеров для разговора.

У кого горошины закончились, тот выбывает из коммуникации. У кого после завершения будет самое большое количество горошин, тот — «Гороховый король».

Взаимодействуя, студентам необходимо выполнять следующие правила:

- нельзя молчать;
- нельзя избегать контакта и уходить от вопроса.

Метод «Бумеранг»

Цель: обсудить несколько вопросов; развить навыки позитивного взаимодействия между малыми группами; привлечь к участию в работе всех студентов; показать многообразие взглядов на обсуждаемую проблему, вопрос.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 40—50 минут.

Материальное обеспечение: листы бумаги формата А1 по количеству малых групп, маркеры, скотч.

Подготовка и проведение

Педагог готовит листы бумаги (формат А1) по количеству малых групп, пишет вопросы для обсуждения и продумывает способ разделения студентов. Для каждой группы готовится один вопрос.

В начале педагог объявляет тему и цель обсуждения, суть метода и алгоритм деятельности, делит студентов на группы, которые занимают места за столами. Каждой группе раздаются подготовленные листы бумаги, и дается задание. Педагог фиксирует внимание студентов на количестве времени, отведенном для работы.

Студенты обсуждают предложенный вопрос и записывают групповой ответ на большой лист. По истечении времени, отведенного на обсуждение, педагог предлагает группам поменяться листами (желательно, чтобы группы передавали листы по ходу часовой стрелки).

Проделав эту операцию, каждая группа получает лист с новым вопросом и ответом предыдущей группы. Педагог может предложить студентам прочитать и обсудить написанное предыдущей группой, а затем дополнить ответ своими размышлениями.

Вариант

Можно предложить внимательно прочитать и обсудить ответ предыдущей группы и записать вопросы, которые возникли при обсуждении.

Завершив работу, группы вновь передают листы. Так можно продолжать до тех пор, пока к каждой группе не вернется лист, с которого они начинали работу. Когда все малые группы завершат обсуждение вопросов, педагог предлагает учащимся внимательно ознакомиться с написанным на листе текстом, обсудить его, выразить свое согласие или несогласие и найти ответы на поставленные вопросы. Затем каждая группа, соблюдая очередность, представляет результат работы, комментирует его, отвечает на вопросы других групп.

Примечания: 1. Необходимо учитывать, всем ли группам будет достаточно времени для выполнения задания.

2. Вопросы для обсуждения должны быть связаны между собой тематически, а их количество не должно превышать 4—5.

Метод «Карусель»

Цель: сформировать навыки работы в парах и малых группах; обсудить несколько вопросов.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 40—50 минут.

Материальное обеспечение: бумага формата А1 по количеству малых групп, маркеры, скотч.

Проведение

Педагог готовит несколько вопросов для обсуждения, делит студентов на две равные группы. Студенты садятся друг напротив друга, образуя два круга, как показано на рис. 2.

Таким образом, у каждого студента есть партнер для общения.

Далее работа проходит в несколько этапов.

Первый этап

Педагог рассказывает о порядке работы, зачитывает первый вопрос и дает минуту на обдумывание.

Второй этап

В течение трех минут студенты в парах дискутируют, обсуждают вопрос, совместно ищут на него ответ.

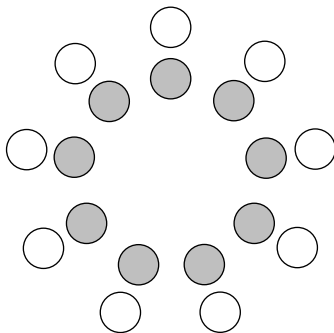


Рис. 2. Размещение групп учащихся:

○ — первая группа; ● — вторая группа

Третий этап

По истечении трех минут, педагог предлагает студентам внешнего круга переместиться на один стул по ходу часовой стрелки и образовать новые пары. На этот раз студенты без минутного обдумывания обсуждают этот же вопрос с новым партнером.

Четвертый этап

Через три минуты педагог просит студентов внутреннего круга поменять свое место. Они двигаются против хода часовой стрелки. Вновь образуются новые пары.

Пятый этап

Зачитывается новый вопрос, дается минута на обдумывание, и студенты в течение трех минут ищут ответ.

Шестой этап

Далее повторяются 3, 4 и 5-й этапы до тех пор, пока не закончатся вопросы для обсуждения.

Седьмой этап

После обсуждения всех вопросов педагог делит студентов на новые группы, чтобы сформулировать и записать на листах бумаги (формат А1) общий ответ на поставленный вопрос. Одна группа получает один вопрос.

Восьмой этап

Педагог организует представление итогов работы малых групп.

Примечание. Количество вопросов не должно превышать 3—4.

Метод «Пустой стул»

Цель: расширить представления студентов по обсуждаемой теме; обратить внимание на разнообразие мнений, точек зрения на предложенную тему; развить умение студентов осуществлять выбор и аргументировать его.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 40—50 минут.

Материальное обеспечение: листы бумаги с написанными высказываниями.

Проведение

Педагог выбирает тему, готовит 4 высказывания, представляющие разные точки зрения по обсуждаемому вопросу. Мебель расставляется в форме круга. Каждое высказывание педагог пишет на отдельном большом листе бумаги и размещает на полу, образуя круг. Все студенты встают и, переходя от листа к листу, знакомятся с содержанием выска-

званий. Затем каждый из них выбирает то высказывание, с которым он согласен, и садится возле него. Таким образом, создаются малые группы для дискуссии.

Каждая группа в течение 10—15 минут обсуждает содержание высказывания, фиксируя аргументы, подтверждающие ее выбор.

После обсуждения в малых группах перед каждой из них ставится один стул, на который садится представитель группы, чтобы высказать совместно выработанное мнение по обсуждаемой теме и начать дискуссию. Время выступления — 2—3 минуты.

Завершив выступление, он возвращается к малой группе. Каждый студент может продолжить дискуссию, высказывая свое мнение, поддерживая аргументами позицию группы или подчеркивая неточности предыдущих выступлений. Для того чтобы включиться в обсуждение, он должен занять пустой стул, стоящий перед его малой группой. Студент может занять пустой стул только один раз.

Педагог завершает дискуссию за 5 минут до конца занятия, чтобы подвести итоги работы групп.

- Примечания:*
1. Количество высказываний не должно превышать четырех.
 2. При наличии затруднений у студентов в определении своей позиции, педагог может предложить выбрать то высказывание, которое ближе всего к его убеждениям.
 3. При большом количестве студентов в малых группах и активном участии всех членов команды педагог может ограничивать время выступления представителей команд.

Упражнение «Самоанализ»

Цель: развить умения убедительно и с достоинством отказывать в чем-то другому человеку.

Количество участников: до 20 человек.

Время проведения: 30 минут.

Материальное обеспечение: писчая бумага, ручки на каждого студента.

Проведение

Педагог предлагает выполнить несколько заданий:

- вспомнить и записать пару ситуаций, в которых студенты раньше не смогли убедительно и с достоинством отказать в чем-то другому человеку;
- вспомнить и записать типичные для них реакции в ситуации отказа;

- попытаться определить ситуации, в которых отказать бывает особенно трудно;
- сформулировать задачи для последующей тренировки.

Задание 1

Педагог предлагает вспомнить ситуацию, когда студенты не смогли сказать «нет», и это привело к очень неприятным для них последствиям. Эти ситуации (2—3) студенты описывают индивидуально по следующей схеме:

1. Описание места и времени, в которых разворачивалась ситуация;
2. Запись того, что делал или говорил партнер;
3. Запись слов студента или описание его типичного поведения;
4. Описание последствий, к которым привело такое развитие событий. Отдельно студенты отмечают те чувства, которые у них возникли тогда и сейчас, когда они все это записали.

Задание 2

Педагог предлагает студентам вспомнить и записать ситуацию (ситуации), в которых им удалось отказать в просьбе или требовании. Для описания ситуаций студенты могут использовать схему из предыдущего упражнения.

Задание 3

Педагог предлагает студентам прочитать свои записи и попытаться определить ситуации, в которых отказать для них бывает особенно трудно, а также ответить на следующие вопросы:

1. Какие это ситуации: официальные или межличностные?
2. В каких ситуациях возникали особенно неприятные чувства?

Задание 4

Студенты отвечают на вопросы: «Считаете ли вы теперь полезным улучшить ваши навыки отказа?», «Хотите ли вы узнать, какой тип отказа меньше всего обижает партнера?».

Если их ответ — «да», то они переходят к выполнению упражнений. В зависимости от того, что их больше интересует — отказ в требовании (официальные отношения) или отказ в просьбе (межличностные отношения), они выполняют соответствующее упражнение [15, с. 84].

Упражнение «Плохо — хорошо»

Цель: развить умения объективно оценивать ситуацию взаимодействия.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 30—40 минут.

Материальное обеспечение: писчая бумага, ручки.

Проведение

Каждый студент получает лист бумаги и ручку. Педагог предлагает студентам вспомнить проблему, ситуацию, которая их тревожит (например, сдача экзаменов, неприятный разговор и т. д.).

Студенты делят листок на две половины. Слева они записывают 10 позиций-аспектов жизненной проблемы, которые имеют негативные последствия для них, с правой стороны пишут 10 позиций, в которых отмечают положительные стороны данной ситуации.

При обсуждении упражнения педагог показывает, что в каждой жизненной ситуации необходимо уметь находить положительные стороны и за счет этого сохранять самообладание и спокойствие [15, с. 82].

Упражнение «Учимся на ошибках»

Цель: развить умения определять причины затруднений при взаимодействии.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 30 минут.

Проведение

Педагог предлагает студентам вспомнить какую-либо ситуацию, в которой они сделали то, что теперь представляется им ошибкой.

Первый этап

Студенты конкретно, шаг за шагом описывают то, что они сделали и что привело их к ошибке, дают этому описанию какое-нибудь название.

Второй этап

Студенты определяют, как следует себя вести, если они во второй раз столкнутся с похожей ситуацией. Студенты указывают, что будут делать на этот раз, как будут действовать, каким окажется результат, дают название этому описанию [15, с. 101].

Метод «Гостиница»

Цель: организовать взаимодействие в группе; способствовать самоидентификации с различными социальными ролями; развить мышление, эмоционально-чувственную сферу.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 40—60 минут.

Материальное обеспечение: этикетки из бумаги с обозначением (можно написать маркером) социальных ролей; скотч.

Проведение

Основными участниками метода являются 8—10 студентов, все остальные — наблюдатели, которые по условиям не имеют права общаться с основными участниками.

Основные участники садятся на стулья в тесный круг, все остальные студенты становятся наблюдателями, они располагаются вокруг круга основных участников на расстоянии 1—1,5 м.

Педагог знакомит студентов с условиями проведения метода (метод состоит из двух этапов).

Первый этап

Педагог прикрепляет на лоб каждому основному участнику с помощью скотча этикетки с обозначением социальных ролей (предварительно педагогу необходимо извиниться перед участниками, что этикетки будут прикреплены таким образом, но таковы условия метода, которые необходимо соблюдать). Социальные роли могут быть самые разные, например: преподаватель, ректор, модель, мэр города, завхоз, бандит, бомж, рэкетир, депутат, студент, больной СПИДом и т. д.

Студенты организуют коммуникацию, взаимодействие между собой с целью определения своих социальных ролей, задавая разнообразные косвенные вопросы (порядок организации взаимодействия определяют сами участники).

Педагог корректирует ход взаимодействия, следя за тем, чтобы не задавались прямые вопросы-подсказки.

Социальная роль считается раскрытой, когда сам студент (ее носитель) назовет ее.

Второй этап

После того как все социальные роли определены, необходимо расселиться в «гостинице». В распоряжении студентов два 3-местных номера и один 2-местный (8 основных участников). Студенты обсуждают варианты расселения в отведенные для них номера «гостиницы». Педагог предупреждает их, что расселение необходимо провести при общем согласии всех.

Студенты называют вариант расселения в номера «гостиницы», к которому они пришли в результате обсуждения, и комментируют его.

Проводится рефлексия результатов и хода метода (сначала организуется рефлексия основных участников игры, а затем — наблюдателей) по следующему алгоритму:

- фиксируется свое эмоциональное состояние в течение метода и причины этого состояния;

- выясняется, о чем заставил задуматься метод;
- определяется, чему посвящен, чему способствует метод;
- дается оценка своего участия в методе.

Примечание. При проведении метода с различными возрастными группами участников следует осторожно и продуманно подходить к выбору социальных ролей [24, с. 76].

Интерактивная игра «Пожарный»

Цель: способствовать пониманию позиции другого человека; показать плюрализм мнений, разность взглядов, полярность позиций.

Количество участников: 10—25 человек.

Время проведения: 50—60 минут.

Материальное обеспечение: карточки с ролями (количество ролей соответствует количеству участников), листы бумаги, ручки, бумага формата А1.

Проведение

Перед игрой педагог выбирает небольшую территорию (холл, вестибюль, аудиторию и т. п.), которую в ходе игры студенты будут рассматривать.

Педагог знакомит с правилами игры и сообщает, что каждый из студентов получит сейчас карточку с ролью, которую следует сохранить в тайне от окружающих. Им необходимо максимально идентифицироваться с этой ролью.

Все студенты одновременно выходят на территорию, предложенную для просмотра, и следующие 5 минут в полной тишине наблюдают за происходящим глазами своего персонажа.

Вернувшись в исходную аудиторию, каждый берет лист бумаги и описывает все, что он видел. При этом важно не употреблять слов, прямо указывающих на конкретный персонаж, например, «я как ректор университета ...» или «глазами артиста я увидел...».

На эту работу отводится 15—20 минут.

После того как все студенты закончили свои описания, вывешивается перечень персонажей (ролей), которые присутствуют в данной аудитории. Лучше, если список будет включать в себя роли, имеющие отношение к тематике занятия.

Список ролей может быть следующим:

- | | |
|--------------------------|---|
| 1. Ректор университета; | 14. Продавец книжного киоска; |
| 2. Студент-первокурсник; | 15. Министр образования; |
| 3. Методист факультета; | 16. Студент педагогического университета; |

- | | |
|----------------------------------|---|
| 4. Библиотекарь; | 17. Психолог; |
| 5. Сторож; | 18. Декан факультета; |
| 6. Архитектор; | 19. Студент, заканчивающий университет; |
| 7. Гардеробщица; | 20. Социальный педагог; |
| 8. Милиционер; | 21. Повар; |
| 9. Террорист; | 22. Преподаватель; |
| 10. Пожарный; | 23. Академик; |
| 11. Мальчик-подросток; | 24. Журналист; |
| 12. Девочка-подросток; | 25. Уборщица. |
| 13. Куратор студенческой группы; | |

Студенты по очереди начинают зачитывать свои описания. После каждого прочтения делается небольшая пауза (30—40 секунд), во время которой каждый самостоятельно на отдельном листе фиксирует свою версию о роли данного студента, которую он может выбирать из предоставленного перечня ролей. Когда все описания зачитаны, начиная с первого студента по порядку представления, то остальные высказывают свои версии относительно его роли. Когда все версии выслушаны и аргументированы, студент называет свою роль.

Анализ игры

Для анализа интерактивной игры «Пожарный» можно предложить студентам следующие вопросы:

1. Удалось ли вам идентифицироваться со своей ролью? Что этому способствовало? Что мешало?
2. Что из прочитанного другими участниками произвело на вас наибольшее впечатление?
3. Что чувствовали те, роли которых были угаданы? Почему?
4. Что чувствовали те, чьи роли не угадал никто? Почему?
5. Что помогало вам определять роль другого? Что мешало?
6. Если бы все предложенные описания нужно было собрать в некоторую целостность, то как бы вы предложили это сделать?
7. Как ваше описание соотносится с другими? Есть ли похожие по стилю, по форме и содержанию?
8. Есть ли что-нибудь, что удивило вас в этой игре?
9. Если бы вам пришлось играть еще раз, то что бы вы изменили в модели своего поведения?

Примечание. При анализе важным оказывается удержание предмета анализа: участники увлекаются «собственными открытиями» и могут забывать о цели игры [22, с. 46—49].

Упражнение «Три ответа»

Цель: развить умение определять адекватный способ поведения при взаимодействии.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 30—50 минут.

Проведение

Каждый студент придумывает ситуацию, в которой ему приходится как-то отвечать своему воображаемому собеседнику. Эту ситуацию он сообщает группе, а потом демонстрирует три варианта ответов. Один из вариантов должен демонстрировать уверенное поведение, второй — агрессивное, напористое, наступательное, третий — неуверенное. Все три варианта демонстрируются без предварительных объявлений о том, какой конкретно вариант сейчас будет показан. После показа свои впечатления об услышанном и увиденном варианте ответа сообщает группа.

Каждый из студентов должен поделиться своими догадками по поводу того, какой из трех вариантов прозвучал. Им можно раздать карточки с кратко изложенными ситуациями, например:

1. В автобусе проверка билетов. У вас по каким-то причинам билета нет. К вам подходит контролер. Вы говорите ему...

2. Собака вашего соседа испортила ваш половик. Вы звоните в дверь соседа. Он показывается на пороге. Вы говорите ему...

3. Преподаватель задает вам вопрос, который вы прослушали. Вы отвечаете ему...

4. Группа молодых веселых людей позади вас в кинотеатре мешает вам громким разговором. Вы обращаетесь к ним...

5. Ваш сосед настаивает на том, чтобы вы переключили телевизор на другую программу, где идет многосерийный фильм (спортивная передача), а вы смотрите то, что нравится вам. Вы говорите ему...

6. Ваш приятель не отдал вам в назначенный срок взятые в долг деньги. Вы говорите...

7. В поликлинике какой-то тип прорывается к врачу вне очереди. Все молчат. Вы говорите...

8. Родители просят вас сходить в магазин. Вы устали. Вы говорите им... [15, с. 52].

Метод «Четыре угла»

Цель: организовать работу в группах переменного состава; вовлечь в работу всех студентов группы; развить умения осуществлять самостоятельный выбор и аргументировать выбранную позицию.

Количество участников: до 30 человек.

Время проведения: 40—50 минут.

Материальное обеспечение: листы цветной бумаги (формат А4), скотч.

Проведение

Мебель в аудитории расставляется вдоль стен таким образом, чтобы она не мешала свободному перемещению студентов.

Исходя из содержания занятия педагог готовит не более 6—8 вопросов, каждый из которых имеет четыре варианта ответа. Варианты ответа соответствуют определенному цвету карточки (желтый, зеленый, синий, красный), которые размещаются по углам комнаты или на стене относительно обособленно друг от друга.

При подготовке вопросов необходимо учитывать следующий момент: первый и последний вопросы должны быть легкими и способствовать пониманию студентами механизма задания. В примечании предлагаются примеры вопросов для этого метода.

Педагог предлагает студентам собраться в центре классной комнаты, выслушать первый вопрос, выбрать один из четырех вариантов ответа и стать рядом с карточкой того цвета, который соответствует данному варианту.

Так образуется несколько групп (от 1 до 4) в зависимости от сделанного студентами выбора. Работа в группах, по выбору педагога, может быть построена следующим образом.

Студенты в образовавшихся группах отвечают на вопрос: «Почему я выбрал(а) этот вариант?». Желательно, чтобы высказались все студенты. После обсуждения один представитель от каждой группы озвучивает мнение всей группы.

Студенты размещаются в аудитории так, чтобы образовался общий круг, и в то же время можно было определить выбор каждого. В данном случае аргументация выбора происходит индивидуально и для всей группы сразу.

Высказав свои мнения, студенты возвращаются в центр аудитории, и им зачитывается следующий вопрос.

Примечания: 1. Студенту может не подойти ни один вариант ответа, тогда ему следует предложить выбрать тот ответ, который ближе всего к его позиции.

2. Некоторым студентам сложно (по разным причинам) сделать самостоятельный выбор, поэтому им можно предложить объяснить свой выбор [37, с. 26].

Примеры вопросов для обсуждения

1. Моя любимая пора года:

лето — красный;

осень — желтый;

зима — синий;

весна — зеленый.

2. Мой любимый праздник:

День рождения — красный;

Пасха — желтый;

Рождество — синий;

Новый год — зеленый.

3. Где больше всего вам нравится учиться?

На семинаре — красный;

при лекционной форме организации работы — желтый;

в библиотеке — синий;

дома — зеленый.

4. Что определяет эффективность межличностного взаимодействия?

Уверенность в себе — красный;

умение принимать людей такими, какие они есть — желтый;

владение специальными коммуникативными умениями — синий;

эрудированность — зеленый.

5. Быть социально компетентным — это:

знать и соответствовать ролевым ожиданиям — красный;

умения принимать решения в нестандартных ситуациях — желтый;

быть способным организовывать и поддерживать взаимодействие с социальным окружением — синий;

быть способным управлять людьми — зеленый.

6. В свободное время я:

смотрю телевизор — красный;

читаю художественную литературу — желтый;

работаю за компьютером — синий;

хожу на дискотеки — зеленый [*модиф. на основе 24, с. 52*].

Метод «Букет» («Икебана»)

Цель: организовать взаимодействие в группе; развить сознание, мышление, эмоционально-чувственную сферу, самооценки студентов.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 20—30 минут.

Материальное обеспечение: этикетки из бумаги с названием социальных ролей; маркеры или фломастеры; скотч.

Проведение

Основными участниками игры «Букет» являются 9 человек, все остальные участники — наблюдатели, которые по условиям метода не должны общаться с основными участниками.

В центре аудитории ставятся в круг 9 стульев. Педагог объясняет название метода, приглашает 9 основных участников и предлагает им сесть на стулья.

Основные участники образуют тесный круг (чтобы была возможность общения, обмена информацией), все остальные остаются наблюдателями и располагаются по кругу от основных участников на расстоянии 1—1,5 м. Педагог знакомит студентов с условиями метода, который состоит из двух этапов.

Первый этап

Каждому из основных участников на лоб с помощью скотча приклеивается этикетка с названием цветка. Все студенты метода будут видеть этикетки, знать, кто есть кто, но по условиям круга не должны вслух произносить социальные роли, записанные на этикетках.

Социальные роли могут быть следующими: преподаватель, студент, ректор, декан, библиотекарь, методист, куратор, психолог, социальный педагог.

Основные участники организуют общение между собой с целью определения социальных ролей, написанных на этикетках, задавая косвенные вопросы и предлагая косвенные подсказки (порядок общения, взаимодействия определяют сами студенты, но лучше это делать по кругу, поочередно помогая каждому отдельному студенту угадать название своего цветка). Педагог корректирует ход взаимодействия, следя за тем, чтобы не задавались прямые вопросы и подсказки. Название считается отгаданным тогда, когда студент сам правильно назовет социальную роль.

Второй этап

После того как определены и названы все социальные роли (этикетки с социальными ролями находятся на лбу у участников до конца метода), педагог предлагает студентам создать три композиции, включив в них по три социальные роли из имеющихся на этикетках. Создавая композиции, студенты должны сесть рядом по три человека и сделать обоснование объединения в композицию именно этих трех социальных ролей. На обоснование отводится 5—10 минут.

Возможны варианты, когда студенты, создав, к примеру, две композиции по три социальные роли, третью тройку разобьют на отдельные социальные роли, доказывая их несовместимость в одной композиции, и т. п.

Студенты называют созданные композиции и обосновывают их состав.

Затем проводится рефлексия результатов и хода метода (сначала организуется рефлексия основных участников, а затем — наблюдателей) по следующему алгоритму:

- фиксируется свое эмоциональное состояние в течение метода и причины этого состояния;
- определяется, какие мысли вызвал метод;
- объясняется, о чем эта игра;
- дается оценка своего участия в методе [24, с. 78].

§ 3. СОЦИАЛЬНО-РОЛЕВОЙ УРОВЕНЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Развитие социально-ролевой компетентности происходит при постоянном осмыслении и рефлексии мотивов, ценностей, собственного поведения и поведения других в системе межличностных отношений.

Ряд исследователей (В. Н. Куницына, Н. В. Казаринова, В. М. Погольша) определяют межличностное взаимодействие как «инструментально-технологическую сторону общения; взаимные действия участников общения, направленные на соотнесение целей каждой из сторон и организацию их достижения в процессе общения» [30, с. 101].

В межличностном взаимодействии индивиды стремятся познакомиться друг с другом, обменяться информацией, принять решения, достичь определенных целей, решить проблемы. В ходе взаимодействия вырабатываются общие мнения и суждения, изменяется поведение партнеров, которое способствует развитию определенных личностных качеств, изменению или подтверждению имеющихся ценностей, мотивов.

В теории межличностного общения, представленной В. Н. Куницыной, Н. В. Казариновой, В. М. Погольшой, выделяется три уровня общения, в основе которых лежит степень вовлеченности личности в процесс взаимодействия.

К ним можно отнести социально-ролевой, деловой и интимно-личностный (социально-психологический) уровни.

На социально-ролевом уровне взаимодействие зависит от необходимости вступать в коммуникацию с социальным окружением, например, в школе, на приеме в официальном учреждении. Важным моментом взаимодействия здесь является соответствие индивидуальных качеств и способностей личности нормам и ролевым требованиям социума.

КОПИЛКА МЕТОДОВ И УПРАЖНЕНИЙ

Упражнение «Закончите историю»

Цель: развить умения определять причины возникновения ситуации и прогнозировать последствия своего взаимодействия.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 30—50 минут.

Проведение

Педагог задает определенную ситуацию. Студенты должны придумать, почему она возникла, а также развить ситуацию дальше, чтобы показать ее последствия.

Вариант 1: «Вернувшись из магазина, ты обнаружил, что дверь твоей квартиры распахнута...».

Вариант 2: «Ты вбегаешь в кабинет, где тебя уже ожидает преподаватель...».

Вариант 3: «Прогуливаясь по городу, ты обнаруживаешь, что находишься на незнакомой улице...».

Вариант 4: «Лена позвонила подруге, но по телефону ей ответил незнакомый грубый голос...» [*модиф. на основе 15, с. 51*].

Упражнение «Почему бы и нет?»

Цель: скорректировать трудности социально-ролевого общения в группе.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 30—40 минут.

Проведение

Студент получает роль и отвечает на любые каверзные вопросы от имени персонажа. Все остальные играют роли «дотошных корреспондентов радио и телевидения, газет и журналов».

Педагог подбирает роли персонально для каждого.

Примерные роли: победительница конкурса красоты; известный остро слов, весельчак и болтун; очень серьезный немногословный тип,

не умеющий смеяться и шутить; дама-академик, сделавшая важное открытие; человек-маска, без эмоций; резкий, прямой человек, не скрывающий своего недовольства миром; неизменно приветливый человек, довольный всем миром и собой.

Вариант 1

Когда у студента какое-либо качество развито плохо, им предлагают играть людей, наделенных этим качеством в полной мере (часто своих антиподов). Так, застенчивая, нерешительная в общении студентка может на время стать ведущей молодежной программы, организатором или победителем какого-либо конкурса. А несдержанный, грубый в своих шалостях студент — идеалом вежливости и предупредительности.

Вариант 2

Порученная роль должна утрировать нежелательное свойство до абсурда. Той же застенчивой студентке предлагают сыграть очень застенчивую девушку, нерешительную всегда и везде. Тому, кто излишне склонен критиковать и осуждать других, — роль невыносимого человека, который во всем и всегда видит плохое [15, с. 47].

Ролевая игра «Дискуссия со скрытыми ролями»

Цель: развить умения определять стили поведения при взаимодействии, их эффективность при принятии решений.

Количество участников: до 20 человек.

Время проведения: 30—50 минут.

Материальное обеспечение: карточки с записанными инструкциями.

Проведение

Из группы приглашаются для участия пять студентов, которые располагаются внутри круга, образуемого группой. Остальные студенты наблюдают.

Участники дискуссии получают карточки с записанными на них инструкциями о ролях, которые надо исполнить. Показывать инструкции нельзя. Группа должна догадаться о роли, которую исполнял студент.

Роли могут быть следующими:

1. «Организатор» — обеспечивает выявление всех позиций. Побуждает высказаться еще не высказавшихся. Задает уточняющие вопросы, заинтересован ходом дискуссии. Подводит промежуточные и окончательные итоги. Свою позицию высказывает последним.

2. «Спорщик» — «я спорю потому, что я спорю». Встречает «в штыки» любое предложение, любое высказывание.

3. «Оригинал» — иногда, время от времени, выдвигает неожиданные, парадоксальные, одному ему понятные предложения, связь которых с существом предложения не всегда ясна. Вмешивается в общий ход разговора не менее трех, но не более пяти раз. В общем споре участвует вяло.

4. «Заводила» — с самого начала стремится захватить инициативу в обсуждении и склонить группу к своему мнению. Не склонен кого-либо слушать, если чужое мнение не совпадает с его собственным. Эмоционален, напорист. Эмоции, хотя и чрезмерные, но в основном положительные.

5. «Соглашатель» — соглашается со всеми. Первым поддерживает любое высказывание. Для него главное — не поиск лучшего решения, а мирное, бесконфликтное общение участников дискуссии.

Темы для обсуждения можно предложить любые, например:

- «Надо ли в вузах предусматривать сексуальное воспитание учащихся, и если да, то в какой форме?»;
- «Каковы причины популярности бороды среди достаточно большого количества мужчин?»;
- «Как наиболее эффективно вести борьбу за трезвость?» [15, с. 57].

Упражнение «Интервью»

Цель: проанализировать имеющийся социальный опыт взаимодействия; развить социальные умения поведения в группе.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 30—50 минут.

Материальное обеспечение: карточки с названием ролей.

Проведение

Педагог раздает студентам роли. Их задача — отвечать на любые каверзные вопросы от имени персонажа.

Все остальные играют роли «дотошных корреспондентов радио и телевидения, газет и журналов».

Перечень предлагаемых ролей:

1. «Агрессор» — все решает с позиции силы, держит группу в страхе, не скрывает от окружающих своих неприглядных поступков, груб, считается только с силой, превосходящей его собственную. Не может пройти мимо слабых, не задев их.

2. «Жертва» — чтобы ни делал, ничего не получается, все привыкли к этому и ждут от него промахов. В конфликте защищается слабо, неубедительно.

3. «Шут» — его цель — рассмешить любой ценой. Окружающие ждут от него реплик, смеются любой его шутке.

4. «Любимчик» — старается выглядеть как можно более привлекательно, хочет убедить всех в своей компетентности по обсуждаемому вопросу, в личной свободе.

5. «Примадонна» — всегда в центре внимания, все хотят с ней дружить, всем льстит ее внимание. Красива, элегантна, завидует чужим успехам.

6. «Примерный ребенок» — демонстрирует послушание к педагогам, уважение, лояльность, всегда вежлив, со всеми ровен, предупредителен.

7. «Облезлая кошка» — неразборчива в друзьях, интересах, пристрастиях, равнодушна к учебе. Имеет неряшливый вид при наличии супермодных аксессуаров.

8. «Сиротинушка» — все его жалеют, причины могут быть разные: болезни, тяжелое семейное положение. С видом стойка рассказывает о своих бедах. Ему все помогают, покровительствуют, он все принимает как должное.

9. «Эрудит» — любит поражать окружающих своей осведомленностью, к друзьям снисходителен, любит подчеркивать разницу в знаниях. Презирует грубую физическую силу.

10. «Леди» — холодная, высокомерная, имеет ограниченный круг общения, со всеми, кто не входит в этот круг, держится высокомерно [15, с. 76].

Метод «Письменные дебаты»

Цель: сформировать культуру дискуссии; развить умение формулировки аргументов в защиту своей позиции; развить навыки письменной речи.

Количество участников: 20—25 человек.

Время проведения: 40—60 минут.

Материальное обеспечение: листы бумаги (формат А4).

Проведение

Студенты знакомятся с темой, которая является предметом дебатов, и с механизмом их проведения.

Педагог объединяет студентов в пары и определяет, какую позицию будет отстаивать каждый участник (например, один — сторонник данной позиции, другой — противник). Если в группе нечетное количество студентов, то педагог организует работу одной триады.

Студенты садятся спиной друг к другу. Педагог зачитывает утверждение, и студенты начинают письменный диалог. На формулирование аргументов в защиту своей позиции дается 5 минут. Студенты записывают их на листе бумаги в форме развернутых тезисов.

По истечении времени студенты меняются листами, читают тезисы своих оппонентов и приводят ряд антитезисов. Время работы — 5 минут. Такая процедура обмена листами повторяется 2—3 раза.

В последнем раунде студенты пишут индивидуально (или совместно, в парах) итоговую работу по дискуссии и сдают ее педагогу. При подведении итогов письменных дебатов педагог может задать вопросы: «Назовите лучшие аргументы партнера», «Что понравилось в аргументах твоего оппонента?», «Что вызвало недоумение в аргументах партнера?».

Примечание. Работа студентов может быть оценена индивидуально или парно. Если педагог планирует выставить оценки за работу, он должен предупредить об этом в начале занятия.

§ 4. ДЕЛОВОЙ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ УРОВНИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

На *деловом уровне* взаимодействие строится на сотрудничестве или кооперации с целью совместного достижения поставленных задач, поиска эффективных средств для их выполнения.

В процессе делового взаимодействия ценятся понимание установок по отношению к конкретной цели, умение контролировать свое поведение, рациональность, готовность и умение решать сложные вопросы, находить выход из непростых ситуаций, ответственность; способность к совместной работе ради достижения цели; способность побуждать других людей работать сообща ради поставленной цели.

В процессе делового взаимодействия определяются роли его участников, например, преподаватель и студент, ролевое поведение которых обусловлено спецификой их деятельности, принятых правил игры. Эти правила устанавливаются законодательными актами, служебными инструкциями, этическими кодексами, нормами делового этикета.

Основными принципами интимно-личностного или социально-психологического уровня взаимодействия являются эмпатия, сопереживание, психологическая близость людей.

Для взаимодействия на *социально-психологическом уровне* характерны понимание собственных чувств и переживаний, понимание желаний, ожиданий и требований других людей, учет их прав, способность слушать людей и принимать во внимание то, что они говорят, способность конструктивно решать конфликты и смягчать разногласия, терпимость к различным стилям жизни окружающих.

Важную роль в ходе взаимодействия на трех уровнях играет направленность взаимодействия индивидов. Направленность взаимодействия может быть ориентирована сугубо на организацию самого процесса и достижение поставленных целей взаимодействия (технология взаимодействия) либо на учет индивидуальных особенностей, ожиданий, предпочтений участников взаимодействия.

Предпочтение одной или другой направленности взаимодействия зависит от ценностей, которые доминируют у участников. При ориентации участников на организацию процесса взаимодействия оно приобретает формальный характер, при ориентации на общение значительное место занимает социально-психологический уровень взаимодействия.

Доминирование одной направленности взаимодействия над другой, их неадекватность по отношению к ситуации порой приводит к малопродуктивным результатам взаимодействия, не способствует установлению необходимых отношений, требуемых ситуацией. К малопродуктивным результатам взаимодействия можно отнести несоответствие уровня взаимодействия конкретной ситуации, конфликты.

Баланс между двумя направленностями взаимодействия способствует организации более продуктивного взаимодействия между участниками.

Сформированная на высоком уровне социально-ролевая компетентность позволяет личности повысить эффективность межличностной коммуникации, различных видов деятельности, относиться к знанию как средству для преобразования ситуаций, адекватного выбора форм и уровней взаимодействия, способов ролевого поведения, наиболее подходящих к ситуациям. Это создает предпосылки для саморазвития и самореализации личности на всех возрастных этапах и сферах деятельности, будет способствовать выстраиванию собственной стратегии жизни.

КОПИЛКА МЕТОДОВ И УПРАЖНЕНИЙ

Упражнение «Дипломатический прием»

Цель: определить успешные стратегии поведения при взаимодействии с социальным окружением.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 30—50 минут.

Проведение

Студентам необходимо стать в круг и расчитаться: «Первый — второй, первый — второй...». Все первые номера обретают в игре статус «деловых партнеров», вторые номера — «дипломатических работников».

Педагог рассказывает ситуацию: «Вы встречаете в аэропорту делового партнера, с которым хотите подписать выгодный договор. В течение пяти минут необходимо сделать так, чтобы гость почувствовал себя комфортно, в центре внимания и заботы».

Педагог фиксирует время. Студенты разбиваются на пары, и в каждой паре начинается разговор.

По истечении пяти минут в группе обсуждаются вопросы: «Кто из деловых партнеров почувствовал искреннее и теплое внимание?», «О чем вы говорили?», «В разговоре вы чувствовали себя свободно или скованно?».

Примечание. Педагог может предложить иную ситуацию: «Вы встречаете в аэропорту друга, с которым давно не виделись. В течение пяти минут необходимо сделать так, чтобы гость почувствовал себя комфортно, в центре внимания и заботы» [модиф. на основе 15, с. 81].

Упражнение «Приоритеты»

Цель: развить умение выражать и обосновывать свое мнение; умение принимать решения всей группой.

Количество участников: до 30 человек.

Время проведения: 30—60 минут.

Материальное обеспечение: тезисы (положения) по одной теме в необходимом количестве экземпляров.

Проведение

Каждый студент получает листок с тезисами по теме.

Педагог дает первое задание: студенты должны расположить тезисы в соответствии с собственным мнением в порядке убывания приоритетов. Для этого тезисы оцениваются по десятибалльной шкале. На выполнение задания отводится 10 минут.

Студенты разбиваются на группы по 4—5 человек в каждой. В группах они вырабатывают единую систему приоритетов.

Если группа не приходит к единому мнению по какому-то тезису, этот тезис отмечается особо, доводы «за» и «против» также фиксируются для позднейшего рассмотрения этого случая на общем обсуждении.

Все студенты собираются для общего обсуждения. Малые группы докладывают о своих результатах и спорных случаях.

Если ранее всем студентам необходимо было принять определенное решение (например, на какую из предлагаемых экскурсий поехать всей группой), то теперь, как ранее в малых группах, им необходимо прийти к соглашению по вопросу приоритетов.

Варианты

Вместо тезисов, напечатанных на одном листке, каждая малая группа получает несколько карточек, на которых напечатаны отдельные тезисы. При этом обсуждение будет более оживленным, а фаза индивидуальной работы отсутствует.

Суть этого варианта состоит не в выработке единого мнения группы, а в том, чтобы получить представление о многообразии аспектов темы. Студенты получают чистые листки, складывают их пополам вдоль и разделяют на 10 граф. По каждому вопросу каждый записывает в графах на левой половине листа 10 важнейших по его мнению аспектов (например, что должен уметь руководитель группы). Затем дается новое задание: распределить эти аспекты в соответствии с их значимостью (обозначить приоритеты). С этой целью на правой стороне листа выставляются оценки по десятибалльной системе. Заполненные листки кладутся затем на стол, и все студенты подходят к столу и изучают результаты.

Вместо баллов, проставляемых на листках, можно использовать мелкие предметы, которые студенты получают заранее: монеты, пуговицы, камешки и т. п. Возле некоторых аспектов можно положить одинаковое количество предметов, возле других — ни одного. Оценка значимости того или иного аспекта темы становится очень наглядной благодаря зрительному восприятию предметов [35, с. 37].

Упражнение «Отказ в требовании»

Цель: развить умение отказывать в требовании, аргументировать свой отказ.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 30—50 минут.

Проведение

Педагог объясняет студентам следующие этапы аргументации отказа:

Шаг 1. Внутренняя решимость. Это безусловная предпосылка всякого успешного самоутверждения (ведь отказ — это одна из форм самоутверждения). По крайней мере, для любого человека должно быть абсолютно ясно, что в данный момент он собирается отказаться от предложения или требования. Ему необходимо сказать сначала самому себе: «Нет, я этого делать не буду и сейчас скажу об этом».

Шаг 2. Ответ «нет». В разговоре необходимо использовать местоимение «Я»: «МНЕ это не подходит»; «МЕНЯ это не устраивает»; «МНЕ это не нужно»; «МЕНЯ это не интересует»; «Я этого делать не буду». Кратко и четко необходимо пояснить, почему это именно так, дать краткое обоснование вашему отказу.

Шаг 3. Пауза для выслушивания провокаций партнера. Собеседник делает паузу, т. е. молчит, спокойно выслушивает партнера, пока он не замолчит. (Перебивать партнера — только затягивать разговор и злить партнера.)

Шаги 4—6. Повторы. Необходимо дать понять собеседнику, что его услышали («Я вас внимательно выслушал и понял, что...»; «Это новая для меня информация...») и переходить к шагу 1 — «НО Я ЭТОГО ДЕЛАТЬ НЕ БУДУ, ПОТОМУ ЧТО...». Для этого потребуется минимум 3 раза повторить отказ. Если человек не готов, то ему начинать не стоит. В среднем эффективный отказ включает в себя 4 «дубля».

Примечания:

Пояснение к шагу 1. Если нет внутренней решимости, если сами для себя не решили, стоит ли отказывать, то партнер это наверняка почувствует и решит, что его собеседник «ломается», «набивает цену», «хочет получить дополнительные выгоды», и наверняка будет настаивать на своем. Даже если он не достигнет своей цели, партнер по взаимодействию обидится и решит, что его «водят за нос» и т. д. Без внутренней решимости отказ либо не удастся, либо будет неполноценен.

Пояснение к шагу 2. Использование местоимения «Я» вместо неопределенных формулировок, сослагательного наклонения и т. д. — одна из ключевых характеристик уверенного поведения. Если человек не называет себя, это всегда интерпретируется как неуверенность.

Краткое и четкое обоснование — признак уверенности. Агрессивный отказ вообще не содержит обоснования. Неуверенные люди начинают с обоснования, увязают в нем и в конечном счете вообще забывают произнести

ключевое слово «нет»: («Ведь и так все ясно!»). В том-то и дело, что не ясно! Итак: сначала отказ, потом — краткое и четкое обоснование.

Пояснение к шагу 3. С первого раза ни один человек не понимает. Это закон. Остаются неясности, которые партнер захочет разрешить. Намеренно или случайно партнер будет использовать одну из двух стратегий:

Провокация неуверенностью: «Но я же сам с этим не справлюсь», «Без тебя ведь ничего не получится» и т. д.

Провокация агрессивностью: «Ах, так!.. Тогда мы тебе...»; «Вы упускаете свой шанс...» (скрытое запугивание) и т. д.

На провокации реагировать не надо. Их надо пережить и выслушивать. Провокации будут сменять друг друга [15, с. 85].

**Не возражайте!
Не задавайте вопросов!
Не вступайте в дискуссии!
Говорите «нет»!**

Упражнение «Переформулирование»

Цель: развить умение отказывать в требовании, аргументировать свой отказ.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 30—50 минут.

Материальное обеспечение: карточки с описанием ситуаций с отказом.

Проведение

Педагог предлагает взять описания ситуаций с отказом и самостоятельно проанализировать с помощью следующих вопросов: «Есть ли там местоимение „Я“?», «Звучит ли там слово „нет“?», «Присутствует ли там ясное и четкое обоснование отказа?».

Если студенты обнаружили какие-либо недостатки в отказе, педагог предлагает переписать текст отказа заново, исправив ошибки [модиф. на основе 15, с. 89].

Упражнение «Я» + «отказ» + «четкое обоснование»

Цель: развить умение отказывать в требовании, аргументировать свой отказ.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 30—50 минут.

Материальное обеспечение: карточки с текстом просьбы или требования.

Проведение

Студенты разбиваются по парам.

Педагог вручает каждому студенту текст просьбы или требования, с которым он должен будет обращаться к любому из группы.

Задача другого студента состоит в том, чтобы 3 раза повторить текст отказа и не увязнуть в дискуссии.

В процессе игры первый партнер дает какой-либо знак (например, поднимает руку) каждый раз, когда он услышит из уст второго партнера всю связку: «Я» + «отказ» + «четкое обоснование».

Примечания: 1. Если с первого раза у студентов не получается игра, то упражнение необходимо повторить несколько раз.

2. Педагог предлагает студентам выполнить упражнение еще раз, используя для этого описание новой ситуации. Он может также попросить студента предложить свою ситуацию для тренировки [*модиф. на основе* 15, с. 89].

Метод «Позиции»

Цель: развить умения выражать свою точку зрения.

Количество участников: без ограничений.

Время проведения: 10—30 минут.

Проведение

Студенты стоят в центре аудитории. Педагог объясняет этапы проведения метода.

Один угол помещения отводится для положительных ответов, противоположный ему — для отрицательных ответов.

Педагог зачитывает студентам тезисы для обсуждения.

В зависимости от своего отношения к этому заявлению студенты занимают позиции на диагонали, проходящей из угла «+» в угол «—».

Студентам дается немного времени, чтобы каждый из них мог сравнить свою позицию с позициями других.

Студентам, занимающим крайние позиции, задается вопрос: «Чем они могут обосновать свое положительное или отрицательное отношение к названному тезису?». Объяснения выслушиваются группой и педагогом без комментариев и обсуждения, дискуссия не предусмотрена.

Педагог объявляет следующее положение, и т. д.

Примечания: 1. Цель метода — не дискуссия, а выслушивание различных мнений и принятие их как данности. Важно увидеть все разнообразие мнений, а не добиться единого мнения.

2. При этом методе может возникнуть нечто вроде давления со стороны группы — если кто-то из студентов не хочет отходить далеко от остальных и, тем самым, от общего мнения. Чтобы избежать такой ситуации, следует для начала подготовить тезисы, которые могут быть четко отвергнуты или приняты студентами на основе их личного отношения. Так каждый опробует ситуацию, когда он противопоставляет себя другим.

Варианты

Педагог может попросить обосновать свою позицию не только тех, кто занял крайние полярные точки, но и других студентов. При этом возникает общая дискуссия. Только обсудив все важнейшие моменты, можно переходить к следующему тезису.

Если кто-то обнаружит, что его убедили аргументы представителей противоположной стороны, он может оставить свою позицию и занять их позицию.

Вместо устного предъявления тезисов можно использовать показ диапозитивов. Вместо этого задаются вопросы: «Соответствует ли изображение на слайде нашей теме?», «Связываю ли я его с темой?», «Отвечает ли оно моему представлению о теме?». Это дает возможность эмоционального и ассоциативного освоения темы [5, с. 38].

Метод «На линии огня»

Цель: оживить противоречия и затянувшуюся дискуссию; развить умения аргументировать свое мнение, отстаивать свою позицию.

Количество участников: до 30 человек.

Время проведения: 20—30 минут.

Проведение

Студенты становятся в две шеренги лицом друг к другу, так что каждый имеет непосредственного оппонента.

Одна группа отвечает за аргументы «за», другая — за аргументы «против».

Все пары одновременно начинают дискуссию по предлагаемому педагогом тезису.

Один студент называет только доводы в пользу, другой — против этого положения.

Каждый старается убедить оппонента в своей правоте.

Через 2—4 минуты они меняются местами и меняют аргументацию на противоположную, т. е. теперь студенты должны научиться использовать аргументы противной стороны.

Еще через 2—4 минуты дискуссия прекращается.

На общее обсуждение выносятся следующие вопросы: «Какие аргументы были использованы?», «Произошло ли сближение?», «Удалось ли кого-нибудь убедить?», «Какие аргументы были использованы для убеждения?», «Чью сторону было легче отстаивать?».

Примечание. Некоторые студенты приходят в замешательство, когда им предлагают отстаивать положения и приводить доводы, которые они не разделяют и не считают своими. Тем не менее это хороший тренинг, позволяющий опробовать в деле аргументы противной стороны. Он особенно хорош для участников, которым в их профессиональной деятельности (школа, торговля, политика) часто приходится кого-то убеждать.

Вариант: *самостоятельная выработка положения*

Группам предоставляется 30 минут времени на подготовку с использованием информационных материалов.

Одна группа разрабатывает доводы «за», другая — «против» по определенному вопросу.

Группы становятся в две шеренги друг против друга.

Первый студент стороны, выступающей «за», в течение 1 минуты излагает один или два аргумента в поддержку позиции. После этого его останавливают и предоставляют возможность первому студенту от противной стороны привести один или два аргумента в защиту своей позиции.

Дискуссия ведется при строгом соблюдении временных рамок. В заключение происходит общая открытая дискуссия.

Метод «Торнадо»

Цель: развить умение приводить аргументы в защиту своей позиции; научиться задавать вопросы и отвечать на них; сформировать культуру ведения дискуссии; развивать умение взаимодействовать в группе; приобрести опыт подготовки сообщения и выступления с ним.

Количество участников: 10—20 человек.

Время проведения: 40—60 минут.

Проведение

В начале занятия педагог делит группу на три малые группы и составляет мебель в форме «Дискуссионный клуб» (по два стола составляют вместе), фиксирует нормы и критерии оценки работы в группах, рассказывает последовательность проведения дискуссии.

Метод предусматривает несколько этапов проведения. За выполнение каждого этапа педагог начисляет баллы (обычно шкала оценок со-

ответствует количеству групп, участвующих в дискуссии: три группы оцениваются по трехбалльной шкале). Педагог выставляет баллы, отмечая яркие выступления студентов в защиту своей позиции, фиксируя интересные мнения, вопросы, хорошо аргументированные ответы.

Первый этап

В течение 1—2 минут все группы выбирают себе лидеров, придумывают название и девиз. В ходе представления педагог фиксирует на доске (листе бумаги) название групп.

Второй этап

Педагог предлагает в течение минуты научиться говорить скороговорку (одна для всех групп) всей малой группой.

Третий этап

Педагог объявляет тему обсуждения и формулирует утверждение, вокруг которого будет разворачиваться дискуссия. Затем он предлагает одной группе привести аргументы в защиту утверждения, другой — попытаться его опровергнуть. После уточнения задания эти группы в течение 10 минут готовят небольшое устное выступление.

Задачей третьей (оставшейся) группы является формулирование 10 вопросов (по пять каждой малой группе) с целью уточнения и прояснения позиций первых двух групп.

Четвертый этап

Презентация работы малых групп проходит следующим образом. Сначала выступает лидер группы, которая приводила аргументы в защиту утверждения. Представители третьей группы задают 5 вопросов. На подготовку каждого ответа выступившей группе дается 30 секунд. Здесь вступает в силу еще одно правило: один студент из третьей группы может задать только один вопрос выступившей команде. В подготовке ответа участвует вся группа, но каждый студент имеет право представить ответ только на один вопрос. Лидер участвует в обсуждении ответов на поступающие вопросы, но не отвечает на них. Это правило действует и на пятом этапе презентации.

Педагог оценивает выступление лидера и ответы на вопросы третьей группы, выставляя две отметки.

Затем выступает лидер группы, которая опровергала предложенное утверждение. Представители третьей группы задают 5 вопросов.

Педагог оценивает выступление лидера, ответы на вопросы третьей группы, выставляя две отметки.

Педагог оценивает работу третьей группы, выставляя отметки за каждый блок вопросов.

Пятый этап

Окончание дискуссии, подведение педагогом итогов групповой работы.

Примечание. Группу от 25 студентов и более педагог может разделить на четыре группы, две из которых будут работать над текстом, а остальные — готовить и задавать вопросы.

Упражнение «Здравствуйте, мне очень нравится»

Цель: создать атмосферу открытости и доверия.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 10—15 минут.

Проведение

Студент начинает диалог со следующей фразы «Здравствуйте, мне очень нравится...» и заканчивает беседу по своему усмотрению.

Затем педагог организует обсуждение содержания диалогов, задавая следующие вопросы: «О чем собеседники говорили друг другу?», «Что чаще всего они вспоминали, начиная беседу?», а также выясняет впечатления, которые сложились у участников от одной и той же фразы, но услышанной от различных людей и с разной интонацией [*модиф. на основе 15, с. 39*].

Метод «Шаг навстречу»

Цель: развить умение студентов делать комплимент, говорить приятное.

Количество участников: до 15—20 человек.

Время проведения: 30—40 минут.

Проведение

Педагог просит двух студентов (это в данном случае важно) выйти к доске и стать лицом друг к другу с разных сторон.

Затем педагог дает им следующее задание: сделать шаг навстречу друг к другу и сказать что-либо приятное. Студенты шагают до тех пор, пока не приблизятся друг к другу.

Примечания: 1. Обычно само задание вызывает смех среди присутствующих и смущение тех, кто стоит перед аудиторией.

2. Иногда кто-нибудь из студентов предлагает: «Попросите их говорить неприятное, они пойдут быстрее». После этой реплики педагогу необходимо обратиться ко всем студентам с просьбой проанализировать увиденное и услышанное [5, с. 30].

Упражнение «Комплимент»

Цель: развить умение увидеть сильные стороны, положительные качества у любого человека.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 15—20 минут.

Проведение

Студенты садятся в большой круг.

Каждому студенту необходимо внимательно посмотреть на сидящего слева и подумать, какая черта характера, какая привычка партнера ему больше всего нравится, и он хочет сказать об этом, т. е. сделать комплимент.

Начинает любой, кто готов сказать приятные слова своему партнеру. Остальным студентам необходимо внимательно слушать выступающего.

Тот, кому сделан комплимент, должен, как минимум, поблагодарить, а затем, установив контакт с партнером, сидящим слева от него, сделать свой комплимент, и т. д. по кругу до тех пор, пока все студенты не скажут что-то приятное соседу.

Если кто-то не готов, он имеет право пропустить ход, сказать комплимент после всех.

Примечания: 1. Педагогу необходимо настроить студентов на тактичное отношение друг к другу, обратить внимание на манеру устанавливать контакт (как приветствовать своего партнера, смотреть в глаза или в сторону, как держать руки, как говорить и т. д.).

2. Это упражнение из серии психологической разминки, его основная задача — организация активного взаимодействия в группе, продуктивной работы [15, с. 50].

Упражнение «Комплимент-2»

Цель: создать атмосферу открытости и доверия.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 10—15 минут.

Проведение

Педагог делает небольшой комментарий: дает определение понятию «комплимент» и рассказывает о правилах его произнесения.

Комплимент — лестное замечание в чей-то адрес, похвала. Но не грубая лесть и не насмешка. Хвалят внешность, деловые качества, черты характера, но осторожно. При произнесении комплимента желательно придерживаться некоторых правил:

1. *Смысл*. Только один и положительный. Необходимо избегать двойного смысла, стараться не задеть уязвимое место.

2. *Без гипербол*. Не увлекаться преувеличением, иначе можно назвать заядлого бездельника великим тружеником.

3. *Высокое мнение*. Если человек убежден, что у него феноменально развито какое-либо качество, то похвала воспринимается как банальность.

4. *Без претензий*. Не хвалите то, что человек не хотел бы в себе совершенствовать.

5. *Без поучений*. Похвала констатирует данное качество, а не содержит рекомендации по его улучшению.

6. *Без приправ*. Нельзя добавлять противоположный комментарий («Руки золотые, но язык!»). Лучше удержаться от «ложки дегтя».

7. Лучший комплимент — на фоне антикомплимента себе.

8. Делать комплименты лучше искренне, не забывая о теплой интонации. Начать можно так: «Как вам удается...», «Я раньше не знал, что вы...», «Знаешь ли ты, что...», «У тебя...», «Я слышал...», «Видно, что ты...», «Ты всегда...», «Я люблюсь тобой каждый раз, когда ты...», «Мне бы хотелось уметь...», «Где только ты научился...», «С удовольствием поучилась бы у тебя...», «Я бы хотел так, как ты...».

Группа разбивается на пары. Один из партнеров должен сделать другому комплимент. Второй должен поблагодарить и, в свою очередь, сказать комплимент партнеру. Допустимы как серьезная, так и шуточная формы комплиментов [15, с. 15].

Упражнение «Экстрасенс»

Цель: развить умения понимания другого человека.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 30—50 минут.

Материальное обеспечение: листы бумаги формата А4, ручки.

Проведение

Педагог предлагает студентам представить, что они обладают экстрасенсорными способностями (умеют читать мысли, чувства другого человека по выражению его глаз, лица, по позе, т. е. как он сидит, и т. п.).

Каждый студент выбирает кого-нибудь из группы, чье состояние и мысли он будет угадывать на протяжении всего занятия.

В конце занятия педагог дает 3 минуты для того, чтобы каждый изложил письменно то, о чем думал в процессе наблюдения, какие чувства испытывал тот, за кем наблюдали.

Затем все садятся в круг, и каждый студент по очереди рассказывает о мыслях и состоянии того человека, за кем он наблюдал.

Тот, чье состояние описывали, делает свои комментарии для того, чтобы подтвердить правильность выводов или опровергнуть «экстрасенса».

Варианты

1. Педагог может предложить студентам объединиться в пары и каждому охарактеризовать состояние и мысли партнера.

2. Студент может описать состояние соседа, который не знает, что это относится к нему. Затем члены группы должны определить, о ком шла речь [15, с. 18].

Метод «Зубы дареного коня»

Цель: развить способность к эмпатии; получить информацию о том, верно ли воспринимаются желания и потребности индивида другими людьми.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 30—50 минут.

Проведение

Каждый студент получает номер.

Педагог предлагает подарить друг другу «подарки», которые действительно помогут студенту измениться, по-настоящему нужны ему и ценны для него.

Студенты не ограничены в своей фантазии и способны дать «именнику» то, что он хочет...

Дарение «подарков» происходит по очереди, начиная с первого номера, и т. д.

Для того чтобы подарить «подарок», участникам необходимо внимательно посмотреть на этого студента, подумать и ответить на следующие вопросы:

1. Какой жизненный опыт у него?
2. Что он познал и понял в своей жизни?
3. Что он ценит больше всего на свете?
4. Кого он любит?
5. О чем мечтает?
6. Что же ему очень и очень нужно?
7. Что он хотел бы получить в дар от вас?

Любые «подарки» студентом принимаются без критики — независимо от того, понравились они или нет. Он присматривается к «подарку», прислушивается к себе, оценивает необходимость каждого «подарка» для се-

бя и честно говорит «дарящему», насколько он «попал в точку» со своим «подарком». Студент четко аргументирует свое мнение. Если он не желает принимать преподнесенный ему «дар», объясняет, стараясь не обижать «дарящего», почему он это делает, дает ответ сразу каждому студенту.

«Дарители» не могут спорить с «именинником», даже если они категорически с ним не согласны.

После того как каждый из студентов получит свои «подарки», педагог просит всех собраться в общий круг для обсуждения следующих вопросов:

1. Кому из студентов удалось подобрать такие «подарки», которые были с благодарностью приняты всеми «именинниками»? За счет чего это произошло?

2. Какого типа были «подарки»?

3. Какие «подарки» оказались самыми удачными?

4. Каков самый оригинальный «подарок»?

5. Обнаружились ли «именинники», принявшие все «подарки» без исключения? (Если «да», то не является ли причиной их «всеядности» нежелание обидеть «дарителей»?)

6. Все ли сумели быть искренними?

7. Какие «подарки» оказались отвергнутыми и почему?

8. Насколько трудным было отказаться от «подарков»?

9. Есть ли такие «именинники», которые не приняли ни одного «подарка»? Почему?

10. Что вы чувствовали, когда ваши «дары» отвергались? [5, с. 34].

Упражнение «Я знаю, что тебе приснилось»

Цель: развить умение участников видеть мир глазами другого, осознавать его устремления, мечты, страхи.

Количество участников: 15—20 человек.

Время проведения: 30—40 минут.

Материальное обеспечение: количество карточек одному студенту соответствует количеству присутствующих студентов.

Проведение

Вариант 1

Каждому студенту выдается столько карточек, сколько присутствует человек минус одна.

Педагог предлагает студентам попытаться проникнуть в мир чужого подсознания и понять его, в течение двух минут молча глядя друг на друга.

Затем каждый студент на одной стороне карточки подписывает имя участника группы, а на другой — свой ответ на вопрос: «Что этот человек видит во сне?». Таким образом он заполняет карточки для каждого члена группы.

По окончании этой процедуры карточки складываются на столе педагога вверх той стороной, на которой написано имя студента. Когда все студенты закончат работу, карточки раздаются адресатам.

Педагог предлагает поднять руки тем, кто обнаружил в одной или нескольких карточках правильно угаданные сны.

Педагог просит студентов, у которых предположения их товарищей о сновидениях абсолютно не совпадают с реальным содержанием их снов, все-таки поработать с этими карточками: сгруппировать их по темам и подумать над тем, что у них получилось.

Обсуждение результатов этой игры может оказаться очень интересным. Если в группе найдется хотя бы один студент, в отношении сновидений которого другим студентам удалось добиться «точного попадания» в одном или нескольких случаях, это уже повод для анализа способов такого угадывания. Что подсказало «прорицателю снов» правильный ответ?

Примечание. Классификация карточек, проводимая студентами по просьбе педагога, позволяет выявить преимущественную тематику снов, приписываемых человеку, и независимо от правильности или неправильности угадывания увидеть особенности восприятия этого студента группой.

Вариант 2

Другой вариант применим тогда, когда педагог заинтересован в привлечении внимания группы к какому-то конкретному студенту (с целью акцентирования на его проблемах и их разрешении или просто при необходимости осуществить «поглаживания», поднять его значимость, поддержать). В этом случае всем остальным студентам предлагается нарисовать сны этого студента. Предварительно можно провести беседу, помогающую группе «пристроиться» к студенту, почувствовать его [5, с. 33].

ЛИТЕРАТУРА

1. *Азаров, Ю. П.* Игра и труд / Ю. П. Азаров. — М., 1973.
2. *Амонашвили, Ш. А.* Личностно-гуманная основа педагогического процесса / Ш. А. Амонашвили. — Минск, 1990.
3. *Аникеева, Н. П.* Воспитание игрой / Н. П. Аникеева. — М., 1987.

4. *Анисимов, О. С.* Развивающие игры и игротехника / О. С. Анисимов. — Новгород, 1989.
5. *Берн, Э.* Игры, в которые играют люди / Э. Берн. — М., 1988.
6. *Беспалько, В. П.* Педагогика и прогрессивные технологии обучения / В. П. Беспалько. — М., 1995.
7. *Беспалько, В. П.* Слагаемые педагогической технологии / В. П. Беспалько. — М., 1989.
8. Большой толковый психологический словарь: в 2 т.: пер. с англ. / Артур Ребер. — М., 2001. — Т. 1.
9. *Вербицкий, А. А.* Активное обучение в высшей школе: контекстный подход: метод. пособие / А. А. Вербицкий. — М., 1991.
10. *Воронцов, А. Б.* Практика развивающего обучения / А. Б. Воронцов. — М., 1998.
11. *Вульфов, Б. З.* Основы педагогики в лекциях, ситуациях, первоисточниках: учеб. пособие / Б. З. Вульфов, В. Д. Иванов. — М., 1997.
12. *Вульфов, Б. З.* Педагогика рефлексии / Б. З. Вульфов, В. Н. Харьков. — М., 1995
13. *Вульфов, Б. З.* Словарь педагогических ситуаций / Б. З. Вульфов. — М., 2001.
14. Гражданское воспитание (из опыта работы школы-семинара «Инновационные методы обучения в гражданском образовании»): пособие для педагогов и психологов / Л. Г. Кириллук [и др.]. — Минск, 2000.
15. *Данилова, Н. С.* Социально-психологические тренинги для студентов: метод. пособие / Н. С. Данилова, Н. В. Чурило. — Минск, 2002.
16. *Дудченко, В. С.* Основы инновационной методологии / В. С. Дудченко. — М., 1996.
17. *Дьяченко, М. И.* Психологический словарь-справочник / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. — Минск, 2001.
18. *Емельянов, Ю. Н.* Активное социально-психологическое обучение / Ю. Н. Емельянов. — Л., 1985.
19. *Загвязинский, В. И.* Теория обучения: современная интерпретация: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / В. И. Загвязинский. — М., 2001.
20. *Залужский, Л. В.* Подготовка и проведение занятий с использованием активных методов обучения / Л. В. Залужский. — Минск, 1989.
21. Игры — обучение, тренинг, досуг...: в 4 кн. / под ред. В. В. Петрушинского. — М., 1994.
22. Инновационные методы обучения в гражданском образовании / В. В. Величко [и др.]. — 2-е изд., доп. — Минск, 2001.
23. *Кашлев, С. С.* Организация рефлексивной деятельности студентов педагогического вуза / С. С. Кашлев // Выш. шк. — 1998. — № 2. — С. 19—23.
24. *Кашлев, С. С.* Современные технологии педагогического процесса: пособие для педагогов / С. С. Кашлев. — Минск, 2002.

25. *Кларин, М. В.* Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследований, игры и дискуссии / М. В. Кларин // Анализ зарубежного опыта. — Рига, 1995.
26. *Колеченко, А. К.* Энциклопедия педагогических технологий / А. К. Колеченко. — СПб., 2001.
27. *Копытин, А. И.* Основы арт-терапии / А. И. Копытин. — СПб., 2000.
28. *Копытин, А. И.* Практикум по арт-терапии / А. И. Копытин. — СПб., 2000.
29. *Крупенин, А. Л.* Эффективный учитель: практ. психология для педагогов / А. Л. Крупенин, И. М. Крохина. — Ростов н/Д, 1995.
30. *Куницына, В. Н.* Межличностное общение: учеб. для вузов / В. Н. Куницына, Н. В. Казаринова, В. М. Погольша. — СПб., 2002.
31. *Ладенко, И. С.* Философские и психологические проблемы исследования рефлексии / И. С. Ладенко, И. Н. Семенов, С. Ю. Степанов. — Новосибирск, 1989.
32. *Ларли, М. В.* Инновации в мировой педагогике / М. В. Ларли. — Рига, 1995.
33. *Левитес, Д. Г.* Практика обучения: современные образовательные технологии / Д. Г. Левитес. — М., 1998.
34. Межкультурное образование в школе / В. В. Величко [и др.]. — Минск, 2001.
35. *Мюллер, В.* Нетрадиционные методики для образования взрослых / В. Мюллер, С. Вигман; пер. с нем. Г. В. Снежинской. — М., 1998.
36. Новейший философский словарь / сост. А. А. Грицанов. — Минск, 1998.
37. Обучаем иначе: стратегия активного обучения / Е. К. Григальчик [и др.]. — Минск, 2003.
38. *Окунев, А. А.* Как учить не уча / А. А. Окунев. — СПб., 1996.
39. *Пак, В. С.* Современные методики активизации познавательной деятельности обучаемых / В. С. Пак. — Гомель, 1996.
40. *Пидкасистый, П. И.* Технология игры в обучении и развитии / П. И. Пидкасистый, Ж. С. Хайдаров. — М., 1995.
41. Практическое пособие для руководителей образовательных программ: сб. методик. — Минск, 1996.
42. Работа с текстом: сб. ст. / Белорус. гос. ун-т, Центр проблем развития образования. — Минск, 2003. — Вып. 1.
43. Российская педагогическая энциклопедия: в 2 т. / гл. ред. В. В. Давыдов. — М., 1999. — Т. 2.
44. *Селевко, Г. К.* Современные образовательные технологии / Г. К. Селевко. — М., 1998.
45. *Сериков, В. В.* Личностный подход в образовании: концепции и технологии / В. В. Сериков. — Волгоград, 1994.
46. *Сидоренко, Е. В.* Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е. В. Сидоренко. — СПб., 2002.

47. *Сизанов, А. Н.* Психологические игры: какие мы на работе и дома / А. Н. Сизанов. — Минск, 1995.
48. *Сластенин, В. А.* Педагогика: инновационная деятельность / В. А. Сластенин, Л. С. Подымова. — М., 1997.
49. Словарь по социальной педагогике: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / авт.-сост. Л. В. Мардахаев. — М., 2002.
50. *Сонин, В. А.* Психологический практикум: задачи, этюды, решения / В. А. Сонин. — 3-е изд. — М., 2001.
51. *Трофимова, З. П.* Игра в учебном процессе: метод. пособие: в 2 ч. / З. П. Трофимова [и др.]. — Минск, 1995.
52. *Харькин, В. Н.* Психолого-педагогические тренинги / В. Н. Харькин, А. Гройсман. — М., 1995.
53. *Цімашкова, Л. М.* Педагагічныя ўмовы фарміравання камунікатыўнай кампетэнтнасці студэнтаў педагагічнага ўніверсітэта / Л. М. Цімашкова // Вес. Беларус. дзярж. пед. ун-та. — 2000. — № 4. — С. 20—29.
54. *Чупракова, Р. Г.* Моделирование педагогических ситуаций в ролевых играх / Р. Г. Чупракова. — М., 1991.
55. *Шибутани, Т.* Социальная психология / Т. Шибутани. — Ростов н/Д, 1998.
56. *Шилова, Е. С.* Использование новых педагогических технологий в обучении студентов факультета педагогики и методики начального обучения / Е. С. Шилова // Психолого-педагогические основы профессиональной подготовки учителя в условиях реформирования общеобразовательной и высшей школы: материалы Междунар. науч.-практ. конф.: в 2 ч. — Мозырь, 2002. — Ч. 2. — С. 195—197.
57. *Шмаков, С. А.* Игры учащихся — феномен культуры / С. А. Шмаков. — М., 1994.
58. *Шмаков, С. А.* От игры к самовоспитанию: сб. игр-коррекций / С. А. Шмаков, Н. Я. Безбородова. — М., 1993.
59. *Щедровицкий, П. Г.* Введение в мыследеятельностную педагогику / П. Г. Щедровицкий. — Кемерово, 1990.
60. *Эльконин, В. Д.* Психология игры / В. Д. Эльконин. — М., 1986.

ГЛАВА 2. АРТ-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ИГРОТЕХНИКИ

В последние годы термин «образование» получил более расширенное содержание, и образовательный процесс стал рассматриваться как триединый, характеризующийся усвоением опыта предшествующих поколений, воспитанием личности и развитием умственных и физических качеств. Вместе с тем существенно изменилось и представление о характере взаимодействия участников образовательного процесса. Традиционные субъектно-объектные отношения (преподаватель $S \rightarrow$ студент O) изменились на субъект-субъектные ($S \rightarrow S$). Роль педагога сугубо как «транслятора знаний» и роль обучаемого как «пассивного слушателя» на сцене педагогического взаимодействия более не адекватны современной социальной ситуации [57]. Педагог создает необходимые условия для активности обучаемого, направляет ее, контролирует и вместе с тем способствует саморазвитию обучаемого. По мнению американского психолога А. Маслоу, образование — это процесс воспитания характера, формирования личности.

Идеи А. Маслоу согласуются с основными принципами обучения (в частности, в высшей школе):

- ориентированность на развитие личности специалиста;
- соответствие содержания образовательным, современным и прогнозируемым тенденциям развития науки;
- оптимальное сочетание общих, групповых и индивидуальных форм организации учебного процесса;
- активность и сознательность;
- наглядность;
- проблемность;
- единство образовательных, развивающих, воспитательных функций обучения.

Являясь творческим участником педагогического процесса, рано или поздно любой преподаватель задается одним из основных вопросов педагогики: «Как преподавать?», за которым стоит, по сути, определение оптимальных путей, выбор содержания, методов, форм, технологий обучения.

Данная глава знакомит с арт-педагогическими игротехниками, реализующими принцип субъект-субъектного взаимодействия и способ-

ными стимулировать творческую активность участников педагогического процесса. Материал позволит обогатить арсенал педагогических приемов организации учебной деятельности, раскрыть личностный потенциал его участников.

Глава ориентирована на преподавателей, ищущих новые формы подачи учебного материала, на тех, кто открыт экспериментам и инновациям.

Предлагается расширенный список литературы, который не только содержит источники, использовавшиеся при подготовке главы, но и позволяет более углубленно работать над проблемой применения арт-педагогических и интерактивных технологий в учебно-воспитательном процессе.

Понятие арт-педагогических игротехник

Сравнительно недавно в нашей стране стал использоваться термин «арт-педагогика» и начало развиваться арт-педагогическое направление, которое вытекает из теории и практики арт-терапии. В образовательной практике его смысл заключается в обучении и воспитании посредством художественного творчества. В определенном смысле арт-педагогика противопоставлена «технократическим» средствам образования.

А. Маслоу, которого мы упоминали ранее, говорил о том, что образование посредством искусства значимо для появления «лучших людей» (открытых, творческих, актуализированных), так как ориентировано на гуманистические цели [35].

Объем главы не позволяет подробно рассматривать основы использования арт-терапевтических средств в педагогике, но ключевым положением можно считать следующее: арт-техники обращены к сильным сторонам личности и обладают свойством внутренней поддержки и восстановления целостности человека [27].

Арт-педагогические игротехники можно определить как игровые приемы обучения с использованием средств художественной выразительности. Игра способна создать условия для оптимального проявления и всемерного развития личности участников педагогического процесса. Изобразительная деятельность, в свою очередь, является мощным средством сближения людей, развития креативности, преодоления пассивности, а также вызывает положительные эмоции, создающие необходимый фон для успешного усвоения знаний. Использование арт-техник в образовании позволяет решать следующие задачи:

1. *Диагностика.* Арт-педагогические игротехники позволяют получить сведения о развитии обучаемого, лучше узнать его интересы, ценности, увидеть неповторимость, личностное своеобразие. В процессе работы легко проявляется характер межличностных отношений и реальное положение каждого члена группы.

2. *Воспитание.* Участники учатся корректному общению, бережным отношениям со сверстниками. Данный способ построения занятий обеспечивает усвоение этики поведения. Вместе с тем происходит более глубокое понимание себя, собственного внутреннего мира (мыслей, чувств, желаний).

3. *Развитие.* Благодаря использованию различных форм художественной экспрессии складываются условия, при которых каждый участник переживает успех в той или иной деятельности. Развивается чувство собственного достоинства, самоуважения.

4. *Коррекция.* Рабочая атмосфера позволяет корректировать самооценку и уровень притязаний. Также групповые формы работы способствуют коррекции межличностных отношений.

Применение арт-педагогических игротехник наиболее адекватно в ситуациях, предполагающих:

- формирование целенаправленной межличностной коммуникации;
- активизацию мыслительных процессов;
- эмоциональную регуляцию учебной деятельности;
- творческую активность.

Особенности использования арт-педагогических игротехник

Использование арт-педагогических игротехник возможно практически при любой форме проведения занятий (лекция, семинар, практическое занятие и т. д.) при условии соблюдения следующих требований:

1. Соответствие выбранных игротехник половозрастным особенностям участников педагогического процесса;
2. Соответствие специфике педагогической ситуации;
3. Соответствие поставленным целям и задачам развития участников педагогического процесса;
4. Сообразность индивидуальности педагога стилю взаимодействия с обучаемыми.

Как показала практика, использование арт-педагогических игротехник наиболее успешно при коллективной форме организации за-

нения, где пространственное расположение участников соответствует представленной ниже схеме (рис. 3):

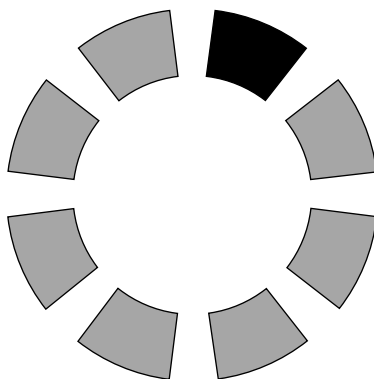


Рис. 3. Схема размещения участников занятия:

■ — преподаватель; □ — студент

При организации учебного пространства обозначенным выше способом создаются условия активного взаимодействия, и не происходит противопоставления преподавателя группе.

В заключение отметим некоторые трудности использования арт-педагогических игротехник. Взрослому человеку, не развивавшему целенаправленно художественные способности, довольно трудно преодолеть сопротивление, связанное с необходимостью нечто изобразить. За этим сопротивлением кроется следующая проблема: художественное творчество, точнее его продукт, принято рассматривать как эстетическую, культурную ценность (этот стереотип закреплен в сознании). Для арт-педагогических игротехник эстетическая составляющая не является доминирующей, к работе не предъявляются эстетические стандарты (композиция, экспрессивность и т. д.). Вышесказанное предварительно требуется донести до участников образовательного процесса.

Большинство технологий и упражнений, которые вошли в эту главу, были апробированы на семинарах по педагогическим и арт-педагогическим игротехникам в Республиканском институте высшей школы, что и сделало возможным рекомендовать их использование в других учебных заведениях республики.

§ 1. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АРТ-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИГРОТЕХНИК НА ЭТАПЕ ЗНАКОМСТВА И САМОПРЕЗЕНТАЦИИ

Любая образовательная ситуация начинается с этапа вхождения в коммуникацию. В реальной образовательной практике у преподавателя не хватает времени, а зачастую и осознания необходимости уделять внимание организации знакомства, определению общих целей и принципов работы учебной группы, оптимизации психологической атмосферы. Прекрасной иллюстрацией ко всей идее данного этапа является образ айсберга. Его видимая часть — содержание учебного процесса, методика преподавания, цели и задачи, которые ставит и решает педагог. «Под водой», вне зоны внимания преподавателя, часто остается эмоциональная сфера: ожидания и опасения, симпатии и антипатии, неуверенность и страхи. Мы предлагаем арт-педагогические игротехники, которые решают задачи организации знакомства, самопрезентации, создания той психологической атмосферы, которая способствует наиболее эффективному решению учебных задач.

КОПИЛКА МЕТОДОВ И УПРАЖНЕНИЙ

Упражнение «Символика»

Цель: самопрезентация участников семинара.

Количество участников: без ограничений.

Время проведения: 15—20 минут.

Материальное обеспечение: листы бумаги, цветные карандаши, мелки.

Проведение

Преподаватель дает следующую инструкцию: «Каждый из вас на время сегодняшней нашей встречи должен обзавестись своей собственной личной символикой. Вам предстоит сейчас придумать три символических атрибута: во-первых, *псевдоним*, во-вторых, *именной отличительный знак* и, в-третьих, *девиз*. Именной отличительный знак должен быть нарисован на листке. Он должен быть достаточно прост и символичен. Девиз должен быть кратким и образным.

Например, псевдоним — „Дядя Вася“, отличительный знак — лопата, девиз — „Рою глубоко!“. Если задание понятно, можно приступать к работе.

Теперь обменяйтесь своими рисунками, обсудите их и попытайтесь дать каждому из собравшихся его личностную характеристику. Кроме

того, вам предстоит оценить, насколько удачно были выбраны символические атрибуты каждым из участников группы».

Упражнение «Пять предложений»

Цель: самопрезентация участников семинара. Упражнение помогает участникам по-новому взглянуть друг на друга и служит основой лучшего взаимопонимания.

Количество участников: без ограничений.

Время проведения: 20—30 минут.

Материальное обеспечение: карточки по количеству участников, цветные карандаши, маркеры.

Проведение

Сначала все участники должны написать на карточках пять предложений, которые каким-то образом описывали бы профессиональную сторону их жизни. Каждое предложение записывается на отдельной карточке. При этом участники сами решают, какую информацию о себе они хотели бы сообщить, исходя из соображений собственной психологической безопасности. Карточки не подписываются, и для обеспечения полной анонимности все они должны быть оформлены одинаково: например, их может переписать кто-либо, не имеющий отношения к данной группе.

Карточки перемешиваются, и все члены команды вытягивают по пять штук. Потом каждый по очереди читает вслух предложение, написанное на одной из карточек: кто-то начинает, за ним читает его сосед, и далее по кругу по часовой стрелке. Прочитав первую карточку, участник отдает ее тому члену группы, который, как ему кажется, является ее автором, и ждет, когда очередь по кругу дойдет до него во второй раз. Тот, кто получил карточку, без комментариев оставляет ее у себя. При этом никто из остальных участников не высказывает своих предположений об авторстве и не делает никаких замечаний.

Если при первоначальном распределении карточек кому-нибудь достанется его собственное предложение, он должен в первую очередь прочитать именно его и затем передать карточку любому участнику, несмотря на то, что автором является он сам.

Таким образом, проходит определенное количество кругов, в ходе которых каждый читает чужую карточку и передает ее предполагаемому автору. Когда кто-то из участников получает свою карточку от другого члена группы, он оставляет ее у себя и уже не имеет права никому отдавать. В том же случае, когда он получает от кого-то не свою, а чужую

карточку, он должен зачитать ее в следующем круге и передать тому члену группы, которого он считает автором высказывания. Игра продолжается до тех пор, пока все карточки не будут правильно распределены.

В заключение организуется последний круг, в ходе которого каждый участник команды зачитывает записи на своих карточках. После этого члены команды обмениваются своими мнениями и впечатлениями [*модиф. на основе* 62, с. 109].

Упражнение «Автопортрет в интерьере»

Цель: презентация участников группы. Задание способствует созданию позитивной атмосферы в группе.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 15—20 минут.

Материальное обеспечение: бумага формата А4, фломастеры, карандаши, скотч.

Проведение

Участникам предлагается изобразить на листе бумаги себя в окружении значимых для них вещей, отразить в рисунке свои интересы.

Предварительно ведущий акцентирует внимание на том, что эстетическое оформление и художественные способности автора не играют роли. После того как задание выполнено, устраивается мини-вернисаж, в ходе которого участники комментируют свои работы и знакомятся с другими.

Примечание. Задача ведущего заключается в побуждении каждого участника к наиболее полному раскрытию. По завершении ведущий подводит итог работы и озвучивает объединяющие моменты в рисунках членов группы (данную роль также может взять на себя любой участник группы) [*модиф. на основе* 28, с. 430].

Упражнение «Часть тела говорит»

Цель: презентация участников группы.

Количество участников: 15—20 человек.

Время проведения: 15—20 минут.

Материальное обеспечение: бумага формата А4, фломастеры, цветные карандаши, мелки.

Проведение

Участники изображают на листе бумаги любую часть собственного тела. После этого им предлагается составить рассказ о хозяине данной части тела (используя при этом третье лицо единственного числа).

Презентация может выглядеть следующим образом: «Я рука (Имя)... Мой хозяин(-ка) (озвучивание качеств)... Его (ее) основными привычками являются...» и т. д.

Рассказ о себе в третьем лице создает чувство безопасности и значительно поможет участникам, которым не хватает уверенности.

Примечание. Данное упражнение не несет психодиагностической нагрузки и преподавателям необходимо избегать произвольного истолкования рисунков [*модиф. на основе 28, с. 436*].

Упражнение «Портрет глазами друга»

Цель: представить себя группе, не прибегая к словам.

Количество участников: 15—20 человек.

Время проведения: 15—20 минут.

Материальное обеспечение: бумага формата А4, фломастеры, цветные карандаши, мелки.

Проведение

Преподаватель дает следующую инструкцию: «Вспомните своего лучшего друга, ваши теплые отношения. Представьте его как можно ярче. Как вам кажется, каким он вас воспринимает? Теперь в течение 5 минут изобразите себя таким, каким видит вас друг».

После выполнения задания участники делятся впечатлениями.

Примечание. Данное упражнение позволяет не только презентовать себя группе, но и способствует развитию умений становиться на точку зрения партнера по общению, что важно в педагогическом общении [*модиф. на основе 28, с. 436*].

§ 2. МОТИВАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ

Результаты, которых человек достигает в жизни, лишь на 20—30 % зависят от его интеллекта, а на 70—80 % — от мотивов, которые у этого человека есть и побуждают его определенным образом себя вести.

В. Н. Мясищев

Учебная деятельность по формуле психолога Б. Г. Ананьева равна сумме познания и общения. Познание предполагает активность в отношении к изучаемому. Быть активным, самостоятельным, ответствен-

ным, осознавать деятельность и собственное отношение к ней, в свою очередь, означает находиться в позиции истинного субъекта деятельности. В отличие от преподавателя, который, по сути, всегда являлся субъектом педагогического процесса, студентам до недавнего времени подобная роль не отводилась. Как следствие, им еще только предстоит сформировать «учебное самосознание», под которым понимается осознание мотивов, целей, приемов учения и способности организовывать, направлять, контролировать процесс собственного обучения.

Процесс формирования «учебного самосознания» может и должен поддерживать и направлять преподаватель. Для организации успешного учебно-воспитательного процесса преподавателю важно знать систему целей и мотивов учебной деятельности студентов, уметь выявлять интенсивность мотивации, которая определяет степень выраженности индивидуального стиля деятельности. Традиционно мотивация личности в учебной деятельности разделяется на внутреннюю и внешнюю (так называемую «социальную мотивацию») [38].

К внутренним мотивам относятся:

- развитие умственных способностей;
- самосовершенствование;
- познание;
- потребность в достижении успеха.

Внутренние мотивы наиболее продуктивны, так как они основаны на интересе, на чем-то важном и необходимом для человека.

Внешние мотивы следующие:

- общение;
- вознаграждение за некий труд.

Внешние мотивы имеют обычно малую перспективу. Выявление внешних и внутренних мотивов должно сопровождаться изучением их направленности (ориентацией на достижение успеха либо избежание неудач). Способность преподавателя различать среди целей и мотивов студентов внутренние и внешние, ситуативные (непосредственно побуждающие к деятельности) и воплощающие в себе устремления в будущее, знание доминирующих мотивов позволит наиболее эффективно и успешно организовать деятельность студентов [38]. Задача преподавателя — развивать внутренние позитивные мотивы познавательной деятельности, творчески выстраивать процесс обучения, опираясь в изложении содержания на устойчивые интересы слушателей, изменять, усложнять мотивы учебной деятельности, тем самым способствуя развитию личности.

Выявлению мотивов учения способствуют активные методы обучения, которые в своей структуре уже содержат механизмы воздействия на мотивационную сферу личности.

КОПИЛКА МЕТОДОВ И УПРАЖНЕНИЙ

Упражнение «Радуга»

Цель: мотивация студентов к изучению курса; определение главной цели занятий; развитие умения обучающихся грамотно планировать учебную деятельность.

Количество участников: желательно четное число.

Время проведения: 15—20 минут.

Материальное обеспечение: листы бумаги формата А4, цветные карандаши, мелки каждому участнику.

Проведение

В начале занятия преподаватель раздает каждому учащемуся лист бумаги и дает следующую инструкцию: «Представьте радугу, сотканную дождем и солнцем специально для вас. Точки, где она опирается на горизонт — это настоящее и будущее, т. е. настоящие знания по данному курсу и знания, которые вы получите в ходе его изучения. Сосредоточьтесь на цветовой гамме вашей радуги».

После того как учащиеся изобразят радугу, преподаватель просит как можно более четко представить конечную цель курса и нарисовать ее под радугой на первом плане. После выполнения этой части упражнения проводится обсуждение, в ходе которого студенты рассуждают о необходимости изучения курса, а также отвечают на вопросы:

1. Что в изучении курса зависит от меня?
2. Что в изучении курса зависит от других?
3. От чего необходимо отказаться в изучении курса?
4. Как я отношусь к цели?

После обсуждения рисунки собираются либо в отдельную папку, либо заклеиваются в отдельные конверты и хранятся до окончания всех занятий. По завершении курса группа возвращается к своим рисункам и обсуждает достигнутые результаты в сравнении с намеченными ранее.

Заключительное обсуждение дает также возможность преподавателю проанализировать содержание курса и в случае необходимости модифицировать его [*модиф. на основе 62, с. 53*].

Упражнение «Иллюстрированные цели»

Цель: выявление ожиданий студентов, связанных с тем или иным курсом. Для обучающихся преимущество упражнения состоит в том, что существует возможность определить индивидуальную цель обучения. Упражнение также развивает коммуникативные способности участников.

Количество участников: желательно четное число.

Время проведения: 20—25 минут.

Материальное обеспечение: бумага формата А4, фломастеры каждому участнику.

Проведение

Группа разбивается на пары произвольно либо с использованием одного из игротехнических приемов. В парах определяется «иллюстратор» и «говорящий». «Иллюстратор» на листе изображает называемые «говорящим» его индивидуальные цели обучения в рамках курса. Далее иллюстратор предъявляет «говорящему» рисунок и они вместе проверяют, не упущены ли какие-либо детали. После первого обсуждения участники пары меняются ролями.

После того как упражнение выполнено обеими сторонами, все рисунки вывешиваются на стену и обсуждаются группой, формируя общие цели.

Примечание. При выполнении упражнения может возникнуть сопротивление участников, вызванное сомнением в собственных художественных способностях. Педагогу необходимо предупредить участников процесса о второстепенной роли изобразительной деятельности и первостепенной роли процесса целеполагания [*модиф. на основе 62, с. 61*].

Метод «Лицензия на приобретение знаний»

Цель: помочь студентам сформулировать для себя, чему бы они хотели научиться и какова мотивация усвоения курса, осознать как желательные, так и нежелательные последствия своего обучения. Эта техника поможет подойти к обучению более осмысленно и ответственно, научиться учитывать и продуктивно использовать свое внутреннее сопротивление, которое неизбежно возникает при освоении нового.

Количество участников: без ограничения.

Время проведения: 20—25 минут.

Материальное обеспечение: бумага формата А4, фломастеры каждому участнику.

Проведение

Преподаватель предлагает слушателям подумать над тем, какие знания они хотели бы приобрести и чему научиться в ходе курса. Затем подумать о том, к чему они уже готовы в обучении, а к чему нет. Необходимо также указать, каким образом знания, приобретенные в ходе курса, можно будет использовать в жизненной и профессиональной практике.

В заключение обучающимся дается задание решить, какая «инстанция» выдаст им лицензию на приобретение знаний (может быть, это собственный внутренний голос) и изобразить лицензию на бумаге, стараясь воспроизвести атрибуты серьезного документа [62, с. 146].

§ 3. ОПТИМИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ГРУППЕ

В данном параграфе представлены упражнения, которые помогают участникам семинара избавиться от физической усталости, скованности, установить контакты друг с другом. Опыт показывает, что в начале семинара многие участники еще поглощены собственными мыслями, или не вполне освоились в группе, или чувствуют усталость. В это время уместны непродолжительные игры или задания, не связанные с темой семинара, но способные оживить атмосферу занятий.

Главный принцип разминочных упражнений — отсутствие выигравших и проигравших. (Именно на этом принципе построено большинство традиционных игр с поимкой играющих. Их применение часто приносит атмосфере семинара больше вреда, чем могут представить себе сторонники таких игр.) Развлекательный момент разминочных упражнений возникает благодаря неожиданным требованиям и условиям, общему характеру переживаний и действий группы. Именно это приносит удовольствие участникам и при их общей учебной работе по тематике семинара.

Если участники открыли для себя благотворное действие физического движения и готовы уделить ему место и время в рамках семинарской работы, то это еще не значит, что отдых должен непременно принимать форму игры. Чтобы снять чувство усталости и напряжения, можно использовать следующие импульсы для движения.

КОПИЛКА МЕТОДОВ И УПРАЖНЕНИЙ

Игры в движении

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 10—15 минут.

Материальное обеспечение: магнитофон, аудиокассета с записью мажорной музыки.

Проведение

Под музыку участники ходят по помещению или танцуют. Музыка внезапно обрывается, преподаватель дает команду, которая сразу же выполняется: пожать как можно больше рук; идти за кем-нибудь по пятам, как тень; спина к спине теснить своего соседа; объединившись по трое, стоять так, чтобы на полу было только две ноги; спеть вчетвером песню и т. д. Фантазии не ставится никаких преград!

Если в дальнейшем планируется работа малых групп, образовавшиеся при последней игре группы могут сохранить свой состав.

Упражнение «Роботы»

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 10—15 минут.

Проведение

Участники разбиваются на группы по трое в каждой. Двое становятся спина к спине — это «роботы». Третий — «инженер», он управляет «роботами», мягко изменяя направление их движения. Сами «роботы» не должны поворачивать голову, они идут мелкими, резкими шажками только вперед. По условиям игры «роботов» нельзя остановить.

Задача «инженера» — руководить их движением так, чтобы они столкнулись животом к животу. После знака «старт» «роботы» движутся прочь друг от друга, поэтому «инженеру» приходится много двигаться, чтобы изменить направление их движения. Когда «роботы» остановлены, участники меняются ролями: каждый должен побыть «инженером» хотя бы раз [38, с. 18].

Упражнение «Гримасы»

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 10—15 минут.

Проведение

Играющие становятся в круг, каждый может видеть всех остальных. Начиная игру делает гримасу. Когда все ее увидели, он поворачивается лицом к соседу. Тот, опомнившись от удивления, шока или хо-

хота, старается как можно лучше повторить гримасу, обернувшись к следующему участнику. Так гримаса обходит полный круг.

Вариант

Восприняв гримасу соседа слева, ее как можно более точно воспроизводят, поворачивая голову на три четверти оборота, затем делают свою собственную гримасу и передают ее соседу справа.

После интенсивных занятий в малых группах, а также в конце рабочего дня очень полезно для оптимизации общей атмосферы внести некоторое оживление. Группа впоследствии не так легко распадется, ее члены с большей легкостью придумают занятия для отдыха во время перерывов или вечером [38, с. 20].

Упражнение «Волна»

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 10—15 минут.

Проведение

Участники сидят в кругу на стульях. Один стул не занят, его хозяин стоит в центре круга. Группа должна помешать ему занять свободный стул. Делается это так: стоящий в центре командует «влево!», если свободный стул находится слева от него, и все последовательно пересаживаются со своего стула на одно место влево. При этом возникает волнообразное движение. При команде «вправо!» движение происходит вправо. В этот момент изменения ориентировки у стоящего возникает шанс занять свободный стул. Когда он садится на свободный стул, тот участник, который в это время стоял, должен выйти в центр и водить дальше: его реакция была слишком медленной или он ошибся в направлении. Происходит постоянная смена ролей. Но, если стоящему в центре никак не удастся занять освободившееся место, он может крикнуть: «Меняемся местами!». При этой команде все до одного должны пересестись на другое место, и какой-нибудь освободившийся стул непременно достается водящему [38, с. 18].

Упражнение «Хвост дракона»

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 10—15 минут.

Проведение

Участники становятся в затылок друг другу. Каждый держит за талию стоящего впереди. Теперь голова дракона, т. е. участники, стоящие впереди, должна поймать собственный хвост (последних). Участ-

ники, стоящие в середине, должны крепко держаться друг за друга, чтобы дракон не развалился. Через некоторое время участники из середины переходят на места в хвосте или голове дракона: они тоже должны активно двигаться.

Упражнение «Эльфы, волшебники и великаны»

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 10—15 минут.

Проведение

Игра построена на тех же основах, что и игра в кости или вытягивание жребия: здесь действуют три силы, борьба которых определяет исход игры. Эльф очаровывает волшебника, волшебник заколдовывает великана, великан, наконец, ловит эльфа.

Участники разделяются на две равночисленные группы и становятся друг против друга на расстоянии около одного метра. Все хором считают: «Раз, два, три!», и каждая группа сразу входит в свою роль, о которой заранее договорились. Это значит, что эльфы приседают (делаются маленькими) и хихикают тонкими голосами, волшебники взмахивают руками, мечут воображаемые молнии и произносят заклинания, вроде «абракадабра!», а великаны расправляют плечи и грозно рычат. Если окажется, что эльфы стоят прямо против великанов, то эльфы быстро поворачиваются кругом и убегают от великанов. Достигнув заранее условленного места или линии, они считаются спасшимися. Если волшебники сталкиваются с великанами, то волшебники должны не только постараться заколдовать великанов, ударяя в них молниями, но и поймать их, прежде чем великаны убегут за спасительную линию. Наконец, если эльфы сталкиваются с волшебниками, у последних почти нет шансов и они будут очарованы эльфами. Они убегают, но скорее всего, будут пойманы ловкими эльфами. Пойманные не выходят из игры, а образуют свою группу, и потому в конце игры может оказаться, что все стали членами одной большой семьи, например, великанов [38, с. 18].

Упражнение «Зеркало»

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 15—20 минут.

Проведение

Преподаватель предлагает следующую инструкцию: «Сейчас вам предстоит выполнить несколько несложных заданий, точнее — сыми-

тирывать их выполнение. Внимательно прослушайте задания. Их всего четыре: 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».

Участники разбиваются на пары и приступают к выполнению заданий. 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 суммируются и каждый узнает об успешности своей работы в роли зеркала.

Упражнение «Превращения»

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 15—20 минут.

Проведение

Преподаватель объясняет суть игры: «В руках искусного артиста самый обыкновенный предмет может преобразиться и стать совсем не тем, чем он показался бы на первый взгляд. Для этого даже не нужно слов, ведь дать понять, что это за предмет, можно и пантомимой, жестами и движениями, имитируя действия с ним. Карандаш может стать подозрительной трубой, лист бумаги — зеркалом, носовой платок — листом бумаги, подушкой или салфеткой. И все это — без единого слова. Итак, искусство пантомимы. Ведущий берет в руки некоторый предмет. В его руках он превращается в нечто совсем другое. После манипуляций ведущего, когда всем становится ясно, во что же превратился этот предмет, ведущий передает его по кругу следующему участнику. Получив предмет, этот новый участник превращает его в нечто совсем другое и производит при этом соответствующие манипуляции, чтобы зрители могли догадаться, что это за предмет. Таким образом, предмет путешествует от одного участника

к другому и постоянно меняет свою сущность. И все это — без единого слова. Итак, ведущий выбирает предмет и начинает его превращать. Он передает его по кругу так, чтобы волшебниками стали все. Обратите внимание на то, чтобы ваша пантомима была понятна и интересна».

§ 4. ОРГАНИЗАЦИЯ КОММУНИКАЦИИ В УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Коммуникативный компонент имеет огромное значение для качественной организации познавательной деятельности учащихся. Ключевую роль общения (наряду с совместной деятельностью) подчеркивали многие исследователи. Отметим, что общение в педагогическом процессе не сводится к передаче знаний, а выполняет гораздо более широкий спектр функций, среди которых — создание благоприятной атмосферы в группе, эмоционально-позитивное воздействие, развитие внутренней мотивации к обучению, формирование способности к сопереживанию.

Вместе с тем, умение управлять сотрудничеством и конструктивными взаимоотношениями в коллективе является одним из показателей педагогического мастерства преподавателя [24]. Проблемой педагогического общения зачастую является то, что иногда преподаватели, устанавливая продуктивный контакт со студентами, к сожалению, упускают значение позитивных отношений в студенческом коллективе, попросту не считая их организацию собственной задачей. По мнению С. С. Кашлева, качество учебно-воспитательной работы значительно возрастет при умении преподавателя грамотно организовать взаимодействие студентов не только в аудитории, но и за ее пределами [20].

Арт-педагогические технологии чрезвычайно перспективны для формирования навыков коммуникации, без которых невозможно проведение групповых форм работы. Более того, только эти технологии способны вырабатывать навыки и умения в сфере *невербальной* коммуникации.

Исходя из вышесказанного, мы предлагаем следующие упражнения по организации общения в коллективе, прошедшие апробацию во многих студенческих аудиториях.

КОПИЛКА МЕТОДОВ И УПРАЖНЕНИЙ

Метод «Скульптурные композиции»

Цель: пластическое самовыражение; развитие навыков невербальной коммуникации.

Количество участников: до 30 человек.

Время проведения: 20—40 минут.

Проведение

Участники разбиваются на малые группы. По заданному ключевому слову или самостоятельно выбранному разделу (аспекту) темы участники создают «живую картину» — памятник, статую.

Когда все группы выполняют это задание, участников просят запомнить свое положение в композиции, позу, жест. Затем все расходятся.

Все участники собираются вместе. Одна из групп в течение нескольких минут показывает свою композицию, остальные смотрят. «Скульптурную композицию» демонстрирует вторая группа, и т. д.

Примечание. Невербальная коммуникация особенно полезна тем группам, где языковое общение затруднено (например, в силу многонационального и многоязыкового состава группы). Возможность самовыражения получают не только участники, уверенные в своих языковых и речевых способностях. Часто сразу же после этой игры заметно оживляется и вербальная коммуникация.

Варианты

1. Малые группы получают задание создать «статую» без предварительного обсуждения: кто-то один принимает определенную позу, за ним — другой, и так далее, пока все не образуют многофигурную композицию.

2. После того как группа придумала свою композицию, участники обмениваются мнениями о том, что она означает или какие чувства вызывает в каждом из них.

3. Группам даются разные темы или ключевые слова. Когда одна группа показывает свою композицию, все остальные угадывают ее смысл.

4. Последовательно представляются композиции противоположного содержания (например, «Отчаяние» — «Счастье», «Угнетение» — «Свобода»).

Композиции не демонстрируются всем участникам, а создаются только для малой группы [38, с. 21].

Метод «Натюрморты»

Цель: наглядное представление точек зрения группы по одной теме.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 30—60 минут.

Материальное обеспечение: сюжетные предметы.

Проведение

Участники садятся в круг. Преподаватель ставит или кладет в середину круга хорошо видимый предмет: яблоко, тетрадь, стакан и т. д. Каждый участник держит в руке свой предмет — кольцо, ручку, часы и т. п.

Преподаватель задает вопрос по теме (например, «Насколько важна наша тема для вашей профессиональной деятельности?»). Участники помещают свой предмет близко («очень важна») или далеко («не очень важна») от предмета, находящегося в центре, в соответствии со своим мнением по этому вопросу. Все, не спеша, изучают созданный «натюрморт». Желаящие высказываются, объясняют свое отношение, другие, по желанию, задают вопросы. Преподаватель переходит к следующему вопросу (хорошо давать в виде вопросов незаконченные предложения: «Насколько...?», «В какой мере...?». Альтернативные вопросы для этой игры не подходят.)

Примечания. 1. При использовании этого метода распределение мнений в группе проводится без дискуссии.

2. Благодаря таким «натюрмортам» выявляются аутсайдеры. Причем разбор их личности или их трудностей не требуется, достаточно рассмотреть их отношение к теме.

3. Важным условием для этого метода является наличие доверительной атмосферы, поскольку каждый участник должен «показать себя».

Варианты

1. Для предварительной оценки результатов все проработанные до этого времени темы или вопросы работы семинара пишутся на карточках, которые раскладываются на стульях или на полу. Каждый участник кладет рядом с карточкой, содержание которой считает лично для себя особенно существенным, свой личный предмет. Потом желающие могут дать обоснование своей оценки вопроса.

2. Вместо помещения личных предметов на определенном расстоянии от предмета, находящегося в центре, участники сами подходят к нему ближе или отходят от него на такое расстояние, которое кажется им соответствующим их отношению. Они могут выразить свое

отношение также каким-либо жестом или позой, мимикой: например, скептически скрестить руки на груди, отвернуться, пожать плечами, и т. д.

Метод «Коллажи»

Цель: развитие эмоциональной сферы и навыков невербальной коммуникации.

Количество участников: без ограничений.

Время проведения: 45—90 минут.

Материальное обеспечение: листы бумаги и картона большого формата, все необходимое для рисования, ножницы, иллюстрированные журналы, клей — каждой малой группе.

Проведение

Участники разбиваются на малые группы. Разойдясь по отдельным помещениям для работы, они получают листы бумаги или картона большого формата, все необходимое для рисования, ножницы, иллюстрированные журналы, клей.

Участники подбирают материал по заранее заданной теме: фотографии, картинки, заголовки.

Не обсуждая с другими, каждый участник вырезает из материалов то, что ему кажется соответствующим теме. Через 30—40 минут поиск материала заканчивается. Малые группы сообща рассматривают весь материал.

Группа совместно располагает иллюстрации на листе так, как они затем будут наклеены. Они не наклеиваются сразу же, так как позже не будет возможности внести какие-то изменения в коллаж.

Оформление коллажа может происходить в молчании: каждый руководствуется только своими идеями, кладет на определенное место ту или иную иллюстрацию, заимствует что-то из идей других членов группы. Или, напротив, группа обсуждает свою тему и различные возможности ее наглядного представления.

При этом может случиться, что появятся точные представления о том, какой именно иллюстрации не хватает или какая иллюстрация могла бы лучше отразить задуманное. В таком случае отдельные участники могут дополнительно обратиться к материалу и поискать необходимые иллюстрации.

Только когда все члены группы довольны результатом, иллюстрации приклеиваются на плакат.

Готовые коллажи вывешиваются в помещении для занятий.

Для оценки проделанной работы все участники обходят плакаты один за другим. Они перечисляют то, что видят на коллажах. При этом авторам коллажей можно задавать вопросы, обсуждаются также моменты сходства и различия разных коллажей, важнейшие содержательные аспекты по теме.

Если помещение позволяет, коллажи остаются на стене до окончания работы семинара.

Примечания: 1. «Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать», — коллажами можно выразить многие вопросы, связанные с темой, причем и те, которые трудно сформулировать в ходе дискуссий.

2. Коллективное творчество — хорошая школа при работе над темой семинара, оно также способствует сплочению группы.

Варианты

1. «Идеальные картины», например, семьи, досуга, профессиональной жизни, противопоставляются «реалистическим».

2. Группа выбирает определенный цвет, и для коллажа используют материалы только этого цвета. Это ограничивает возможности выбора, но в итоге создает сильный эффект [38, с. 22].

Метод «Слово-импульс»

Цель: развить ассоциативное мышление.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 30—60 минут.

Материальное обеспечение: листы бумаги большого формата, фломастеры для каждого участника, листы бумаги большого формата для каждой малой группы.

Проведение

Каждый участник пишет в центре своего листа заданное преподавателем слово-импульс, связанное с определенной темой.

Затем участники пишут вокруг этого слова все идеи, которые, на их взгляд, связаны с ним, располагая записи как лучи, идущие от центра. При этом классификация или иное упорядочивание идей не производится, задача состоит в том, чтобы набрать как можно большее количество ассоциаций.

После этого участники подчеркивают 1—3 идеи, которые представляются им наиболее важными.

Начинается общее обсуждение, каждый участник зачитывает подчеркнутые им слова. Преподаватель записывает их на отдельном общем листе-плакате.

После того как всеми участниками будут названы важнейшие ассоциации, возникшие в связи со словом-импульсом, группа проводит дискуссию по основным аспектам ассоциаций.

Примечание. Ассоциации никак не комментируются. Реакции типа «Это совсем не из нашей области!» подавляют фантазию участников. Напротив, такой вопрос, как: «В чем, по вашему, выражается связь этой ассоциации с нашей темой?» способствует появлению новых идей.

Принципиально важно: появление любой идеи оправдано и заслуживает внимания.

Варианты

1. Вместо индивидуальной работы сбор идей ведется в малых группах. Не обмениваясь своими соображениями, участники записывают на общем большом листе все, что, по их мнению, связано со словом-импульсом. Записи одних участников группы будут давать стимулы другим. Важно при этом не пытаться найти ответ на какой-то вопрос, а развивать собственные идеи. Но не допускается прямое влияние на ход мыслей других членов группы (например, нельзя зачеркивать написанное другими, обозначать зависимости и связи и т. п.). В заключение полученная «картина ассоциаций» обсуждается группой, которая совместно выбирает пять наиболее значимых идей для дальнейшего представления их на общем обсуждении.

2. Вместо обсуждения отдельных идей в малой группе или на общем собрании устраивается «выставка плаката». Все участники осматривают вывешенные в аудитории плакаты и изучают представленные на них идеи, связанные с темой.

3. Ассоциации взаимодействуют друг с другом, как при игре в домино: один участник записывает свою идею, другой реагирует на нее и записывает свою, третий реагирует на эту идею и записывает далее свою, и т. д. Записи делаются по очереди.

Метод «Коммуникация»

Цель: диагностика компетентности в общении.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 30—60 минут.

Материальное обеспечение: карандаши, бланки с утверждениями каждому участнику.

Проведение

Внимательно прочитайте 10 предложений-утверждений, описывающих реакции на некоторые ситуации. Каждое из них вы должны оце-

нить как верное или неверное по отношению к самому себе. Записывайте на своем листке порядковый номер предложений. Если предложение кажется вам верным или преимущественно верным, поставьте в этом пункте цифру 1. Если неверным или преимущественно неверным — цифру 0.

Прекрасно. Подсчитайте теперь сумму проставленных вами чисел. Получилось число от 0 до 10. Это число может косвенно характеризовать вашу компетентность в области общения. Можете сравнить полученные показатели и определить самого искусного коммуникатора.

Утверждения

1. Я, пожалуй, мог бы свалить дурака, чтобы привлечь внимание или позабавить окружающих.
2. Из меня мог бы выйти неплохой актер.
3. Другим людям иногда кажется, что я переживаю что-то более глубоко, чем есть на самом деле.
4. В компании я часто оказываюсь в центре внимания.
5. В разных ситуациях и в общении с разными людьми я часто веду себя совершенно по-разному.
6. Я могу отстаивать не только то, в чем я искренне убежден.
7. Чтобы преуспеть в делах и в отношениях с людьми, я стараюсь быть таким, каким меня ожидают видеть.
8. Я могу быть дружелюбным с людьми, которых я не выношу.
9. Я не всегда такой, каким кажусь.
10. Мне не кажется трудным искусство подражать повадкам других людей.

Упражнение «Скованные одной цепью»

Цель: оптимизация психологического климата в группе. Упражнение способствует расслаблению после напряженной групповой работы, приобретению навыков корпорации, а также повышению уровня активности группы.

Количество участников: 10—15 человек. В многочисленных группах возможно деление на подгруппы для выполнения задания.

Время проведения: 30—60 минут.

Проведение

Ведущий предлагает группе встать в одну линию плечом к плечу и щиколоткой к щиколотке. Для выполнения упражнения группа должна сконцентрироваться. Задача заключается в том, чтобы пройти

некоторое расстояние, не разрывая контакта шиколоток. Задача считается решенной, если группа преодолела положенное расстояние, выполнив все условия.

Примечание. По окончании упражнения команда подводит итоги. Обсуждаются стратегии выполнения задания, анализируется специфика взаимодействия.

Упражнение «Метафора»

Цель: составить представление о команде как о едином целом, об особенностях и основных способах ее работы, о царящей в ней атмосфере; выделить сильные и слабые стороны работы конкретной группы.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 30—60 минут.

Проведение

Преподаватель дает следующую инструкцию: «Я предлагаю каждому из вас выразить свое личное видение команды как единого целого, придумав какой-либо образ, сравнение или символ. Например, можно сказать: „Наша группа напоминает машину с новым двигателем“. Каждый участник предлагает свою метафору, после чего группа может обсудить следующие вопросы:

1. Есть ли в образах что-то общее?
2. Все ли образы понравились?
3. Что привело к данной ассоциации?»

Во второй части упражнения участники продуцируют метафоры, характеризующие идеальную команду, такую, в которой они могли бы работать с радостью и увлечением.

В заключении упражнения необходимо попытаться найти общее во всех метафорах и сформулировать на их основании цели, к достижению которых стремятся все участники учебного процесса [62, с. 108].

Упражнение «Раскрась любовью»

Цель: создание в группе обстановки доверия, психологического комфорта на основе телесного контакта.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 20—30 минут.

Материальное обеспечение: магнитофон, аудиокассета с записью спокойной музыки.

Проведение

Участники произвольно разбиваются на пары, становятся друг напротив друга. Ведущий дает следующую инструкцию: «Пожалуйста, определите в паре того, кто будет начинать упражнение. Медленно вытяните руки вперед и представьте, что они покрыты краской, цвет которой особенно подходит вашему партнеру. Начинайте раскрашивать его в выбранный цвет. Вместе с цветом передайте доброту, тепло и нежность ваших рук». После выполнения партнеры меняются ролями («активный» — «воспринимающий») и упражнение повторяется.

Примечания: 1. Методику лучше использовать в группе, которая прошла этап знакомства и адаптации. Данная методика может служить диагностическим критерием ригидности либо пластичности границ телесного пространства.

2. После выполнения упражнения обеими сторонами партнеры делятся впечатлениями, эмоциями, возникавшими в ходе упражнения. Каждый определяет, в какой роли ему было более комфортно. После обсуждения участникам можно предложить нарисовать друг друга в том цвете, который был выбран. Рисунки партнеры дарят друг другу [*модиф. на основе* 61, с. 131].

§ 5. САМОРЕГУЛЯЦИЯ И РЕЛАКСАЦИЯ

Саморегуляция как сознательное управление поведением, деятельностью, внутренними процессами собственной психики особенно незаменима там, где к организму человека предъявляются повышенные требования. Одной из таких ситуаций является процесс обучения в вузе в силу своей сопряженности с серьезной нервно-эмоциональной нагрузкой. Стресс, тревога, угнетенность и другие негативные психические состояния зачастую являются фоном, на котором протекает труд преподавателя и студента. Названные состояния на определенный период времени окрашивают всю деятельность человека, являются причиной низкого уровня функционирования познавательных процессов (восприятия, памяти, мышления), подавляют активность личности, влияют на оценку людей и событий [31].

Чтобы избежать ситуации, описанной выше, одной из задач организации успешного и эффективного учебно-воспитательного процесса является формирование у его участников умения управлять собственным эмоциональным состоянием. Именно «формирование», так

как навыки психологической саморегуляции, способности к психическому самоуправлению не могут появиться сами собой.

Управлять эмоциональным состоянием, по сути, значит оптимизировать эмоциональное возбуждение, что означает как его снижение, так и повышение в определенных ситуациях. Со всей очевидностью можно утверждать, что данное умение важно не только для студентов, но и для преподавателей. Приемы саморегуляции, представленные ниже, не ограничиваются только помощью в восстановлении состояния эмоционального комфорта, но также способствуют настройке на предстоящую деятельность.

Какой бы метод саморегуляции или его модификацию мы не использовали, результат, достигнутый с его помощью, будет следующим:

1. Снятие эмоциональной напряженности;
2. Нормализация состояния;
3. Активизация протекания восстановительных процессов в организме;
4. Мобилизация ресурсов.

Что касается непосредственно методов самоуправляющего воздействия, то их арсенал велик и постоянно пополняется. Среди наиболее распространенных и зарекомендовавших себя приемов можно отметить технику активно-мышечной релаксации Э. Джекобсона, аутогенную тренировку, психорегулирующую тренировку А. В. Алексеева. Названные техники ориентированы прежде всего на достижение мышечного расслабления [30], но их применение для регуляции эмоционального состояния вполне оправданно, так как установлена прямая зависимость между повышенным тонусом скелетной мускулатуры и различными формами отрицательного эмоционального возбуждения: тревожности, смущения и т. д.

Относительно применения техник мышечной релаксации в учебном процессе существуют неоднозначные мнения. Это обусловлено следующим:

- во-первых, проведение подобной процедуры требует достаточно длительной подготовки самого преподавателя;
- во-вторых, студенту, чтобы достичь необходимого эффекта, надо обладать хотя бы минимальными навыками подобной регуляции;
- в-третьих, выполнение требует достаточно длительного времени.

Исходя из вышесказанного, техника активно-мышечной релаксации, которая создает предпосылки для освоения более сложных прие-

мов саморегуляции, будет предложена для ознакомления преподавателей и возможного применения к собственной саморегуляции.

Для использования же в педагогическом процессе рекомендуются методы, основанные на возможностях изобразительного искусства, визуализации, музыкального движения.

КОПИЛКА МЕТОДОВ И УПРАЖНЕНИЙ

Нервно-мышечная релаксация Э. Джекобсона (для преподавателей)

Количество участников: не ограничено.

Метод состоит из серии упражнений по произвольному расслаблению основных мышечных групп тела. Характерной чертой каждого упражнения является чередование сильного напряжения и быстрого, следующего за ним расслабления соответствующей мышечной группы. Время, требуемое для выполнения на начальных стадиях тренировки, составляет 18–20 минут. Каждое упражнение выполняется несколько раз в спокойном темпе.

Противопоказаниями для выполнения отдельных упражнений по расслаблению являются патологии соответствующих органов. При наличии каких-либо заболеваний перед началом использования приемов нервно-мышечной релаксации требуется пройти консультирование и получить разрешение у врача.

Проведение

Прежде чем начать заниматься, найдите спокойное место, освободитесь от стесняющих предметов гардероба. Расслабление начинается с грудной клетки.

Грудная клетка

Попытайтесь вдохнуть весь воздух, который вас окружает. Сделайте очень глубокий вдох, самый глубокий вдох! Задержите воздух... и расслабьтесь. Теперь выдохните весь воздух из легких и возвратитесь к нормальному дыханию. Почувствовали ли вы напряжение в грудной клетке во время вдоха? Заметили ли вы расслабление после выдоха?

Запомните это ощущение, осознайте, оцените его. Затем вновь повторите это упражнение. Попытайтесь сосредоточиться на разнице ваших ощущений, чтобы затем с большим успехом повторить все снова.

(Между упражнениями пауза в 10–15 секунд.)

Нижняя часть ног

Перейдите к упражнению по расслаблению ступней и икр. Прежде чем начать, поставьте обе ступни плотно на пол. Теперь оставьте пальцы ног на полу и поднимите обе пятки так высоко, как только это возможно. Поднимите их обе очень высоко. Еще выше! Задержите их в таком положении и расслабьте. Пусть они мягко упадут на пол. Вы должны почувствовать напряжение в икрах.

При расслаблении вы можете почувствовать покалывание в икрах, некоторую тяжесть, что соответствует расслабленному состоянию.

Теперь оставьте обе пятки на полу, а пальцы поднимите как можно выше, стараясь достать ими до потолка. Задержите их, а потом расслабьте! Расслабьте... Вы можете почувствовать покалывание в ступнях. Попробуйте почувствовать это покалывание, а возможно и тяжесть. Ваши мышцы сейчас расслаблены. Пусть мышцы становятся все тяжелее и расслабленнее (пауза 20 секунд).

Бедра и живот

Теперь сосредоточьте внимание на мышцах бедер. Это упражнение очень простое. Надо вытянуть прямо перед собой обе ноги, если это неудобно, можно вытягивать по одной ноге. При этом помните, что икры не должны напрягаться. Выпрямляйте обе ноги перед собой. Задержите и расслабьте... Пусть ноги мягко упадут на пол. Почувствуйте напряжение в бедрах. Повторите это упражнение.

Чтобы расслабить противоположную группу мышц, представьте себе, что вы на пляже и зарываете пятки в песок. Зарывайте пятки в пол, твердо упираясь ими. Задержите напряжение и расслабьте. Повторите. Теперь в верхней части ваших ног должно чувствоваться расслабление (пауза 20 секунд).

Кисти рук

Перейдем к рукам. Сначала одновременно обе руки сожмите в кулаки. Сожмите вместе оба кулака настолько сильно, насколько это возможно. Задержите и расслабьте. Это прекрасное упражнение для тех, чьи руки устали от письма в течение дня.

Для того чтобы расслабить противоположную группу мышц, нужно просто раздвинуть пальцы настолько широко, насколько это возможно. Обратите внимание на ощущение теплоты и покалывания в кистях рук и предплечьях (пауза 20 секунд).

Плечи

Мы несем на наших плечах большой груз напряжения и стресса. Данное упражнение состоит в пожимании плечами в вертикальной

плоскости по направлению к ушам (мысленно попытайтесь достать до мочек ушей вершинами плеч). Сконцентрируйте внимание на ощущении тяжести в плечах. Опустите плечи, полностью дайте им расслабиться. Пусть они становятся все тяжелее и тяжелее (пауза 20 секунд).

Лицо

Улыбнитесь настолько широко, насколько это возможно. Это должно быть улыбка «до ушей». Задержите это напряжение и расслабьте.

Для расслабления противоположной группы мышц сожмите губы вместе, будто вы хотите кого-то поцеловать.

Теперь переходите к глазам. Надо очень крепко закрыть глаза. Представьте, что в ваши глаза попал шампунь.

Последнее упражнение заключается в том, чтобы максимально высоко поднять брови. Не забудьте, что ваши глаза должны быть при этом закрыты.

Сделайте паузу на несколько мгновений, чтобы почувствовать полное расслабление лица (пауза 15 секунд).

Заключительный этап

Сейчас вы расслабили большинство основных мышц вашего тела. Чтобы была уверенность в том, что все они действительно расслабились, попробуйте «отсканировать» ваше тело, начиная от макушки. Почувствуете расслабление, проникающее в ваше тело, как теплая волна. Это приятное чувство. Задержите эти ощущения и насладитесь чувством расслабления.

Выход из состояния релаксации

После расслабления необходимо потянуться как после сна, посмотреть по сторонам, осознать ясность и четкость мыслей, энергию, которой наполнилось тело, бодрость.

В дополнение к приведенному содержанию сеанса нервно-мышечной релаксации на основании нашего опыта использования этой техники можно сказать, что применение данного метода эффективно в качестве базового средства формирования состояний аутогенного погружения. У абсолютного большинства ранее не занимавшихся лиц удастся вызвать полноценное состояние релаксации уже на первом занятии [30, с. 39–46].

Примечание. Приведенные упражнения можно использовать в учебном процессе выборочно. Перечень приведенных упражнений может быть расширен за счет включения дополнительных приемов аналогичного типа. Так, для более полного снятия напряжения перенапряженных мышц шеи (и в дополнение — кожного покрова головы) следует ввести специальные упражне-

ния для этих зон: откидывание головы назад с поднятым подбородком и, обратное, упор подбородка в область грудины и ключиц. При этом надо фиксировать внимание выполняющего упражнение на возникновении теплой, почти горячей зоны в области основания затылка. Акцентирование в приведенном тексте ощущений тяжести и расслабления, возникающих после выполнения каждого упражнения, должны быть дополнены фиксацией внимания и на ощущениях тепла. Это препятствует возникновению ощущений непреходящей тяжести в теле в пострелаксационный период [30, с.120].

Упражнения на расслабление

Количество участников: не ограничено.

Проведение

Участникам предлагается устроиться поудобнее, закрыть глаза и положить руки на колени.

Преподаватель дает следующую инструкцию: «Сейчас вы проделаете несколько упражнений аутогенной тренировки. Слушайте внимательно мой голос, постарайтесь почувствовать, как приятное тепло разливается по телу. Итак, начинаем расслабление. Расслабляются ноги... Расслабляются пальцы ног, ступни и лодыжки. Расслабляются икры, колени и бедра... Расслабляется область таза. Волна расслабления поднимается от кончиков пальцев ног все выше и выше, заполняя ваши ноги изнутри. Ваши ноги расслаблены. Расслабляются пальцы рук, кисти и запястья... Расслабляются предплечья, локти, плечи. Руки расслаблены... Расслабляется плечевой пояс..., грудь..., живот..., поясница. Расслабляется спина, все мышцы спины. Ваше туловище расслаблено. Расслабляются мышцы шеи. Голова мягко падает на грудь, шея расслаблена. Расслабляются мышцы лица: освобождается от напряжения лоб..., глаза..., щеки..., губы..., нижняя челюсть..., язык. Все ваше лицо расслаблено.

Вы отдыхаете. А сейчас — переплетите пальцы рук перед собой, потянитесь пятками вперед. Глаза можно открыть. Приходите в себя, чувствуя себя обновленными и полными сил».

Затем участники занимаются подведением итогов упражнений на расслабление. Они должны взять в руки листок и карандаш. Перед ними — таблица, которая поможет им самим подвести итог своей работы в этом упражнении. В клеточках таблицы указаны те области тела, которые они только что пытались расслабить — пальцы ног, ступни, лодыжки и т. д. Участникам предстоит сделать следующее: просмотреть все клеточки таблицы и определить, удалось ли им расслабить тот или

иной орган, ту или иную часть тела. На своем бланке каждый обводит кружочком все те органы и части тела, которые ему удалось расслабить. Если специального бланка у участников нет, то нужные клеточки надо выписать на свой листок, пользуясь таблицей. Итак, каждый на своем листке помечает (например, кружочком или же просто подчеркиваете) те части тела, те его органы, которые ему удалось расслабить при выполнении упражнения на релаксацию. Затем надо просуммировать общее число обведенных клеточек. Это и будет личный результат. Практикуя данный вид расслабления, можно научиться входить в состояние покоя довольно быстро [21, с. 92].

Упражнение «Китайский болванчик»

Цель: данное упражнение предназначено для уменьшения напряжения шеи и плеч.

Количество участников: не ограничено.

Проведение

Участники освобождают пространство, чтобы можно было свободно передвигаться по аудитории. Ведущий предлагает встать прямо, носки ног развернуть слегка в стороны, пятки должны находиться на полу, но вес надо распределить на подушечки пальцев и представить, будто невидимая струна, осторожно тянущая вверх, прикреплена к макушке участников. Далее следует инструкция: «Позвольте вашим рукам свободно болтаться вдоль тела. Позвольте голове упасть на грудь, а потом мягко и осторожно верните ее в прежнюю позицию. Позвольте ей упасть назад мягко, чтобы мышцы шеи постепенно растягивались. Кивайте назад и вперед — медленно и плавно, пока не выработаете определенный ритм. Начните ходить по комнате, продолжая кивать». В этот момент участники могут рассмеяться, так как каждый изображает кивающую головой игрушечную собаку, какие часто сидят за стеклом автомобиля. Если группа начала смеяться — это прекрасно. Дайте им посмеяться прежде чем двигаться дальше.

Упражнение «Марафон»

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 15—20 минут.

Проведение

Первый этап

Для того чтобы выполнить это задание, сначала надо научиться замечать свой пульс. Но первым делом его нужно уметь найти. Для

этого необходимо сконцентрировать свое внимание на области шеи и ощутить там пульсацию. Почувствовать пульсацию можно и в любой другой области тела, если это участникам более удобно, например, в кончиках пальцев рук или ног, избегая только концентрации внимания в области сердца. Участники концентрируют свое внимание и пытаются почувствовать пульсацию в области шеи или любой другой области тела, избегая только области сердца. Затем они считают число пульсаций за определенный интервал времени — например, 15 секунд.

Ведущий дает отметку времени начала интервала, участники начинают считать число пульсаций и заканчивают счет, когда прозвучит сигнал конца интервала. Полученное число записывается на листке. Далее определяется свой пульс. Для этого полученное число умножается на четыре и получается число биений пульса в минуту. Это и есть ваш пульс. Величину своего пульса каждый участник записывает на листке.

Второй этап

Когда участники научатся замерять величину своего пульса, они переходят к следующим упражнениям. Ведущий дает следующую инструкцию: «Начинаем первое упражнение. Закройте глаза, расслабьтесь. Вам дается одна-две минуты на то, чтобы войти в состояние глубокой релаксации.

Расслабьте последовательно ноги, руки, туловище, шею и лицо. У вас есть одна минута — пожалуйста, расслабляйтесь! Теперь, когда вы расслаблены, давайте измерим свой пульс. Приготовились. Почувствовали пульсацию в какой-либо области своего тела. В расслабленном состоянии сосредоточиться на пульсе особенно легко. Итак, нашли свой пульс. Внимание, приготовились считать. Начали. (Пауза 15 секунд.) Заканчиваем. Помножили полученное число на четыре и записали его в свой листок.

Переходим к следующему упражнению. Сидя с закрытыми глазами, представьте себя на олимпийском стадионе. Вы бежите марафонскую дистанцию. Бежите экономно, собранно, свои силы вы бережете, но вместе с тем и выкладываетесь, Ведь вам так нужна победа! Итак, воображаемый бег на олимпийском стадионе. Пожалуйста. (Пауза 30 секунд.) Спасибо. А сейчас снова замерим ваш пульс. Приготовились. Почувствовали пульсацию...

Внимание, приготовились начать отсчет. Начали. (Пауза 15 секунд.) Закончили. Помножили полученное число на четыре и зафикс-

сировали полученный результат рядом с первым. А теперь вы можете вычесть из второго числа первое и определить таким образом разность. Разность второго и первого чисел покажет вам, насколько успешно вы можете управлять своим внутренним состоянием с помощью воображения. Итак, давайте определим разность результатов, полученных в первом и втором упражнении. На этом наш марафонский бег закончен».

Упражнение «Ртуть»

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 15—20 минут.

Проведение

Участники становятся в круг. Ведущий предлагает представить свое тело в виде механизма, который нуждается в смазке, чтобы работать с новой силой (второй вариант — представить тело в виде сосуда, который должен быть наполнен жидкостью). Инструкция следующая: «Представьте, что вещество медленно проникает в механизм, заполняет все его составляющие, от чего становится тепло и приятно. Выполняйте упражнение медленно, сосредоточенно. Вместе с веществом в механизм проникает энергия, бодрость. Промазав одну часть, проверьте, как она работает». Работу можно закончить, когда все тело будет «смазанным», «разогретым» [6, с. 5].

Примечание. Упражнение должно сопровождаться спокойной музыкой.

Упражнение «Хаос»

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 15—20 минут.

Материальное обеспечение: наличие свободного пространства в аудитории.

Проведение

Участникам предлагается встать в круг на расстоянии приблизительно одного метра друг от друга и представить, что тело стало совершенно свободным, расслабленным и самостоятельным. После этого начать покачиваться из стороны в сторону, постепенно включая в движение руки, голову, корпус. Участникам необходимо снизить сознательный контроль, добиться расслабленного движения и позволить телу двигаться в собственном ритме.

Примечание. Упражнение выполняется с закрытыми глазами. Это даст возможность чувствовать себя более раскованно.

Упражнение «Круговой массаж»

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 15—20 минут.

Проведение

Участники встают в круг друг другу в затылок и кладут руки на плечи стоящего впереди, и стоят так в течение двух минут, чтобы контакт устанавливался постепенно. Затем каждый начинает осторожно массировать плечи и верхнюю часть спины соседа. Цель — сделать что-то полезное для своего товарища по учебе, а вовсе не энергичный и интенсивный массаж. Через пять минут каждый приветливо прощается со стоящим перед ним и делает поворот кругом — теперь партнер может в свою очередь «отблагодарить» своего «массажиста».

Упражнение «Массаж лица»

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 15—20 минут.

Проведение

Это упражнение особенно хорошо действует, когда все уже изрядно устали. Участники могут выполнять его сидя или стоя.

Обеими руками массируется лицо: сначала легкие пощипывания щек, скул, подбородка. Затем поглаживания бровей: глаза закрыты, большими пальцами мягко поглаживаются веки под бровями. Каждый сам определяет, с какой интенсивностью делать массаж. Далее массируется лоб: кончиками пальцев выполняются слегка надавливающие круговые движения. Затем можно продолжить эти движения по всей поверхности головы ото лба к затылку. Последними интенсивно разминаются уши — их массаж просто делает чудеса!

Упражнение «Сбор яблок»

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 15—20 минут.

Проведение

Участники встают со стульев и сначала слегка встряхиваются, чтобы размяться. Потом они должны представить себе, что нужно снять яблоки с очень высокой яблони: они потягиваются, вытягивают руки вверх, поднимаются на носки.

Приведенные далее упражнения основаны на эффекте визуализации.

Упражнение «Прочистка мозгов»

Цель: настроить группу на освоение учебного материала; активизировать память и внимание, повысить креативность участников, настроить беспокойную группу на продуктивное взаимодействие.

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 15—20 минут.

Материальное обеспечение: магнитофон, аудиокассеты с записью спокойной музыки, желательной создающей впечатление космического полета.

Проведение

Преподаватель просит группу встать со своих мест, потянуться и образовать круг. Далее следует инструкция: «Нам надо подготовиться к процедуре, которая может подарить бодрость духа. Встаньте прочно, одну руку держите справа от головы на расстоянии примерно 20 см от нее, другую — точно также слева. Представьте, что вы держите в руке цветной неземной невидимый шарф. Представьте, что вы тянете его через одно ухо, сквозь всю голову, через другое ухо. Оглянитесь вокруг — вы видите, что все делают то же самое. Постарайтесь подстроиться к общему ритму так, чтобы все тянули шарф в одном едином ритме. Так мы добьемся ясного и чистого ума, готового критично воспринимать информацию, а также того, что наши таланты раскроются наиболее полно... Теперь, когда „мозги прочищены“, вы готовы к новым учебным заданиям» [63, с. 214].

Примечание. Техника должна применяться только в группе, где создана позитивная атмосфера, и члены группы доверяют друг другу.

Упражнение «Солнце»

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 15—20 минут.

Проведение

Преподаватель читает следующий текст: «Для того чтобы вы немножко отдохнули, сядьте, расслабьтесь, закройте глаза, ощутите, как приятное тепло разливается по вашему телу.

Представьте себя на пляже на рассвете. Море почти неподвижно, гаснут последние яркие звезды. Ощутите свежесть и чистоту воздуха. Посмотрите на воду, звезды, темное небо.

Некоторое время вслушивайтесь в предрассветную тишину, в неподвижность, пропитанную будущим движением. Темнота медленно отступает и цвета меняются. Небо над горизонтом краснеет, потом ста-

новится золотым. Затем вас касаются первые лучи солнца. И вы видите, как оно медленно поднимается из воды.

Когда солнце наполовину показывается из-за горизонта, вы видите, что его отражение в воде образует дорожку золотого мерцающего света, идущего от вас к самому его центру. Вы чувствуете, что окутаны благотворным, проникающим в вас светом. Теперь ваше тело купается в животворной энергии солнца. Ваши чувства проникнуты ее теплом. Ваш ум озарен ее светом. Сохраните эти ощущения и откройте глаза» [51, с. 139].

Упражнение «Путешествие»

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 15—20 минут.

Проведение

Преподаватель читает следующий текст: «Устраивайтесь поудобнее, закройте глаза. Вы уже попробовали и умеете добиваться расслабленного состояния, релаксации всего вашего организма. Такое состояние может быть хорошим фоном для дальнейшей умственной, интеллектуальной деятельности. Оно подготовит вас для увлекательного воображаемого путешествия. Поэтому сейчас, в течение 1—2 минут давайте попробуем расслабиться. Вы все уже знаете, в каком порядке следует производить расслабление. Расслабляем сначала ноги — от кончиков пальцев ног, затем руки — от кончиков пальцев рук к плечам. Затем расслабляется туловище, тело и лицо. Итак, в течение одной минуты расслабьте все ваше тело, все мышцы и отдохните в этом расслабленном состоянии.

А сейчас, не меняя вашей позы, постарайтесь вообразить себя стоящим на берегу реки... Рядом с вами — опушка леса, вы стоите на зеленой полянке и смотрите на бегущую воду в реке... Над вами в голубом небе бегут легкие облака, вода в реке течет плавно, неторопливо...

А теперь вы очутились в прекрасном саду. Посмотрите: вокруг вас целое море цветов. Перед вами — огромный красный бутон. Это роза. Бутон еще не раскрыт, он трепещет и благоухает. Вы наслаждаетесь ароматом цветка, любуетесь нежным оттенком и прекрасной формой... (Пауза 15 секунд.)

А теперь вы перенеслись на берег моря. Поглядите, какой ласковый сегодня прибой. Вам тепло, даже жарко. Нестерпимо палит солнце. Вам так хочется искупаться! И вот вы уже идете по направлению к мо-

рю. Идете по горячему песку. Подходите к самой кромке прибоя. И вот, наконец, вы бросаетесь в воду, вы уже в воде! Вот это да! Какая же вода сегодня холодная! Она ледяная! Вода обжигает вас, сводит руки и ноги! Но вы не боитесь холода. Вы уже плывете, сильно работая руками, ногами, вы стремительно движетесь вперед, и вот — вы начинаете согреваться. Вы уже освоились в этой холодной воде, море приняло вас к себе. Вы плывете, плывете, наслаждаетесь легкой прохладой воды. Она так приятно обтекает ваше разгоряченное тело. Вы плывете, как дельфин, стремительно и плавно... А сейчас вы перевернулись на спину и отдыхаете... (Пауза 15 секунд.)

Но вот вы уже вышли на берег. А вас уже кто-то зовет! А-а, это же нас приглашают поиграть в мяч и волейбол. Вы встаете в круг и включаетесь в игру... Вы прыгаете, отбиваете мяч, прыгаете и вверх, и в сторону... Помогаете отбивать мячик своим зазевавшимся партнерам... Вот вы пропускаете мяч и он стремительно катится от вас по земле... Скорее за ним! Вы бежите за мячом, а он так быстро катится от вас... Но вот вы его догнали. Какая радость! На радостях вы даже подпрыгнули. Подпрыгнули высоко-высоко! Но что это? Оторвавшись от земли, вы почему-то не опускаетесь обратно! Да вы же полетели по воздуху! Смотрите-ка, вы летите, летите! Летите в голубом небе, медленно летите. Под вами проплывает земля... Как же хорошо уметь летать! Запомните это состояние. Может быть, вы сможете вспомнить его когда-нибудь потом... (Пауза 15 секунд.)

Надеемся, вы хорошо отдохнули. А сейчас можно открыть глаза, потянуться, немного подвигаться».

Упражнение «Круг силы»

(рисуночная техника с элементами психодрамы)

Цель: снятие напряжения, осознание текущего состояния.

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 10 минут.

Материальное обеспечение: лист формата А4 с изображением круга в центре для каждого участника, мелки, карандаши, музыкальное сопровождение.

Проведение

Первый этап

Участникам раздаются заготовленные бланки и дается следующая инструкция: «Сделайте несколько спокойных и глубоких вдохов и выдохов. Подумайте о том, какого качества вам сейчас недостает для

успешной работы. Представьте, какого оно цвета или какого сочетания цветов. Изобразите это качество, заполнив весь круг. Посмотрите внимательно на получившееся изображение и мысленно перенесите его в ту часть тела, которая для него наиболее подходит.

Второй этап

Группа озвучивает те качества, которых не хватало. Ведущий может составить так называемую «матрицу недостаточности». По окончании упражнения ведущий сверяется с данной матрицей и выявляет произошедшие изменения.

Примечание. Упражнение позволяет гибко следовать за эмоциональными изменениями группы, отслеживать степень утомленности и снижения энергетического потенциала, а также оказывать группе поддержку при продолжительной работе.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Азаров, Ю. П.* Игра и труд / Ю. П. Азаров. — М., 1973.
2. *Амонашвили, Ш. А.* Личностно-гуманная основа педагогического процесса / Ш. А. Амонашвили. — Минск, 1990.
3. *Анастаси, А.* Психологическое тестирование / А. Анастаси. — М., 1982.
4. *Аникеева, Н. П.* Воспитание игрой / Н. П. Аникеева. — М., 1987.
5. *Анисимов, О. С.* Развивающие игры и игротехника / О. С. Анисимов. — Новгород, 1989.
6. *Баскаков, В. Ю.* Свободное тело / В. Ю. Баскаков. — М., 2001.
7. *Берн, Э.* Игры, в которые играют люди / Э. Берн. — М., 1988.
8. *Беспалько, В. П.* Педагогика и прогрессивные технологии обучения / В. П. Беспалько. — М., 1995.
9. *Беспалько, В. П.* Слагаемые педагогической технологии / В. П. Беспалько. — М., 1989.
10. *Бурно, М.* Терапия творческим самовыражением / М. Бурно. — М., 1989.
11. *Вербицкий, А. А.* Активное обучение в высшей школе: контекстный подход: метод. пособие / А. А. Вербицкий. — М., 1991.
12. *Вульфов, Б. З.* Основы педагогики в лекциях, ситуациях, первоисточниках: учеб. пособие / Б. З. Вульфов, В. Д. Иванов. — М., 1997.
13. *Вульфов, Б. З.* Педагогика рефлексии / Б. З. Вульфов, В. Н. Харьков. — М., 1995.
14. *Вульфов, Б. З.* Словарь педагогических ситуаций / Б. З. Вульфов. — М., 2001.
15. Гражданское воспитание (из опыта работы школы-семинара «Инновационные методы обучения в гражданском образовании»): пособие для педагогов и психологов / Л. Г. Кирилук [и др.]. — Минск, 2000.

16. *Данилова, Н. С.* Социально-психологические тренинги для студентов: метод. пособие / Н. С. Данилова, Н. В. Чурило. — Минск, 2002.
17. *Дудченко, В. С.* Основы инновационной методологии / В. С. Дудченко. — М., 1996.
18. *Емельянов, Ю. Н.* Активное социально-психологическое обучение / Ю. Н. Емельянов. — Л., 1985.
19. *Загвязинский, В. И.* Теория обучения: современная интерпретация: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / В. И. Загвязинский. — М., 2001.
20. *Залужский, Л. В.* Подготовка и проведение занятий с использованием активных методов обучения / Л. В. Залужский. — Минск, 1989.
21. Игры — обучение, тренинг, досуг...: в 4 кн. / под ред. В. В. Петрусинского. — М., 1994.
22. Инновационные методы обучения в гражданском образовании / В. В. Величко [и др.]. — 2-е изд., доп. — Минск, 2001.
23. *Кашлев, С. С.* Организация рефлексивной деятельности студентов педагогического вуза / С. С. Кашлев // Выш. шк. — 1998. — № 2. — С. 19—23.
24. *Кашлев, С. С.* Современные технологии педагогического процесса: пособие для педагогов / С. С. Кашлев. — Минск, 2002.
25. *Кларин, М. В.* Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследований, игры и дискуссии / М. В. Кларин // Анализ зарубежного опыта. — Рига, 1995.
26. *Колеченко, А. К.* Энциклопедия педагогических технологий / А. К. Колеченко. — СПб., 2001.
27. *Копытин, А. И.* Основы арт-терапии / А. И. Копытин. — СПб., 2000.
28. *Копытин, А. И.* Практикум по арт-терапии / А. И. Копытин. — СПб., 2000.
29. *Крупенин, А. Л.* Эффективный учитель: практ. психология для педагогов / А. Л. Крупенин, И. М. Крохина. — Ростов н/Д, 1995.
30. *Кузнецова, А. С.* Психопрофилактика стрессов / А. С. Кузнецова, А. Б. Леонова. — М., 1993.
31. *Лабунская, В. А.* Развитие личности методом танцевально-экспрессивного тренинга / В. А. Лабунская, Т. А. Шкурко // Психол. журн. — 1999. — № 1.
32. *Ладенко, И. С.* Философские и психологические проблемы исследования рефлексии / И. С. Ладенко, И. Н. Семенов, С. Ю. Степанов. — Новосибирск, 1989.
33. *Ларли, М. В.* Инновации в мировой педагогике / М. В. Ларли. — Рига, 1995.
34. *Левитес, Д. Г.* Практика обучения: современные образовательные технологии / Д. Г. Левитес. — М., 1998.
35. *Маслоу, А.* Трансформация личности / А. Маслоу. — М., 2000.
36. Межкультурное образование в школе / В. В. Величко [и др.]. — Минск, 2001.

37. *Менегетти, А.* Музыка души. Введение в музыкотерапию / А. Менегетти. — Минск, 1992.
38. *Мюллер, В.* Нетрадиционные методики для образования взрослых / В. Мюллер, С. Вигман; пер. с нем. Г. В. Снежинской. — М., 1998.
39. *Никитин, В. А.* Энциклопедия тела / В. А. Никитин. — М., 2000.
40. Обучаем иначе: Стратегия активного обучения / Е. К. Григальчик [и др.]. — Минск, 2003.
41. *Оклендер, В.* Окна в мир ребенка / В. Оклендер. — М., 1997.
42. *Окунев, А. А.* Как учить не уча / А. А. Окунев. — СПб., 1996.
43. *Пак, В. С.* Современные методики активизации познавательной деятельности обучаемых / В. С. Пак. — Гомель, 1996.
44. *Пасынкова, Н. Б.* Влияние музыкального движения на эмоциональную сферу личности / Н. Б. Пасынкова // Психол. журн. — 1993. — № 4.
45. *Петрушин, В. И.* Музыкальная психотерапия / В. И. Петрушин. — М., 1997.
46. *Пидкасистый, П. И.* Технология игры в обучении и развитии / П. И. Пидкасистый, Ж. С. Хайдаров. — М., 1995.
47. Практическое пособие для руководителей образовательных программ: сб. методик. — Минск, 1996.
48. Работа с текстом: сб. ст. / Белорус. гос. ун-т, Центр проблем развития образования. — Минск, 2003. — Вып. 1.
49. *Роджерс, К.* Вопросы, которые я бы себе задал, если бы я был учителем / К. Роджерс // Семья и школа. — 1987. — № 10. — С. 21—24.
50. *Роджерс, Н.* Творчество как усиление себя / Н. Роджерс // Вопр. психологии. — 1995. — № 1.
51. *Рожина, Л. Н.* Развитие эмоционального мира личности: учеб.-метод. пособие / Л. Н. Рожина. — Минск, 1999.
52. *Рудестам, К.* Групповая психотерапия / К. Рудестам. — М., 1997.
53. *Селевко, Г. К.* Современные образовательные технологии / Г. К. Селевко. — М., 1998.
54. *Сериков, В. В.* Личностный подход в образовании: концепции и технологии / В. В. Сериков. — Волгоград, 1994.
55. *Сизанов, А. Н.* Психологические игры: какие мы на работе и дома / А. Н. Сизанов. — Минск, 1995.
56. *Сластенин, В. А.* Педагогика: инновационная деятельность / В. А. Сластенин, Л. С. Подымова. — М., 1997.
57. *Смирнов, С. Д.* Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности / С. Д. Смирнов. — М., 1995.
58. Современный словарь иностранных слов. — 9-е изд., перераб. — М., 1998.
59. *Сонин, В. А.* Психологический практикум: задачи, этюды, решения / В. А. Сонин. — 3-е изд. — М., 2001.
60. *Трофимова, З. П.* Игра в учебном процессе: метод. пособие: в 2 ч. / З. П. Трофимова [и др.]— Минск, 1995.

61. *Фопель, К.* Как научить детей сотрудничать? Психологические игры и упражнения: практ. пособие: в 4 т. / К. Фопель. — М., 2001. — Т. 2.
62. *Фопель, К.* Психологические группы: рабочие материалы для ведущего / К. Фопель. — М., 1999.
63. *Фопель, К.* Энергия паузы. Психологические игры и упражнения: практ. пособие / К. Фопель. — М., 2001.
64. *Харькин, В. Н.* Психолого-педагогические тренинги / В. Н. Харькин, А. Гройсман. — М., 1995.
65. *Чупракова, Р. Г.* Моделирование педагогических ситуаций в ролевых играх / Р. Г. Чупракова. — М., 1991.
66. *Шкурко, Т. А.* Танец как средство диагностики и коррекции отношений в группе / Т. А. Шкурко // Психол. вестн. РГУ. — 1996. — № 1.
67. *Шкурко, Т. А.* Теоретическое обоснование использования танца как средства коррекции отношений в семье / Т. А. Шкурко // Современная семья: проблемы и перспективы. — Ростов н/Д, 1994.
68. *Шмаков, С. А.* Игры учащихся — феномен культуры / С. А. Шмаков. — М., 1994.
69. *Шмаков, С. А.* От игры к самовоспитанию: сб. игр-коррекций / С. А. Шмаков, Н. Я. Безбородова. — М., 1993.
70. *Щедровицкий, П. Г.* Введение в мыследеятельностную педагогику / П. Г. Щедровицкий. — Кемерово, 1990.
71. *Эльконин, В. Д.* Психология игры / В. Д. Эльконин. — М., 1986.

ГЛАВА 3. РЕФЛЕКСИЯ В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

§1. НЕСКОЛЬКО НАИВНЫХ ВОПРОСОВ О РЕФЛЕКСИИ

Что такое рефлексия?

В переводе с латинского языка «reflexio» означает «отражение», «обращение назад» — размышление, полное сомнений, противоречий; анализ собственного психического состояния.

Когда и в рамках какой области знания возникло понятие «рефлексия»?

Возникновением данного понятия мы обязаны философии. И хотя проблема рефлексии рассматривалась на всех этапах развития данной науки, принято считать, что выделению рефлексии в качестве предмета изучения способствовало развитие наиболее общих представлений о познании, впоследствии систематизированных в таком разделе философии, как теория познания.

В контексте философской проблематики рефлексия обычно трактуется как:

- 1) способность разума и мышления обращаться на себя;
- 2) анализ знания с целью получения нового знания;
- 3) самонаблюдение за состоянием ума и души;
- 4) исследовательский акт, направленный на обоснование собственного существования.

Дополнительная информация

В XVII в. английский философ Дж. Локк (1632—1704) впервые употребил понятие «рефлексия», подразумевая под ним процесс (как и опыт), за счет которого происходит накопление и получение новых идей. Рефлексия — это один из источников познания, а предметом познания становится сама мысль, т. е. мысль объективизируется для рефлексии.

Французский философ Р. Декарт (1596—1650) отождествлял рефлексию со способностью индивида сосредоточиться на содержании своих мыслей, абстрагировавшись от всего внешнего, телесного.

У немецкого философа И. Канта (1724—1804) рефлексия противопоставлена пассивному, она играет роль разрушителя схематизмов мышле-

ния. И. Кант рассматривал рефлексию не в понимании индивидуального, а в понимании коллективного, подразумевая, что рефлексия всегда предполагает сравнение, т. е. она на одном человеке невозможна. Он выделял два вида рефлексии — трансцендентальную и логическую.

Другой представитель немецкой классической философии Г. Гегель (1770—1831) строго разграничивал рефлексию на субъективную, связанную с самосознанием, и объективную, или ту, которая ориентирована на практическую деятельность.

В последней трети XX в. М. К. Мамардашвили, Г. П. Щедровицкий, И. С. Ладенко, В. А. Лекторский, В. С. Швырев, А. П. Огурцов пытались осуществить философскую проработку понятия рефлексии в контексте проблемы сознания и деятельности. Философский план анализа позволил выделить следующие аспекты рефлексии:

- 1) онтологический, где рефлексия — модус существования психологического в виде данностей сознания;
- 2) гносеологический, где рефлексия как интроспективное начало психологического познания является методом самонаблюдения;
- 3) методологический, где рефлексия рассматривается как модальность взаимодействия (взаимоотражения) категорий познания;
- 4) аксиологический, где рефлексия рассматривается как «мировоззренческие чувства» личности, выражающие экзистенциально-этические ценности ее бытия и сознания.

Первые три аспекта выделяют рефлексию как рациональное начало организации психического в его интеллектуально-познавательных проявлениях. Четвертый аспект знаменует переход от философско-интеллектуального к личностно-психологическому пониманию рефлексии.

Как понятие «рефлексия» пришло в психологию?

В начале XX в. российский психолог А. Бузман впервые выделил рефлексивную психологию в качестве самостоятельной дисциплины. В настоящее время рассматривается собственно психологический аспект рефлексии в отличие от ее философских трактовок, анализируется история вычленения в психологии рефлексии как особого психологического явления, складываются традиции исследования рефлексивных процессов в отдельных областях психологии. Так, рефлексия рассматривается в рамках подходов к исследованию сознания (Л. С. Выготский, Н. И. Гуткина, А. Н. Леонтьев, И. Н. Семенов, Е. В. Смирнова, С. Ю. Степанов и др.), мышления (Н. Г. Алексеев, А. В. Брушлинский, В. В. Давыдов, А. З. Зак, В. К. Зарецкий, Ю. Н. Кулюткин, С. Л. Рубин-

штейн и др.), творчества (Я. А. Пономарев, Ч. М. Гаджиев, И. Н. Семенов и др.), общения (Г. М. Андреева, А. А. Бодалев, С. В. Кондратьева и др.), личности (К. А. Абульханова-Славская, Л. И. Анцыферова, Л. С. Выготский, Б. В. Зейгарник, А. Б. Холмогорова и др.).

Дополнительная информация

С развитием научного знания расширились границы применения категории рефлексии. Исследователи И. Н. Семенов и С. Ю. Степанов показали, что рефлексия активно используется не только на философском, но и на общенаучном уровне, выступая в качестве:

- методологического средства междисциплинарных разработок и неклассических направлений современной науки (теория рефлексивных игр, теория рефлексивного управления и т. п.);
- объяснительного принципа для ряда общественных и гуманитарных дисциплин (социология, логика, лингвистика, экология и др.).

Какие типы рефлексии рассматриваются в современной психологии?

С. Ю. Степанов и И. Н. Семенов выделяют следующие типы рефлексии и области ее научного исследования:

1. *Интеллектуальная рефлексия*, предметом которой являются знания об объекте и способы действия с ним. В настоящее время работы в данном направлении явно преобладают в общем объеме публикаций, отражающих разработку проблематики рефлексии в психологии. Интеллектуальная рефлексия рассматривается преимущественно в педагогической и инженерной психологии в связи с проблемами организации когнитивных процессов переработки информации и разработки средств обучения решению типовых задач.

2. *Личностная рефлексия* исследует собственные поступки субъекта, образы собственного Я как индивидуальности. Она анализируется в общей и патопсихологии в связи с проблемами развития, распада и коррекции самосознания личности и механизмов построения Я-образа субъекта. С. Ю. Степанов и И. Н. Семенов выделяют несколько этапов осуществления личностной рефлексии: переживание тупика и осмысление задачи, ситуации как нерешаемой; апробирование личностных стереотипов (шаблонов действия) и их дискредитация; переосмысление личностных стереотипов, проблемно-конфликтной ситуации и самого себя в ней заново. Процесс переосмысления выражается, во-первых, в изменении отношения субъекта к самому себе, к соб-

ственному Я, и реализуется в виде соответствующих поступков, и, во-вторых, в изменении отношения субъекта к своим знаниям, умениям. При этом переживание конфликтности не подавляется, а обостряется и приводит к мобилизации ресурсов Я для достижения решения задачи.

На взгляд Ю. М. Орлова, личностный тип рефлексии несет функцию самоопределения личности. Личностный рост, развитие индивидуальности как «сверхличностного образования» происходит именно в процессе осознания смысла, который реализуется в конкретном сегменте жизненного процесса. Процесс же самопознания в виде постижения своей Я-концепции, включающей воспроизведение и осмысление того, что мы делаем, почему делаем, как делаем и как относились к другим, и как они относились к нам и почему, посредством рефлексии ведет к обоснованию личностного права на изменение заданной модели поведения, деятельности с учетом особенностей ситуации.

3. *Коммуникативная рефлексия* рассматривается в исследованиях социально-психологического и инженерно-психологического плана в связи с проблемами социальной перцепции и эмпатии в общении. Она выступает как важнейшая составляющая развитого общения и межличностного восприятия, которая характеризуется А. А. Бодальевым как специфическое качество познания человека человеком. Коммуникативный аспект рефлексии несет ряд функций: познавательную, регулятивную и развития. Эти функции выражаются в смене представлений о другом субъекте на более адекватные для данной ситуации, они актуализируются при противоречии между представлениями о другом субъекте общения и его вновь раскрывающимися индивидуальными психологическими чертами.

4. *Кооперативная рефлексия* имеет прямое отношение к психологии управления, педагогике, проектированию, спорту. Психологические знания данного типа рефлексии обеспечивают, в частности, проектирование коллективной деятельности и кооперацию совместных действий субъектов. При этом рефлексия рассматривается как «высвобождение» субъекта из процесса деятельности, как его «выход» во внешнюю, новую позицию как по отношению к прежним, уже выполненным деятельности, так и по отношению к будущей, проектируемой деятельности с целью обеспечения взаимопонимания и согласованности действий в условиях совместной деятельности. При таком подходе акцент ставится на результаты рефлексирования, а не на процессуальные моменты проявления этого механизма.

Дополнительная информация

В последнее время помимо вышеназванных четырех типов рефлексии выделяют экзистенциальную, культуральную и саногенную рефлексии. Объектом исследования экзистенциальной рефлексии являются глубинные, экзистенциальные смыслы личности. Рефлексия, возникающая в результате воздействия эмоциогенных ситуаций, ведущих к переживанию страха неудачи, чувства вины, стыда, обиды и т. п., приводящая к уменьшению страдания от негативных эмоций, определяется Ю. М. Орловым как саногенная. Ее основная функция заключается в регуляции эмоциональных состояний человека.

Мы упомянули преобладание трактовки рефлексии как интеллектуального процесса, обеспечивающего осознание средств решения и их предметного основания в ходе решения типовых задач. В данном случае рефлексия рассматривается в связи с такими мыслительными операциями, как анализ, синтез, обобщение, абстрагирование.

Опираясь на понимание роли и места рефлексии в мышлении различными авторами, отметим:

- рефлексия есть проявление высокого уровня развития мыслительных процессов (Н. Г. Алексеев, В. В. Давыдов, А. З. Зак, Ж. Пиаже, С. Л. Рубинштейн);
- рефлексия позволяет человеку сознательно регулировать, контролировать свое мышление как с точки зрения его содержания, так и его средств (Л. Н. Алексеева, И. Н. Семенов, Д. Дьюи);
- рефлексия есть фактор продуктивности мыслительной деятельности (И. С. Ладенко, Я. А. Пономарев);
- рефлексия помогает «войти» в ход решения задачи другого человека, осмыслить его, «снять» содержание и, если нужно, внести необходимую коррекцию или стимулировать новое направление решения (Ю. Н. Кулюткин, С. Ю. Степанов, Г. С. Сухобская).

Интеллектуальная рефлексия включает в себя следующие речевые функции: фиксации, установки, вопросы, оценки, предположения, утверждения.

В личностной сфере человека рефлексия охватывает коммуникативные процессы и процессы самоосмысления, самосознания. Она:

- является гарантом позитивных межличностных контактов, определяя такие партнерские личностные качества, как пронизательность, отзывчивость, терпимость, безоценочное принятие и понимание другого человека и т. д. (С. В. Кондратьева, В. А. Кривошеев, Б. Ф. Ломов);

- обеспечивает взаимопонимание и согласованность действий партнеров в условиях совместной деятельности, кооперации (В. А. Лефевр, Г. П. Щедровицкий);

- рефлексия как способность человека к самоанализу, самоосмыслению и переосмыслению стимулирует процессы самосознания, обогащает Я-концепцию человека, является важнейшим фактором личностного самосовершенствования (А. Г. Асмолов, Р. Бернс, В. П. Зинченко);

- способствует целостности и динамизму внутренней жизни человека, помогает стабилизировать и гармонизировать свой эмоциональный мир, мобилизовать волевой потенциал, гибко управлять им (В. В. Столин, К. Роджерс).

Н. И. Гуткина при экспериментальном изучении выделяет следующие виды рефлексии:

1. Логическая — рефлексия в области мышления, предметом которой является содержание деятельности индивида.

2. Личностная — рефлексия в области аффективно-потребностной сферы, связана с процессами развития самосознания.

3. Межличностная — рефлексия по отношению к другому человеку, направлена на исследование межличностной коммуникации.

Какие существуют формы рефлексии?

Выделение форм рефлексии может проводиться по нескольким основаниям. Во-первых, рефлексия собственной деятельности субъекта рассматривается в трех основных формах в зависимости от функций, которые она выполняет во времени: ситуативная, ретроспективная и перспективная.

Ситуативная рефлексия выступает в виде «мотивировок» и «самооценок» и обеспечивает непосредственную включенность субъекта в ситуацию, осмысление ее элементов, анализ происходящего в данный момент, т. е. осуществляется рефлексия «здесь и теперь». Рассматривается способность субъекта соотносить с предметной ситуацией собственные действия, координировать, контролировать элементы деятельности в соответствии с меняющимися условиями. *Ретроспективная рефлексия* служит для анализа и оценки уже выполненной деятельности, событий, имевших место в прошлом. Рефлексивная работа направлена на более полное осознание, понимание и структурирование полученного в прошлом опыта, затрагиваются предпосылки, мотивы, условия, этапы и результаты деятельности или ее отдельные этапы. Эта форма может служить для выявления возможных ошибок, по-

иска причин собственных неудач и успехов. *Перспективная рефлексия* включает в себя размышление о предстоящей деятельности, представление о ходе деятельности, планирование, выбор наиболее эффективных способов, конструируемых на будущее.

Во-вторых, субъект деятельности может быть представлен как отдельным индивидом, так и группой. Исходя из этого, И. С. Ладенко описывает внутрисубъектные и межсубъектные формы рефлексии.

Во внутрисубъектных формах различают корректирующую, избирательную и дополняющую. *Корректирующая рефлексия* выступает средством адаптации выбранного способа к конкретным условиям. Посредством *избирательной рефлексии* производится выбор одного, двух или более способов решения задачи. С помощью *дополняющей рефлексии* производится усложнение выбранного способа посредством добавления к нему новых элементов.

Межсубъектные формы представлены кооперативной, состязательной и противодействующей рефлексией. *Кооперативная рефлексия* обеспечивает объединение двух или более субъектов для достижения ими общей цели. *Состязательная рефлексия* служит самоорганизации субъектов в условиях их соревнования или соперничества. *Противодействующая рефлексия* выступает средством борьбы двух или более субъектов за преобладание или завоевание чего-либо.

Что такое педагогическая рефлексия?

Прежде чем коснуться вопроса педагогической рефлексии, отметим, что рефлексия важна в любой профессиональной деятельности при ее освоении. На основании рефлексии осуществляется контроль и управление процессом усвоения. Рефлексия является одним из основных механизмов развития самой деятельности и необходима при изменении условий профессионально-образовательной деятельности.

Под педагогической рефлексией понимается сложный психологический феномен, проявляющийся в способности педагога входить в активную исследовательскую позицию по отношению к своей деятельности и к себе как ее субъекту с целью критического анализа, осмысления и оценки ее эффективности для развития личности ученика (А. А. Бизяева).

Рефлексирующий преподаватель — это думающий, анализирующий, исследующий свой опыт педагог. Это, как сказал Д. Дьюи, «вечный ученик своей профессии» с неутомимой потребностью к саморазвитию и самосовершенствованию.

Отечественный исследователь С. С. Кашлев под педагогической рефлексией понимает процесс и результат фиксирования субъектами (участниками педагогического процесса) состояния своего развития, саморазвития и причин этого.

Педагогическая рефлексия предполагает взаимоотображение, взаимооценку участников педагогического процесса, состоявшегося взаимодействия, отображение педагогом внутреннего мира, состояния развития учащихся и наоборот.

Рефлексия в педагогическом процессе — это процесс самоидентификации субъекта педагогического взаимодействия со сложившейся педагогической ситуацией, с тем, что составляет педагогическую ситуацию: учащимися, педагогом, условиями развития участников педагогического процесса, средой, содержанием, педагогическими технологиями и т. д.

Дополнительная информация

Российский педагог Б. З. Вульф профессиональную рефлексия определяет как соотнесение себя, возможностей своего Я с тем, чего требует избранная профессия, в том числе с существующими о ней представлениями. Б. З. Вульф также ведет речь о педагогической профессиональной рефлексии, понимая под ней то же, что и всякая профессиональная рефлексия, но в содержании, связанном с особенностями педагогической работы и собственным педагогическим опытом.

Более точное определение профессиональной рефлексии дает Е. Е. Руквишников. Под профессиональной рефлексией она понимает психологический механизм профессионального самосовершенствования и самоактуализации, проявляющийся в способности специалиста занимать аналитическую позицию по отношению к себе и профессиональной деятельности.

Какова роль рефлексии в педагогической деятельности?

Развитие является процессом внутренним и судить о его прохождении доступно прежде всего самому субъекту. Оценку такого развития и позволяет совершить рефлексия как акт самонаблюдения, самоанализа, саморазмышления. В педагогическом процессе рефлексивные умения позволяют его субъектам организовывать и фиксировать результат, состояние развития, саморазвития, а также причины положительной либо отрицательной динамики такого процесса.

Каковы функции рефлексии?

В педагогическом процессе рефлексия выполняет следующие функции:

- проектировочная (проектирование и моделирование деятельности участников педагогического процесса);
- организаторская (организация наиболее эффективных способов взаимодействия в совместной деятельности);
- коммуникативная (как условие продуктивного общения участников педагогического процесса);
- смысловтворческая (формирование осмысленности деятельности и взаимодействия);
- мотивационная (определение направленности совместной деятельности участников педагогического процесса на результат);
- коррекционная (побуждение к изменению во взаимодействии и деятельности).

Требования к уровню подготовки преподавательских кадров возрастают с каждым годом. Сегодня профессионализм преподавателя выражается в его компетентности (от лат. *competens* — соответствующий, способный), которая позволяет ему эффективно осуществлять собственную индивидуальную деятельность. Требуется уже не просто воспроизведение ранее освоенных образцов и способов функционирования, но и разработка новых, творческих подходов, а также постоянное саморазвитие как в профессиональном, так и в личностном плане.

Рефлексивная компетентность, помимо компетентности коммуникативной и личностной, является необходимым условием повышения профессионализма, педагогического мастерства преподавательских кадров.

Что такое рефлексивная компетентность?

В рефлексивной психологии понятие «рефлексивная компетентность» сравнительно новое. Оно трактуется как профессиональное качество личности, позволяющее наиболее эффективно и адекватно осуществлять рефлексивные процессы, что обеспечивает процесс развития и саморазвития, способствует творческому подходу к профессиональной деятельности, достижению ее максимальной эффективности и результативности. Рефлексивная компетентность — сложное образование, поскольку субъект может рефлексировать по разным основаниям, соответствующим типам и формам рефлексии, о которых мы говорили ранее. Одним из условий развития рефлексивной компетент-

ности можно назвать наличие рефлексивных способностей у преподавателя как составного элемента педагогических способностей в целом. К сожалению, высоким уровнем рефлексии обладают далеко не все преподаватели. Это свидетельствует в пользу необходимости поиска специальных методов и разработки программ по развитию рефлексивных способностей на основе их диагностики.

Что понимают под рефлексивными умениями?

Системообразующим компонентом в подготовке конкурентоспособного, компетентного профессионала выступает сформированность рефлексивных умений в соответствии с уровнями от низшего к высшему — от «феноменологического» или «предметного» до «аксиологического» или «системного». Так, М. Н. Демидко к рефлексивным умениям относит группу умений, которые обеспечивают рефлексивно-аксиологический компонент креативной деятельности специалистов. Автор описывает рефлексивные умения в соответствии с психологической структурой педагогической деятельности, представленной в виде следующих элементов: цель — способ — результат. Каждый структурный элемент деятельности обеспечивается соответствующими рефлексивными умениями.

Структура деятельности	Рефлексивные умения
Цель деятельности (выступает в качестве предполагаемого результата, заключается в создании условий для всестороннего развития личности)	Оценить требования к идеалу (норме) с аксиологических позиций; оценить поставленную цель на основе диагноза — анализа — прогноза; корректировать цель в соответствии с ценностными требованиями к деятельности
Способы деятельности (операции и приемы, с помощью которых достигаются цели обучения и воспитания учащихся)	Оценить логические пути деятельности; оценить логические возможности деятельности; проявить готовность к пересмотру своих действий
Результат деятельности	Оценить эффективность своей деятельности; прогнозировать конечный результат своей деятельности; оценить значимость продукта деятельности, исходя из внутренних и внешних критериев качества; принять ответственность за свою деятельность

Дополнительная информация

Сформированность рефлексивных умений личности констатируется на следующих уровнях:

1. Номинативный (интерпретация поведения подменяется описанием, пересказом, номинацией действий и впечатлений);
2. «Фатальный» («экстернальная» интерпретация);
3. «Искаженный» (искаженное восприятие и интерпретация субъектом собственных поступков и поведения других людей, отрицание возможности другой интерпретации);
4. «Зацикленный» (интерпретация однообразна по типам и темам рефлексии, повышенное содержание межличностной рефлексии);
5. Пассивно-адекватный (собственная психологическая интерпретация, ее адекватность, не приводящая к формированию адекватного поступка, знание собственных слабых сторон не порождает их преодоления);
6. Конструктивный (гармоничное сочетание рефлексии, направленной на себя и других, порождающее творческую самореализацию личности).

Алгоритм развития рефлексивных умений преподавателя следующий:

- формирование представлений о рефлексии и рефлексивных способностях;
- освоение и развитие рефлексивных умений в педагогической практике на основе самоанализа, самодиагностики и коррекции собственной профессиональной деятельности;
- создание собственной системы формирования рефлексивных умений у учащихся и соответствующая реорганизация учебного процесса.

Формирование рефлексивных умений возможно осуществить через следующую систему средств:

- организация учебного материала на основе индуктивной и дедуктивной теорий, а также с использованием методов познания;
- применение соответствующих технологий обучения;
- подбор комплекса специальных заданий по развитию рефлексии.

Надо отметить, что исследователь А. А. Реан выделяет в педагогической деятельности не только рефлексивные умения, но и ведет речь о рефлексивно-перцептивных умениях. Они, по его словам, образуют органичный комплекс: познать собственные индивидуально-психологические особенности, оценить свое психическое состояние, а также осуществить разностороннее восприятие и адекватное познание личности учащегося. Как и любые умения вообще, они основаны на системе соответствующих знаний (закономерностей и механизмов межличностного познания и рефлексии) и определенных навыков, в данном случае рефлексивно-перцептивных.

Что такое рефлексивная культура?

Рефлексивная культура характеризуется следующими признаками:

- готовностью и способностью человека творчески осмысливать и преодолевать проблемно-конфликтные ситуации;
- умением обретать новые смыслы и ценности;
- умением адаптироваться в непривычных межличностных темах отношений;
- умением ставить и решать неординарные практические задачи.

О развитии рефлексивной культуры можно говорить как в отношении преподавателя, так и в отношении обучающегося.

Каковы условия развития педагогической рефлексии и формирования рефлексивной культуры преподавателя?

Для развития педагогической рефлексии важным представляется определение педагогических условий. Мы исходим из тех, которые были описаны Г. Г. Ермаковой.

Первое педагогическое условие развития педагогической рефлексии — *специально организованная рефлексивная деятельность педагога*. Вторым педагогическим условием развития педагогической рефлексии является *наличие рефлексивной среды*. Рефлексивная среда — это некая система условий развития личности, открывающая перед ней возможность самоисследования и самокоррекции социально-психологических и профессиональных ресурсов. Функция подобного рода среды — способствовать возникновению у личности потребности в рефлексии.

Третьим педагогическим условием развития педагогической рефлексии является *активизация межсубъектных отношений между участниками рефлексивной деятельности*. Особенность отношений в педагогическом процессе в условиях рефлексивной деятельности предполагает, что и преподаватель и обучающийся выступают субъектами деятельности, когда их общая деятельность протекает синхронно и каждый дополняет и обогащает деятельность друг друга, сохраняя своеобразие своих действий. Именно в переходе от субъектно-объектных отношений в субъектно-субъектные и заключены механизмы развития профессиональной рефлексии педагога.

Четвертым педагогическим условием развития педагогической рефлексии является *актуализация рефлексивности педагога*. Рефлексивность — отраженная в рефлексивной деятельности субъектность позиции ее участников. Актуализировать рефлексивность педагога —

значит анализировать актуализацию потребности в пересмотре собственной профессиональной позиции. Подобная актуализация предполагает, что благодаря рефлексии педагог выходит из поглощения самой профессией, помогает посмотреть на нее с позиции другого человека, выработать соответствующее отношение к ней, и, наконец, занять позицию вне ее, над ней для суждения о ней.

Пятым педагогическим условием развития педагогической рефлексии является *использование образовательных программ по развитию профессиональной рефлексии.*

Дополнительная информация

Для понимания рефлексивной деятельности огромное значение имеют труды Г. И. Щукиной по теории деятельности в педагогике. Они позволяют выявить возможности рефлексивной деятельности для формирования личности в педагогическом процессе. ***Главным приоритетом*** педагогического процесса является организация деятельности обучающихся, логичным будет осуществить анализ организации рефлексивной деятельности через ее структуру. Г. И. Щукина разработала педагогическую структуру деятельности, выделив ее компоненты: цель, мотивы, содержание, предметные действия, умения, результат. Таким образом, рефлексивная деятельность характеризуется следующим: ей присущи свойства деятельности (целенаправленность, преобразующий характер, предметность, осознанность) и характерна общность в построении и способах процесса деятельности и ее конечных результатов.

А. А. Бизяева ведет речь о «рефлексивно-инновационной среде», в которой стимулируются сотворчество, создаются условия выбора, в результате происходит изменение представлений о себе как о личности и профессионале.

Цель создания рефлексивной среды: снятие отчуждения педагога от учебного процесса и развитие профессиональной рефлексивности педагога как способа жизнедеятельности (осуществления профессиональной деятельности). Основными направлениями работы в рефлексивной среде выступают: работа с экзистенциальными феноменами, смыслами, ценностями педагога по индивидуальной деятельности; осуществление психологически безопасной (безоценочной) диагностики профессиональных качеств и использование полученных результатов для своего профессионального совершенствования; развитие творческой уникальности педагога.

Межсубъектные отношения педагога и обучающегося представляют значительную ценность. Они обеспечивают сложение сил, единство дей-

ствий и взаимосвязь деятельности ее участников-исполнителей. В этих условиях раскрываются как силы и возможности обучающихся, их опыт, их внутренние ресурсы, так и педагогическое мастерство преподавателя, достижение более высоких результатов.

Результатом межсубъектных отношений в рефлексивной деятельности становятся взаимопонимание, сотрудничество, сотворчество. Рефлексия составляет сущностную характеристику межсубъектных отношений, ибо рефлексия способна быть механизмом познания не только своего, но и чужого сознания.

В рефлексивной деятельности показателями усвоения эффективности межсубъектных отношений могут выступать: адекватность рефлексии за другого, согласованность позиций, заинтересованность друг в друге, отношения взаимной ответственности, поддержка и т. д. Рефлексивность лежит в основе социально-перцептивных и коммуникативных способностей педагога и обуславливает уровень его профессионального самосознания.

Что такое рефлексивные процессы?

Как следует из всего вышесказанного, деятельность преподавателя по своей природе является рефлексивной. Объектом деятельности педагога, объектом его управления, организации является деятельность учащихся. Любые педагогические задачи — это задачи по управлению деятельностью учащегося. Однако в данном случае речь идет о весьма своеобразном управлении, а именно о таком управлении, при котором учащийся становится в позицию субъекта, также способного к управлению своей деятельностью. Такого рода процессы в психологии принято называть рефлексивными процессами. *Рефлексивные процессы* — это процессы отображения одним человеком (педагогом) «внутренней картины мира» другого человека (учащегося). Учитель должен не только иметь собственные представления об изучаемом объекте, но и знать, какими представлениями об этом объекте обладает ученик.

Особенность педагогической деятельности выражается в том, что в труде преподавателя можно выделить собственную деятельность (проектирование курса, выбор форм и методов обучения) и деятельность, реализуемую во взаимодействии с другим субъектом педагогического процесса — обучающимся (формирование мотивов познавательной деятельности, организация самостоятельной работы и т. д.). Поэтому наряду с рефлексивными процессами в педагогическом процессе осуществляется рефлексивное управление.

Что такое рефлексивное управление?

Рефлексивное управление означает, что педагог не только рефлексивно отображает «внутреннюю картину мира», которой обладает учащийся, но и целенаправленно ее преобразовывает, углубляет, развивает. Подобного рода преобразования могут осуществляться только в результате активной деятельности самого учащегося, педагог же должен строить свое управление этой деятельностью, т. е. педагог отбирает, уточняет и перепроверяет свои действия, что выражается в сомнениях, в выдвижении гипотез, постановке вопроса (самому себе), уточнении.

Дополнительная информация

Рефлексивная управленческая деятельность педагога включает три уровня:

- уровень рефлексии исполнительной деятельности (реальные указания, предложения, советы, приказы к действию);
- уровень выработки стратегии действия (выбор программы действий в зависимости от учета сложившейся ситуации и готовность к ее решению учащихся);
- уровень анализа и оценки выработанной стратегии и реализованной на ее основе программы, соотнесение ее с выдвинутыми целями и задачами.

Рефлексивное управление составляет основу самосовершенствования педагогической деятельности, педагогического общения, профессионально-личностных свойств учителя.

В то же время рефлексивное управление может выступать как условие формирования рефлексивной культуры учащегося. Это означает развитие у последнего умения приостановить собственную деятельность и «встать» над ней; развитие умения выделять главные моменты своей и чужой деятельности как целого; развитие умения объективировать деятельность, т. е. переводить с языка непосредственных впечатлений и представлений на язык общих положений, принципов, схем.

Какие критерии являются показателями уровня развития педагогической рефлексии?

Разные ученые выдвигают в качестве критериев рефлексии далеко не одно и то же и подчас существенно расходятся в суждениях на этот счет. Так, например, М. Т. Громкова критериями рефлексии называет естественность, целостность, технологичность. Е. Э. Смирнова, А. П. Сопиков выделяют следующие критерии: глубина рефлексии, сложность, истинность.

Однако гораздо чаще в философской, психологической литературе по проблеме рефлексии обсуждается уровневый подход к ее исследованию. Так, В. И. Слободчиков вводит представление о шкале рефлексии, которая имеет два предела. Первый, или нижний, предел рефлексии связан с той или иной формой поглощенности сознания некоторым деятельностным процессом. Второй, или верхний, предел — с высвобождением из всякой поглощенности.

Дополнительная информация

Интересным представляется подход обоснования критериев развития педагогической рефлексии Г. Г. Ермаковой. Первым критерием развития педагогической рефлексии, по мнению автора, является достаточность рефлексивных знаний, показателями которого выступают проблемность и конфликтность. Этот критерий представлен высоким, средним и низким уровнями, на каждом из которых рассматриваются такие признаки, как глубина, дифференцированность, сложность.

Вторым критерием развития педагогической рефлексии выступает критерий отношения педагога к педагогической рефлексии, рефлексивной деятельности, показателями которого являются ценностность и преобразуемость. Характеризуя этот критерий, автор различает те же уровни: высокий, средний, низкий. Признаками на каждом уровне выступают: действенность отношения к собственной педагогической рефлексии и рефлексивной деятельности, позиционность отношения.

Третьим критерием развития педагогической рефлексии является собственно рефлексивное поведение педагога. Показатели этого критерия: личностная ориентированность, профессиональная адекватность. В качестве признаков уровня развития собственно рефлексивного поведения выступают технологичность и целостность.

Для чего следует использовать в педагогической деятельности технологии организации рефлексивной деятельности?

Использование технологий организации рефлексии в педагогической деятельности позволяет преподавателю:

- проводить анализ и оценку деятельности учащихся с разных позиций;
- проводить анализ своей деятельности с точки зрения учащихся;
- определять новые направления в организации эффективного взаимодействия на учебных занятиях с целью включения самих учащихся в активную деятельность.

В завершение несколько слов о личностной рефлексии. Напомним, что личностная рефлексия есть анализ собственных поступков субъекта, образов собственного Я как индивидуальности. Требовательность к себе, позитивное самовосприятие и самоотношение, адекватность компонентов самосознания (реального Я, идеального Я, возможного Я), принятие ответственности за самореализацию и самосовершенствование, высокий уровень психологической культуры — все это значимые компоненты профессиональной реализации. Исследование преподавателем собственной личности, преодоление факторов, замедляющих личностный рост, позитивно влияет на профессиональную деятельность и дает возможность творческого становления преподавателя-мастера. Деятельность преподавателя как процесс выполнения задач, связанных с обучением, воспитанием и развитием обучающихся имеет особую социальную значимость. В современных условиях все чаще озвучивается тезис о необходимости творчества в решении педагогических задач. Творческое преподавание — это способность к импровизации, открытость новому, отсутствие боязни экспериментировать. Однако творческие эксперименты возможны при условии глубокого анализа каждого компонента функциональной структуры педагогической деятельности (гносеологического, конструктивного, организаторского, коммуникативного). Актуализированная рефлексивность педагога позволяет ему преодолевать педагогический эгоцентризм. Найденный заново личностный смысл дает перспективу для внутренних изменений, ломки устаревших профессиональных стереотипов, открывает путь дальнейшего профессионального роста.

§ 2. РЕФЛЕКСИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, МЕТОДЫ И ПРИЕМЫ

Первый параграф главы посвящен теоретической информации по проблеме рефлексии: раскрыты психологическое и философское содержание рефлексии, проанализирован ее методологический аспект, рассмотрены типы, виды и формы рефлексии. Во втором описаны конкретные рефлексивные технологии, методы и приемы. Для облегчения работы с материалом предлагается таблица, в которой методы структурированы по критерию решаемых задач, соотнесенных с четырьмя типами рефлексии:

1. Первая группа методов, технологий и упражнений выполняет задачи *кооперативной* рефлексии. Рефлексивные упражнения данного

типа обеспечивают проектирование коллективной деятельности и кооперацию совместных действий субъектов деятельности. Акцент ставится на результаты рефлексирования, а не на процессуальные моменты проявления этого механизма.

2. Эта группа методов, технологий и упражнений относится к *коммуникативной* рефлексии, которая выступает как важнейшая составляющая коммуникативного акта, межличностного восприятия и характеризуется как специфическое качество познания человека человеком.

3. Методы и упражнения данной группы связаны с *личностной* рефлексией и формируют способность и потребность в анализе собственных поступков субъекта, образов собственного Я как индивидуальности, апробирование и переосмысление личностных стереотипов (шаблонов действия). Что мы делаем, почему делаем, как делаем и как относимся к другим, как они относятся к нам и почему?

4. Предметом технологий *интеллектуальной* рефлексии являются знания об объекте и способы действия с ним. Данная группа упражнений направлена на решение проблем организации когнитивных процессов переработки информации и разработки средств обучения решению типовых и оригинальных задач.

Технологии, представленные в данной главе, в базовом виде описаны в работах С. С. Кашлева, изданиях общественного объединения «Образовательный центр «Пост», разработаны и адаптированы в лаборатории практической психологии высшей школы Республиканского института высшей школы, апробированы в учебном процессе в БГЭУ на кафедре межкультурных коммуникаций в преподавании дисциплин культурологического цикла.

Таблица методов, технологий и упражнений, соотнесенных с четырьмя типами рефлексии

Название метода	Уровень сложности (1–3)	Виды рефлексии			
		1	2	3	4
Анкета-газета	1	+			
Взаимоконтроль	1		+		+
Вопросник	1			+	
Выставка плаката	2	+			
Все у меня в руках!	3		+	+	
Видеорепортаж	3	+			

Продолжение

Название метода	Уровень сложности (1—3)	Виды рефлексии			
		1	2	3	4
Групповой обмен впечатлениями	2		+		+
Голодный или сытый?	1		+	+	
Дерево настроения	1			+	
Дорожный знак	2			+	
Зарядка «дюжина вопросов»	1		+	+	
Если бы я был...	1			+	
Заверши фразу	1		+		
Зарядка	1			+	
Заключительная дискуссия	2			+	
Звезда сбывшихся ожиданий	2	+		+	
Итоговый круг	1	+		+	
Картина по кругу	2	+		+	
Ключевое слово	1	+			+
Комплимент	1		+	+	
Коллективное письмо	2	+	+		
Лотерея «плюс-минус»	2	+	+		
Луковица и монополия	2	+	+		
Мини-сочинение	1		+		+
Мухомор	2			+	
Острова	2			+	
Облака и солнце	2		+	+	
Палитра	2		+	+	
Рефлексивный круг	1	+		+	
Рефлексивная мишень	2	+		+	
Рефлексивный ринг	2		+	+	
Рефлексивное слушание	1	+	+	+	
Ресторан	1			+	
Рынок мнений	1	+	+		
Слово-импульс	2			+	+

Название метода	Уровень сложности (1–3)	Виды рефлексии			
		1	2	3	4
Телеграмма	1			+	
Таблица готовности	2			+	
Термометр настроения	2		+	+	
Температура + Совет	2		+	+	
Футбольное поле	2		+	+	
Цепочка пожеланий	1	+	+		
Цветные фигуры	2			+	
Чемодан, корзина, мясорубка	2			+	
Что я хочу знать?	1			+	+
Эльфы, волшебники и великаны	2	+	+		
Эмоция по кругу	1	+		+	
Язык телодвижений	1	+		+	
Walk the line	2	+		+	

КОПИЛКА МЕТОДОВ И УПРАЖНЕНИЙ

Анкета-газета

Цель: формирование рефлексивных навыков; умение анализировать результаты работы группы.

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 20 минут.

Материальное обеспечение: листы бумаги формата А1, фломастеры, краски, кисти, ручки.

Проведение

На большом листе бумаги (ватмана) участникам педагогического взаимодействия предлагается выразить свое отношение, дать оценку состоявшегося взаимодействия в виде рисунков, дружеских шаржей, карикатур, стихотворных строк, небольших прозаических текстов, пожеланий, замечаний, предложений, вопросов и т. п.

После того как в оформлении и выпуске газеты все приняли участие, она вывешивается на всеобщее обозрение.

Метод «Взаимоконтроль»

Цель: проверка знаний; развитие межличностной коммуникации; интенсификация опроса; формирование Я-концепции.

Количество участников: до 20 человек.

Время проведения: 15 минут.

Проведение

Реализации метода способствует предварительная работа по развитию умения давать положительные оценки ответам. Критериями оценки являются: полнота, правильность, точность высказывания, отсутствие слов-паразитов.

Группа делится на две части (по ролям: спрашивающий — отвечающий). «Ученики» отвечают «учителям», не мешая другим. После выставления оценки следует предложить участникам поменяться ролями. Пары следует менять во избежание необъективных оценок, а также для расширения круга общения.

Метод «Вопросник»

Цель: фиксация собственных мотивов учения, интересов.

Количество участников: до 30 человек.

Время проведения: 15 минут.

Материальное обеспечение: вопросник (мини-анкета).

Проведение

В начале учебного года, семестра участникам предлагается ответить на вопросы, предложенные руководителем. Вопросы могут быть следующими:

1. Какие знания тебе необходимы?
2. Сколько раз в неделю ты хотел бы заниматься каждым предметом?
3. Какие дисциплины тебя особенно привлекают?
4. Чему помимо основных предметов ты хотел бы научиться?
5. Каким видом творчества, спорта, техники ты хотел бы заниматься?

Вопросник может составляться с опорой на содержание занятия, предмета, коммуникации.

Метод «Выставка плаката»

Цель: представление результатов работы малых групп.

Количество участников: без ограничений.

Время проведения: до 30 минут.

Материальное обеспечение: листы большого формата, все необходимое для рисования каждой малой группе.

Проведение

Малые группы представляют результаты своей работы в виде «выставки плаката» — краткие тезисы, рисунки, символы, использование цветных изображений повышают внимание зрителей.

Плакаты вывешиваются на стенах. Участники обходят выставку, им предоставляется достаточное время для ознакомления с содержанием плакатов и обсуждения его с другими участниками.

Если содержание плаката отличается сложностью или схематично, один из членов малой группы находится возле плаката и дает необходимые пояснения.

Примечания: 1. При этом методе не требуется выслушивать долгие сообщения.

2. Каждый участник может самостоятельно решить, какие плакаты осмотреть бегло, а каким в соответствии с их тематикой уделить больше внимания.

3. Возможно, не все участники воспримут всю предъявленную информацию (однако при общем устном обсуждении этот риск ничуть не меньше — слушатели нередко отвлекаются посторонними вещами).

Метод «Все у меня в руках»

Цель: формирование навыков личностной рефлексии.

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 5 минут на объяснение, 10—20 минут на индивидуальную работу, 15 минут на осмотр «выставки» или 30 минут на написание, сортировку и обобщение содержания карточек.

Материальное обеспечение: листы бумаги всем участникам, карточки (разноцветные), фломастеры каждому участнику, кнопки или скотч.

Проведение

Вопросы для оценки результатов работы обозначаются с помощью пальцев:

большой палец — над этой темой я хотел (а) бы еще поработать;

указательный — здесь мне были даны конкретные указания;

средний — мне здесь совсем не понравилось;

безымянный — психологическая атмосфера;

мизинец — мне здесь не хватало...

Участники рисуют на листах бумаги свою руку (рис. 4), обводя ее контур, записывают вопросы возле каждого пальца и вписывают вну-

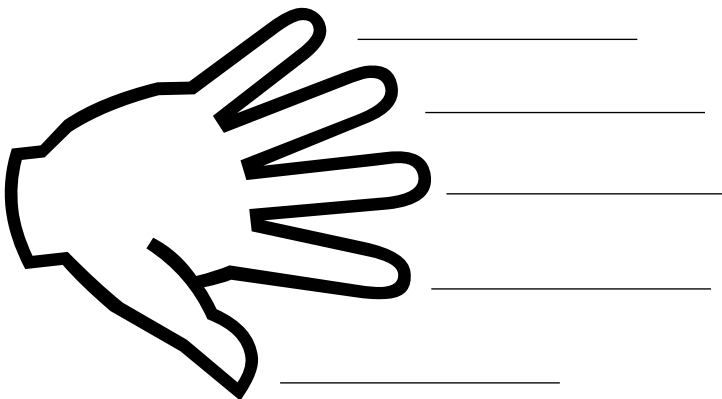


Рис. 4

три контура свои ответы на эти вопросы. Затем листки вывешиваются на «выставке» и всем участникам до общего обсуждения предоставляется время для знакомства с нею.

Можно в ходе работы семинара предложить участникам заполнить эти листки и отдельные ответы перенести на карточки, которые затем прикрепляются к общему большому рисунку руки. Это поможет преподавателю, ведущему окончательное обсуждение итогов работы, классифицировать ответы и представить их в виде резюме.

Метод «Видеорепортаж»

(при проведении выездных семинаров-тренингов)

Цель: формирование навыков групповой рефлексии.

Количество участников: до 30 человек.

Время проведения: 1—2 часа на подготовку, 10 минут каждому интервьюеру (продолжительность одного видеосюжета не должна превышать 3 минут), 15—20 минут на общий просмотр (= суммарной продолжительности всех видеосюжетов).

Материальное обеспечение: видеокамера по возможности с микрофоном, видеоплеер и монитор, листы бумаги, фломастеры.

Проведение

Группа «операторов» и «репортеров» в ходе работы семинара проводит короткие интервью участников, задавая подготовленные вопросы, которые должны быть сформулированы максимально просто и вызывать на разговор. Непригодны альтернативные вопросы (т. е. позволяющие ответить «да» или «нет»). Примеры вопросов:

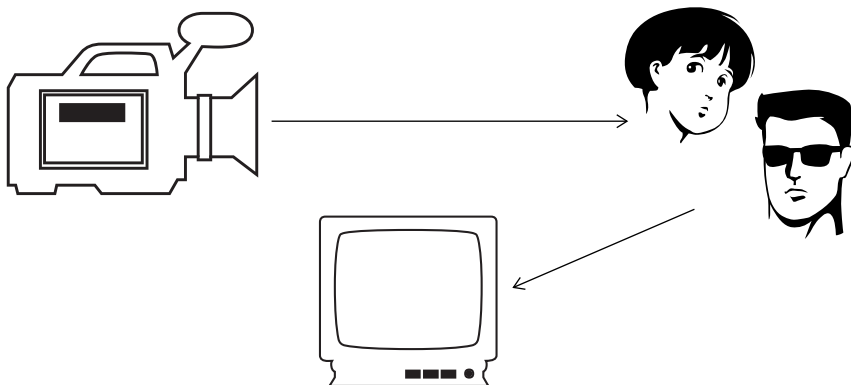


Рис. 5

1. С какими ожиданиями вы сюда приехали?
2. Что нового вы узнали на этом семинаре?
3. Как вы используете в практической работе то, что узнали здесь?
4. Что бы вы предложили для улучшения работы семинара?

В качестве дополнения снимаются также сюжеты: открытие семинара, работа групп, «штурм» буфета и т. п.

Просмотр видеофильма может служить хорошим началом общего обсуждения работы семинара, он напомнит о всех его важнейших событиях.

В обработанном виде, т. е. с начальными титрами и титрами по ходу действия, видеофильм будет хорошим отчетным материалом, его копии можно предложить приобрести участникам (рис. 5).

Метод «Групповой обмен впечатлениями»

Цель: обмен впечатлениями в активизирующих и личных формах.

Количество участников: без ограничений.

Время проведения: 30—60 минут.

Проведение

В предшествующие два часа изучаемая тема прорабатывалась в рабочих группах, например, в четырех.

Для подведения итогов участники собираются по одному от каждой группы (всего четыре в каждой вновь образуемой группе). В этих «сборных» представлена информация всех прежних рабочих групп (рис. 6).

Члены «сборных» рассказывают о результатах работы своей группы.

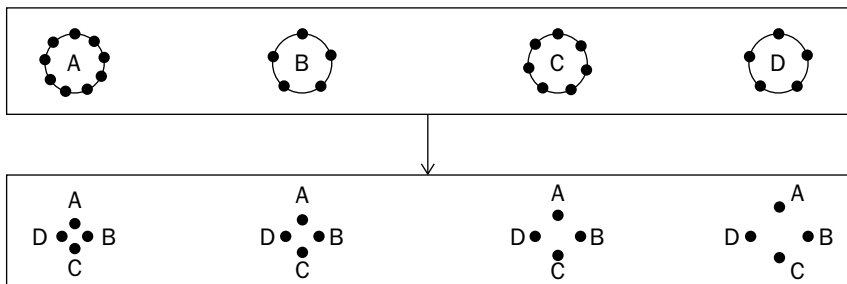


Рис. 6

Подведение итогов завершается выражением благодарности всем присутствующим за активное сотрудничество. После этого общее обсуждение прекращается.

Примечания: 1. Каждый участник активен.

2. В малочисленных группах слушать гораздо легче, чем на общем обсуждении.

3. Вопросы задаются непосредственно, ответы на них также даются непосредственно и сразу же.

4. Хотя данный метод и отличается высокой интенсивностью работы, времени он требует не больше, чем обычное общее обсуждение.

Упражнение «Голодный или сытый?»

Цель: организация процесса рефлексии; получение конкретной обратной связи от каждого студента.

Количество участников: до 30 человек.

Время проведения: 20 минут.

Проведение

Первый этап

Преподаватель предлагает тем участникам группы, которые чувствуют на данный момент, что они уже «насытились» содержанием изучаемого предмета, встать около двери; тем, кто еще ощущает себя «голодным» — у окна.

Перед выполнением упражнения необходимо предупредить участников о соблюдении полной тишины и недопустимости переговоров.

Второй этап

После выполнения первой части следует обсуждение, в ходе которого каждый, по возможности, рассказывает о том, что оказало влияние на его решение. Рекомендуется начинать с «сытых». Преподава-

тель либо экспертная группа фиксирует все высказанные «голодными» важные потребности и, в заключение, обсуждается то, что можно сделать для удовлетворения их «голода».

Примечание. Упражнение может проводиться неоднократно в течение курса.

Метод «Дерево настроения»

Цель: фиксация уровня эмоционального состояния перед занятием, после занятия, в начале учебного дня или в его конце.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 15 минут.

Материальное обеспечение: «дерево», цветные фигуры красного и синего цвета.

Проведение

Руководитель предлагает участникам выбрать фигуру того цвета, которая соответствует их состоянию (в начале или конце занятия, рабочего дня), и вывесить ее на «дерево» («дерево» располагается на стене или на доске и должно быть видно всем участникам). Руководитель анализирует эмоциональное состояние группы перед занятием, в конце занятия, предлагает высказаться публично либо наедине некоторым участникам (особенно тем, чье состояние изменилось).

Метод «Дорожный знак»

Цель: получить представление об отношении участников к происходящему на семинаре.

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 20 минут.

Материальное обеспечение: лист ватмана с изображением дороги, карточки для участников, изобразительные материалы.

Проведение

Дорога на листе ватмана символизирует определенный этап движения в ходе семинара. Участникам предлагается оценить происходящее, придумать «дорожный знак», который, по их мнению, на данный момент необходимо поставить на дороге. Участники изображают знак на карточке и прикрепляют ее на плакат с дорогой, объясняя значение изображенного знака.

Упражнение «Зарядка „дюжина вопросов“»

Цель: организация рефлексии по заданному алгоритму.

Количество участников: до 30 человек.

Время проведения: 30 минут.

Проведение

Для реализации этого упражнения необходимо большое свободное пространство (в аудитории необходимо разместить мебель вдоль стен).

Всем участникам педагогического взаимодействия руководитель предлагает выйти на свободное пространство аудитории. Затем предлагает систему вопросов, на которые каждый участник отвечает одновременно про себя, невербально, осуществляя соответствующие движения: «нет» — присесть на корточки, «ни да, ни нет» — обычная поза стоя, «да» — поднять руки вверх, приподнявшись на цыпочки. (Возможны различные варианты перемещения учащихся по аудитории.)

Вопросы могут быть следующего содержания:

1. Хорошее ли у вас настроение?
2. Нравится ли вам сегодня погода?
3. Есть ли у вас собака?
4. Умеете ли вы петь?
5. Любите ли вы хорошо одеваться?
6. Нравится ли вам готовить?
7. Есть ли у вас настоящие друзья?
8. Знаете ли вы латинский язык?
9. Умеете ли вы пользоваться китайскими палочками?
10. Получаете ли вы удовольствие от прогулок пешком?
11. Умеете ли вы разговаривать более чем на двух языках?
12. Сильный ли вы человек?

В зависимости от организационной формы педагогического взаимодействия содержание вопросов может быть тематическим. Оптимальным количеством вопросов является 12—15 (в данном упражнении их количество соответствует названию методики).

После последнего вопроса и ответа на него участников, педагог благодарит всех, просит занять свои места и предлагает примерный алгоритм рефлексии:

1. Расскажите о своем эмоциональном состоянии (бодрость, подавленность, радость, огорчение, удовлетворение и т. д.).
2. Назовите причины своего состояния (все были активны, интересно, полезно и т. д.).
3. Часто ли мы прислушиваемся к «мудрости тела», доходят ли до нашего сознания импульсы собственного организма?
4. Умеем ли мы распознавать, находить, творить и дарить себя?

5. Зафиксируйте свое эмоциональное состояние, подумайте о том, что здесь говорилось.

Метод «Если бы я был...»

Цель: установление коммуникации в коллективе; самоидентификация участников педагогического взаимодействия.

Количество участников: до 30 человек.

Время проведения: 20 минут.

Проведение

Учащимся предлагается идентифицировать себя с каким-либо явлением природы, животным, деревом, цветком, человеком и завершить фразу «Если бы я был...». Каждый предлагает свой ответ.

Метод «Заверши фразу»

(Описание метода приведено в гл. 1, § 1)

Упражнение «Зарядка»

Цель: формирование навыков личностной рефлексии.

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 15 минут.

Проведение

Участникам педагогического взаимодействия, вставшим в круг, педагог предлагает через выполнение определенных движений дать оценку отдельным компонентам этого взаимодействия (содержанию, отдельным технологиям, деятельности некоторых творческих групп, учащегося, педагога, отдельным играм и т. д.), а также выразить свое отношение к этим компонентам.

Могут быть предложены следующие движения:

1. Присесть на корточки — очень низкая оценка, негативное отношение;
2. Присесть, немного согнув ноги в коленях, — невысокая оценка, безразличное отношение;
3. Обычная поза стоя, руки по швам — удовлетворительная оценка, спокойное отношение;
4. Поднять руки в локтях — хорошая оценка, позитивное отношение;
5. Поднять руки вверх, хлопая в ладоши, подняться на цыпочки — очень высокая оценка, восторженное отношение.

Примечания: 1. В начале реализации этого упражнения педагог знакомит участников со всеми движениями и их значением.

2. Каждый участник, после того как педагог называет тот или иной компонент состоявшегося взаимодействия, по своему усмотрению производит какое-либо движение.

Метод «Заключительная дискуссия»

Цель: ретроспективный анализ изученной темы; индивидуальная и групповая рефлексия прошедших учебных занятий.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 20 минут.

Материальное обеспечение:

1. Таблица в тетради.

Название темы	Успех	Радость

2. Таблица на доске.

Название темы	Успех	Радость

3. Кружки с порядковым номером темы (количество кружков зависит от количества изученных разделов).

Проведение

Использование метода наиболее эффективно на заключительном учебном занятии. Названия тем-разделов записываются в таблице на доске. В тетради в такой же таблице учащимся предлагается ранжировать данные темы-разделы с позиций «Успех», «Радость». Руководитель активизирует процесс ранжирования при помощи вопросов, например: «Почему именно этот ранг присвоен этому разделу?». Далее предлагается представить ранг темы-раздела при помощи кружка на доске в общей таблице. Производится подсчет рангов и анализ полученных результатов с выборочными ответами учащихся на вопрос руководителя «Почему данный раздел набрал большее количество баллов с позиции „успеха“ или „радости“?».

Метод «Звезда сбывшихся ожиданий»

Цель: подведение итогов занятия.

Количество участников: 25 человек.

Время проведения: 15 минут на подготовку (без заполнения листов, 5 минут на объяснение, при необходимости 5 минут на индивиду-

альную работу (заполнение листов), по 1 минуте каждому участнику для записей оценок на общем листе.

Материальное обеспечение: лист большого формата, фломастеры или самоклеющиеся маркеры; по возможности размноженные листы для всех участников, оформленные так же, как общий лист.

Проведение

Преподаватель предлагает зафиксировать сбывшиеся и несбывшиеся ожидания от занятия (рис. 7). Шкалы для оценок чертятся в виде звезды на листе. На шкалах располагаются цифры от центра, например, от 1 (совершенно неудовлетворительно) до 5 (весьма удовлетворительно).

Исполнение моих ожиданий

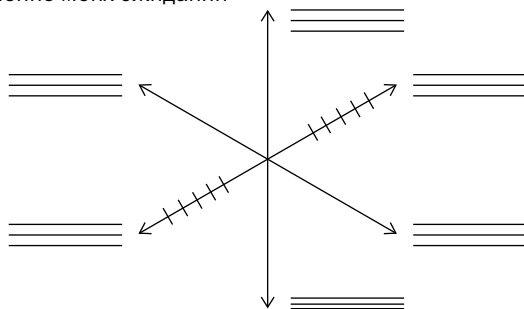


Рис. 7

Оценка производится путем наклеивания или нанесения фломастером значков вдоль шкал.

Примечания: 1. В начале работы семинара можно предложить для заполнения участниками аналогичную «Звезду ожиданий», тогда в конце работы ее можно использовать для сопоставления ожиданий и их исполнения.

2. Групповые тенденции могут быть в значительной мере снижены, если участники заранее выполняют это задание на индивидуальных листках со «звездой», это также повысит их внутреннюю ответственность.

Упражнение «Итоговый круг»

Цель: формирование рефлексивных навыков; подведение итогов занятия.

Количество участников: до 30 человек.

Время проведения: 1 минута на объяснение, 1–2 минуты каждому участнику.

Материальное обеспечение: лист бумаги большого формата; фломастер; привлекательный и удобный для передачи друг другу предмет (в крайнем случае, годится фломастер).

Проведение

Один или два вопроса пишутся на большом листе крупным шрифтом. Участники по очереди кратко высказываются по этим вопросам, не обсуждая их друг с другом.

При выполнении упражнения важно помнить, что «краткость — сестра таланта», поэтому когда очередному участнику предоставляется слово, то одновременно подается сигнал — ему передают предмет, который он затем передаст дальше, и т. д. (рис. 8).

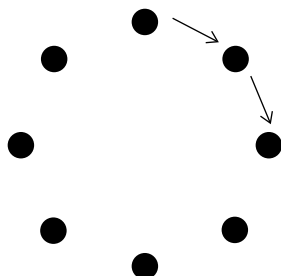


Рис. 8

Примечание. Круг итогов служит хорошим дополнением методов письменного изложения оценки. Существенные с точки зрения каждого участника соображения произносятся вслух и становятся известны всем. Поэтому и вопросы лучше предлагать в устной форме. Примеры: «Что я унесу домой с этого семинара?», «О чем еще мне все время хотелось сказать?»

Упражнение «Картина по кругу»

Цель: подготовка опорного рисуночного материала для закрепления изученного на занятиях.

Количество участников: 30 человек.

Время проведения: 20 минут.

Материальное обеспечение: бумага формата А4, изобразительные материалы. Для реализации данной технологии адекватно расположение участников педагогического процесса в кругу.

Проведение

Каждый участник получает лист бумаги и карандаш. Вспоминает то, что для него стало самым ярким и полезным в содержании изучен-

ной темы и представляет это на листе бумаги в виде символа (слова, картинки).

Далее по команде преподавателя листы бумаги передаются партнеру, сидящему справа. Упражнение завершается тогда, когда листы пройдут полный круг (количество символов будет равно количеству участников).

Примечания: 1. Возможно использование упражнения по завершении учебного модуля или темы.

2. Технология основана на принципе опосредованного запоминания.

Метод «Ключевое слово»

Цель: подведение итогов занятия.

Количество участников: без ограничения.

Время проведения: 10 минут.

Материальное обеспечение: бумага, ручки.

Проведение

Участникам педагогического взаимодействия предлагается на маленьких листочках бумаги, которые заранее педагог может подготовить и раздать каждому, написать одно слово, с которым у них ассоциируется содержание состоявшегося семинара, результаты взаимодействия.

Для выполнения этой работы дается 2—3 минуты. По истечении времени педагог собирает листочки с записанными на них ключевыми словами.

После этого преподаватель проводит краткий анализ полученных результатов или предлагает это сделать студентам.

Примечание. Этот технологический прием можно реализовать и устно: каждый из участников через 2—3 минуты по цепочке называет вслух свое слово.

Упражнение «Комплимент»

Цель: формирование навыков эмоциональной рефлексии.

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 10 минут.

Проведение

Первый этап

Педагог предлагает каждому участнику взаимодействия, находящемуся в кругу, сказать комплимент сидящему слева (или справа). По желанию можно использовать атрибуты эстафеты (ручка, открытка) или

живой цветок, который создаст атмосферу благоприятной коммуникации (особенно, если в группе присутствуют девушки).

Второй этап

Педагог задает алгоритм рефлексии:

1. Опишите ваше эмоциональное состояние.
2. Объясните причины положительного настроения.
3. Зафиксируйте ваш эмоциональный подъем.
4. Подумайте, зачем мы говорим друг другу комплименты.
5. Почему отрицательные адреса появляются в наших мыслях быстрее и чаще, чем положительные обращения?
6. Каков бы был мир, если бы все люди говорили только чистые и душевные слова?

Метод «Коллективное письмо»

Цель: формирование навыков работы в группе.

Количество участников: до 20 человек.

Время проведения: 10 минут на объяснение и подготовку, по 2—5 минут каждому участнику на комментарии, 5—10 минут на запоминание результатов.

Материальное обеспечение: бумага, конверты, ручки всем участникам.

Проведение

Группа садится в круг. Каждый участник пишет в нижней части листа с обеих сторон свое имя и передает листок соседу справа. Получив его, тот, начиная сверху, пишет свое сообщение тому лицу, чье имя стоит внизу. Сообщения могут быть краткими, вроде «Всего доброго!» или пространными и представлять собой пожелания, советы, свои оценки.

Каждый самостоятельно решает также, подписаться ли ему своим именем или остаться неизвестным. Затем часть листа с надписью загибается назад, так что следующий участник пишет на листе дальше, не читая уже написанного. Листки обходят весь круг и возвращаются к первым авторам (рис. 9).

Далее получившие назад свои письма участники могут написать на оборотной стороне листа три своих личных вывода или задачи, которые появились у них в результате участия в семинаре и которые они хотели бы написать самим себе в качестве напутствия.

Затем письма кладутся в конверты, заклеиваются, участники пишут на них свой собственный адрес и имя и сдают конверты преподавателе-

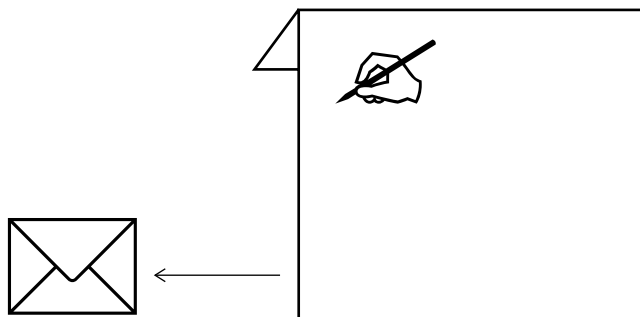


Рис. 9

лю. Организаторы семинара через некоторое время отсылают письма по адресам — это сувенир, а может быть, и импульс к дальнейшему обучению (при проведении выездных семинаров).

Примечания: 1. Техническую сторону игры лучше продемонстрировать, взяв в руки лист бумаги, это поможет авторам сохранить анонимность.

2. Передавать листок соседу нужно по условленному сигналу преподавателя, иначе может возникнуть неразбериха и путаница.

3. Следует убедительно обещать сохранение тайны «переписки» и, разумеется, обещание выполнить. (Если оргкомитет хочет передать свой привет автору письма, то это можно сделать на оборотной стороне конверта.)

Метод «Лотерея „плюс-минус“»

Цель: формирование навыков эмоциональной рефлексии.

Количество участников: до 20 человек.

Время проведения: 5 минут на подготовку, 5 минут на объяснение, 5 минут каждому участнику (на ответ), 1—5 минут для прочтения вслух карточек и пояснений.

Материальное обеспечение: карточки двух цветов, папка.

Проведение

Каждый участник заполняет одну или две карточки разных цветов, отвечая на два различных вопроса (например: «Больше всего меня порадовало...» и «Больше всего меня разочаровало...»).

Карточки собираются в общую папку. Затем каждый участник вытягивает из папки по одной карточке каждого цвета (если он вытянет свою карточку, то кладет ее обратно), зачитывает вслух ее содержание и высказывает свое мнение о прочитанном.

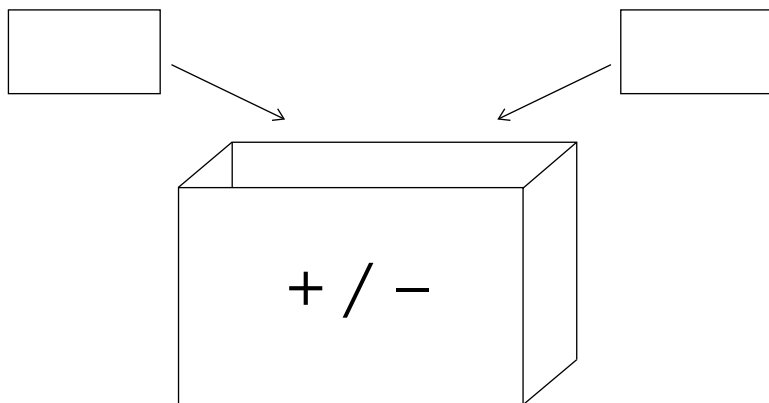


Рис. 10

В случае непонимания нужно обратиться за разъяснениями к тому, кто заполнял данную карточку. Если по одному вопросу заполнено более одной карточки, лотерея проводится по второму кругу (рис. 10).

Метод «Луковица и монополия»

Цель: формирование способностей к диалогу и полилогу.

Количество участников: до 20 человек.

Время проведения: 10 минут на подготовку, 5 минут на объяснение, по 5 минут на диалоги пар по каждому вопросу, 1—5 минут на прочтение вслух и комментирование карточек.

Материальное обеспечение: лист бумаги большого формата с подготовленными вопросами, разноцветные карточки, фломастеры, игральные кости.

Проведение

Половина группы сидит во внутреннем круге лицом наружу, другая половина образует внешний круг лицом к центру, так что каждые двое участников образуют пару для диалога. Им дается задание: в течение 5 минут обсудить определенный вопрос работы семинара, например психологический климат в группах, и дать свою совместную оценку этого вопроса, написав ее на цветной карточке. Затем «луковичная шелуха» сдвигается, каждый участник пересаживается на одно место вправо — так составляются новые пары, которые ведут диалог уже по другому вопросу, дают ему оценку, записывают ее на новую карточку

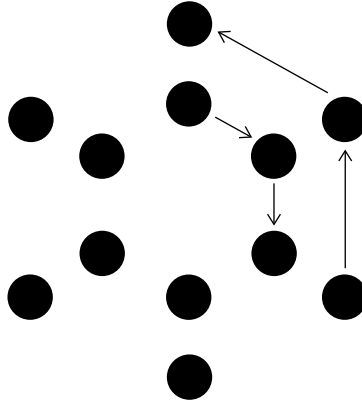


Рис. 11

(другого цвета) (рис. 11). Вопросы для обсуждения должны быть указаны на карточках соответствующего цвета, вывешенных на доске или листе большого формата.

Количество диалогов определяется количеством вопросов, которые требуется обсудить, в целом не должно быть более пяти вопросов, иначе возникнут сложности при дальнейшем обсуждении «монополии».

Затем все карточки одного цвета (т. е. по одному вопросу) складываются в одну стопку, стопки нумеруются. Номер шесть получает сувенир. Кроме того, преподаватель может подготовить для релаксации еще несколько карточек с небольшими заданиями, их он складывает в стопку «Прочее».

Все участники по очереди бросают кость и вытягивают карточку из стопки с соответствующим номером. Собственные карточки кладутся назад в стопку, вместо них вытягивается еще одна. Карточки зачитываются вслух и комментируются, карточки с заданиями также зачитываются, после чего выполняется задание.

Примечания: 1. Группа не должна быть слишком большой — для участия во второй части игры допустимо общее количество до 20 человек. Можно условиться о том, что каждый вытянет две карточки, а все прочие будут вывешены на стенде для общего обозрения.

2. При этом методе невозможно провести детальную оценку работы. Лучше всего использовать его в комбинации с другими методами.

Метод «Мини-сочинение»

Цель: формирование навыков письменной рефлексии.

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 15 минут.

Материальное обеспечение: бумага, ручки.

Проведение

Участникам педагогического взаимодействия предлагается написать на отдельных листках бумаги небольшие по объему тексты по окончании занятия на темы:

1. «Мои мысли о своем участии на занятии»;
2. «Как я оцениваю результаты дела?»;
3. «Что мне дало это занятие?».

Познакомившись с сочинениями, педагог проводит их анализ. Этот технологический прием можно организовать и следующим образом: участник педагогического взаимодействия достает сочинение, зачитывает, группа пытается угадать, чье оно.

Метод «Мухомор»

Цель: подведение итогов занятия.

Количество участников: до 30 человек.

Время проведения: 10 минут на подготовку, 5 минут на объяснение, 1—3 минуты каждому участнику.

Материальное обеспечение: листы бумаги большого формата, фломастеры или самоклеющиеся маркеры.

Проведение

На большом листе рисуется круг, который разделяется на сектора по числу предлагаемых вопросов. Вне круга записываются вопросы (рис. 12). Например, при общей теме обсуждения задаются вопросы: «Насколько я был доволен...»:

- передачей содержания докладчиком;
- возможностями задавать вопросы и вносить предложения;
- информационными и рабочими материалами;
- психологической атмосферой в группе...

До начала работы участникам предоставляется возможность обозначить свою оценку по данным вопросам с помощью наклеиваемых или наносимых фломастером значков в соответствующих секторах круга. Чем больше удовлетворенность, тем ближе к центру круга ставятся значки (ассоциация попадания).

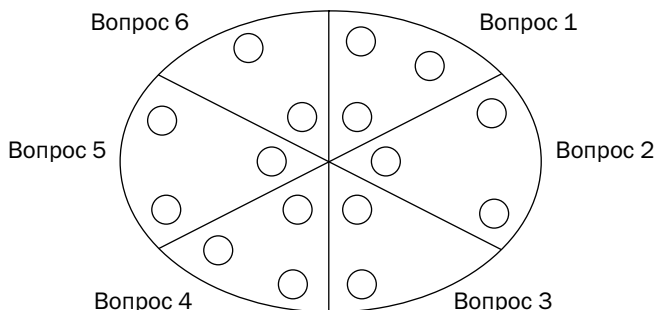


Рис. 12

Общий вид «Мухомора», который представляет собой очень наглядную картину, выявляет основные тенденции при оценке работы по отдельным ее аспектам. Далее проводится общее обсуждение итогов с уточнением и конкретизацией отдельных моментов.

Примечание. Этот метод уязвим к действию групповых тенденций (если игра проводится на общем собрании всех участников), потому что многие участники склонны присоединяться к оценкам своих предшественников. Для ослабления тенденции к «социальному конформизму» нужно позаботиться, чтобы размещение значков в круге происходило не на глазах у всех участников, а, например, где-то в стороне или на стенде, повернутом обратной стороной.

Метод «Острова»

Цель: рефлексия эмоционального состояния участников педагогического процесса.

Количество участников: до 20 человек.

Время проведения: 20 минут.

Материальное обеспечение: лист бумаги большого формата, фломастеры, маркеры.

Проведение

На большом листе бумаги рисуется карта с изображением эмоциональных «островов»: о. Радости, о. Грусти, о. Недоумения, о. Тревоги, о. Ожидания, о. Просветления, о. Воодушевления, о. Удовольствия, о. Наслаждения, Бермудский треугольник и др.

Карта островов вывешивается на доске (стене) и каждому участнику взаимодействия предлагается выйти к карте и маркером нарисовать свой кораблик в соответствующем районе карты, который отражает

душевное, эмоционально-чувственное состояние участника после состоявшегося взаимодействия.

Например: «Мое состояние после состоявшегося взаимодействия характеризуется удовлетворением, осознанием полезности дела, положительными эмоциями. Я нарисую свою яхту дрейфующей между островами Удовольствия, Радости и Просветления».

Каждый из участников имеет право нарисовать на карте и какой-либо новый остров со своим названием, если его не совсем устраивают уже имеющиеся. После заполнения карта вывешивается на всеобщее обозрение, педагог может предложить проанализировать ее.

Примечание. Эта технология может быть использована педагогом в конце каждого учебного дня на протяжении определенного периода времени. Карты каждого дня можно вывешивать в аудитории и в конце недели сравнивать их, выясняя, как изменилось состояние обучаемых.

Метод «Облака и солнце»

Цель: формирование навыков эмоциональной рефлексии.

Количество участников: до 20 человек.

Время проведения: 10 минут на подготовку, 5 минут на объяснение, 5 минут каждому участнику (на ответ), 30 минут для работы с карточками, сортировки и обобщения содержания.

Материальное обеспечение: листы бумаги большого формата, фломастеры, карточки двух цветов, кнопки или скотч.

Проведение

На больших листах пишутся вопросы (по одному на каждом листе), и помещается положительный или отрицательный символ — рисунок, изображающий солнце (например, возле вопроса: «Что особенно понравилось?») или облако (например, возле вопроса: «Что совсем не понравилось?»).

Участники пишут ответы прямо на больших листах (привязанными возле них фломастерами) или заполняют по каждому вопросу одну из разноцветных карточек, которые затем прикрепляются на больших листах. В последнем случае затрачивается существенно меньше времени, так как все участники работают одновременно, кроме того, карточки можно по-разному сортировать (рис. 13).

Написание ответов прямо на больших листах удобно, когда эти плакаты затем висят в течение всего времени работы семинара, представляя собой нечто вроде «доски почета» или «позорной доски» (при организации выездных семинаров).

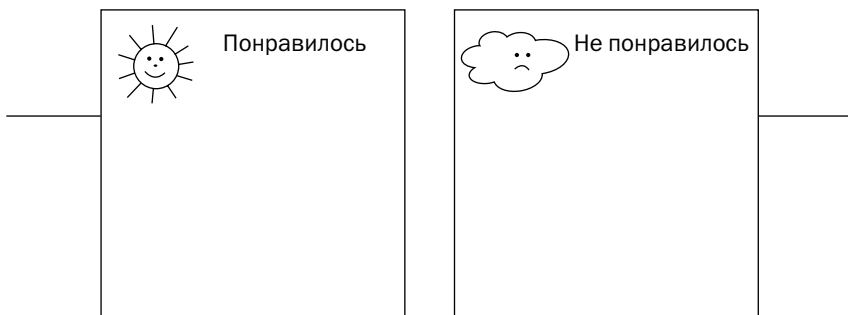


Рис. 13

Метод «Палитра»

Цель: рефлексия эмоционального состояния участников педагогического процесса.

Количество участников: ограничено числом «окошек» в раздаточном материале. Для многочисленной группы предлагается несколько раздаток.

Время проведения: 30 минут.

Материальное обеспечение: раздаточный материал «Палитра», цветные карандаши, фломастеры, музыкальное сопровождение.

Проведение

Участники получают раздаточный материал (один лист на группу) и изображают в окошках «личики», выбирая из образца соответствующее собственному эмоциональному состоянию (рис. 14).

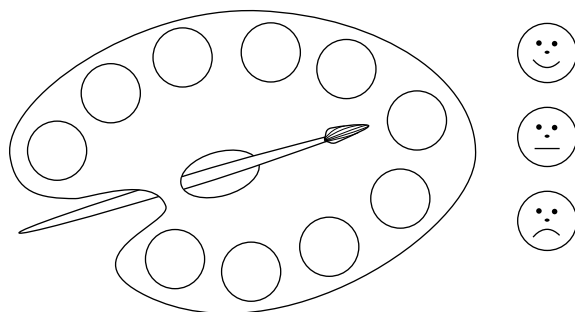


Рис. 14

Примечание. Методика позволяет провести экспресс-анализ эмоционального состояния группы и при необходимости скорректировать его.

Упражнение «Рефлексивный круг»

Цель: подведение итогов занятия.

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 20 минут.

Проведение

Все участники педагогического взаимодействия садятся в круг.

Педагог задает алгоритм рефлексии:

1. Расскажите о своем эмоциональном состоянии по ходу занятия и в его конце.

2. Что нового вы узнали, чему научились?

3. Каковы причины вашего успеха ли неуспеха?

4. Как вы оцениваете свое участие в занятии?

Затем все участники педагогического взаимодействия поочередно высказываются в соответствии с заданным алгоритмом.

Педагог своим высказыванием завершает рефлексивный круг.

Упражнение «Рефлексивная мишень»

Цель: анализ взаимодействия, результатов работы группы.

Количество участников: до 30 человек.

Время проведения: 10 минут.

Материальное обеспечение: лист бумаги формата А3, маркеры.

Проведение

На листе бумаги формата А3 педагог рисует мишень, которая делится на четыре (можно больше или меньше) сектора. В каждом из секторов записываются параметры — вопрос рефлексии состоявшейся деятельности, взаимодействия. Например, 1-й сектор — оценка содержания; 2-й сектор — оценка формы, методов взаимодействия; 3-й сектор — оценка деятельности педагога; 4-й сектор — оценка своей деятельности.

Каждый участник педагогического взаимодействия маркером или фломастером (ручкой, карандашом) четыре раза (по одному в каждый сектор) «стреляет» в мишень, делая метку (точку, плюс и т. д.). Метка соответствует его оценке результатов состоявшегося взаимодействия. Если участник очень низко оценивает результаты, то метка ставится им в «молоко» или в поле «0» на мишени, если выше, то в поле «5». Если результаты оцениваются очень высоко, то метка ставится в «яблочко», в поле «10» мишени.

После того как каждый участник взаимодействия «выстрелил» (поставил четыре метки) в рефлексивную мишень, она вывешивается на всеобщее обозрение и педагог организует ее краткий анализ (рис. 15).



Рис. 15

Упражнение «Рефлексивный ринг»

Цель: подведение итогов занятия.

Количество участников: до 30 человек.

Время проведения: 15 минут.

Проведение

Поочередно каждый из участников состоявшегося взаимодействия приглашается на рефлексивный ринг (в круг), рефлексируя итоги и ход деятельности по заданному алгоритму:

1. Эмоциональное состояние, мотивы деятельности, состояние знаний;
2. Причины состояния;
3. Оценка прошедшей деятельности и т. д.

После рассказа-рефлексии одного участника другие обращаются к нему с разнообразными вопросами, углубляя рефлекссию.

Возможен и другой вариант реализации этого технологического приема, когда на рефлексивный ринг приглашается по паре участников. Сначала они обмениваются вопросами между собой, рефлексируя состоявшуюся деятельность, затем к ним могут обратиться с вопросами другие участники взаимодействия.

Метод «Рефлексивное слушание»

Цель: формирование навыков рефлексивного слушания.

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 30 минут.

Проведение

Преподаватель объясняет техники слушания: «Умение внимательно, активно слушать является базовым для процесса общения и, в частности, для педагогического общения. И перцептивная, и коммуникативная, и интерактивная стороны общения могут реализовываться только при соответствующем умении слушания партнера. Слушание может быть нерефлексивным и рефлексивным.

Нерефлексивное слушание — это активное молчание, требующее большого физического и психологического внимания. Техника неререфлексивного слушания выражается:

1. В „буферных“ фразах типа: „Что-то беспокоит?“, „Что-то случилось?“, „Вы чем-то встревожены?“, „У вас произошло что-то радостное?“;

2. В стимулирующих фразах, подчеркивающих внимание — „Да?“, „Продолжайте, продолжайте. Это интересно“, „Надо же!“, „Понимаю“, „Приятно это слышать“ и т. д.;

3. В невербальных средствах, выражающих заинтересованность — утвердительный наклон головы, открытая поза, соответствующая мимика.

Все варианты ответов в технике неререфлексивного слушания должны быть нейтральными, ободряющими и открывающими.

Рефлексивное слушание — активное слушание, объективная обратная связь с говорящим, используемая для контроля точности восприятия услышанного. Слушать рефлексивно — значит расшифровать смысл сообщений, выяснять их реальное значение.

Техники рефлексивного слушания:

1. Выяснение. Состоит в деятельности по уточнению смысла каких-либо высказываний либо всего сообщения в целом. Это позволяет получить дополнительную информацию по неясным вопросам, улучшить первоначальное сообщение, так как показывает автору, что он выражает свои мысли неточно. Типовыми фразами и вопросами являются: „Уточните, пожалуйста, что вы имеете в виду“, „Повторите, пожалуйста, эту часть“, „Я не понял“, „Не объясните ли вы это еще раз?“.

2. Перефразирование. Это формулирование той же мысли другими словами. В данном случае слушающий для проверки понимания смысла и идеи сообщения пытается выразить мысль автора, используя свои слова, термины, выражения. Это позволяет получить подтверждение правильности понимания и дает возможность автору внести коррективы в сообщение. Типовыми словами являются: „Правильно ли я по-

нял, что...“, „Как я понял вас...“, „По вашему мнению...“, „Другими словами, вы говорите...“, „Вы считаете, что...“.

3. Отражение чувств. Состоит в адекватном восприятии и озвучивании слушающим чувств, эмоционального состояния говорящего. Диалог зависит не столько от содержания информации, сколько от чувств, установок, эмоциональной реакции. Для рефлексивного отражения чувств можно использовать следующие фразы: „Мне кажется, что вы чувствуете...“, „Вы несколько расстроены...“, „Мне знакомы ваши ощущения...“, „Я чувствую, что вы...“.

4. Обобщение. Это подведение итога, смысла сообщенного говорящим. Обобщение помогает соединить фрагменты беседы в единое смысловое целое. Это помогает слушающему убедиться в правильности и точности понимания, а говорящему оценить, насколько хорошо ему удалось передать свою мысль. Типовыми формулировками могут быть следующие: „Основными выводами, с вашей точки зрения, являются...“, «Можно ли сказать, что смысл вашей речи состоит...», „Если подытожить сказанное вами, то...“, „Правильно ли я понял, что ваши основные идеями являются...“.

Далее преподаватель предлагает участникам применить друг к другу техники рефлексивного и нерефлексивного слушания. Студенты работают в парах.

Упражнение «Ресторан»

Цель: подведение итогов занятия; оптимизация психологической атмосферы.

Количество участников: до 30 человек.

Время проведения: 15 минут.

Материальное обеспечение: листы бумаги, карточки, ручки всем участникам, скотч.

Проведение

На доске приклеиваются картинка «Повар» и лист бумаги с вопросом: «Насытились?». Участникам предлагается на отдельных карточках продолжить предложения:

1. Я «съел бы» еще этого...
2. Больше всего мне «понравилось»...
3. Я почти «переварил»...
4. Этот ресторан...
5. Я «переел»...
6. Пожалуйста, добавьте...

Карточки с ответами помещаются под вопросом; каждый участник может дать развернутый комментарий к своему ответу.

Метод «Рынок мнений»

Цель: рассмотрение важнейших результатов работы малых групп.

Количество участников: без ограничений.

Время проведения: 30 минут.

Материальное обеспечение: листы бумаги большого формата, все необходимое для рисования каждой малой группе.

Проведение

Каждая малая группа записывает важнейший итог своей работы в верхней части будущего плаката. Важно, чтобы это был только один итог (одно положение).

Плакаты всех групп вывешиваются на стене аудитории. Возле каждого плаката находится один член малой группы, отвечающий на вопросы и дающий необходимые разъяснения.

Всем участникам предоставляется 30 минут для ознакомления с выставкой.

В нижней части плакатов записываются дополнения, контраргументы, вопросы, положительные отзывы зрителей.

Представители групп возле плакатов должны сменяться, чтобы все участники получили возможность принять участие в работе.

При необходимости малая группа затем собирается и обсуждает собранные в виде записей на плакатах мнения зрителей о своей работе.

Метод «Слово-импульс»

(Описание метода приведено в гл. 2, § 4)

Упражнение «Телеграмма»

Цель: подведение итогов занятия.

Количество участников: до 30 человек.

Время проведения: 15 минут.

Материальное обеспечение: листы бумаги формата А6, ручки.

Проведение

После завершения занятия каждому участнику предлагается заполнить бланк телеграммы, получив при этом следующую инструкцию: «Что вы думаете о прошедшем занятии? Что было для вас важным? Чему вы научились? Что вам понравилось? Что осталось неясным? В каком направлении нам стоит продвигаться дальше? Напишите мне, пожалуйста-

ста, об этом короткое послание — телеграмму из 11 слов. Я хочу узнать ваше мнение для того, чтобы учитывать его в дальнейшей работе».

На следующем занятии педагогу необходимо поделиться своими соображениями о полученных результатах и рассказать о том, как они будут учитываться в дальнейшей совместной работе.

Метод «Таблица готовности»

Цель: фиксация уровня готовности к началу занятия.

Количество участников: до 30 человек.

Время проведения: 10 минут.

Материальное обеспечение: 30 карточек красного цвета (5 баллов), желтого цвета (4 балла), синего цвета (3 балла), таблица готовности (вывешивается на стене, на доске).

Таблица готовности

5 баллов (хочу знать, делать, решать)	4 балла (я готов к работе)	3 балла (я не очень хорошо себя чувствую, я не понимаю материал, мне нужна помощь)

Проведение

Участникам перед началом занятия предлагается при помощи карточки определить уровень своей готовности к занятию. Руководитель анализирует готовность группы, проводя необходимую коррекцию хода занятия.

Метод «Термометр настроения»

Цель: диагностика эмоционального состояния группы.

Количество участников: до 30 человек.

Время проведения: 5 минут на подготовку, 5 минут на объяснение, 3 минуты каждому участнику (на ответ).

Материальное обеспечение: лист большого формата, фломастеры, самоклеющиеся маркеры.

Проведение

Отдельные разделы темы (вопросы) или аспекты проведения мероприятия (например, психологическая атмосфера, возможности при-

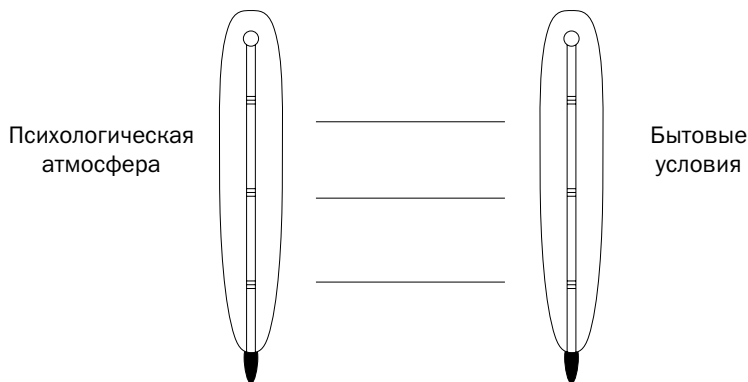


Рис. 16

нения участия в приобретении новых знаний, питание, размещение, организация досуга) представляются в виде шкалы нарисованного на большом листе термометра.

Для ориентации шкала термометра маркируется в верхней, средней и нижней части: например, внизу, где низкая температура, — «Я остался холоден», в центре — «От этого мне было ни жарко, ни холодно», сверху — «Я загорелся этой идеей» (рис. 16).

Участники выражают свое мнение, наклеивая маркеры или делая отметку фломастером возле соответствующего участка шкалы. Образуется некоторое количество значков, по которому можно судить о распределении мнений и оценок по аспектам или вопросам.

Метод «Температура + Совет»

Цель: подведение итогов занятия.

Количество участников: до 30 человек.

Время проведения: 30 минут на подготовку плакатов, 5 минут на объяснение перед началом работы, по 10 минут на рассмотрение каждого плаката и ответы на карточках, 5 минут на проверку результатов и замену листов с термометрами.

Материальное обеспечение: лист бумаги большого формата, фломастеры, листы с изображениями термометра, самоклеющиеся маркеры, карточки, папка или ящик.

Проведение

«Термометр» и опрос на карточках можно сочетать, особенно если необходимо подводить итоги несколько раз по завершении той или иной темы семинара. Единообразные вопросы пишутся на большом

Методика была...

...великолепной

...терпимой

...непригодной

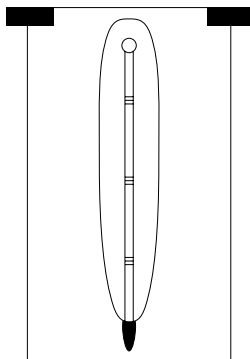


Рис. 17

листе, перед началом каждой новой темы возле него вывешивается второй лист с изображением термометра (его размножают в необходимом количестве экземпляров по числу тем). В перерывах между занятиями каждая тема оценивается участниками, которые отвечают на указанные на листках с термометрами вопросы, наклеивая маркеры или делая отметки фломастером (рис. 17). Предложения и советы пишутся на карточках и складываются в папку или специальный ящик со щелью.

В конце перерыва преподаватель собирает листки с термометром, надписывает их, обозначая тему занятия и вопросы, предлагавшиеся для ответа, складывает карточки из ящика в конверт, также надписав его.

В конце семинара отдельные темы можно сравнить между собой по листкам с изображением термометра и оценкам на них (листки вывешиваются на стене).

Карточки передаются докладчикам, и (или) их содержание обобщается и представляется в виде сообщения руководителем семинара на общем собрании.

Упражнение «Футбольное поле»

Цель: анализ прошедшего занятия.

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 15 минут.

Материальное обеспечение: лист бумаги большого формата с изображением «игроков» на футбольном поле, самоклеющиеся маркеры.

Проведение

Для анализа прошедшего занятия предлагается лист с изображением «игроков» на футбольном поле, каждый из которых находится

в определенном игровом положении: забивает гол, стоит на воротах, сидит на скамейке запасных, принимает душ, размышляет в задумчивой позе или... лежит на носилках. В зависимости от индивидуального анализа и оценки своего продвижения обучающемуся предлагается обозначить фигурку на футбольном поле, наиболее точно передающую его состояние на данном занятии.

Алгоритм рефлексивной деятельности следующий: индивидуальная оценка, обмен мнениями в группе, обобщение преподавателя для получения общей картины.

Упражнение «Цепочка пожеланий»

Цель: оптимизация психологической атмосферы.

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 10 минут.

Проведение

Каждому участнику состоявшегося педагогического взаимодействия по цепочке (в определенной последовательности) предлагается обратиться с пожеланиями к себе и другим по итогам взаимодействия. Пожелания могут быть направлены на предстоящее взаимодействие, будущие дела.

Заканчивает цепочку пожеланий педагог, подводя определенный итог.

Метод «Цветные фигуры»

Цель: развитие индивидуального сознания, Я-концепции, ценностных ориентаций через организацию мыследеятельности.

Количество участников: до 30 человек.

Время проведения: 10 минут.

Материальное обеспечение: разнообразные фигуры (предметы) из цветной бумаги в 2—3 экземплярах каждого цвета.

Проведение

Руководитель предлагает выбрать каждому участнику из разложенных в центре круга фигур ту, которая соответствует его эмоциональному состоянию в данный момент. Руководитель также выбирает фигуру. Каждый участник взаимодействия объясняет свой выбор по алгоритму, заданному руководителем: «Что символизирует форма, цвет выбранной фигуры?». По окончании представления выбора каждым участником руководитель подводит итоги, акцентируя внимание на индивидуальности каждого участника взаимодействия.

Метод «Чемодан, корзина, мясорубка»

Цель: подведение итогов занятия.

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 15 минут.

Материальное обеспечение: листы бумаги большого формата, разноцветные листочки, фломастеры, скотч.

Проведение

Участникам предлагаются три больших листа, на одном из которых нарисован огромный чемодан, на втором — мусорная корзина и на третьем — мясорубка. На желтом листочке, который затем приклеивается к плакату с изображением чемодана, необходимо нарисовать (написать) тот важный момент, который участник вынес от работы (в группе, на занятии), готов забрать с собой и использовать в своей деятельности.

На синем листочке — то, что оказалось ненужным, бесполезным и что можно отправить в «мусорную корзину», т. е. прикрепить ко второму плакату.

Серый листок — это то, что оказалось интересным, но пока не готовым к употреблению в своей работе. Таким образом, то, что нужно еще додумать, доработать, «докрутить», отправляется в «мясорубку», т. е. прикрепляется к третьему плакату.

Листочки пишутся анонимно и по мере готовности приклеиваются участниками самостоятельно.

Метод «Что я хочу знать?»

(Описание метода приведено в гл. 1, § 1)

Упражнение «Эльфы, волшебники и великаны»

(Описание упражнения приведено в гл. 2, § 3)

Упражнение «Эмоция по кругу»

Цель: рефлексия эмоционального состояния участников педагогического процесса.

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 10 минут.

Материальное обеспечение: бумага формата А4, цветные карандаши.

Проведение

Участники занимают места в кругу. Начинаящий невербально (при помощи мимики, пантомимики) демонстрирует соседу справа ту эмо-

цию, которую вызвало текущее занятие. Сосед принимает (кивком головы) и далее по кругу передает свою. По завершении круга группа выносит решение о преобладании того или иного эмоционального состояния и представляет его преподавателю в виде рисунка.

Метод «Язык телодвижений»

Цель: формирование навыков невербального общения.

Количество участников: не ограничено.

Время проведения: 5 минут на подготовку, 2 минуты на объяснение, 1—2 минуты на постановку вопроса.

Материальное обеспечение: лист бумаги большого формата с вопросами, фломастеры.

Проведение

Принцип «термометра» преобразуется в язык телодвижений или звуковое выражение непосредственного отношения участников к задаваемым вопросам.

Например, как в Древнем Риме, опущенный вниз большой палец означает отрицательный ответ, поднятый вверх — положительный.

На собственном теле рукой или бумажной стрелкой участники показывают от макушки (т. е. 100 %) до пят (т. е. 0 %) свою оценку в процентах (рис. 18).

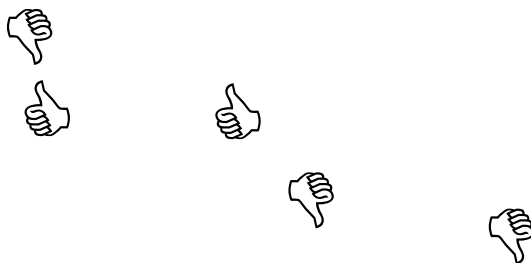


Рис. 18

По команде ведущего выражается отношение: положительное — одобрительным мычанием, отрицательное — цоканьем языком или шиканьем.

Примечание. Опытные преподаватели, наверное, сразу же заметили недостаток этого метода: результаты оценок, выражаемые подобным способом, невозможно запротоколировать. Фотографии с записанными вопросами или магнитофонные записи обходятся достаточно дорого, проще перевер-

сти данные в цифры или проценты, что может сделать ведущий игру преподаватель или выбранный наблюдатель. Его данные должны быть подтверждены или при необходимости исправлены группой.

Метод «Walk the Line»

Цель: формирование навыков взаимодействия в группе.

Количество участников: до 30 человек.

Время проведения: 5 минут на подготовку, 2 минуты на объяснение, 1—5 минут на постановку вопроса.

Материальное обеспечение: мел или липкая лента, либо шнур, карточки, фломастеры, по возможности — фотокамера.

Проведение

В помещении либо проводится мелом, либо с помощью липкой ленты или шнура намечается на полу прямая линия. На ее концах помещаются карточки с противоположными по значению знаками, например: «+» и «-» или «Много!» и «Мало!», или изображения смеющегося и плачущего лица. Они необходимы для оценки. На середине линии ставится нейтральный знак (рис. 19).

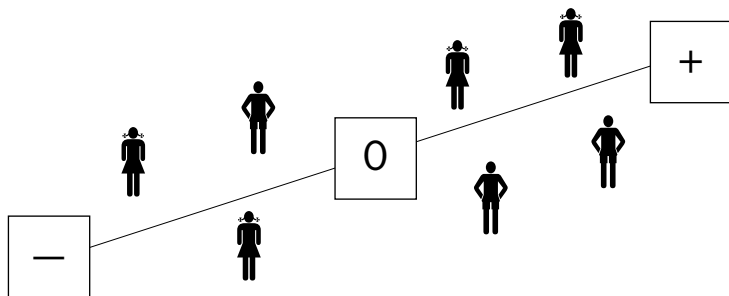


Рис. 19

Участники дают ответы на ряд подготовленных (или задаваемых спонтанно зрителями) вопросов, при этом они становятся, в соответствии с содержанием ответа, на линии ближе или дальше от положительного или отрицательного «полюса». В случае достаточно сложных вопросов и при необходимости углубленного ответа на вопрос нужно дать хотя бы некоторым участникам возможность устно объяснить, почему они заняли ту или иную позицию.

Для документирования итогов делаются фотографии или ведется подсчет положительных и отрицательных оценок, наглядно представляемый затем в виде рисунка.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Беспалько, В. П.* Слагаемые педагогической технологии / В. П. Беспалько. — М., 1989.
2. *Бизяева, А. А.* Рефлексивные процессы в сознании и деятельности учителя: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / А. А. Бизяева. — СПб., 1993.
3. *Бодалев, А. А.* Восприятие человека человеком / А. А. Бодалев. — Л., 1965.
4. *Вербицкий, А. А.* Активное обучение в высшей школе: контекстный подход: метод. пособие / А. А. Вербицкий. — М., 1991.
5. *Войтик, И. М.* Оценка и развитие рефлексивного мышления: учеб. пособие / И. М. Войтик, И. Н. Семенов. — Новосибирск, 2001.
6. *Вульфов, Б. З.* Основы педагогики в лекциях, ситуациях, первоисточниках: учеб. пособие / Б. З. Вульфов, В. Д. Иванов. — М., 1997.
7. *Вульфов, Б. З.* Словарь педагогических ситуаций / Б. З. Вульфов. — М., 2001.
8. Гражданское воспитание (из опыта работы школы-семинара «Инновационные методы обучения в гражданском образовании»): пособие для педагогов и психологов / Л. Г. Кирилук [и др.]. — Минск, 2000.
9. *Григальчик, Е. К.* Обучаем иначе: стратегия активного обучения в школе / Е. К. Григальчик [и др.]. — Минск, 2001.
10. *Гуткина, Н. И.* Личностная рефлексия в подростковом возрасте: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Н. И. Гуткина. — М., 1983.
11. *Демидко, М. Н.* Формирование рефлексивных умений у обучающихся в средних специальных учебных заведениях: метод. рекомендации / М. Н. Демидко. — Минск, 2001.
12. *Дьяченко, М. И.* Психология высшей школы / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. — Минск, 1981.
13. *Ермакова, Г. Г.* Педагогические условия развития профессиональной рефлексии педагога: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Г. Г. Ермакова. — Оренбург, 1999.
14. Игры — обучение, тренинг, досуг...: в 4 кн. / под ред. В. В. Петрушинского. — М., 1994.
15. *Кант, И.* Логика / И. Кант // Трактаты и письма / И. Кант. — М., 1980.
16. *Кашлев, С. С.* Организация рефлексивной деятельности студентов педагогического вуза / С. С. Кашлев // Выш. шк. — 1998. — № 2. — С. 19—23.
17. *Кашлев, С. С.* Современные технологии педагогического процесса: пособие для педагогов / С. С. Кашлев. — Минск, 2002.
18. *Кашлев, С. С.* Учитель как субъект эколого-педагогической деятельности / С. С. Кашлев. — Минск, 1999.
19. *Кожуховская, Л. С.* Формирование социально-ролевой компетенции студентов средствами педагогических игротехник / Л. С. Кожуховская, И. И. Губаревич. — Минск, 2005.

20. *Кондратьева, С. В.* Педагогическая и возрастная психология: тексты лекций по одноименному курсу для студентов пед. специальностей: в 3 ч. / С. В. Кондратьева. — Гродно, 1996. — Ч. 2: Психология учителя.
21. *Крупенин, А. Л.* Эффективный учитель: практ. психология для педагогов / А. Л. Крупенин, И. М. Крохина. — Ростов н/Д, 1995.
22. *Левитес, Д. Г.* Практика обучения: современные образовательные технологии / Д. Г. Левитес. — М., 1998.
23. Межкультурное образование в школе / В. В. Величко [и др.]. — Минск, 2001.
24. *Метаева, В. А.* Рефлексия и ее роль в преодолении профессиональных затруднений педагога: дис. ... канд. пед. наук: 19.00.07 / В. А. Метаева. — Екатеринбург, 1996.
25. Моделирование педагогических ситуаций: проблемы повышения качества и эффективности общепедагогической подготовки учителя / под ред. Ю. Н. Кулюткина, Г. С. Сухобской. — М., 1981.
26. *Пак, В. С.* Современные методики активизации познавательной деятельности обучаемых / В. С. Пак. — Гомель, 1996.
27. *Пидкасистый, П. И.* Технология игры в обучении и развитии / П. И. Пидкасистый, Ж. С. Хайдаров. — М., 1995.
28. Практическая психология для преподавателей / под ред. М. К. Тутушкиной. — М., 1997.
29. *Реан, А. А.* Социальная педагогическая психология / А. А. Реан, Я. Л. Колминский. — СПб., 2000.
30. Рефлексивно-психологические основы саморазвития и коммуникативной компетентности: учеб. пособие. — М., 1999.
31. *Рукавишникова, Е. Е.* Формирование профессиональной рефлексии у студентов медицинского колледжа: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Е. Е. Рукавишникова. — Ставрополь, 2000.
32. *Сластенин, В. А.* Педагогика: инновационная деятельность / В. А. Сластенин, Л. С. Подымова. — М., 1997.
33. *Слободчиков, В. И.* Основы психологической антропологии. Психология человека: введение в психологию субъективности: учеб. пособие для вузов / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. — М., 1995.
34. *Степанов, С. Ю.* Психология рефлексии: проблемы и исследования / С. Ю. Степанов, И. Н. Семенов // *Вопр. психологии.* — 1985. — № 3. — С. 31–39.
35. *Шумская, Л. И.* Социализация студенческой молодежи / Л. И. Шумская. — Минск, 2001.
36. *Щедровицкий, Г. П.* Коммуникация, деятельность, рефлексия / Г. П. Щедровицкий // *Исследование речемыслительной деятельности: сборник / отв. ред. М. М. Мукашов.* — Алма-Ата, 1974. — С. 12–26.

Глава 4. РЕФЛЕКСИВНЫЙ ТРЕНИНГ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ

Сегодня изменяется отношение педагога к осуществляемой им профессиональной деятельности. Актуальными становятся саморазвитие, самообразование, саморегуляция, самовоспитание. Все это — ценности личностно ориентированной образовательной парадигмы, создающей условия для реализации потребности личности в самоопределении, самовыражении, самореализации и самоактуализации. В образовании наступила эра «САМО».

Важной составляющей в личностно ориентированной парадигме образования является развитие базовых качеств личности педагога — теоретического мышления, коммуникативных, креативных и рефлексивных способностей. Формирование этих профессионально важных качеств позволяет успешно работать в нестандартных профессиональных ситуациях, осуществлять проектирование деятельности, использовать приемы анализа деятельности и т. д.

Ключевой квалификационной характеристикой педагога является уровень сформированности педагогической рефлексии, что позволяет адекватно оценивать изменения, происходящие в личности учащегося, студента, в ученическом, студенческом коллективах, в собственной профессиональной деятельности, в себе как профессионале. Педагогическая рефлексия позволяет осуществлять системную целостную регуляцию педагогической деятельности, а следовательно, решать задачи, связанные с овладением инновационным, творческим инструментарием.

Содержание данного рефлексивного тренинга, ориентированного на педагогическую аудиторию, базируется на исследованиях С. Ю. Степанова (2000), И. Н. Семенова (1992), Л. М. Митиной (1994), Ю. Н. Кулюткина (1971, 2002), С. Ю. Сухобской и др. При разработке упражнений и заданий были использованы материалы Н. Р. Битяновой (1995), Е. И. Рогова (1996), Н. В. Самоукиной (1995, 1997), М. К. Тутушкиной (1997), которые реализуются в специально организованной деятельности с использованием активных методов обучения рефлексии, применением эффективных психотехнологий.

Задачи рефлексивного тренинга следующие:

- 1) осознание участниками своих личностных особенностей и творческих возможностей;
- 2) формирование и отработка навыков педагогической рефлексии;
- 3) развитие представлений о себе как о субъекте образовательного процесса;
- 4) укрепление личностной и профессиональной самооценки участников.

В основу рефлексивного тренинга положены следующие принципы: принцип постепенного вовлечения участников в рефлексивный процесс; принцип рефлексивно-творческой организации всего педагогического процесса; принцип учета специфики рефлексивной деятельности.

Кроме того, рефлексивная работа направлена на более полное осознание, понимание и структурирование полученного в прошлом опыта (ретроспективная рефлексия), приобретаемого «здесь и теперь» (рефлексия «здесь и теперь»), а также опыта, конструируемого на будущее (перспективная рефлексия). Развитие рефлексивных качеств происходит и за счет самонаблюдения (анкета «Обратная связь»), взаиморефлексии (сравнение, соотношение себя с другими).

В основу сценария рефлексивного тренинга положена целостная модель построения рефлексивного практикума (рефле-практики), предложенная С. Ю. Степановым, Г. Ф. Похмелькиной, Т. В. Фроловой (1991), и модель профессионального развития педагога Л. М. Митиной (1994).

Рефлексивный тренинг состоит из **четырёх стадий** (подготовка, осознание, переоценка, действие) и имеет следующую логику:

Стадия 1. Подготовка: актуализация ожиданий и потребностей участников в личностном и профессиональном саморазвитии (это процесс проявления интереса участников к собственному профессиональному и личностному опыту; потребностям и возможностям их профессионального и личностного саморазвития; их вовлечения в рефлексивную деятельность); актуализация готовности участников к получению нового опыта, степени осознания ими необходимости изменений в поведении, общении.

Стадия 2. Осознание: осознание участниками себя в системе профессионального и личностного общения; осознание участниками

себя в системе профессиональной деятельности; актуализация стереотипных форм поведения; осознание и принятие профессиональных проблем.

Стадия 3. Переоценка: нахождение и закрепление новых поведенческих паттернов в решение профессиональных проблем; «проживание» различных моделей возможного личного и профессионального развития.

Стадия 4. Действие: закрепление новых поведенческих форм; овладение и присвоение способов конструктивного личного и профессионального развития; структурирование приобретенного «здесь и теперь» опыта, проектирование будущего.

Рефлексивный тренинг представлен теоретическим и практическим блоками. Теоретический блок предполагает раскрытие сущности и специфики педагогической рефлексии, форм и видов рефлексии. Практический блок включает ситуации активного взаимодействия участников, психогимнастические игры, психотехники по овладению педагогической рефлексией, способствующие актуализации потребностей и возможностей участников в личностном и профессиональном саморазвитии. Каждое занятие состоит из трех частей: разминочной (традиционно «разогревающие» упражнения, создающие соответствующее эмоциональное настроение участников), основной (планируется исходя из поставленных целей) и собственно рефлексивной (анализ, самоанализ произошедших в ходе занятий изменений).

В результате прохождения рефлексивного тренинга слушатели усваивают следующие **понятия и категории**: рефлексия, педагогическая рефлексия, личностная рефлексия, коммуникативная рефлексия, кооперативная рефлексия, интеллектуальная рефлексия, рефлексивные процессы, рефлексивное управление, Я-концепция, Я-педагог, децентрация, идентификация, стереотипизация, проекция, нерефлексивное слушание, рефлексивное слушание.

Диагностика эффективности рефлексивного тренинга осуществляется при помощи анкет, опросников, представленных в соответствующей части пособия, а также на основании рефлексивных записей участников тренинга.

Данный тренинг иллюстрирует возможности применения методов и упражнений, описанных в предыдущих главах.

ЗАНЯТИЕ 1. ВВОДНОЕ

Упражнение «Имя и жест»

Цель: знакомство участников друг с другом и ведущим; создание в группе атмосферы психологического комфорта.

Время проведения: 10—15 минут.

Проведение

Участники садятся в круг так, чтобы хорошо видеть друг друга. Условия игры: каждый участник представляет предыдущих выступавших и себя, называя их имена и повторяя (демонстрируя) жесты, которыми сопровождалось имена.

Реализация этой технологии начинается с ведущего, который называет свое имя, сопровождая его каким-либо жестом. Следующий участник сначала называет имя ведущего и показывает его жест, а затем представляет свои имя и жест. Так продолжается до последнего участника, которому необходимо назвать имена и продемонстрировать жесты всех участников взаимодействия.

ПРИНЯТИЕ ГРУППОВЫХ НОРМ

После знакомства ведущий рассказывает о сущности проведения рефлексивного тренинга, его целях и задачах, знакомит с правилами работы в группе (15—20 минут).

Упражнение «Ожидания-опасения»

Цель: актуализация ожиданий и потребностей участников в профессиональном и личностном саморазвитии; предоставление возможности выразить свои цели и предварительные установки.

Время проведения: 15 минут.

Проведение

Предлагается подготовить самостоятельно два листа бумаги. Один из них озаглавить «Ожидания», а другой — «Опасения». На первом листке бумаги нужно написать о том, что ожидают участники от предстоящих занятий, а на втором — чего они опасаются, находясь во временном неведении.

Побуждение к рефлексивной деятельности осуществляется следующим образом: записав свои ожидания и опасения, участники по очереди зачитывают полученные результаты. Если кто-то не хочет предъявлять свои ожидания всему кругу, то ведущий не настаивает на этом.

По ходу возможны некоторые размышления, уточнения, вопросы группы и преподавателя.

Метод активного обучения «Алфавит»

(Модификация этого метода приведена в гл. 1, § 1)

Цель: развитие мышления, интеллекта, сознания участников через организацию процессов мыследеятельности, смысловторчества и творческой познавательной деятельности.

Время проведения: 30 минут.

Материальное обеспечение: технологическая карта: лист ватмана, на котором сверху вниз с левой стороны записан маркером алфавит (за исключением букв, с которых не могут начинаться слова), 2—4 маркера разных цветов.

Проведение

Ведущий знакомит участников с порядком и условиями проведения метода, с понятием «рефлексия», которое будет рассматриваться в процессе его реализации.

На доске или стене вывешивается технологическая карта.

Первый этап. Смысловторчество

На этом этапе ведущий предлагает участникам раскрыть смысл изучаемого понятия (в нашем примере это «рефлексия»), заполнив технологическую карту (вписать маркером в каждую строку соответствующей буквы алфавита слова, начинающиеся с этой буквы и раскрывающие смысл изучаемого понятия). Поочередно каждому участнику (или одновременно двоим участникам) предлагается вписать в технологическую карту свои понятия. Каждый участник может записать от одного до нескольких понятий. По желанию можно много раз подходить к технологической карте, записывая на нее понятия. Тот участник, который записывает свое понятие на технологическую карту, называет его вслух.

Заполнение технологической карты заканчивается тогда, когда у нее побывают все участники хотя бы по одному разу и когда на каждую букву алфавита на технологической карте записано хотя бы одно слово-понятие.

Например, так может быть заполнена технологическая карта с понятием «рефлексия»:

А	Анализ, арефлексивность, аналитическая позиция
Б	Барьер коммуникативный

В	Выход из ситуации, взаимодействие рефлексивное, внутренний мир
Г	Гибкость, глубина
Д	Действие, деятельность
И т. д.	

Второй этап. Аналитический

На этом этапе участникам предлагается из всех записанных на технологической карте слов выделить три, которые наиболее отражают сущность изучаемого понятия. Выбор каждого участника технологии ведущий отмечает на технологической карте точкой (плюсом или другим знаком), поставленной над выбранным словом. После того как отмечен выбор всех участников технологии (в том числе и ведущего), ведущий называет слова, получившие большее число выборов, и подчеркивает их маркером. Выделенные понятия — это мнение группы о сущности изучаемого понятия.

Третий этап. Рефлексивный

Реализация метода заканчивается анализом деятельности участников, их взаимодействия. Алгоритм рефлексии может быть следующим:

- зафиксировать состояние своего знания об изучаемом понятии, насколько оно изменилось;
- определить причины этого состояния;
- оценить свою деятельность и важность этого метода для себя.

При организации рефлексии ведущий предлагает участникам метода высказаться.

Примечания: 1. Можно предложить участникам создать две творческие группы и заполнить каждой из них свою технологическую карту по двум сравниваемым темам, например, диалог — монолог и т. д.

2. Среди понятий, которые можно предложить участникам тренинга, могут быть любые термины, предметы, явления, нравственные понятия, духовные и материальные ценности, составляющие содержание любой области знания или сферы деятельности.

МИНИ-ЛЕКЦИЯ.

ВВЕДЕНИЕ В ПСИХОЛОГИЮ РЕФЛЕКСИИ

Задачи: описать аспекты изучения рефлексии, виды и формы рефлексии, области ее исследования; углубить представления о рефлексии

как психолого-педагогической категории; дать характеристику основных компонентов рефлексии.

Время: 30 минут.

Для презентации данной мини-лекции используются материалы из главы 3 данного пособия.

Упражнение «Кто Я?»

(С. Ю. Степанов)

Цель: вовлечение в рефлексивный процесс; полифоническое восприятие мира; создание объемного, богатого красками образа собственного Я; развитие эмпатии.

Время проведения: 60 минут.

Проведение

Работа в парах. В ситуации свободного интервью каждый участник рассказывает своему партнеру о себе: кто он (личностно-профессиональная характеристика); что ему в себе нравится; что ему в себе не нравится; что бы он хотел в себе изменить.

Каждый из присутствующих представляет своего коллегу, используя информацию и впечатления, которые он вынес из совместного диалога.

Участники делятся своими эмоциональными переживаниями, которые они испытали, когда рассказывали о себе и когда слушали своего партнера.

Рефлексивная технология «Рефлексивный круг»

(С. С. Кашилев)

(Описание упражнения приведено в гл. 3, § 2)

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Тема. Введение в психологию рефлексии.

Цель: вовлечение участников практикума в рефлексивный процесс.

Задачи: прояснение понятий «рефлексия», «педагогическая рефлексия», «личностная рефлексия», «коммуникативная рефлексия», «кооперативная рефлексия», «интеллектуальная рефлексия», «рефлексивные процессы», «рефлексивное управление» и др.; актуализация потребности в профессиональном и личностном саморазвитии.

ЗАДАНИЯ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

I. Изучить литературу:

1. *Кашлев, С. С.* Современные технологии педагогического процесса: пособие для педагогов / С. С. Кашлев. — Минск, 2002. — 95 с.

2. *Кондратьева, С. В.* Педагогическая и возрастная психология: тексты лекций по одноименному курсу для студентов пед. специальностей: в 3 ч. / С. В. Кондратьева. — Гродно, 1996. — Ч. 2: Психология учителя. — 90 с.

3. *Степанов, С. Ю.* Рефлексивная практика творческого развития человека и организаций / С. Ю. Степанов. — М., 2000. — 173 с.

4. *Степанов, С. Ю.* Психология рефлексии: проблемы и исследования / С. Ю. Степанов, И. Н. Семенов // *Вопр. психологии.* — 1985. — № 3. — С. 31—39.

5. *Практическая психология для преподавателей* / под ред. М. К. Ту-тушкиной. — М., 1997. — 328 с.

II. Подготовиться к обсуждению следующих вопросов:

- Каково психологическое содержание рефлексии?
- Какие виды рефлексии рассматриваются в психологии рефлексии?
- Какие виды рефлексии характерны для вас, какие выражены у вас в наибольшей степени и с чем это связано?

III. Заполнить тест «Я-концепция».

Тест «Я-концепция»

Вероятно, у каждого человека есть своя собственная теория, касающаяся того, что именно делает его уникальным, единственным, отличающимся от всех остальных людей. При этом невольно возникает вопрос: разделяют ли окружающие мое мнение о самом себе, видят ли меня другие таким, каким я считаю себя?

Попробуем выяснить этот вопрос в ходе выполнения следующих заданий.

A. Дайте 10 ответов на вопрос «Кто я такой?». Сделайте это быстро, записывая свои ответы точно в той форме, как они сразу приходят в голову.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

Б. Ответьте на тот же вопрос так, как, по вашему мнению, отозвались бы о вас ваши отец или мать (выберите одного).

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

В. Ответьте на тот же вопрос так, как, по вашему мнению, отозвался бы о вас ваш лучший друг (подруга).

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

Г. Теперь сравните эти три набора ответов и в письменной форме укажите следующее:

1. В чем состоит сходство?

2. Каковы различия?

3. Если есть различия, то как вы их объясните применительно к самому себе? В какой степени вы ведете себя по-разному с разными людьми и какие роли принимаете на себя при общении с близкими людьми?

4. Каким образом эти различия объяснимы, исходя из индивидуальных особенностей этих других лиц, т. е. как их ожидания формируют те суждения о вас, которые вы им приписываете?

5. Укажите, какие из 10 ответов вашей самохарактеристики (пункт 1) касались:

а) физических качеств (облик, сила, здоровье и т. п.)

б) психологических особенностей (интеллект, эмоциональная сфера и т. п.)

в) социальных ролей (профессиональная деятельность, семейное положение и т. п.)

д. Установите очередность, которую вы считаете целесообразной при перечислении этих трех групп качеств. Остаетесь ли вы теперь на своих первоначальных позициях в составлении своей самохарактеристики? Если нет, то запишите новый порядок следования упомянутых вами в самом начале качеств. Прибавились или заменились какие-либо из них, и чем вы это объясняете?

ЗАНЯТИЕ 2. Я-КОНЦЕПЦИЯ В СТРУКТУРЕ ЛИЧНОСТИ

В начале каждого занятия целесообразно предлагать участникам обсуждать домашнее задание по следующей схеме: что было сложным? с чем это связано? что удалось? и т. д.

Упражнение «Я-концепция»

(М. Р. Битянова)

Цель: актуализация своего внутреннего Я.

Время проведения: 30 минут.

Проведение

Ведущий: «Взаимодействуя с окружающими, мы обычно обнаруживаем, что они нравятся нам либо не нравятся. Как правило, эту оценку мы связываем с внутренними качествами воспринимаемых нами людей, а не с особенностями собственного восприятия. Цель данного упражнения состоит в том, чтобы продемонстрировать существование переменных, заключенных в нас самих и не относящихся к оцениваемым другим лицам. Это наглядно проявляется в нашем отношении, часто противоречивом, к людям, которых мы хорошо знаем».

Первый этап

А. Вспомните двух людей, которые вам нравятся (используйте инициалы). Укажите пять качеств, которые вам в них нравятся.

Инициалы первого	Инициалы второго
Качества	
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

Б. Вспомните двух людей, которые вам совсем не нравятся. Обозначив их, по той же схеме запишите их качества, которые вам не нравятся.

Инициалы первого	Инициалы второго
Качества	
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

В. Указав все эти качества, вы сможете увидеть, в чем схожи два человека, которые вам нравятся и не нравятся. Теперь сравните все четыре перечня и определите, какие личностные параметры людей заставляют вас любить их или, напротив, ненавидеть. Отметьте, какие качества людей важны для вас, что вы ищете в окружающих и что вас в них возмущает и отталкивает. Запишите свои выводы.

Теперь можете увидеть связь самохарактеристики с характеристиками, которые вы даете другим людям, и сделать вывод, что каждый индивид может понять другого лишь в рамках собственной Я-концепции.

Второй этап

Попробуйте ответить на вопрос, что вы делаете из того, что вам не хотелось бы делать и, напротив, что вы не делаете из того, что вам хотелось бы делать.

А. Укажите три вещи (это могут быть обязанности, занятия, развлечения, дела и т. п.), которые вам хотелось бы делать чаще.

1. _____
2. _____
3. _____

Б. Укажите три вещи, которые вам хотелось бы перестать делать в той мере, в какой вы их делаете, или же вовсе не делать.

1. _____
2. _____
3. _____

В. Теперь объясните, почему вы не делаете достаточно А и делаете слишком много Б.

МИНИ-ЛЕКЦИЯ. Я-КОНЦЕПЦИЯ В СТРУКТУРЕ ЛИЧНОСТИ

Задачи: предложить различные подходы к структуре Я-концепции; описать основные функции Я-концепции; обсудить понятие «Я-педагог».

Время: 15—20 минут.

Текст лекции в приложении 1.

Упражнение «Выбрось пальцы»

Цель: реализация обратной связи в группе; формирование умения группы действовать согласованно.

Время проведения: 5—7 минут.

Проведение

Ведущий предлагает членам группы по его команде «выбросить пальцы».

Упражнение «Мой профессиональный герб и мое профессиональное кредо»

Цель: актуализация собственного профессионального и личностного опыта.

Время проведения: 60 минут.

Проведение

Участникам раздаются бланки «Герб и девиз». Им предлагается заполнить поля герба соответствующими символами, наиболее точно выражающими сущность каждого поля:

первое поле (А) — «Я как педагог»;

второе поле (В) — «Мои ученики»;

третье поле (С) — «Я глазами моих учеников»;

четвертое поле (D) — «Моя профессиональная мечта».

Сами поля герба также можно закрашивать «подходящими» цветами. На ленте предлагается написать фразу, которая могла бы служить личным профессиональным девизом. Это может быть как известное изречение или строфа, так и фраза, придуманная самим участником.

Упражнение «Что бы я предпочел делать»

Цель: расширение представлений о Я-концепции личности; актуализация готовности к получению нового опыта.

Время проведения: 30 минут.

Проведение

Первый этап

Сидя в кругу, каждый участник говорит о том, что бы он хотел изменить в себе, в своей профессиональной деятельности, какие психологические качества личности и черты характера хотел бы приобрести, если бы прямо сейчас получил такую возможность. В кругу идет обсуждение того, что мешает измениться, причины этого.

Второй этап

Ведущий: «У вас появилась возможность изменить что-то в психологии окружающих вас людей. Какими качествами вы бы их наделили, что бы им добавили? От каких качеств вы бы хотели избавиться других людей, если бы вам для этого были предоставлены полные возможности?»

Рефлексивная технология «Футбольное поле»

(С. С. Каишев)

(Описание упражнения приведено в гл. 3, § 2)

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Тема. Я-концепция в структуре личности.

Цель: расширение представлений о Я-концепции личности.

Задачи: выделение компонентов профессионального самосознания; уточнение понятий «Я-концепция», «Я-педагог»; актуализация профессиональной позиции, профессионального опыта.

ЗАДАНИЯ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

I. Изучить литературу:

1. *Бернс, Р.* Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бернс. — М., 1986. — 420 с.
2. *Кон, И. С.* В поисках себя: личность и ее самосознание / И. С. Кон. — М., 1984. — 335 с.
3. *Митина, Л. М.* Формирование профессионального самосознания учителя / Л. М. Митина // *Вопр. психологии.* — 1990. — № 3. — С. 58—64.

II. Подготовиться к обсуждению следующих вопросов:

- Что такое «Я-концепция»?
- Какими способами можно развить и сформировать те или иные психологические качества?

- Какие психологические качества являются наиболее значимыми для вашей профессиональной деятельности?

III. Выполнить упражнение «40 слов».

Упражнение «40 слов»

(К. Мауэ)

Цель: порождение нового опыта и активизация творческих способностей.

Проведение

Ведущий: «Я хочу пригласить вас принять участие в упражнении, которое может подбросить каждому из вас массу неожиданностей. А когда человек готов к тому, чтобы жизнь преподносила ему сюрпризы, у него появляется дополнительный источник развлечения и радости.

Попросите своих друзей, знакомых, членов семьи, может быть, даже незнакомых людей (всего их должно быть сорок) прислать вам по одному слову — любому, какое они захотят. Сообщите им, что вы пишете литературное произведение, которое должно состоять из сорока присланных вам слов, и попросите их вам помочь. Как только вы соберете сорок слов, напишите текст, который будет содержать все эти слова.

Позже мы устроим представление наших текстов и обменяемся полученными впечатлениями».

ЗАНЯТИЕ 3. РЕФЛЕКСИВНОЕ СЛУШАНИЕ

Упражнение «Поменяемся местами»

Цель: снижение напряженности, повышение настроения; активизация внимания и мыслительных процессов.

Время проведения: 10 минут.

Проведение

Убирается один стул, и водящий, стараясь занять освободившееся место, предлагает поменяться местами тем, кто: носит брюки, любит яблоки и т. д.

Когда правила игры становятся понятны, условия перемены мест усложняются. Теперь вопросы должны касаться особенностей профессиональной деятельности участников, образования, специфики работы с детьми, мотивов участия в тренинге и многого другого. На-

пример, меняются местами те, кто: работает всю жизнь в одном учреждении; работает в настоящее время по новой программе; любит свою работу; работает педагогом уже больше 10 лет; мечтал быть педагогом с детства и т. д.

После упражнения можно спросить участников, во-первых, кто, что и о ком запомнил, а во-вторых, кто хотел бы, чтобы рассказали другие, что о нем запомнили.

Психодраматический этюд «Монолог»

Цель: более глубокое понимание другого человека, партнера по общению.

Время проведения: 10—15 минут.

Проведение

Участнику предлагается читать монолог, который выражает его внутреннее состояние, мыслить вслух.

Остальным участникам предоставляется возможность понять и почувствовать другого человека: «Повторяйте про себя каждую фразу выступающего непосредственно после того, как вы ее услышали. Постарайтесь представить мысли и чувства говорящего, попробуйте понять его невысказанные переживания. Смотрите на выражение лица и движения рук выступающего, повторяйте эти движения в своем воображении, вживайтесь в его образ».

Психотехническая игра «Давление»

(Н. В. Самоукина)

Цель: более глубокое понимание другого человека, партнера по общению.

Время проведения: 10—15 минут.

Проведение

Ведущий: «Встаньте друг напротив друга, поднимите руки на уровень груди и слегка прикоснитесь друг к другу ладонями. Договоритесь о том, кто будет ведущим. Его задача — слегка надавить на ладони своего партнера. Затем поменяйтесь ролями и повторите движение.

Попробуйте не давить друг на друга, а делать такие движения обращенными друг к другу ладонями, чтобы между вами возникло взаимное ощущение тепла.

В какой ситуации вам было эмоционально комфортнее?»

Упражнение «Секрет Джованни»
(К. Фопель)

Цель: развитие навыков внимательного слушания каждого участника, чувствительности к другому.

Время проведения: 35—40 минут.

Проведение

Первый этап

Группа садится в круг. Задача участников — раскрыть секрет Джованни. Они получают различную информацию, частью устно, частью письменно. Секрет будет разгадан только тогда, когда вся группа сконцентрируется на работе. Кроме этого, есть несколько человек (обычно два) — наблюдателей, которые не участвуют в общей дискуссии. Их задача — молча фиксировать общение между участниками, степень активности участников, с чем она может быть связана, насколько рассматриваются и проверяются все идеи, ведет ли кто-то расследование один и т. д. Для каждого участника понадобится копия приложения к упражнению. Кроме того, на маленьких карточках нужно написать следующие фразы:

- Джованни слушает музыку только в стиле кантри.
- У Джованни аллергия на кошек.
- Джованни лысый.
- У Джованни нет машины.
- Джованни не умеет готовить.
- Единственное украшение Джованни — перстень с печаткой.
- Эгон Айгенсинн — тренер Джованни.
- Эгон Айгенсинн лежит в постели с гриппом.
- Лизы Лангбайн сейчас нет в городе. Она снимает свой первый фильм «Охотник».
- Гарри Питтбул совершенно невиновен.
- Джованни очень тщеславный.
- Тетя Роза в Африке на сафари.
- Джованни никогда не ест суп.
- Поблизости от квартиры Марвина нет деревьев.
- Белло любит играть под кроватью Джованни.
- Белло не в воде.
- Джованни любит животных.
- У Джованни есть собака Белло. Белло шесть лет.
- Эгон Айгенсинн часто ходит в оперу.
- У Гарри Питтбула есть одна страсть: он печет кексы.

- Лиза Лангбайн любит бриллианты.
- Гарри Питтбул часто ходит на рыбалку.
- Джованни приобрел государственные ценные бумаги.

Второй этап

Ведущий зачитывает следующий текст:

«Джованни Великий — знаменитый тяжелоатлет. Сегодня он очень взволнован. Взволнован он потому, что отказался выступать сегодня вечером в показательном выступлении, в котором принимает участие его злейший соперник Гарри Питтбул. Джованни сказал: „Я не могу пойти туда, пока я это не нашел“».

Третий этап

Каждый участник получает по одной (или две) карточке. Чтобы решение задачи было успешным, группа должна свести вместе всю имеющуюся на карточках информацию. Каждый игрок должен прочитать вслух, что написано на его карточке. При этом действуют три правила:

- нельзя ничего записывать и составлять в письменном виде картину событий;
- нельзя заставлять другого читать то, что написано у него на карточке, если тот не хочет;
- никто не должен выпускать свою карточку из рук.

Приложение к упражнению «Секрет Джованни»

ЧТО БЫЛО ПОТЕРЯНО?

- маленький котенок;
- билет в оперу;
- парик;
- красный кабриолет;
- рецепт кекса;
- бриллиантовое кольцо.

КТО ЭТО ПОХИТИЛ?

- Белло, собака;
- Эгон Айгенсинн, тренер Джованни;
- Лиза Лангбайн, его подруга;
- Гарри Питтбул, его соперник;
- его любимая тетя Роза.

ГДЕ ЭТО НАХОДИТСЯ?

- в городском парке;
- под кроватью;
- в стиральной машине;

- на дереве;
- в его купальном халате.

Ответ: Белло, пес Джованни, утащил его парик, который лежит под кроватью Джованни.

Когда группа нашла ответ, слово для презентации работы группы дается наблюдателям — что они видели со стороны. Затем подводятся общие итоги упражнения обсуждением следующих вопросов:

1. Как группа организовала свою работу?
2. Как использовалась информация, содержащаяся на карточках?
3. Какой была атмосфера во время работы?
4. Все ли предложения были серьезно рассмотрены?
5. Какие выводы можно сделать из этого эксперимента?

МИНИ-ЛЕКЦИЯ. СТОРОНЫ ОБЩЕНИЯ И РЕФЛЕКСИВНОЕ СЛУШАНИЕ

Задачи: описать различные стороны общения (коммуникативная, перцептивная, интерактивная) и дать им характеристику; обсудить понятия «рефлексивное слушание» и «нерефлексивное слушание»; обсудить, какими техниками рефлексивного и нерефлексивного слушания следует владеть педагогу.

Время: 15—20 минут.

Текст лекции в приложении 2.

Упражнения на рефлексивное слушание (В. Л. Борзенков)

Первый этап

Цель: развитие навыка рефлексивного слушания, умения выяснять истинную цель общения.

Время проведения: 25—30 минут.

Проведение

Ситуация А. К декану факультета университета приходит мать студента 1-го или 2-го курса за помощью. По словам матери, он встречается с однокурсницей и собирается жениться. Мать против этого брака, так как боится, что сын бросит учебу. Это официальная, приемлемая для социума версия.

Ведущий занятия, выбрав кого-либо на роль матери (отца), наедине договаривается об истинной причине прихода к декану. Например, мать, в принципе, не против женитьбы сына, но так как она одна его

воспитывала и он ей очень дорог, боится остаться без него, быть ему ненужной. Истинную причину родитель называть прямо не должен и только если участник, исполняющий роль декана, вопросами и репликами подойдет к истине сам, догадается о ней, может переходить к прямому разговору.

Остальные члены группы по очереди исполняют роль декана с задачей «докопаться» до истинной причины визита матери и снять ее опасения. На попытку дается 3—5 минут.

При анализе роль ведущего заключается в основном в постановке вопросов, выявлении переломных моментов беседы.

Второй этап

Цель: развитие навыка вхождения в контакт, выяснение причин противодействия, достижение желаемого результата.

Время проведения: 25—30 минут.

Проведение

Ситуация Б. Какой-либо администратор, начальник подразделения находится в своем кабинете и не желает принимать посетителей, утверждая, что очень занят. Тренируемый должен войти в контакт и разговорить начальника на интересующую посетителя тему.

Слушатель, исполняющий роль начальника, получает от ведущего установку на сопротивление включению в общение. Для него ситуация приблизительно такая: он только в этот день узнал о том, что на подписи приказ о его увольнении и, соответственно, все мысли сосредоточены на будущем, карьере, поиске выхода из создавшегося положения. Посетитель может достичь успеха в следующих случаях:

- если подаст свое предложение таким образом, что начальник увидит возможность использовать его и для своей карьеры тоже;
- если прочувствует положение начальника, выразит понимание и покажет, что исполнение данной просьбы не требует больших усилий.

Все члены группы по очереди исполняют роль посетителя. На каждую попытку дается 2—3 минуты.

Рефлексивная технология «Мое мнение»

Цель: подведение итогов занятия.

Время проведения: 5 минут.

Проведение

Участникам предлагается заполнить анкету:

1. Выразите свое отношение к проведенному занятию.

2. Ваше самоощущение на данном занятии.

3. Что-то неожиданное для вас в ваших мыслях, чувствах, что именно?

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Тема. Рефлексивное слушание.

Цель: отработка навыков рефлексивного слушания.

Задачи: ознакомление с понятиями «нерефлексивное слушание», «рефлексивное слушание»; отработка предложенных техник рефлексивного слушания; развитие навыка вхождения в контакт.

ЗАДАНИЯ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

I. Изучить литературу:

1. *Бойко, В. Э.* Педагогическая рефлексия как способ профессионализма специалиста: метод. пособие в помощь преподавателям и студентам ун-та / В. Э. Бойко, З. И. Белоусова; МО Украины; Запорожский гос. ун-т. — Запорожье, 1996. — 79 с.

2. *Вачков, И. В.* Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учеб. пособие / И. В. Вачков. — 2-е изд. — М., 2000. — 223 с.

3. *Крупенин, А. Л.* Эффективный учитель: практическая психология для педагогов / А. Л. Крупенин, И. М. Крохина. — Ростов н/Д, 1995. — 480 с.

4. Психогимнастика в тренинге: каталог / под ред. Н. Ю. Хрящевой. — СПб., 2001. — 250 с.

II. На конкретной рабочей ситуации отработать навыки рефлексивного слушания и описать письменно (в любой форме) ситуацию и полученные результаты.

ЗАНЯТИЕ 4. МЕХАНИЗМЫ ДЕЦЕНТРАЦИИ И ИДЕНТИФИКАЦИИ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Упражнение «Впечатления»

(К. Рудестам)

Цель: развитие навыков восприятия и понимания себя и других людей в процессе общения.

Время проведения: 10—15 минут.

Проведение

Ведущий: «Ненадолго присаживайтесь перед каждым из своих партнеров по группе и смотрите ему в глаза. При желании можно его коснуться. Кратко расскажите партнеру, как вы его воспринимаете и какие чувства он у вас вызывает. Говорите достаточно громко, для того чтобы вас слышали все. Будьте кратки. Когда с этим закончите вы, всех по очереди будет обходить следующий и так далее. Каждый раз, когда вы выслушиваете, что о вас говорят другие, старайтесь не отвечать им, а только учитывать то, что вы узнаете о себе от своих партнеров».

Упражнение «Бескорыстное внимание»

(К. Фопель)

Цель: проявление бескорыстного позитивного внимания без отвлечения на что-то внешнее или на свой собственный внутренний мир.

Время проведения: 10—15 минут.

Проведение

Участники разбиваются на пары и садятся друг напротив друга, устанавливая контакт «глаза в глаза» и не нарушая его на протяжении всего упражнения. Задача каждого участника — полностью сконцентрировать свое внимание на партнере, не анализируя его поведение, не давая ему каких-либо оценок, а просто воспринимая его целиком. Чем меньше партнеры будут при этом думать, тем лучше. Разговаривать не разрешается.

Через 5 минут партнеры обмениваются тем, что они чувствовали, насколько им удалось отстраниться от себя и сконцентрироваться на другом человеке.

Упражнение «Дерево»

*(заимствовано из американской системы Н. Роджерс
и адаптировано для педагогической деятельности)*

Цель: развитие внутренних средств ролевой децентрации.

Время проведения: 15—20 минут.

Проведение

Упражнение выполняется индивидуально. Участникам предлагается представить себя деревом (каким нравится, с каким легче всего себя отождествить). Детально проигрывается образ этого дерева: его мощный и гибкий ствол, переплетающиеся ветви, колышущаяся на ветру листва, открытость кроны навстречу солнечным лучам и влаге дождя, циркуляция питательных соков по стволу, корни, прочно вросшие в землю. Важно почувствовать питательные соки, которые корни вытягивают из земли. Земля — это символ жизни, корни — это символ стабильности, связи человека с реальностью.

МИНИ-ЛЕКЦИЯ. МЕХАНИЗМЫ ДЕЦЕНТРАЦИИ И ИДЕНТИФИКАЦИИ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Задачи: описать механизмы децентрации и идентификации; обсудить, как они реализуются в практической деятельности.

Время: 20—25 минут.

Текст лекции в приложении 3.

Упражнение «Каждый...»

(К. Фопель)

Цель: предоставление возможности увидеть многообразие жизненных ситуаций, эмоциональная встряска.

Время проведения: 20—25 минут.

Проведение

Для этого упражнения необходимы карточки (6×10 см), на которых нужно будет написать вопросы. Все вопросы начинаются одинаково со слов «каждый...», либо «у каждого...». Например:

- У каждого есть что-то, чему он благодарен... Чему благодарен ты?
- Каждый знает, каким образом он может помешать сам себе... Как это можешь сделать ты?
- Каждый хорошо разбирается в каких-то вещах... В каких вещах разбираешься ты?
- Каждый добился в своей жизни успехов... Каких успехов добился ты?
- Каждый знает, что его волнует... Что волнует тебя?
- Каждый знает, какими вещами бы он занялся, если бы имел на это время... Чем бы занялся ты?

- У каждого есть цель, которую он хотел бы реализовать в следующем месяце... Что хотел бы реализовать ты?
- У каждого есть мечта, которую он хотел бы осуществить до того, как умрет... Что хотел бы осуществить ты?
- Каждый чего-то хочет от своего партнера по жизни... Чего хочешь ты?
- Каждому известно, чего он раньше боялся... Чего боишься ты?
- Каждый знает, чему он недостаточно доверяет... Чему недостаточно доверяешь ты?
- Каждый знает, чего ему не хватает... Чего не хватает тебе?
- Каждый в своей жизни что-то приносил в жертву... Что приносил в жертву ты?
- Каждый обладает талантами... Какими талантами обладаешь ты?
- Каждый имеет то, что он ценит в жизни... Что ценишь в жизни ты?
- Каждый знает о том, что его отталкивает... Что отталкивает тебя?
- У каждого есть то, о чем он не хотел бы говорить... О чем ты не хотел(а) бы говорить?
- Каждому известно, на что он может рассердиться... На что можешь рассердиться ты?
- Каждому известны правила, которые он нарушал в жизни... Какие правила нарушал ты?
- У каждого есть некоторые особенно прекрасные воспоминания детства... Какие они у тебя?
- Каждый слушал от своих родителей нотации... Что это были за нотации у тебя?
- Каждый знает, что он ненавидит... Что ненавидишь ты?
- Каждый знает, чего ждут от него другие... Что ждут от тебя?
- Каждый знает то, что он никогда бы не сделал снова... Что ты не сделал бы снова?
- Каждый знает, кого он хотел бы простить... Кто это для тебя?
- Каждый знает, что он хотел бы простить себе самому... Что это для тебя?
- Каждый знает, за что он мог бы взять на себя ответственность... За что ты мог бы взять на себя ответственность?

Приготовьте столько карточек, чтобы каждому участнику досталось по 3—4 штуки.

Перемешайте карточки и положите их текстом вниз на табурет, поставленный в центре круга. Один за другим участники отвечают на во-

просы, при этом отвечающий сам не подходит к табурету и не берет карточку — за него это делает какой-нибудь другой участник.

Ответы не должны комментироваться. Нельзя задавать также дополнительные вопросы.

Играть до тех пор, пока каждый участник по 3—4 раза не ответит на вопросы.

В конце подводятся итоги:

- Как я себя чувствовал во время этой игры?
- Что было для меня самым важным в это время?

Упражнение «Дерево моего Я»

(О. В. Кузьменкова)

Цель: осознание себя в системе профессионального и личного общения; осознание профессиональных затруднений.

Время проведения: 15—20 минут.

Проведение

Ведущий: «Давайте совершим экскурсию вглубь собственного Я. Это Я можно изобразить в виде дерева с разными веточками и корнями. Одна из веточек — „внешнее Я“, то, на что она будет похожа, может быть символом или реальным предметом. Можно обозначить эту ветку словом. Другая веточка — „Я в работе, в профессии“. Какие еще веточки есть на вашем дереве? Нарисуйте корни вашего дерева. Корни — это ваши профессионально-личностные качества, которые ведут вас по педагогической жизни. Это самые основные ваши достоинства и недостатки, которые помогают и мешают профессиональному росту. Какими они будут?»

Участники создают рисунки. Затем они перемешиваются и каждый участник занятия имеет возможность рассказать о дереве своего коллеги.

Упражнение «Профессиональное Я в лучах солнца»

(О. В. Кузьменкова)

Цель: повышение самооценки; гармонизация эмоционального состояния; развитие позитивной концепции «Я-педагог».

Время проведения: 10—15 минут.

Проведение

На отдельном листе предлагается нарисовать солнце так, как его рисуют дети: «В кружке напишите собственное имя или нарисуйте себя как преподавателя. Около каждого луча напишите что-нибудь хорошее о себе с профессиональной точки зрения. Задача — написать о себе как можно лучше. Качества могут быть как положительными,

так и отрицательными. Положите этот листочек в свой ежедневник и, если у вас появится новое качество, добавляйте лучик к солнцу».

Упражнение «Я расту»

(Н. В. Самоукина)

Цель: включение участников в работоспособное состояние; формирование установки на личностный рост на психосоматическом уровне.

Время проведения: 5—7 минут.

Проведение

Участники в кругу садятся на корточки, голову наклоняют к коленям, обхватывают ее руками. С определенного момента они начинают «расти»: «Представьте себе, что вы маленький росток, только что показавшийся из земли. Вы растете, постепенно распрямляясь, раскрываясь и устремляясь вверх. Я буду помогать вам расти, считая до десяти. Старайтесь расти под счет: на каждый счет добавляйте следующую стадию вашего роста. Постарайтесь вырасти до счета „восемь“, а на счет „девять“ и „десять“ постарайтесь еще подрасти, мысленно отрывая пятки от пола, чтобы стать еще выше».

После окончания «роста» участникам предлагается сесть на стул и максимально расслабиться.

Упражнение «Мои трудности»

(К. Фопель)

Цель: предоставление возможности в спокойной и доброжелательной атмосфере поговорить о своих ошибках, трудностях и недостатках.

Время проведения: 20—25 минут.

Проведение

Участники делятся на пары и садятся так, чтобы не мешать друг другу своими разговорами. Оба партнера должны получить, по крайней мере, четыре ответа на следующий вопрос: «Как я отношусь к чувству разочарования?» (5 минут).

Затем пары разделяются, каждый ищет себе другого партнера и обсуждает с ним вопрос: «Насколько тяжело мне уговорить других дать мне то, что нужно?». Необходимо получить не менее четырех ответов (10 минут).

Участники образуют новые пары. На этот раз обсуждается вопрос: «Что мешает мне достичь успеха?» (5 минут).

Снова новый партнер и четыре ответа на вопрос: «Что я говорю себе, когда совершил ошибку?».

С последним партнером — четыре ответа на вопрос: «Что я могу сделать, чтобы получить то, чего я хочу?».

Анкетирование «Обратная связь»

Цель: подведение итогов занятия.

Время проведения: 5 минут.

Проведение

Тренинговое имя участника _____

Дата занятия _____

1. Степень включенности (обвести):

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Что мешает быть более включенным в занятие?

2. Самые значимые (полезные) для тебя эпизоды, упражнения, во время которых удалось что-то лучше понять в себе, в чем-то разобраться:

3. Что тебе не понравилось на прошедшем занятии? Почему?

4. Твои мысли после этого занятия:

о себе _____

о группе _____

5. Твои замечания и пожелания ведущему (по содержанию, по форме занятия и т. п.)

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Тема. Механизмы децентрации и идентификации в педагогической деятельности.

Цель: осознание профессиональных затруднений.

Задачи: развитие навыка восприятия и понимания себя и других людей в процессе общения; ознакомление с понятиями «децентра-

ция», «идентификация», «стереотипизация» и уточнение их смысла; осознание себя в системе профессионального и личностного общения.

ЗАДАНИЯ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

I. Изучить литературу:

1. *Комкова, Е. И.* Формирование механизмов интроспекции и самоанализа / Е. И. Комкова. — Минск, 1998. — 68 с.

2. *Маралов, В. Г.* Основы самопознания и саморазвития: учеб. пособие для студентов средних пед. учеб. заведений / В. Г. Маралов. — М., 2002. — 256 с.

3. *Мастеров, Б. М.* Психология саморазвития: психотехника риска и правила безопасности / Б. М. Мастеров. — Рига, 1997. — 190 с.

4. *Реан, А. А.* Социальная педагогическая психология / А. А. Реан, Я. Л. Коломинский. — СПб., 2000. — 416 с.

5. *Рождественская, Н. А.* Роль стереотипов в познании человека человеком / Н. А. Рождественская // *Вопр. психологии.* — 1986. — № 4. — С. 69—76.

6. *Столяренко, Л. Д.* Педагогическая психология / Л. Д. Столяренко. — Ростов н/Д, 2000. — 544 с.

II. Отработать упражнения «Дерево» (описание упражнения приведено в начале занятия), «Книга», «Мария Ивановна».

Упражнение «Книга»

(Н. В. Самоукина)

Цель: выработка внутренних средств ролевой децентрации.

Время проведения: 5—7 минут.

Проведение

Представьте себя книгой, лежащей на столе (либо любым предметом, находящимся в данный момент в поле зрения). Сконструируйте в сознании внутреннее «самочувствие» книги — ее покой, положение на столе, защищающую от внешних воздействий обложку, сложенные страницы. Кроме этого, важно увидеть «глазами книги» окружающую комнату и расположенные в ней предметы: карандаши, ручки, бумагу, тетради, стул, книжный шкаф, стены, окно, потолок и т. п. Выполняйте упражнение 3—4 минуты. Почувствуйте, как спадает внутреннее напряжение и происходит переход в «мир иных измерений», можно сказать, в видимый «параллельный мир» с реальным существованием

предметов по своим законам. Восприятие «иных миров» и внутреннее «включение» в один из них дает возможность понимать множественность, многогранность любой жизненной и профессиональной ситуации, временно «выключаться» из собственных травмирующих обстоятельств и относиться к ним как к относительно реальным, одним из многих форм жизни.

Упражнение «Мария Ивановна»

Цель: выработка внутренних средств ролевой децентрации.

Время проведения: 10—15 минут.

Проведение

Представьте себе свой неприятный разговор, например, с заведующим кафедрой. Условно назовем ее Марией Ивановной, позволившей себе неучтивый тон в разговоре и несправедливые замечания. Закончился рабочий день, и по дороге домой вы еще раз вспоминаете неприятную беседу и чувство обиды захлестывает вас. Вы пытаетесь забыть обиду, но вам это не удается.

Попробуйте пойти от противного. Вместо того чтобы насильственным образом вычеркнуть Марию Ивановну из своей памяти, попытайтесь, наоборот, максимально приблизить ее. Попробуйте по дороге домой сыграть роль Марии Ивановны. Подражайте ее походке, манере вести себя, проигрывайте ее размышления, ее семейную ситуацию, наконец, ее отношение к разговору с вами. Через несколько минут такой игры вы почувствуете облегчение, спадет напряжение. Изменится ваше отношение к Марии Ивановне, к сложившейся ситуации, вы увидите в ней много позитивного, то, чего не замечали раньше.

III. Решить задачу «Перевод на суахили».

Задача «Перевод на суахили»

(Ю. Н. Кулюткин)

Четыре фразы на языке суахили с их переводом на русский язык:

- 1) AKUPENDA — он любит тебя;
- 2) AWAPIGA — он бьет их;
- 3) NIKUPIGA — я бью тебя;
- 4) ATUPENDA — он любит нас.

Используя эти фразы, нужно перевести на язык суахили следующее предложение: «Я люблю их».

Ответ: NIWAPENDA.

ЗАНЯТИЕ 5. СТЕРЕОТИПЫ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Упражнение «Мануальное знакомство» (С. Ю. Степанов)

Цель: создание атмосферы включенности каждого участника; актуализация соответствующего настроения на групповую работу.

Время проведения: 10—15 минут.

Проведение

Всем участникам завязываются глаза и дается инструкция осторожно двигаться внутри круга, образованного спинками стульев, держа полусогнутые руки наготове, с целью встретить руки кого-нибудь из участников. После встречи руками необходимо только с помощью рук «поговорить» друг с другом (обязательно молча) и попытаться познакомиться. При этом в разговоре рук попытаться сказать что-то о себе, узнать как можно больше о партнере, попытаться спросить его о чем-нибудь. Затем по команде ведущего снять повязки. После чего проводится обсуждение участниками ощущений, мыслей, образов, которые возникли в ходе этого упражнения.

Упражнение «Геометрия для немых» (В. А. Ясвин)

Цель: лабилизация участников; демонстрация значения организации постоянной обратной связи в процессе педагогического взаимодействия.

Время проведения: 80 минут.

Материальное обеспечение: листы для рисования, простые карандаши (ластики не выдаются!), отдельно приготавливаются два варианта бланков «Геометрия». Рабочие столы участников расставляются «как в классе». Один стул — «учительский» — ставится перед ними на расстоянии приблизительно двух метров.

Проведение

Первый этап

Участникам предстоит разыграть мини-урок, проходящий в следующих условиях. Один из участников получает роль «парализованного учителя». Ему запрещается в процессе преподавания вставать со своего стула и показывать что-либо руками «ученикам» — другим участникам группы, сидящим «в классе» за рабочими столами. «Ученики», в свою очередь, — «немые», им запрещается издавать голосом какие-либо звуки, а также вставать со своего места.

Ведущий показывает «учителю» бланк с изображением композиции из семи, соприкасающихся хотя бы в одной точке, геометрических фигур: равнобедренных треугольников, квадратов и параллелепипедов. «Ученики» этого изображения видеть не должны. Ведущий ставит «учителю» задачу и задает ему вопрос: «Посмотрите очень внимательно на этот рисунок. Вам предстоит рассказывать словами, что здесь изображено. Ваши ученики должны по вашему рассказу нарисовать у себя идентичную картину. Теперь скажите, сколько времени вам нужно, чтобы группа справилась с этим заданием?». Получив ответ, ведущий засекает время, и работа начинается.

Если проходит контрольное время, установленное «учителем», а задание еще не выполнено, ведущий говорит, что время закончилось, и спрашивает: «Сколько еще времени вам нужно, чтобы группа справилась с заданием?». Получив ответ, снова запускается отсчет времени, и работа продолжается. Когда работа заканчивается, ведущий просит «учителя» выставить оценки каждому «ученику» по результатам его работы.

Второй этап

Участники обсуждают ситуацию. Каждый высказывает свои пожелания «учителю». «Учитель» тоже делает анализ своей работы. Формулируются те или иные дидактические правила.

Третий этап

«Урок» повторяется с другим «учителем» (и другим рисунком), который пытается учесть в работе те правила, которые были сформулированы группой.

Четвертый этап

Участники располагаются по кругу и сравнивают эффективность двух проведенных уроков, делают соответствующие педагогические выводы.

Затем участники обмениваются самочувствием («вербализация ощущений»).

МИНИ-ЛЕКЦИЯ. СТЕРЕОТИПЫ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Задачи: обсудить понятие «стереотипизация»; описать основные эффекты стереотипизации.

Время: 15—20 минут.

Текст лекции в приложении 4.

Упражнение «Несправедливая обида»

Цель: осознание и анализ слушания других людей: какого рода ошибки допускаются и почему; тренировка умения слушать.

Время проведения: 30 минут.

Проведение

Участники группы объединяются в пары. Ведущий: «Сейчас каждый из партнеров по очереди будет рассказывать о какой-то своей профессиональной проблеме. Задача другого — понять суть проблемы, разобраться в ней, используя при этом различные техники рефлексивного слушания».

Примечание. Участники, задавая вопросы, не должны комментировать, интерпретировать, оценивать слова рассказчика. Ведущий должен тщательно следить за выполнением данной нормы.

Упражнение «Ролевой внутренний полилог»

Цель: актуализация стереотипов поведения, мышления в педагогической деятельности; развитие индивидуальной рефлексии поведения; «проживание» различных моделей возможного личного и профессионального развития в повседневной жизни.

Время проведения: 30 минут.

Проведение

Участники выбирают наиболее оригинальную, острую ситуацию, решение которой предлагается осуществить относительно себя, своей субъективности. Происходить это будет через организацию «внутреннего» ролевого полилога, который осуществляется следующим образом: тот, кто в данный момент должен решать поставленную задачу, раздает карточки с ролями другим участникам, которые и будут помогать ему. Образуется «внутреннее пространство для полилога». Ситуацию помогают решать следующие роли: 1) родственник (мама, папа, брат, сестра и т. д.); 2) книга (или книги); 3) жизненный опыт; 4) «я сам» (жизненные принципы, ценности); 5) религия (религиозный источник); 6) человек, не знакомый с участником.

Участник, который раздал роли, имеет право обращаться за мнением к каждой «роли», задавать вопросы, выслушивать советы и рекомендации, обсуждать с ними непонятные и сложные моменты данной ситуации или своего состояния и т. д. После обращения ко всем участникам данного полилога «главное» лицо высказывает свое решение. В конце упражнения происходит обсуждение.

Рефлексивная технология «Все у меня в руках!»

(Описание метода приведено в гл. 3, § 2)

ЗАНЯТИЕ 6. АНАЛИЗ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ

Упражнение «Дискуссия»

(О. В. Кузьменкова)

Цель: тренировка способности сотрудничать в необычных условиях; гармонизация эмоционального состояния.

Время проведения: 15—20 минут.

Проведение

Группа разбивается на тройки. В каждой тройке обязанности распределяются следующим образом. Первый участник играет роль «глухого и немого» (не слышит и не говорит, но видит и двигается), второй играет роль «глухого и паралитика» (может говорить и видеть), третий — «слепого и немого» (слышит и показывает). Всей тройке предлагается договориться о месте встречи. Более сложное задание могут выполнить те, кто пришел к взаимопониманию. Например, договориться по поводу подарка для друга на день рождения или составить программу вечеринки на кафедре и т. д.

Упражнение «Внутренний голос»

Цель: развитие внутренних средств рефлексии и способности к аффилиации.

Время проведения: 15—20 минут.

Проведение

Все становятся в круг. Один из участников группы (например «А») выбирает себе того, кто будет выполнять роль его внутреннего голоса. Тот встает за спиной участника «А» и говорит от первого лица: «Я (имя участника „А“) сейчас чувствую... потому что... из-за того, что...». Затем ведущий задает вопросы участнику «А»: «Прав ли ваш внутренний голос? Все ли он сказал из того, что вы хотели бы услышать? Может, вы хотели бы послушать другой внутренний голос?». Затем следующий участник группы выбирает себе внутренний голос.

В конце упражнения обсуждаются вопросы: «Какие трудности были во время выполнения упражнения?», «Что затрудняет или облегчает отражение чувств другого человека?», «Какие чувства вы испытывали?».

Упражнение «Выбор конфликтной ситуации»

Цель: осознание профессиональных барьеров; выработка конструктивных поведенческих паттернов.

Время проведения: 80 минут.

Проведение

Каждый участник вспоминает какой-либо конфликт из своего личного опыта и записывает его на листочке. При этом не обязательно указывать конкретные лица. Затем ведущий собирает листочки и зачитывает их. Каждая ситуация получает свое название и его записывают на доске.

Ситуация, которая получает наибольшее число выборов, разыгрывается. Ситуацию можно проиграть несколько раз с различными участниками. Те, кто проигрывал сцены конфликта, делятся чувствами, которые возникали у них по ходу разворачивания действия, объясняют причины своего поведения.

Затем ведущий организует дискуссию, основной задачей которой являются анализ возникших видений ситуации и поиск оптимального выхода из нее. Дискуссия протекает по следующему плану: а) в чем сущность конфликта; б) в чем причины и стратегии поведения конфликтующих сторон; в) в чем эффективность поведения участников конфликта с точки зрения конструктивного разрешения задачи; г) возможные варианты конструктивного выхода из конфликтной ситуации.

Упражнение «Диагностика предметных позиций»

(С. Ю. Степанов)

Цель: развитие внутренней рефлексии, собственных Я-образов.

Время проведения: 30 минут.

Проведение

Первый этап

После обсуждения конфликтной ситуации каждый член группы получает набор чистых карточек по числу участников дискуссии. На карточках все члены группы должны зафиксировать, о чем говорил каждый участник дискуссии — главные положения, отражающие его позицию. Для этого на карточках сначала фиксируется имя того, чья позиция должна здесь отражаться. При этом в целях анонимности своя подпись не ставится. Таким же образом заполняется карточка на самого себя. На оборотной стороне каждой карточки в баллах (от 1 до 5) проставляется: 1) время говорения в ходе дискуссии; 2) понятность высказываний.

Сравнение собственной предметной позиции в дискуссии с тем, как ее видят другие, происходит индивидуально.

Второй этап

Участникам предлагается разделиться на четверки и в течение 15 минут обменяться результатами групповой дискуссии по следующему плану: а) кратко рассказать суть конфликтной ситуации, рассмотренной группой; б) кратко проанализировать развитие событий при проигрывании ситуации; в) четко сформулировать оптимальные пути выхода из конфликтной ситуации, найденные во время дискуссии.

Упражнение «Последняя встреча»

(К. Рудестам)

Цель: поддержка дальнейшего самораскрытия и самопознания.

Время проведения: 10—15 минут.

Проведение

Участники закрывают глаза и представляют, что занятия в группе закончились и они идут домой. Нужно подумать о том, что они не сказали группе, но хотели бы сказать. Через несколько минут открыть глаза и сказать это.

Рефлексивная технология «Ресторан»

(Описание упражнения в гл. 3, § 2)

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Тема. Анализ конфликтных ситуаций.

Цель: конфликтная ситуация: проигрывание, анализ, выход.

Задачи: актуализация стереотипов поведения, мышления в конфликтной ситуации; развитие индивидуальной и групповой рефлексии поведения; «проживание» различных моделей возможного личного и профессионального развития в повседневной жизни.

ЗАДАНИЯ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

I. Изучить литературу:

1. Моделирование педагогических ситуаций: проблемы повышения качества и эффективности общепедагогической подготовки учителя / под ред. Ю. Н. Кулюткина, Г. С. Сухобской. — М., 1981. — 120 с.

2. Самоукина, Н. В. Практический психолог в школе: лекции, консультации, тренинги / Н. В. Самоукина. — М., 1997. — 192 с.

3. Скок, Г. Б. Как проанализировать собственную педагогическую деятельность: учеб. пособие / Г. Б. Скок. — 2-е изд. — М., 2001. — 102 с.

4. Столяренко, Л. Д. Педагогическая психология / Л. Д. Столяренко. — Ростов н/Д, 2000. — 544 с.

II. Выполнить упражнение «Письмо ведищему».

Упражнение «Письмо ведищему»

(К. Фопель)

Цель: получение важной информации о группе; поддержание личных отношений с участниками; проявление заинтересованности во мнении каждого члена группы.

Время проведения: каждый участник тренинга индивидуально определяет для себя время, поскольку задание выполняется вне аудитории.

Проведение

Ведущий просит, чтобы участники написали ему небольшое письмо: «Я часто размышляю о нашей группе и о каждом из вас. Может оказаться так, что в этих размышлениях я в чем-то не вполне права. Помогите мне скорректировать мое представление о группе. Напишите о том, что, по вашему мнению, мне следовало бы знать...»

Примечание. Необходимо, чтобы после выполнения этого упражнения группа получила от ведущего обратную связь. Прямо или косвенно нужно прокомментировать на следующем занятии полученные послания и дать понять участникам, что они учитываются ведущим.

ЗАНЯТИЕ 7. ТИПЫ ЗАЩИТНОГО ПОВЕДЕНИЯ

МИНИ-ЛЕКЦИЯ. ТИПЫ ЗАЩИТНОГО ПОВЕДЕНИЯ В ТРУДНЫХ СИТУАЦИЯХ (по В. Сатир)

Задачи: описать пять возможных типов защитного поведения человека в трудных ситуациях (угождатель, обвинитель, рассуждатель, отвлекатель, выравнитель); дать характеристику типам защитного поведения по критериям: речевые обороты, язык тела, внутренние ощущения.

Время: 30 минут.

Текст лекции в приложении 5.

Упражнение «Какой я есть и каким бы хотел быть»

Цель: углубление процессов самопознания; осознание поведенческих паттернов.

Время проведения: 15—20 минут.

Проведение

Упражнение выполняется пантомимически. Каждый участник дважды появляется перед группой. Без слов, мимически и пантомимически участники сначала демонстрируют образ «Какой я есть», затем — «Каким бы я хотел быть». После того как все участники выполнили задание, начинается обсуждение. Ведущий стимулирует обсуждение вопросами: «Что вы почувствовали, когда увидели представление?», «Что вас удивило?», «Какие различия вы заметили между „Я реальным“ и „Я желаемым“?».

Участники определяют характерные типы поведения, обсуждают возможности общения без использования деструктивных типов поведения, проигрывают возможные ситуации, не впадая в стереотипы.

Упражнение «Рисунок по кругу»

Цель: осознание своей готовности к компромиссу.

Время проведения: 15—20 минут.

Проведение

Участники рисуют каждый свой рисунок. По команде ведущего передают его соседу слева, он вносит в рисунок что-то свое и так передается до тех пор, пока рисунок не вернется к автору. Каждый анализирует свой рисунок, делится впечатлениями от увиденного, рассказывает, что удивило.

Упражнение «Круг субличностей»

(М. Р. Битянова)

Цель: научиться анализировать свои внутренние побуждения и понимать себя, свой центр, свое Я, усиливать его, чтобы оно было способно разрешать конфликты между субличностями.

Время проведения: 20—25 минут.

Проведение

Первый этап

Участники перечисляют все свои желания, записывая все, что приходит в голову. Нужно убедиться, что включено и то, что сейчас есть, и то, что участники хотели бы иметь в дальнейшем. Например: не болеть, иметь высокий заработок, достигнуть успеха (в чем?), получить квартиру, быть любимым и т. д.

Второй этап

Когда в списке наберется 20 пунктов (или когда участники почувствуют, что записали все желания), нужно просмотреть список и выбрать 5—6 самых существенных.

Не нужно включать в окончательный список те желания, которые хочется реализовать только затем, чтобы улучшить мнение окружающих о себе.

Третий этап

Анализируется окончательный список желаний. Нужно представить, что за каждым желанием стоит самостоятельная часть личности (субличность) и дать ей название. Например, желанию «чтобы успешно учились дети» может соответствовать субличность «отец», а желанию «быть любимым» — «муж» или «любовник» и т. д.

Четвертый этап

Участники рисуют на отдельном листе бумаги круг (на всю страницу). Внутри него круг диаметром 1—2 см. Это центральная часть — Я. Окружающее кольцо нужно разбить на сегменты и разместить в них 5—6 субличностей, которые являются выразителями желаний. Субличности раскрашиваются в разные цвета, каждому дается свое имя.

Упражнение «Диалог субличностей»

(Дж. Рейнуотер)

Цель: развитие внутренней рефлексии; расширение представлений о собственном Я.

Время проведения: 20—25 минут.

Проведение

Ведущий: «Дайте возможность обнаруженным вами в предыдущем упражнении субличностям пообщаться друг с другом и с вашим Я, пусть они скажут, за что они ценят друг друга, почему обижаются и чего хотят.

Дайте возможность каждой субличности сказать несколько предложений, начинающихся словами: „Мне нравится...“, „Я обижен...“, „Я хотел бы...“, „Мне представляется...“».

Упражнение «Психодрама субличностей»

(Дж. Рейнуотер)

Цель: осознание и расширение представлений о собственном Я.

Время проведения: 40—45 минут.

Проведение

Первый этап

Участники выбирают из группы тех, кто будет выполнять роль их субличностей. В качестве примера они дают им некоторые свои диалоги так, чтобы те, кто будет играть роли субличностей, получили достаточную информацию для организации действия и смогли изображать именно их, а не свои субличности.

Второй этап

Участник, чьи субличности будут обыгрываться, садится в центре комнаты и просит «актеров» сесть вокруг него. По его сигналу они должны начать говорить с ним — требовать, угрожать, просить, льстить. При этом нужно оставаться в образе своего Я, обращая внимание на свои чувства по поводу действий и слов каждого. Участник, субличности которого изображаются, должен быть внимательным. Как дирижер оркестра, руками останавливать (или приглушать) излишне напористого и поощрять и усиливать робкого.

Третий этап

В заключение каждой своей субличности нужно рассказать, что чувствовал участник по поводу ее слов и действий и о том важном месте, которое она будет занимать в его дальнейшей жизни.

Рефлексивная технология «Рефлексивная мишень»

(С. С. Кашлев)

(Описание упражнения приведено в гл. 3, § 2)

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Тема. Типы защитного поведения.

Цель: нахождение и отработка новых форм поведения.

Задачи: расширение представлений о собственном Я; развитие внутренних средств рефлексии.

ЗАДАНИЯ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

I. Изучить литературу:

1. *Лойшен, Ш.* Психологический тренинг умений. Школа Вирджинии Сатир / Ш. Лойшен. — СПб., 2001. — 160 с.

2. *Вачков, И. В.* Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учеб. пособие / И. В. Вачков. — 2-е изд. — М., 2000. — 223 с.

3. Самоукина, Н. В. Игры в школе и дома: психотехнические упражнения и коррекционные программы / Н. В. Самоукина. — М., 1995. — 144 с.

II. Выполнить упражнение «Слежка».

Упражнение «Слежка»

Цель: развитие наблюдательности, сензитивности; расширение представлений о Я другого человека.

Время проведения: не ограничено (последние занятия, личные встречи и другие ситуации).

Проведение

В течение последних занятий участникам предлагается выбрать себе «объект слежки» (предварительно происходит жеребьевка). Каждый участник тренинга, будучи «сыщиком», не раскрывая себя, наблюдает за выбранным членом группы: как он себя ведет, какое у него обычно настроение, самочувствие, какой настрой на работу. На последнем занятии участники получают возможность рассказать об «объекте слежки», выразить ему чувства, пожелания и сделать подарок, любой, какой захочется.

ЗАНЯТИЕ 8. РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ

Упражнение «Приветствия»

Цель: создание благожелательного микроклимата.

Время проведения: 15 минут.

Проведение

Приветствие членов группы в виде передачи друг другу воображаемых предметов с угадыванием, что передали.

Упражнение «Педагогический экспресс»

(В. А. Ясвин)

Цель: создание положительного настроения; развитие навыков группового взаимодействия; развитие чувства персональной ответственности за групповой результат; развитие устойчивости по отношению к социальным поведенческим стереотипам.

Время проведения: 45—50 минут.

Проведение

Первый этап

Из участников формируется «поезд». Условие движения поезда таково, что впереди будет идти «паровоз» с открытыми глазами, а все остальные участники выступают в роли «вагончиков» и будут двигаться с закрытыми глазами. «Сцепка» осуществляется путем «захвата» талии впереди идущего «вагончика». Маршрут должен проходить по коридорам и лестницам здания, в котором проводятся занятия. Если позволяют условия, можно предусмотреть выход на улицу, чтобы определенный участок маршрута проходил по оживленному тротуару. Маршрут участникам заранее не сообщается, а сами они, формируя «состав», не предполагают, что он покинет пределы игровой комнаты. Руководитель выступает в роли «стрелочника», направляющего путь «состава», а также «дежурного по вокзалу» и «инженера по технике безопасности».

Второй этап

Вернувшиеся с маршрута участники садятся в круг и анализируют упражнение. Вначале высказываются «вагончики», акцентируя внимание на способах своего взаимодействия с соседними «вагончиками» и на стратегии «паровоза», который либо помнил об их проблемах, либо несся вперед на всех парах, забывая об их комфорте и безопасности. Участники также высказываются о том, как они относятся к тому, что на них смотрели посторонние люди (в отдельных случаях такими наблюдателями оказываются собственные ученики и коллеги). Завершает обмен впечатлениями «паровоз».

Примечания: 1. Такой «экспресс» также моделирует образовательный процесс, в котором «зрячий» учитель ведет своих «слепых» учеников. На роль «паровоза» ведущий старается выбрать уравновешенного и заботливого человека, чтобы обеспечить успех прохождения маршрута и комфорт всех участников. Как правило, это упражнение позволяет подчеркнуть ответственность педагога за самочувствие каждого своего ученика, даже если он находится в хвосте «поезда». Участники приходят к пониманию большого значения взаимной заботы и внимания друг к другу «в мелочах» для успеха общего дела.

2. Особая проблема — это нестандартное поведение на глазах окружающих. Отношение учителей к такой ситуации бывает разное, но в целом участники гордятся, что они ЭТО сделали. К тому же участники упражнения приходят к пониманию, что «мы вели себя нормально, а окружающие, прежде всего, нам завидовали». При прохождении маршрута важно провести груп-

пу по лестницам. Именно прохождение лестниц позволяет участникам проявлять заботу друг о друге. Важно также принять определенные меры безопасности: 1) собрать очки у участников; 2) запереть на ключ кабинет с вещами; 3) при спуске с лестницы ведущий должен идти впереди группы; 4) при подъеме — позади.

3. Изредка встречаются участники, которые не стремятся пересилить свое смущение и принять участие в упражнении. Можно попросить такого участника стать наблюдателем и рассказать во время обсуждения в кругу, что интересного и важного он заметил «со стороны».

Упражнение «Крокодил»

Цель: научение образному видению слова.

Время проведения: 15 минут.

Проведение

Мимикой и пантомимикой передать смысл слова «грусть», «мужество», «солнце», «свежий воздух», «море волнуется» и т. д.

Упражнение «Превращения»

Цель: развитие умения неинтересный объект сделать интересным.

Время проведения: 15—20 минут.

Проведение

Участники должны выполнить на выбор одно из следующих заданий:

1. Обращаться с карандашом как с заряженным револьвером;
2. Ходить по полу как по луже;
3. Сфантазировать на тему: «Каково настроение того или иного неодушевленного предмета?», «Сколько ему лет?» и т. д.;
4. Выбрать малознакомое лицо и попробовать представить себе его жизнь во всех подробностях: будущее, настоящее и т. д.

Упражнение «Отгадай»

(Н. В. Самокина)

Цель: расширение представлений о Я другого человека как уникальном, неповторимом субъекте жизнедеятельности; возможность творческого самовыражения.

Время проведения: 15—20 минут.

Проведение

Все участники садятся в круг, по желанию определяется ведущий. Он выходит из комнаты, а группа в его отсутствие выбирает одного человека из оставшихся в помещении. Каждый игрок придумывает ему

характеристику, используя при этом определения погоды, цветов, деревьев, предметов одежды (по договоренности с группой).

Задача ведущего состоит в том, чтобы отгадать человека, задуманного группой. После того как все высказались, ведущий указывает на участника, на которого, по его мнению, составляется характеристика. При этом важно показать, по каким признакам было принято решение.

Если решение принято правильно, игру можно повторить с другим ведущим. Если же ведущий ошибся, то ему можно предложить подумать и принять другое решение. Если он не приходит к правильному выводу и на этот раз, группа показывает человека, которого она охарактеризовала. Важно затем обсудить, почему ведущий не смог принять правильное решение.

Упражнение «Письмо из будущего»

(К. Фопель)

Цель: проигрывание возможных будущих личных или профессиональных сценариев; осознание собственных возможностей.

Время проведения: 20—25 минут.

Проведение

Ведущий: «Давайте предоставим сегодня вашему сознанию небольшой перерыв. Мы можем оказать себе дополнительную помощь, если зададим работу и нашему бессознательному, которое продолжает работать даже тогда, когда мы спим. Вы знаете историю открытия химической формулы бензола? Это произошло во сне.

Поэтому я хочу пригласить вас в своеобразный сон наяву. Во сне мы можем легко и элегантно перемещаться во времени — перелетать в прошлое, в будущее, снова возвращаться в настоящее и т. д. Причем наше бессознательное делает все это с грацией фигуриста, рисующего на зеркальной поверхности льда причудливые узоры.

Представьте себе, что ваше бессознательное перемещается на несколько лет в будущее, например на пять, на десять лет или на два года, и из этой точки будущего комментирует вашу сегодняшнюю жизнь, ваши текущие обстоятельства и проблемы. Оно открывает вам, как ваша жизнь будет складываться дальше.

Из какого-то момента в будущем напишите себе письмо, рисующее вам панораму вашей дальнейшей жизни, где сегодняшние тревоги давно превратились в твердую почву завтрашнего дня. Поставьте дату, не забудьте написать обращение и подписаться».

Рефлексивная технология «Если бы я был...»

(Описание метода приведено в гл. 3, § 2)

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Тема. Развитие творческого потенциала личности.

Цель: проектирование новых способов конструктивного личностного и профессионального развития.

Задачи: выявление своего творческого потенциала; овладение приемами преодоления сомнений, уверенности в своих силах.

ЗАДАНИЯ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

I. Изучить литературу:

1. Исследование проблем психологии творчества: сб. ст. / АН СССР, Ин-т психологии; отв. ред. Я. А. Пономарев. — М., 1983. — 336 с.

2. *Сластенин, В. А.* Психология и педагогика: учеб. пособие для студентов, обучающихся по непер. специальностям / В. А. Сластенин. — М., 2001. — 477 с.

3. *Кухарев, Н. В.* Диагностика педагогического мастерства и педагогического творчества: опыт, критерии измерения, прогнозирование: в 3 ч. / Н. В. Кухарев. — Мозырь, 1998. — Ч. 1: Диагностика педагогического мастерства. — 86 с.

4. *Яковлева, Е. Л.* Психология развития творческого потенциала личности / Е. Л. Яковлева. — М., 1997. — 222 с.

II. Решить задачу «Цепь».

Задача «Цепь»

(И. Н. Семенов)

Некий английский студент, сняв комнату на неделю, предложил хозяйке в уплату цепочку из семи драгоценных колец с условием, что он будет расплачиваться с ней ежедневно. Хозяйка согласилась, оговорив со своей стороны, что он может распилить только одно кольцо. Как студенту удалось расплатиться с хозяйкой?

Ответ: студент расплатился с хозяйкой следующим образом. Он распилит кольцо так, что у него получился набор из двух колец, одного кольца и четырех колец. В первый день студент отдал хозяйке одно кольцо, во второй день он забрал это кольцо и отдал ей два кольца, в третий день он присоединил одно кольцо, в четвертый день студент

забрал все три кольца и отдал звено из четырех колец, в пятый день он соответственно присовокупил единичное кольцо, в шестой день он забрал единичное кольцо и отдал еще звено из двух колец, на седьмой день студент отдал оставшееся последнее кольцо.

ЗАНЯТИЕ 9. РЕФЛЕКСИЯ ПОЛУЧЕННОГО ОПЫТА

Последнее занятие предполагает подведение итогов тренинговой работы участников, самого ведущего и имеет следующую логику:

1. Подведение итогов упражнения «Сорок слов» (самостоятельная работа к занятию «Я-концепция в структуре личности»).

2. Анализ упражнения «Письмо ведущему» (самостоятельная работа к занятию «Анализ конфликтных ситуаций»). Ведущий тренинга дает участникам обратную связь.

3. Подведение итогов упражнения «Слежка» (самостоятельная работа к занятию «Типы защитного поведения»). «Вручение» подарков участниками тренинга друг другу.

Рефлексивная технология «Чемодан, корзина, мясорубка»

(Описание метода приведено в гл. 3, § 2)

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

МИНИ-ЛЕКЦИЯ. Я-КОНЦЕПЦИЯ В СТРУКТУРЕ ЛИЧНОСТИ

1. Структура Я-концепции.
2. Функции Я-концепции.
3. Понятие концепции «Я-педагог».

1. СТРУКТУРА Я-КОНЦЕПЦИИ

Человеческое Я является чрезвычайно сложным объектом. Различение первых неоднородностей в структуре Я принадлежит американскому философу и психологу У. Джеймсу. Он предложил различать рефлексивное (познающее) и эмпирическое (познаваемое) Я так, как различаются процесс и результат. Результат процесса самопознания является, собственно, Я-концепцией.

В психологическом словаре Я-концепция определяется как «целостный, хотя и не лишенный внутренних противоречий, образ собственного Я, выступающий как установка по отношению к самому себе и включающий компоненты: *когнитивный* — образ своих качеств, способностей, внешности, социальной значимости и т. д. (самоосознание); *эмоциональный* — самоуважение, себялюбие, самоуничужение и т. д.; *оценочно-волевой* — стремление повисить самооценку, завоевать уважение и т. д.».

Р. Бернс, определяя Я-концепцию как совокупность установок, направленных на самого себя, выделяет в ней три элемента:

1. Образ Я — представление индивида о самом себе.
2. Самооценка — аффективная оценка этого представления, которая может обладать различной интенсивностью, поскольку конкретные черты образа Я могут вызывать более или менее сильные эмоции, связанные с их принятием или осуждением.
3. Потенциальная поведенческая реакция — конкретные действия, которые могут быть вызваны образом Я и самооценкой.

Фактически и в первом, и во втором определении речь идет об одних и тех же компонентах структуры Я: когнитивном, аффективном и регуляторно-волевом.

Практически все психологи, затрагивающие тему «Я», подчеркивают его полимодальность и многоаспектность. Выделяют следующие модальности Я: «актуальное Я» (какой Я есть сейчас); «идеальное Я» (каким Я хочу стать); «динамическое Я» (каким Я намерен стать); «отраженное Я» (каким Я, думаю, меня воспринимают другие); маска (каким Я хочу казаться); «фантастическое Я» (каким Я хотел бы быть, если бы это было возможно) и т. д.

Аспекты Я — это всевозможные оттенки модальностей. Например, и в «актуальном Я», и в «идеальном Я» можно различить физический, социальный, интеллектуальный, профессиональный и прочие аспекты.

Большинство исследователей принимают идущую от символического интеракционизма точку зрения о том, что Я-концепция формируется в процессе социального взаимодействия. Знания о себе, самооценка и намерения по отношению к самому себе появляются в результате сравнения себя с другими людьми.

У. Джеймс считал, что к сфере «Я» относится все то, что человек считает своим. С этой точки зрения и дети, и друзья, и работа, и квартира, и религия также характеризуют индивидуальное Я.

Действительно, человек может испытывать гордость или стыд за поступки своих детей так же, как за свои собственные. Смерть друга или потеря работы меняет взгляд человека на самого себя, отражается в его настроении и самочувствии, оценке своих возможностей. Приобретение новой, более престижной квартиры немедленно отражается на самооценке и т. д.

Многие авторы подчеркивают уровневое строение Я-концепции. Основания для выделения уровней, конечно же, различаются. Иногда уровни индивидуального Я рассматриваются и как собственно уровни, и как фазы развития самосознания. В. В. Столин вертикальное строение самосознания связывает с уровнями активности человека как биологического существа, социального индивида и личности. На уровне биологического существа формируется «физическое Я» (схема тела), а также самочувствие. Самочувствие рассматривается как аналог самоотношения. Уровень социального индивида связан с самоидентичностью: половой, возрастной, этнической, гражданской, социально-ролевой. Наконец, уровень личности связан с потребностью в самоактуализации.

По иному рассматривает уровневое строение Я-образа И. С. Кон: «...нижний этаж его представляют неосознанные, представленные только в переживании установки, традиционно ассоциирующиеся в психологии с „самочувствием“ и эмоциональным отношением к себе; выше расположены осознание и самооценка отдельных свойств и качеств; затем эти частные самооценки складываются в относительно целостный образ; и, наконец, сам этот образ Я вписывается в общую систему ценностных ориентаций личности, связанных с осознанием ею целей своей жизнедеятельности и средств, необходимых для достижения этих целей».

Иерархичность Я-концепции, таким образом, позволяет соединить разные теоретические взгляды не только на иерархичность Я, но и на другие «иерархии», в частности, на иерархичность мотивационной сферы личности, как ее понимал А. Н. Леонтьев, и иерархичность системы индивидуальных конструктов, как ее понимал Дж. Келли.

2. ФУНКЦИИ Я-КОНЦЕПЦИИ

Функции Я-концепции выполняют важнейшую роль в организации поведения человека. От того, что человек сам о себе думает, зависит множество аспектов его жизнедеятельности: принятие решений о выборе работы, супруга, друга, хобби и т. д.; процессы адаптации; способы психологической защиты; индивидуальный стиль деятельности, общения, жизни; реакции на события и поступки других людей и многое другое.

Задача классификации функций Я-концепции может вылиться в отдельную и весьма емкую работу. Поэтому здесь упоминаются три общепризнанные и главнейшие функции Я-концепции, как их определил Р. Бернс. Эти функции следующие:

1. Обеспечение внутренней согласованности. Функция проявляется в стремлении индивида поддерживать устоявшееся представление о самом себе. Информация, противоречащая существующим представлениям, либо не допускается к осознанию, либо вытесняется, либо искажается.

Для человека характерно поступать соответственно тому, что он о себе думает. Например, есть умницы-студенты, решившие, что они не умеют выступать перед аудиторией. Они стремятся отсиживаться на семинарах даже при наличии отличных знаний, при дружественном расположении к ним однокурсников и побуждениях со стороны пре-

подавателя. Если их все-таки удастся вытянуть к доске, то они ведут себя так, как будто бы действительно не умеют говорить. Однако в другой обстановке, даже во время экзамена, а тем более среди узкого круга друзей, они зачастую проявляют достаточное красноречие.

Замечательный пример того, что в своих действиях человек руководствуется представлениями о самом себе, приводит Р. Бернс: «Мне довелось беседовать с девочкой, у которой показатель стандартизированного теста на интеллект был выше среднего, однако, как выяснилось, она плохо успевала в школе по основным предметам. Девочка объясняла это тем, что она „не обладает большим умом“. Я пытался возразить, выдвигая в качестве аргумента ее высокий показатель IQ. При следующей встрече, проходившей через несколько месяцев, обнаружилось, что ее IQ упал до уровня ниже среднего». То есть девочка привела его в соответствие с представлением о себе.

Несомненно, устойчивость самовосприятия обеспечивает вся Я-концепция. Однако из этих двух примеров видно, что основной удар в плане поддержания внутренней согласованности принимает на себя одна единственная диспозиция: в первом примере — «Я не умею выступать...», во втором — «Я не обладаю большим умом...». Представляется правдоподобным, что этим свойством обладает каждая диспозиция.

2. Я-концепция как интерпретация опыта. Человек воспринимает и интерпретирует события окружающего мира в зависимости от того, как он воспринимает самого себя. Без преувеличения можно сказать, что восприятие мира, его оценка и отношение к нему — это сам субъект. Тот, у кого на глазах розовые очки, столкнувшись с подлостью и лицемерием, возможно, проинтерпретирует события в некоторой сказочной манере. Тот, у кого на глазах черные очки, при столкновении с заботой и вниманием к себе, вероятно, усмотрит в них какой-либо подвох.

Кроме того, как уже отмечалось, в структуре диспозиции кроме модальностей Я представлено социальное окружение. Интерпретация действий других людей во многом определяется их положением на континууме конструкта по отношению к характеристикам Я. Разумеется, интерпретация производится не вообще, а в связи с каким-то частным аспектом (конструктом). Например, если человек считает себя очень стеснительным, то поведение других людей, которые, в свою очередь, тоже стесняются (сами по себе), он будет интерпретировать как более свободное. Это означает, что функция интерпретации опыта в простейшем виде также проявляется на уровне отдельной диспозиции.

3. *Я-концепция как источник ожиданий.* Здесь следует сразу же сделать ссылку на Дж. Келли. В его теории одна из главнейших функций конструкта — это функция антиципации, предсказания. Это отражено в формулировке основного постулата его теории: «Процессы конкретного человека, в психологическом плане, направляются по тем каналам, в русле которых он антиципирует события».

Необходимо отметить, что во многих случаях предвидеть, как человек предскажет самого себя, можно и без обращения к антиципирующим модальностям Я. Например, если в тесте проявилась диспозиция «Я был, остаюсь и хочу оставаться честным человеком», то предсказать, что человек ожидает от себя в ближайшем будущем, как правило, не сложно. Таким образом, третья функция Я-концепции также проявляется на уровне отдельной диспозиции.

Все сказанное можно обобщить следующим образом: диспозиция модальностей Я как единица анализа обеспечивает реализацию важнейших функций Я-концепции.

3. ПОНЯТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ Я-КОНЦЕПЦИИ

Профессиональная Я-концепция определяется через следующие понятия: 1) часть-целое по отношению к Я-концепции; 2) отношения в контексте профессионального становления и развития личности; 3) совокупность или система представлений профессионала о себе как субъекте профессиональной деятельности; 4) смысл Я профессионала; 5) многоуровневое и многокомпонентное образование.

Круг понятий, используемых при определении профессиональной Я-концепции, значительно уже, чем при определении общей Я-концепции. Область проявления профессиональной Я-концепции как сферы жизнедеятельности более конкретизирована и рассматривается в контексте профессионального развития и становления субъекта деятельности.

Структурное строение Я-концепции и профессиональной Я-концепции сходное, различаются их субъекты-носители. Если Я-концепция относится к личности в целом, то профессиональная Я-концепция относится к личности как субъекту профессиональной деятельности.

Профессиональная Я-концепция включает ряд компонентов: «реальное Я» — представления о том, каков Я педагог на самом деле; «идеальное Я» — представления о том, каким педагогом Я хотел бы быть; «зеркальное Я» — представления о том, каким педагогом меня пред-

ставляют другие; «Я желаемое» — каким Я хотел бы стать педагогом, но почему-то не стал.

Реальная и идеальная профессиональная Я-концепция, как правило, различаются. Расхождение, в свою очередь, может приводить как к негативным, так и к позитивным следствиям. С одной стороны, несогласование между реальным и идеальным Я может стать источником серьезных внутриличностных конфликтов. С другой стороны, несовпадение реальной и идеальной профессиональной Я-концепции является источником профессионального самосовершенствования личности и стремления к ее развитию.

Изучая личностную педагогическую рефлексивность, И. Н. Семенов и С. Ю. Степанов доказывают, что анализ педагогом своих поступков и действий позволяет создать образ собственного Я как индивидуальности, что, в свою очередь, дает возможность для формирования профессиональной Я-концепции. Данная способность дает возможность менять сложившийся способ действий.

МИНИ-ЛЕКЦИЯ. СТОРОНЫ ОБЩЕНИЯ И РЕФЛЕКСИВНОЕ СЛУШАНИЕ

1. Стороны общения (коммуникативная, интерактивная, перцептивная).
2. Рефлексивное и нерефлексивное слушание. Техники рефлексивного и нерефлексивного слушания (см. в гл. 3, § 2).

СТОРОНЫ ОБЩЕНИЯ (КОММУНИКАТИВНАЯ, ИНТЕРАКТИВНАЯ, ПЕРЦЕПТИВНАЯ)

Коммуникативная сторона общения. Вербальная коммуникация — основной вид общения, который подразумевает передачу информации от человека к группе людей.

Интерактивная сторона общения предусматривает взаимодействие людей, приспособление человека к человеку в совместной работе, учебе, на отдыхе. Это уже не обмен информацией (коммуникативное общение), а совместная деятельность, направленная на реализацию общих для некоторых групп целей, это взаимное влияние друг на друга контактирующих людей.

Виды взаимодействия: кооперация (взаимопонимание участников общения) и конкуренция.

Виды вхождения в контактное взаимодействие: пристройка «сверху» (выпрямленная поза, жесткий немигающий взгляд, медленная речь с паузами); пристройка «на равных» (мышечная и психологическая раскованность, улыбка, мягкий обмен взглядами); пристройка «снизу» (приниженная поза, согнутое туловище, бегающий взгляд, быстрый темп речи).

Условия успешного интерактивного общения: умение лично выбирать наиболее подходящий способ поведения по отношению к другому человеку, знание неофициальной структуры коллектива, улыбка, юмор, учет свойств нервной системы.

Приемы интерактивного общения: опосредствование (вовлечение учащихся в интересную деятельность с целью воспитания у них социальных интересов, которые заменят примитивные развлечения и дадут им возможность испытать радость творчества); постановка перспективы (ставится несколько постепенно усложняющихся задач, от инте-

ресного к скучному, но важному); инсценировка (учащийся самостоятельно прорабатывает рекомендуемый материал); переключение; отвлечение.

Перцептивная сторона общения. Известно множество различных интерпретаций того факта, что человек ищет общество себе подобных. У человека поиск контактов с другими людьми связан с возникающей потребностью в общении. В отличие от животных у человека потребность в общении, контакте является вполне самостоятельным внутренним стимулом, независимым от других потребностей (в пище, в одежде и т. д.). Она возникает у человека чуть ли не с рождения и наиболее отчетливо проявляется в полтора-два месяца. В процессе общения должно присутствовать взаимопонимание между участниками этого процесса, поэтому большое значение имеет тот факт, как воспринимается партнер по общению, иными словами, процесс восприятия одним человеком другого является обязательной составной частью общения и условно может быть назван перцептивной стороной общения.

Рассмотрим на примере, как в общем виде разворачивается процесс восприятия одним человеком (наблюдателем) другого (наблюдаемого). В наблюдаемом нам доступны лишь внешние признаки, среди которых наиболее информативными являются внешний облик (физические качества плюс оформление внешности) и поведение (совершаемые действия и экспрессивные реакции). Воспринимая эти качества, наблюдатель определенным образом оценивает их и делает некоторые умозаключения (часто бессознательно) о внутренних психологических свойствах партнера по общению. Сумма свойств, приписываемая наблюдаемому, в свою очередь, дает человеку возможность сформировать определенное отношение к нему (это отношение чаще всего носит эмоциональный характер и располагается в пределах континуума «нравится — не нравится»).

Перечисленные выше феномены принято относить к социальной перцепции. Социальной перцепцией называют процесс восприятия так называемых социальных объектов, под которыми подразумеваются другие люди, социальные группы, большие социальные общности. Таким образом, восприятие человеком человека относится к области социальной перцепции, но не исчерпывает ее.

Если говорить о проблеме взаимопонимания партнеров по общению, то более уместным будет термин «межличностная перцепция», или межличностное восприятие. Восприятие социальных объектов обладает такими многочисленными специфическими чертами, что да-

же употребление самого слова «восприятие» кажется не совсем точным, так как ряд феноменов, имеющих место при формировании представления о другом человеке, не укладывается в традиционное определение перцептивного процесса. В этом случае в качестве синонима «восприятию другого человека» употребляют выражение «познание другого человека».

В целом, в ходе межличностной перцепции осуществляется эмоциональная оценка другого, попытка понять причины его поступков и прогнозировать его поведение, построение собственной стратегии поведения.

Функции межличностной перцепции: познание себя, познание партнера по общению, организация совместной деятельности, установление эмоциональных отношений.

Структура межличностного восприятия обычно описывается как трехкомпонентная. Она включает в себя субъект межличностного восприятия, объект межличностного восприятия и сам процесс межличностного восприятия.

В связи с этим все исследования в области межличностной перцепции можно разделить на две группы. Исследования в области межличностной перцепции ориентируются на изучение содержательной (характеристики субъекта и объекта восприятия, их свойств и т. п.) и процессуальной (анализ механизмов и эффектов восприятия) составляющих. В первом случае исследуются приписывания (атрибуции) друг другу различных черт, причин поведения (каузальная атрибуция) партнеров по общению, роль установки при формировании первого впечатления и т. п. Во втором — механизмы познания и различные эффекты, возникающие при восприятии людьми друг друга. Например, эффект ореола, эффект новизны и эффект первичности, а также явление стереотипизации.

Изучение перцепции показывает, что можно выделить ряд универсальных психологических механизмов, обеспечивающих сам процесс восприятия другого человека и позволяющих осуществлять переход от внешне воспринимаемого к оценке, отношению и прогнозу.

К механизмам межличностной перцепции относят следующие: познание и понимание людьми друг друга (идентификация, эмпатия); познание самого себя (рефлексия); формирование эмоционального отношения к человеку (аттракция).

Существует большое количество исследований каждой из этих сторон процесса межличностного восприятия. Естественно, что *идентифи-*

фикация понимается здесь не в том ее значении, как она первоначально интерпретировалась в системе психоанализа. В контексте изучения межличностного восприятия идентификация обозначает тот простой эмпирический факт, установленный в ряде экспериментов, что простейший способ понимания другого человека есть уподобление себя ему. Это, разумеется, не единственный способ, но в реальном общении между собой люди часто пользуются этим способом: предположение о внутреннем состоянии партнера по общению строится на основе попытки поставить себя на его место.

Эмпатия также является особым способом понимания другого человека. Только здесь имеется в виду не столько рациональное осмысление проблем другого человека, сколько стремление эмоционально откликнуться на его проблемы.

При этом эмоции, чувства субъекта эмпатии не тождественны тем, которые переживает человек, являющийся объектом эмпатии. То есть, если человек проявляет эмпатию к другому человеку, он просто понимает его чувства и линию поведения, но свое собственное поведение он может строить совсем по-иному. В этом отличие эмпатии от идентификации, при которой человек полностью отождествляет себя с партнером по общению и, соответственно, испытывает те же чувства, что и он, и ведет себя подобно ему.

Безотносительно к тому, какой из этих двух вариантов понимания исследуется (а каждый из них имеет свою собственную традицию изучения), требует своего решения еще один вопрос: как будет в каждом случае тот, «другой», воспринимать меня, понимать линию моего поведения? От этого будет зависеть наше взаимодействие. Иными словами, процесс взаимодействия осложняется явлением *рефлексии*. В социальной психологии под рефлексией понимается осознание действующим индивидом того, как он воспринимается партнером по общению. Это уже не просто знание и понимание другого, но и знание того, как этот другой понимает меня.

Приемы перцептивного общения: прием парадокса, когда хладнокровие, выдержка и находчивость педагога позволяют «не заметить» шалость учащегося, рассчитанную на возмущение педагога; прием незамеченного оскорбления; опора на авторитет педагога; авансирование доверием, похвалой; незаслуженное доверие; моральная поддержка или укрепление веры учащегося в собственные силы.

МИНИ-ЛЕКЦИЯ. МЕХАНИЗМЫ ДЕЦЕНТРАЦИИ И ИДЕНТИФИКАЦИИ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В психологии хорошо известно, что рефлексия является одним из необходимых условий преодоления так называемой эгоцентричности мыслительной деятельности, т. е. рассмотрения изучаемого объекта лишь с одной стереотипной точки зрения. Только в том случае, когда человек умеет посмотреть на самого себя и на свои действия с позиции других людей, принять во внимание разные точки зрения, он оказывается в состоянии *децентрировать* свое творческое мышление и преодолеть односторонние установки. Децентрация — это способность человека отойти от собственной эгоцентрической позиции, способность к восприятию точки зрения другого человека.

Идентификация в психологии употребляется в нескольких значениях:

- уподобление, отождествление себя с другими людьми на основе установления эмоциональной связи с ними;
- самоотождествление с собой или различными аспектами Я, т. е. отождествление с именем, полом, ролью или какими-либо своими качествами.

Именно эти процессы в узком смысле характеризуют идентификацию. В то же время идентификация с другим человеком предполагает учет двух моментов: один осуществляет перенос качеств другого на себя; другой — перенос своих качеств на другого. Через идентификацию личность познает другого человека, через подражание переносит познанное на себя и, обнаруживая перенесенное уже в себе, становится способной к установлению сходства и различия. С возрастом личность идентифицируется уже не столько с другим человеком, сколько с определенными его свойствами и качествами в силу их значимости для себя.

Идентификация происходит и с тем, что другие говорят о тебе, как они тебя оценивают. Человек постоянно примеривает точку зрения других на себя. Процесс неосознанного включения индивидом в свой внутренний мир взглядов, установок, оценок других людей называется в психологии «интроекцией». В результате интроекции эти взгляды, мнения, оценки, в том числе и по поводу собственной личности, воспринимаются как свои собственные. Однако в результате развития

другого механизма — рефлексии — этот процесс становится более критичным и осознанным, когда человек приобретает способность самостоятельно строить представление о себе и своих качествах личности.

В. В. Столин отмечает, что формирование намерений и установок, так же как соответствующее поведение, являются следствиями идентификации. Эти следствия, однако, сами оказываются факторами, поддерживающими и усиливающими идентификацию.

Человек также идентифицируется со многими аспектами своего Я. Так, в имени закрепляется идентификация с телесной и духовной индивидуальностью человека. Идентификация с собой выступает в качестве одного из самых мощных механизмов самопознания, так как возможно обнаружение чего-то значимого в себе, что можно сделать предметом всестороннего анализа.

МИНИ-ЛЕКЦИЯ. СТЕРЕОТИПЫ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Наше восприятие других людей зависит от того, как мы их «классифицируем» — подростки, женщины, преподаватели, негры, гомосексуалисты, политические деятели и т. д. Подобно тому как восприятие отдельных предметов или событий со сходными особенностями позволяет нам формировать понятия, так и люди обычно классифицируются нами по их принадлежности к той или иной группе, социально-экономическому классу или по их физическим характеристикам (пол, возраст, цвет кожи и т. д.). Однако эти два типа категоризации существенно различаются, поскольку в последнем речь идет о социальной реальности и о бесконечном разнообразии типов людей, составляющих общество. Создающиеся таким образом стереотипы часто порождают у нас слишком условное и упрощенное представление о других людях.

Впервые термин «социальный стереотип» был введен американским социологом У. Липпманом в 1922 г., и для него в этом термине содержался негативный оттенок, связанный с ложностью и неточностью представлений, которыми оперирует пропаганда. В более широком смысле стереотип — это некоторый устойчивый образ какого-либо явления или человека, которым пользуются как известным «сокращением» при взаимодействии с этим явлением. Стереотипы в общении, возникающие, в частности, при познании людьми друг друга, имеют и специфическое происхождение, и специфический смысл. Как правило, стереотип возникает на основе достаточно ограниченного прошлого опыта, в результате стремления делать какие-то выводы в условиях ограниченной информации.

Очень часто стереотип возникает относительно групповой принадлежности человека, например, принадлежности его к какой-то профессии. Тогда ярко выраженные черты у встреченных в прошлом представителей этой профессии распространяются на всех представителей данной профессии. Здесь проявляется тенденция «извлекать смысл» из предшествующего опыта, строить заключения по сходству с этим предшествующим опытом, не взирая на его ограниченность.

Стереотипы редко бывают плодом нашего личного опыта. Чаще всего мы приобретаем их от той группы, к которой принадлежим, осо-

бенно от людей с уже сложившимися стереотипами (родителей, учителей), а также от средств массовой информации, обычно дающих нам упрощенное представление о тех группах людей, о которых мы не предполагаем больше никакими сведениями.

Само по себе явление стереотипизации не плохо и не хорошо. Стереотипизация в процессе познания людьми друг друга может привести к двум различным следствиям. Во-первых, к определенному упрощению процесса познания другого человека. В этом случае стереотип не обязательно несет на себе оценочную нагрузку: в восприятии человека не происходит «сдвига» в сторону его эмоционального принятия или непринятия. Остается упрощенный подход, который, хотя и не способствует точности построения образа другого, тем не менее, необходим, так как значительно сокращает процесс познания. Особенно легко и эффективно полагаться на стереотипы при дефиците времени, усталости, эмоциональном возбуждении, слишком молодом возрасте, когда человек еще не научился различать многообразие. Другими словами, процесс стереотипизации выполняет объективно необходимую функцию, позволяя быстро, просто и достаточно надежно упрощать социальное окружение индивида. Этот процесс можно сравнить с устройством «грубой настройки» в таких оптических приборах, как микроскоп или телескоп, наряду с которыми существует и устройство тонкой настройки, аналогом которого в сфере межличностного восприятия выступают такие тонкие и гибкие механизмы, как идентификация, эмпатия, социально-психологическая рефлексия.

Во-вторых, стереотипизация ведет к возникновению предубеждений. Если суждение строится на основе прошлого ограниченного опыта, который был негативным, всякое новое восприятие представителя той же группы окрашивается отрицательным отношением. Возникновение таких предубеждений зафиксировано в многочисленных экспериментальных исследованиях, но, естественно, они особенно влияют не в условиях лабораторных опытов, а в реальной жизни, когда могут нанести ущерб общению людей и их взаимоотношениям. Особенно распространены этнические стереотипы — образы типичных представителей определенной нации, которые наделяются фиксированными чертами внешности и особенностями характера (например, стереотипные представления о чопорности англичан, легкомысленности французов, эксцентричности итальянцев, характерные для нашей культуры).

Стереотипизация представляет собой один из важнейших механизмов межличностного познания. Среди эффектов межличностного по-

знания наиболее исследованы три: эффект ореола («галоеффект»), эффекты первичности и новизны, а также эффект стереотипизации.

Сущность *эффекта ореола* заключается в формировании специфической установки на наблюдаемого через направленное приписывание ему определенных качеств: информация, получаемая о каком-то человеке, категоризируется определенным образом, а именно накладывается на тот образ, который был создан заранее. Этот образ, ранее существовавший, выполняет роль «ореола», мешающего видеть действительные черты и проявления объекта восприятия.

Эффект ореола проявляется при формировании первого впечатления о человеке в том, что общее благоприятное впечатление приводит к позитивным оценкам неизвестных качеств воспринимаемого и, наоборот, общее неблагоприятное впечатление способствует преобладанию негативных оценок (когда речь идет о положительной переоценке качеств, этот эффект называют еще «эффектом Полианны», а когда речь идет об отрицательной оценке — «дьявольским» эффектом). В экспериментальных исследованиях установлено, что эффект ореола наиболее явно проявляется тогда, когда воспринимающий имеет минимальную информацию об объекте восприятия, а также когда суждения касаются моральных качеств. Эта тенденция затемняет определенные характеристики, а другие высветляет и играет роль своеобразного ореола в восприятии человека человеком.

Тесно связаны с этим эффектом и *эффекты первичности и новизны*. Оба они касаются значимости определенного порядка предъявления информации о человеке для составления представления о нем. В ситуациях, когда воспринимается незнакомый человек, преобладает эффект первичности. Он состоит в том, что при противоречивых после первой встречи данных об этом человеке, информация, которая была получена раньше, воспринимается как более значимая и оказывает большее влияние на общее впечатление о человеке. Противоположный эффекту первичности — эффект новизны, который заключается в том, что последняя, т. е. более новая информация, оказывается более значимой, действует в ситуациях восприятия знакомого человека.

Известен также *эффект проекции* — когда приятно для нас себе-седнику мы склонны приписывать свои собственные достоинства, а неприятному — свои недостатки, т. е. наиболее четко выявлять у других именно те черты, которые ярко представлены у нас. Еще один эффект — *эффект средней ошибки* — это тенденция смягчать оценки наиболее ярких особенностей другого в сторону среднего.

Одна из трудностей, связанных с установками в межличностном восприятии, связана с тем, что многие из наших установок обусловлены предубеждениями относительно тех или иных явлений или людей, рационально обсуждать которые слишком трудно. В данном случае речь идет об *эффекте стереотипизации*.

Следует отличать предубеждения и стереотипы. Если стереотип представляет собой обобщение, которого придерживаются члены одной группы относительно другой, то предубеждение предполагает еще и суждение в терминах «плохой» или «хороший», которое мы выносим о людях, даже не зная ни их самих, ни мотивов их поступков.

Формирование предубеждений связано с потребностью человека определить свое положение по отношению к другим людям (особенно в плане превосходства). Следует заметить, что из всей информации об интересующей нас группе людей мы склонны принимать к сведению лишь ту, которая согласуется с нашими ожиданиями. Благодаря этому мы можем укрепляться в своих заблуждениях на основании лишь отдельных эпизодов. Например, если на 10 водителей, допускающих небрежное управление автомобилем, приходится хотя бы одна женщина, то это автоматически «подтверждает» предубеждение, что женщины не умеют водить.

Существует так называемый стереотип привлекательности: что красиво — то хорошо. Дети усваивают этот стереотип очень рано. Золушка и Белоснежка красивые — и хорошие. Сводные сестры и колдунья безобразные — и плохие.

А. А. Реан выделяет несколько групп стереотипов: антропологические (оценка внутренних, психологических качеств человека зависит от особенностей его физического облика); этнонациональные (психологическая оценка человека опосредована его принадлежностью к той или иной нации, этнической группе и т. д.); социально-статусные (оценка личностных качеств человека зависит от его социального статуса); социально-ролевые (оценка личностных качеств человека зависит от его социальной роли, ролевых функций — стереотип военного как жесткого, ограниченного человека); экспрессивно-эстетические (оценка личности зависит от внешней привлекательности человека) и вербально-поведенческие (оценка личности зависит от внешних особенностей — речи, мимики, пантомимики и т. п.).

Среди основных стереотипов, препятствующих продуктивному решению педагогических задач, различают следующие:

- стремление строить учебный процесс по схеме: изложение — восприятие — воспроизведение — закрепление (характерно для всех категорий преподавателей);
 - ориентация преподавательской работы на содержательную сторону — «знай свой предмет и излагай его ясно», ориентация на объем материала, а не на структуру и способы деятельности;
 - стремление сохранить привычный (иногда со времени собственного учения) подход к изложению материала и преподаванию в целом (характерно для всех категорий преподавателей);
 - гипертрофия функции контроля в обучении (по нашим наблюдениям, многие склонны рассматривать контроль как единственный способ активизации деятельности);
 - превалирование на практических и лабораторных занятиях собственной активности преподавателя — стремление все еще раз рассказать, разъяснить, повторить, «дать», прочесть и т. д.;
 - связь оценки личности обучаемого с его успеваемостью (характерно для всех категорий преподавателей);
 - стремление к излишней детализации, упрощению материала, «приспособлению» его, в надежде, что он будет лучше усвоен;
 - организация поведения студентов и учащихся в ущерб их деятельности, как правило, приводящая к конфликтам.
- Эти и другие стереотипы являются очень устойчивыми.

МИНИ-ЛЕКЦИЯ. ТИПЫ ЗАЩИТНОГО ПОВЕДЕНИЯ В ТРУДНЫХ СИТУАЦИЯХ (по В. Сатир)

Вирджиния Сатир выделила четыре способа общения, характерных для людей, страдающих от низкой самооценки и страха быть отвергнутыми. Первый способ — угождать другому человеку, чтобы он тебя не отверг. Второй способ — обвинять другого, создавая иллюзию силы (что бы ни случилось, во всем виноват кто-то другой). Третий способ — рассуждать, делая вид, что угроза, в сущности, безобидна, прячась за внушительными словами и понятиями. Четвертый способ — отвлекать внимание, притворяясь, что никакой угрозы нет. Для каждой из этих категорий характерно определенное положение тела, сопровождаемое особыми ощущениями, и определенный набор жестов и речевых оборотов. Вероятно, мы учимся этим способам общения в детстве, а потом они подкрепляются установками, преобладающими в нашем обществе.

Угождатель — карикатура на услужливость: «Не навязывай свое мнение; эгоистично просить о том, чего хочешь».

Обвинитель — карикатура на властность: «Никому не позволяй себя оскорблять; докажи, что ты не трус».

Рассуждатель — карикатура на интеллект: «Никому не позволяй казаться умнее тебя; все объясняй, но ни о чем не переживай».

ОтвлекаТЕЛЬ — карикатура на непосредственность: «Не принимай это всерьез; выкинь это из головы! Займись чем-нибудь другим!».

УГОЖДАТЕЛЬ

Речевые обороты. Угождатель часто пользуется определительными оборотами: если, только, просто, даже; уменьшительно-ласкательными формами слов: немножечко, тарелочка, Васенька и т. д. «Я здесь только ради тебя» или: «Я просто хотел немножко помочь». Он также любит применять сослагательное наклонение глаголов: могли бы, хотели бы и т. д. «Не могли бы вы уделить мне несколько минут; я хотел бы с вами поговорить». В его речи часто встречается так называемое «чтение мыслей»: «Я знаю, что вы недовольны». Угождатель всегда соглашается с окружающими: «Как ты хочешь, так и будет».

Язык тела. «Я беспомощен» — он горбится, разводит руками, говорит слабым и плаксивым голосом.

Внутренние ощущения. «Я ничего не стою; без тебя я — ничто».

Угождатель говорит заискивающим тоном, извиняясь, стараясь понравиться, ни в коем случае не выражая своего несогласия: «Можно, я сделаю это для тебя?». Он на все отвечает «да», что бы он при этом ни думал и ни чувствовал. Он говорит так, словно он не способен о себе позаботиться и всегда ищет одобрения других.

Угождатель кажется коленопреклоненным, вздрагивающим, просительно протягивающим руку, с вытянутой до боли шеей и напряженным взглядом. В этом приниженном положении ему недостает воздуха для глубокого и звучного голоса, так что голос его становится плаксивым и визгливым.

Чтобы сыграть эту роль, вообразите себя полным ничтожеством. Притворитесь страдальцем и будьте самым подобострастным подхалимом, какого вы способны изобразить. Вы довольны уже тем, что вам позволяют есть. Вы виноваты во всех неприятностях. Конечно, вы соглашаетесь со всяким, кто вас критикует. Вы благодарны уже за то, что с вами вообще говорят, что бы вам ни сказали и как это ни сказали. Вам и в голову не придет просить чего-нибудь для себя. И в самом деле, кто вы такой, чтобы просить? После пяти минут в этой роли вы почувствуете, что вас подташнивает.

ОБВИНИТЕЛЬ

Речевые обороты. Обвинитель применяет всевозможные кванторы общности: все, каждый, любой, всякий, все, никогда, всегда, каждый раз и т. д. «Ты никогда ничего не делаешь, как надо». Он часто задает отрицательные вопросы: «Почему ты не делаешь?.. Почему ты не можешь?..», «Почему ты не прекращаешь это? Что все это значит?» и т. д. Он не обходится без повелительного наклонения и модальных операторов долженствования: сделай, должен, обязан и т. д. «Перестань! Да ты должен мне за это сказать спасибо!». Также можно заметить нарушения взаимосвязи между причиной и следствием. «Ты выводишь меня из себя». Обвинитель постоянно возражает.

Язык тела. «Я тут главный» — он потрясает указательным пальцем, его плечи напряжены, его голос пронзителен.

Внутренние ощущения. «Мне одиноко, и у меня ничего не выходит».

Обвинитель ведет себя как диктатор. Он держится высокомерно и всем своим видом говорит: «Это ты во всем виноват. Если бы не ты, все было бы в порядке». Все его тело напряжено. У него резкий, грубый и часто пронзительный и громкий голос.

Видели ли вы когда-нибудь первоклассного обвинителя, с выпученными глазами, с выступившими на шее венами, раздувающимися ноздрями, с лицом, багровеющим от кровяного давления, и голосом, как скрип лопаты, ворошащей уголь? Он дышит, хватая ртом воздух, и даже задерживая на время дыхание, настолько напряжены мускулы его живота и шеи. Его лицо перекошено, губы искривлены, когда он орет, бросает оскорбления и критикует все на свете.

Чтобы сыграть эту роль, шумите и помыкайте всеми, как только можете. Обрывайте всех, кто с вами говорит. Стойте, уперев одну руку в бок и вытянув другую вперед, и обвиняюще потрясите указательным пальцем. Начинайте свои предложения со слов: «Ты никогда этого не делаешь», «Ты всегда так», «Почему ты всегда...», «Почему ты никогда...» и т. д. Не обращайтесь на ответ. Он не имеет значения. Обвинителю нужно вовсе не собирать информацию, а обрушиваться на окружающих.

РАССУЖДАТЕЛЬ

Речевые обороты. Рассуждатель избегает использования референтных указателей. Он говорит: нужно, можно, люди говорят и т. д. «В подобных ситуациях люди нередко испытывают множество затруднений». Он обожает номинализации: раздражение, решение, признание и т. д. «При внимательном рассмотрении обнаруживается, что это можно считать проблемой депрессии». Он избегает упоминаний о себе: вместо «я замечаю» — «можно заметить»; вместо «это беспокоит меня» — «это вызывает беспокойство»; вместо «я понимаю» — «можно понять». «Можно предположить, что проблемы, присущие данной ситуации, очевидным образом проявляются в этом взаимодействии». Рассуждатель применяет длиннейшие слова и усложняет структуру предложения как только возможно. «Какие долговременные последствия может повлечь за собой тоска, охватившая все общественные слои в наше время?»

Язык тела. «Я сохраняю спокойствие и анализирую происходящее, оставаясь безучастным». Его руки сложены на груди, нога закинута на ногу, он откидывается назад и старается, по возможности, оставаться неподвижным.

Внутренние ощущения. «Я уязвим».

Рассуждатель чрезвычайно корректен и говорит сверхразумно, ничем не выдавая своих чувств. Он ведет себя как робот. Он кажется холодным и отстраненным от своего тела. Он говорит сухим монотонным голосом и его слова, чаще всего, абстрактны. Как это ни странно, многие люди считают это своим идеалом — «говорить правильные слова и не проявлять своих чувств».

Вы можете узнать рассуждателя по его медленной речи, поскольку он подбирает правильные слова. И в самом деле, он не может себе позволить сделать ошибку. Он употребляет самые наукообразные слова, какие только есть, даже если он не уверен в их значении. Во всяком случае, он произведет впечатление умного человека, поскольку, так или иначе, его перестанут слушать после первого параграфа его рассуждений. Его голос сам собой сойдет на нет, потому что он не чувствует своего тела.

Чтобы сыграть эту роль, представьте себе, что ваш позвоночник — это длинный, тяжелый стальной стержень, начинающийся от шеи и доходящий до ягодиц, и что на вас надет железный воротник шириной в 20 см. Постарайтесь производить как можно меньше движений, в том числе и ртом. Приложите все усилия, чтобы не двигать руками.

ОТВЛЕКАТЕЛЬ

Речевые обороты. Отвлекатель быстро и причудливо переходит от одной категории к другой и безо всякого видимого порядка применяет речевые обороты угождателя, обвинителя или рассуждателя. Отвлекатель редко употребляет местоимения, относящиеся к высказываниям и вопросам терапевта. Он отвечает не по существу. Терапевт: «Что вы чувствуете, когда думаете о своем разводе?». Клиент (отводя глаза): «Все дни недели по-своему хороши. Кино в девяносто серий. Телевидение в наши дни создает проблемы».

Язык тела. «Это не имеет значения. Во всяком случае, меня уже здесь нет». У него угловатая фигура, руки и ноги двигаются в разных направлениях.

Внутренние ощущения. «Никому нет до меня дела. Я здесь лишний».

Что бы отвлекатель ни говорил и ни делал, это не имеет отношения к тому, что говорят и делают окружающие. Он отвечает невпопад. Кажется, что у него голова идет кругом и что он вот-вот потеряет равно-

весие. Его голос может быть монотонным, часто в разлад с тем, что он говорит, может беспричинно повышаться и понижаться, поскольку отвлекатель ни на чем не сосредоточен. Отвлекатель напоминает заведенную юлу — он как будто все время вращается, никогда не зная, куда он так несется, и не понимая, куда он, в конце концов, попал. Он слишком занят, двигая ртом, телом, руками и ногами, чтобы заметить происходящее вокруг него.

Чтобы сыграть роль отвлекателя, сдвиньте колени и стойте, как будто у вас заплетаются ноги. Из-за этого у вас выдвинутся ягодички, и вам будет легко вздернуть плечи и начать размахивать руками в противоположных направлениях. Не обращайтесь внимания на вопросы собеседников или отвечайте собственным вопросом о чем-нибудь другом. Снимите воображаемую пушинку с одежды собеседника, перевяжите шнурки ботинок и т. д. Сначала эта роль покажется облегчением по сравнению с остальными, но уже через несколько минут у вас появится ощущение бессмысленности и невыносимого одиночества. Если вы будете продолжать двигаться достаточно быстро, то, может быть, вы не так сильно это почувствуете.

Позиции угодателя, обвинителя, рассуждателя и отвлекателя порождают низкую самооценку, нечестность, душевный разлад, одиночество и низкопробное общение. Однако эти четыре ущербных способа общения не являются единственно возможными. Есть другой способ поведения, который Вирджиния Сатир называет *выравнием*. Когда человек выравнивает, он общается в согласии с самим собой. Если он говорит: «Ты мне нравишься» — его голос теплеет и он смотрит тебе в лицо. Если он говорит: «Я очень сердит» — у него резкий голос и напряжение в лице. Его тело, равно как и его слова, выражает одну эмоцию. Все аспекты общения выравнены: слова, тон голоса, речевые обороты, выражение лица, язык тела. Эта манера общения спокойная, честная, и от нее не страдает самооценка человека. Выравниватель не чувствует себя вынужденным обвинять, угождать, прятаться за абстрактными понятиями или без конца двигаться.

Выравнивание дает возможность быть целостной личностью, выражать свои подлинные чувства, жить в согласии со своим разумом, сердцем, со своими чувствами и телом. Выравнивание помогает быть честными, преданными, переживать близость, приобретать новые умения, проявлять свое творчество и решать проблемы по-настоящему. Выравнивание — единственный способ исцелить разрывы в отноше-

ниях, разрешать проблемы и строить мосты между людьми. Когда вы выравниваете, вы можете искренне извиниться, но вы просите прощения за свое поведение, а не за свое существование.

Выравнивая, возможно также критиковать, оценивая конкретное поведение, давая полезные предложения, но не оскорбляя личности другого человека. Можно обсуждать интеллектуальные понятия, давать точные разъяснения и т. д., при этом свободно двигаясь и выражая свои чувства. Известно, что многие люди, считающие себя интеллектуалами, — ученые, математики, преподаватели и психотерапевты — стараются выглядеть объективными. Они ведут себя как машины и воплощают собой реакцию рассудочности. Вдобавок, выравниватель может сменить тему разговора в подходящий момент, не перескакивая при этом с одного предмета на другой.

Реакция выравнивания отражает подлинные чувства человека в данный момент. Сравните это, например, с поведением обвинителя, который чувствует себя обиженным и одиноким, но ведет себя сердито. Люди жаждут честного, прямого общения. Выравниватель живет полной жизнью. Вы можете доверять ему, вы можете на него рассчитывать, вы хорошо себя чувствуете в его присутствии.

Выравнивание — это не панацея и не какое-нибудь магическое средство. Это способ реагировать на реальных людей в реальных ситуациях. Чтобы стать выравнивателем, требуется мужество, вера в свои силы, некоторые новые убеждения и навыки. Это невозможно подделать.

По оценке Вирджинии Сатир, в любой группе людей около 50 % будут говорить «да», что бы они ни думали и ни чувствовали (угождать); 30 % будут говорить «нет», что бы они ни думали и ни чувствовали (обвинять); 15 % будут говорить, ничем не выдавая свои чувства (рассуждать); и 1 % будут вести себя так, как будто не бывает ни «да» ни «нет» и никаких чувств не существует (отвлекать). Всего около 4 % будут вести себя подлинно.

Чтобы лучше понять эти пять способов общения, представьте, что вы только что налетели на человека, идя по улице.

Угождатель (глядя себе под ноги, заламывая руки): «Пожалуйста, простите меня! Я просто неуклюжий разиня!».

Обвинитель: «Господи, боже мой! Надо смотреть, куда идете! Будете сторониться, никто вас не толкнет!».

Рассуждатель: «Может быть, уместно принести извинения. Вы ненамеренно были задеты во время движения. Если были нанесены повреждения, пожалуйста, свяжитесь с моим поверенным».

Отвлекатель (глядя на кого-нибудь другого): «Ох ты, господи, кто-то тут совсем спятил. Поди еще и ушибся!».

Выравнитель (глядя человеку в лицо): «Я на вас налетел. Извините меня. Вы не ушиблись?».

А вот другая ситуация. Отец озабочен беспорядком в комнате сына.

Угождатель (с опущенным лицом, приглушенным голосом): «Я, м-м, хм — господи, боже мой, как бы мне, Ванечка, я... извини — ты не обидишься на меня? Знаешь — пообещай мне, что ты не рассердишься. Нет, ты все делаешь хорошо, вот только — может, ты мог бы это делать еще немножечко лучше? Может, чуточку лучше, а?».

Обвинитель: «Ну, в чем дело, Ванька? Как можно жить в таком свинарнике? Из-за тебя вся семья переживает! Немедленно все это прибери!».

Рассуждатель: «В результате наблюдения за деятельностью отдельных членов семьи обнаружилось снижение эффективности в содержании твоего жилого помещения. Нужно проявить ответственность за содержание своего помещения, а в случае небрежности представить разъяснения. Приветствуются все объяснения другой стороны».

Отвлекатель (обращаясь к другому сыну, стоящему рядом с Ваней): «Скажи, Саша, твоя комната примерно такая же, как Ванина? Нет, ничего страшного — я просто прогуливался по дому. Скажи Ване, чтобы он перед сном заглянул к маме!».

Выравнитель: «Ваня, твоя комната в беспорядке. Я беспокоюсь об этом, потому что я тебя люблю. Давай с тобой поговорим и посмотрим, в чем дело».

Учебное издание

Кожуховская Людмила Сергеевна
Губаревич Инна Ивановна
Масюкевич Наталья Витальевна
Познякова Ирина Владимировна

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ИГРОТЕХНИКИ
КОПИЛКА МЕТОДОВ
И УПРАЖНЕНИЙ

Редактор *М. И. Ременица*
Дизайн обложки *М. Е. Шкурпит*
Технический редактор *Е. В. Хагина*
Компьютерная верстка *Е. В. Хагиной*
Корректор *Е. В. Семенчукова*

Подписано в печать 12.11.2009. Формат 60×84/16. Бумага офсетная.
Гарнитура Ньютон. Ризография. Усл. печ. л. 13,72. Уч.-изд. л. 11,26.
Тираж 500 экз. Заказ 107.

Издатель и полиграфическое исполнение:
республиканское унитарное предприятие
«Издательский центр Белорусского государственного университета».
ЛИ № 02330/0494361 от 16.03.2009.
ЛП № 02330/0494178 от 03.04.2009.
Ул. Красноармейская, 6, 220030, г. Минск.



**РУП «ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР БГУ»
ПРЕДЛАГАЕТ ИЗДАНИЯ**



УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ

В. Е. Глушаков

Рекомендовано Учебно-методическим объединением высших учебных заведений Республики Беларусь по образованию в области управления в качестве пособия для студентов высших учебных заведений по специальности 1-26 02 01 «Бизнес-администрирование»

Данное издание — первое на постсоветском пространстве пособие по управлению изменениями в бизнесе, подготовленное профессиональным коучем. Книга по-своему уникальна, так как построена на материале большого числа конкретных бизнес-проектов.

Говоря о принципах подготовки и проведения преобразований, автор фокусирует внимание читателей на необходимости формирования «критической массы» сторонников перемен для достижения главной цели — конкурентоустойчивости деловой системы во времени. Не случайно тремя главными ресурсами осуществления изменений названы время, информация и персонал. В пособии изложена теория и практика управления изменениями в организациях. Рассмотрены наиболее актуальные проблемы подготовки и осуществления организационных изменений, реинжиниринга процессов и систем управления ими на основе системного подхода в менеджменте. Обобщен результативный мировой и отечественный опыт развития организаций посредством комплексных изменений их структуры для минимизации различных видов рисков.

Пособие предназначено для студентов специальности «Бизнес-администрирование», изучающих дисциплины «Стратегическое управление», «Модели и методы принятия решений», «Основы менеджмента и организационное поведение». Может быть использовано педагогами в системе переподготовки и повышения квалификации кадров, а также специалистами, работающими в различных секторах национальной экономики.

Обложка мягкая. 190 с. ISBN 978-985-476-718-5.



ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ Практикум

Ф. И. Иващенко

*Допущено Министерством образования Республики Беларусь
в качестве учебного пособия для студентов учреждений,
обеспечивающих получение высшего образования
по непсихологическим специальностям*

В учебном пособии представлено 48 заданий и упражнений для практических занятий по курсу «Педагогическая психология», выполнение которых обеспечивает усвоение методов исследования, психологических теорий обучения и воспитания, а также знакомит студентов с современными видами обучения и основными психологическими закономерностями воспитания. Особое внимание уделено определению направленности и личности педагога, формированию у будущих учителей способности проектировать познавательную деятельность учащихся, планировать педагогическое общение со школьниками.

Адресуется студентам непсихологических специальностей вузов, а также слушателям курсов по повышению квалификации.

Обложка мягкая. 127 с. ISBN 978-985-476-546-4.

Эти издания можно приобрести в книжных киосках

РУП «Издательский центр БГУ»:

Минск, пр. Независимости, 4 (главный корпус БГУ);

Минск, ул. Ленинградская, 8 (юридический факультет БГУ),

а также в книжных магазинах республики.

По вопросу приобретения изданий за безналичный расчет обращаться:

220030, Минск, ул. Красноармейская, 6. РУП «Издательский центр БГУ»,

тел./факс (+375 17) 227-87-71.

Информацию о реализуемой литературе можно найти
на сайте в Интернете: www.drukar-bsu.by