*В помощь куратору*

**О.Г. Мусич, Л.А. Раточка, О.В. Петухова, А.Г. Пешковская, Н.Б.Синдеева,**

**О.М. Солодовникова**

# Применение тренинговых технологий в работе куратора

**Методическое пособие**

Томск – 2012

УДК

ББК

К

О.Г. Мусич, Л.А. Раточка, О.В. Петухова, А. Пешковская, Н.Б. Синдеева, О.М. Солодовникова. Применение тренинговых технологий в работе куратора.

Методическое пособие. – Томск: Изд-во ТПУ, 2012 – 35 с.

Методическое пособие посвящено проведению кураторских часов в одной из интерактивных форм – форме тренинга.

Не секрет, что человек усваивает информацию быстрее, если обучение идет интерактивно – когда он имеет возможность одновременно с получением информации обсуждать неясные моменты, задавать вопросы, тут же закреплять полученные знания и формировать навыки поведения. Особенно важно использование формы тренинга на кураторских часах в период адаптации студентов, когда за короткий срок необходимо познакомить первокурсников не только между собой, но и с нормами, правилами вуза, создать первичный коллектив учебной группе со своими нормами и правилами, научить управлять своим поведением.

В пособии представлены как общее описание тренинговой формы, так и даны готовые планы–сценарии тренингов по темам «Знакомство», «Создание коллектива в студенческой группе», «Формирование учебной мотивации студентов», «Стресс-менеджмент**».**

Методическое пособие представляет интерес для куратора учебной группы, преподавателей и всех интересующихся проблемами современного образования.

**Рецензенты:**

*доктор философских наук, профессор кафедры социологии, психологии и права Томского политехнического университета*

Л.И. Иванкина

*доктор психологических наук, профессор кафедры психологии и педагогики Томского государственного университета*

Н.В. Козлова

© О.Г. Мусич, Л.А. Раточка, О.В. Петухова, А.Г. Пешковская, Н.Б. Синдеева,

О.М. Солодовникова

© Томский политехнический университет, 2012

***Уважаемый куратор, психологическая служба ТПУ представляет вашему вниманию разработку занятий–тренингов по темам «Знакомство, «Создание коллектива в студенческой группе», «Формирование учебной мотивации студентов», «Стресс-менеджмент». Предложены несколько вариантов программ, которые можно использовать не только для проведения по ним занятий, но и для создания своего варианта.***

В настоящее время общество предъявляет требования к высшему образованию по формированию у выпускника не только профессиональных, но и личностных компетенций, ценностного отношения к себе, другим, профессии. Поэтому интерактивные методы в вузовском обучении становятся все более востребованными. Куратор чаще других преподавателей работает с учебной группой вне рамок привычной учебной деятельности. В работе куратора сложно использовать традиционные методы обучения, а использование только педагогической беседы не дает желаемого эффекта.

Поэтому мы предлагаем кураторам познакомиться с новой формой организации занятий со студентами – тренингом.

**Методы работы с группой**

Напомним основные формы групповой работы.

**Лекция –** наиболее быстрый способ предоставления необходимой информации, в которой студент остается пассивным поглотителем информации, дает 5% усвоения знаний.

**Чтение**  (самостоятельное или в компании) дает 10% усвоения знаний.

В результате люди способны определять, перечислять, описывать, пояснять.

**Аудиовизуальные средства**  (рассматривание рисунка, просмотр учебных фильмов) дают 20 - 30 % усвоения.

**Использование наглядных пособий** (рассматривание экспоната (образца), наблюдение за демонстрацией, за конкретными действиями) дает до 50% усвоения.

**Обсуждение в группах (**дискуссии, мозговые штурмы, дебаты и т.п.) создает возможность для осмысления студентом полученных знаний и увеличивает усвояемость до 70%.

**Обучение практикой действия (**театрализованное представление, ролевые и имитационные игры, решение реальных кейсов, реальные практические действия, самостоятельные исследования) позволяет усвоить 70% информации.

**Выступление в роли обучающего** дает 90% усвоения (это знает каждый преподаватель: *хочешь выучить – объясни другому*).

Тренинг может включать в себя любые из вышеперечисленных форм подачи знаний, поэтому он более эффективен.

**Что такое тренинг?**

**Слово «тренинг» происходит от английского слова «to train» - тренировать, обучать.**

**Тренинг – это эффективная форма усвоения новых знаний и отработки новых умений и навыков, это познание и изменение себя и окружающего мира.**

В тренинге человек усваивает больше информации за счет интерактива, когда он сразу по ходу получения информации может задать вопросы, выразить свое мнение, закрепить полученные знания на практике, отработать новый навык. Основой процесса познания в тренинге является активная позиция участника и приобретение им собственного опыта.

### 

### Общее представление о социально - психологическом тренинге

Социально-психологический тренинг является областью практической психологии, ориентированной на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в чем-либо: общении, управлении временем, управлении стрессом и т.п.

При работе со студентами принято использовать следующие модели тренинга:

* тренинг как тренировка, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения (формирование коллектива, выработка норм и правил общения, самопрезентация);
* тренинг как форма активного обучения, целью которого является, прежде всего, передача неких знаний, а также развитие некоторых умений и навыков (тренинги для кураторов по усвоению визуальной диагностики, законов развития группы, конфликтологии, ведения переговоров и др.);
* тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем (коммуникативный тренинг как первая ступень тренинга личностного роста).

В последнем тренинге степень манипулятивного воздействия ведущего (в нашем случае - куратора) на участников тренинга является минимальной. В этой модели ведущий не навязывает свою позицию и взгляды, он направляет свои усилия на то, чтобы участники поняли, что происходит с ними, вокруг и внутри них. Он помогает им понять, чего они хотят, к чему стремятся, что считают хорошим и полезным для себя и других. В результате совместной деятельности участники тренингов научаются прислушиваться к своей природе и внутреннему голосу, чувствовать свои потребности, становятся более восприимчивыми, чувствительными, менее агрессивными. Это мягкий, деликатный вариант тренинга.

**Области применения тренингов**

### Области применения тренингов общения очень широки. Рассмотрим частный случай применения тренинга общения.

Учебная деятельность носит коллективный характер, поэтому студент должен обладать определенными навыками общения со сверстниками, умением работать вместе. Большинство первокурсников быстро знакомятся, осваиваются в новом коллективе, работают вместе, и все-таки элементы соревновательности, конкурентности доминируют в совместной работе. Соревновательность может носить положительный характер, когда соревнующиеся принимают и уважают друг друга, и отрицательный, когда в группе «каждый сам за себя», и зачастую студент спасает свою репутацию за счет репутации другого, незначимого для него, лица. Студенты в таких случаях начинают испытывать чувство страха, неуверенности в себе, что неизбежно снижает их уровень обучаемости.

В формировании благоприятного психологического климата студенческой группы важную роль играет куратор, обладающий умением вести коммуникативный тренинг. Он может ближе познакомить ребят друг с другом, создать атмосферу общей работы, сотрудничества, взаимопонимания. Лучше всего этим требованиям отвечает активная форма учебного занятия, называемая тренингом.

В результате проведенного тренинга студент должен почувствовать положительные эмоции в общении со сверстниками, в отношении к учебе, сессии. Это облегчит его адаптацию к вузу и поможет выбрать тип собственного поведения.

**Как создать хороший тренинг**

Успешный тренинг всегда основан на сознательности, гибкости и творческом подходе тренеров и организаторов учебных мероприятий (в нашем случае – куратора). Слепое следование каким-либо шаблонам, программам или организационным моделям, разработанным другими, не столь эффективно. Даже самую прекрасную программу необходимо преломить через призму собственного опыта, своего мировоззрения.

Основным критерием для оценки успеха тренинга являются изменения, которые произойдут в окружении тех, кто прошел это обучение. Если никаких изменений не про­изойдет, то тренинг мы склонны считать бесполезным, несмотря на то, что участники в конце курса были очень довольны.

**Из каких частей состоит успешный тренинг**

1. **Цели.** Зачем вы проводите тренинг? Какие проблемы должны быть решены

в результате тренинга? Каковы потребности студентов? Если нет проблем, то нет и мотивации движения, нет силы, обеспечивающей необходимые усилия участников. Какой вид изменений должен произойти в качестве результата или эффекта от тренинга? Как вы узнаете, что группа достигла желаемого изменения?

Т. е. необходимо понимание ситуации в группе, с которой проводится тренинг.

1. **Ресурсы.** Каковы временные ограничения? Какова длительность тренинга?

Время - наиболее критичный ресурс. Надо помнить, что у нас есть только одна пара часа куратора. Какие имеются материалы для проведения тренинга (анкеты, распечатки конкретных случаев, раздаточный материал)? Какие конкретные случаи или примеры вы будете использовать для того, чтобы в процессе курса тренируемый мог находить различные способы решения своих практических проблем?

**3. Участники тренинга.** Кто они - участники тренинга? Какие проблемы они имеют? Каким образом студенты мотивированы? Какие внутренние или внешние барьеры препятствуют им быть более успешными в своей деятельности? Каков их опыт? Чего они ожидают от тренинга?

**4. Группа.** Группа большая или маленькая? Оптимальная группа - 12–18 человек, но коммуникативные тренинги возможно проводить и на группы 25 – 35 человек. Группа знает друг друга, или состав группы достаточно случайный? В какой пропорции юноши и девушки? Одинаков ли возраст студентов в группе, или в группе есть более старшие (отслужившие в армии), или младшие (вундеркинды), все ли студенты говорят на одном языке, или есть те, для кого русский язык не является родным? Какие виды конфликтов могут возникнуть в такой комбинации членов группы?

**5. Содержание тренинга.** Какая комбинация упражнений необходима для того, чтобы достичь целей обучения? Какие темы являются обязательными? Если участники владеют необходимыми навыками, то можно обойтись отдельными упражнениями, не рассматривая всю тему целиком.

**6. Организация.** Каким образом организован тренинг в смысле места, времени, сочетания с другими видами деятельности? Это одиночное занятие в рамках часа куратора или серия занятий, объединенных одной темой, с перерывом на несколько дней?

**7. Условия.** Помещение. Достаточно ли комнат для работы в группах? Тихие они или шумные, светлые или мрачные? Как они оборудованы, что в них нахо­дится? Пригодна ли мебель для проведения тренинга? Какие есть технические средства (видеокамера, телевизор, флип-чарты, проекторы и т. д.)? Ничто так не убеждает человека измениться, как наблюдение себя в видеозаписи.

**8. Методы.** Какие методы должны быть использованы в данном случае? Какой новый опыт должен быть приобретен в процессе тренинга? Как будет приобретаться этот опыт?

Необходимо помнить, что любое изменение в установках происходит только в результате получения обратной связи о том, каким образом мир и люди вокруг реагируют на определенный выбор поведения. Обратная связь, закрепляющая установки, должна быть эмоционально положительная, размывающая – эмоционально отрицательная.

Процесс должен быть организован таким образом, чтобы он выглядел для участников как непрерывное интересное общение, обмен опытом, получение удовольствия от новых открытий. При этом тренер остается в тени, только организуя процесс. Возможны отдельные моменты тренинга, когда ведущий может стать «гуру», но увлекаться этим не стоит.

Обязательно должны быть оговорены правила «игры»: свобода выбора, мастерский произвол и т.п.

**9. Инструменты.** Какие инструменты тренер будет использовать в процессе тренинга? Крайне важно правильно провести мотивацию, «разогрев» участников, их «настройку» на работу, знакомство друг с другом и тренером. Как закончить тренинг, провести рефлексию, дать почувствовать каждому участнику его вклад в работу всей группы? Какие инструменты помогут передать содержание тренинга? "Мозговой штурм", дискуссии, изучение конкретного случая, вопросники, наглядные средства, раздаваемый материал, игры, демонстрация, симуляция, вопросы и ответы, планирование деятельности, юмор… Какие запасные игры и упражнения возможны в случае непредсказуемой групповой динамики?

**10. Структура процесса.** Каким образом все преподаваемые или изучаемые темы объединены в структуре тренинга? Каким образом участники вовлекаются в процесс обучения? Последовательность упражнений должна диктоваться траекторией следования к цели. Каким образом нужные выводы и заключения "придут в голову" тренируемых? Участники не могут быть всегда веселы и счастливы в процессе тренинга. В какой момент чувство неудовлетворенности и дискомфорта тренируемых может расти, каким образом и в какой момент это должно нейтрализоваться положительным опытом? Нормальный процесс тренинга для генерации изменений выглядит так: «неправильная» практика – разочарование (негативные эмоции) - «успешная» практика – положительные эмоции (закрепление опыта) и изменение установок.

**11. Проведение тренинга.** Какой вид контроля использует тренер? Как участники вовлечены в процесс? Удерживается ли внимание тренируемых к тому, что происходит на протяжении всего времени? Проявляют ли они уважение и доверие к куратору? Способен ли он реагировать на запросы тренируемых соответствующими практическими при­мерами, ясными и понятными объяснениями?

**12. Результаты тренинга.** Каким образом участники изменились в процессе тренинга? Что они стали понимать иначе? В чем изменились их установки или отношение к чему-либо? Какие новые навыки они приобрели? Готовы ли они применять приобретенные навыки на практике? Что будет происходить по-другому в их рабочей обстановке? Есть ли у них желание участвовать в подобных тренингах в будущем?

Реальные продукты тренинга никогда не совпадают с планируемыми. Произойдет что-то из того, что предполагалось. А чего-то может и не произойти.

Компоненты тренинга взаимосвязаны таким образом, что они создают систему в классическом смысле слова. Любой компонент влияет на каждый другой и находится под влиянием всех остальных.

**Какой он - ведущий тренинга?**

* Ведущий тренинга обладает такими качествами, как уравновешенность, рассудительность, психологическая зрелость, восприимчивость к новому и необычному, воображение, уверенность в себе, ум, энтузиазм, умение доминировать, толерантность, миролюбие, демократизм, желание помочь людям; такими способностями как коммуникативная, организаторская, способность к эмпатии, эмоциональная устойчивость.
* Ведущий тренинга умеет действовать в теплой искренней и эмпатичной манере, создавать в группе позитивную обратную связь и проявлять способность быстро реагировать на нестандартные ситуации.
* Положительные спонтанные эмоции ведущего по закону эмоционального «заражения» вызывают соответствующую эмоциональную реакцию у членов группы. Поэтому при работе в группе ведущий умеет отбросить все негативное содержание человеческих отношений, не проявляет накопленные отрицательные переживания.
* Ведущий тренинга умеет наблюдать как за каждым участником, так и за процессом работы группы в целом, быть комментатором и экспертом, помогающим участникам объективно оценивать свое поведение, объясняющим сложные поведенческие реакции.
* Ведущий тренинга является образцом участника, демонстрируя открытость, искренность, доверительность, высокий уровень межличностного функционирования.

**Правила группы**

В самом начале работы ведущий информирует участников тренинга о том, что они могут получить в результате обучения.

После этого устанавливаются основные принципы – правила работы в группе. Назовем те, которые характерны для подавляющего большинства тренинговых групп.

1. ***"Здесь и теперь"***

Этот принцип ориентирует участников тренинга на то, чтобы предметом их анализа постоянно были процессы, происходящие в группе в данный момент, чувства, переживаемые в данный конкретный момент, мысли, появляющиеся в данный момент.

1. ***Искренность и открытость***

Самое главное в группе – не лицемерить и не лгать. Чем более откровенными будут рассказы о том, что действительно волнует и интересует, чем более искренним будет предъявление чувств, тем более успешной будет работа группы в целом. Искренность и открытость способствуют получению и предоставлению другим честной обратной связи, то есть той информации, которая так важна каждому участнику и которая запускает не только механизмы самосознания, но и механизмы межличностного взаимодействия в группе.

Следует заметить, что на первых этапах работы группы введение указанной нормы во многом носит декларативный характер. Однако уже через несколько часов занятий это правило, предложенное ведущим, начинает действовать, особенно если он сам выступает как образец эффективного участника группы.

1. ***Принцип Я***

Основное внимание участников должно быть сосредоточено на процессах самопознания, на самоанализе и рефлексии. Даже оценка поведения другого члена группы должна осуществляться от первого лица и говориться конкретному человеку без использования третьего лица (например не «Ваня вел себя агрессивно», а «Ваня, я увидел в твоем поведении агрессию»), т.е через высказывание собственных возникающих чувств и переживаний. Запрещается использовать рассуждения типа: "мы считаем...", "у нас мнение другое..." и т. п., перекладывающие ответственность за чувства и мысли конкретного человека на аморфное "мы". Все высказывания должны строиться с использованием личных местоимений единственного числа: "я чувствую...", "мне кажется...". Это тем более важно, что напрямую связано с одной из задач тренинга – научиться брать ответственность на себя и принимать себя таким, какой есть.

1. ***Активность***

В группе отсутствует возможность пассивно "отсидеться". Поскольку тренинг относится к активным методам обучения и развития, такая норма как активное участие всех в происходящем на тренинге является обязательной.

1. ***Конфиденциальность***

Все, о чем говорится в группе относительно конкретных участников, должно остаться внутри группы, это естественное этическое требование, которое является условием создания атмосферы психологической безопасности и самораскрытия.

Правила группы - это законы, по которым она живет во время всего тренинга. Правила принимаются всей группой вместе с тренером в самом начале работы. Они нужны для создания благоприятной обстановки, в которой каждый студент может открыто высказываться и выражать свои чувства и взгляды, не бояться стать объектом насмешек, быть уверенным в том, что все сказанное в группе не выйдет за пределы группы.

**Этапы групповой динамики**

Групповая динамика – это развитие отношений между участниками, совокупность всех процессов, происходящих по мере развития и изменений группы.

Групповая динамика строится на чувстве сплоченности и доверия между участниками.

1. **Начальная стадия**

На этой стадии члены группы склонны испытывать тревогу (в том числе и тренер) по поводу собственной безопасности, психологической атмосферы группы, принятия – непринятия другими членами группы и т.п. Длится эта стадия от 1-2 часов до нескольких дней.

Задачи тренера:

* познакомить участников с собой, друг другом, программой работы;
* обсудить правила групповой работы;
* объяснить методы групповой работы;
* поощрять все попытки участников открыто рассказать о себе и поделиться чувствами;
* мягко пресекать попытки негативного воздействия отдельных участников на группу или процесс в целом;
* на этой стадии применять работу в парах, тройках, а не целой группой.

1. **Переходная стадия**

На этой стадии происходит момент взаимной оценки участниками друг друга, тренера и группы в целом, как места для себя безопасного. Происходит понимание и уточнение своих целей, способов достижения, своей жизненной позиции

Задачи тренера:

* быть внимательным к проявлению любых чувств со стороны участников;
* помочь участникам понять собственные цели и пути их достижения;
* предложить обучающие упражнения;
* дать возможность опробовать новые приемы, стратегии поведения, переосмыслить свое отношение к себе, другим, миру в целом;
* принимать участников такими, какие они есть.

1. **Рабочая стадия**

В этот период участники придерживаются правил совместной работы, могут попросить помощи у других членов группы, делятся опытом применения новых знаний на практике. Эта стадия может неоднократно чередоваться с предыдущей, так как участники могут подвергать сомнению и ваши слова, и полученный другими участниками опыт. На этой стадии чаще всего приходится сталкиваться с сопротивлением участников. Оно выражается по-разному: отказ от деятельности, демонстративное неповиновение, провокации тренера на агрессию, молчание. Если возникает сопротивление, значит, вы идете к цели, вы сумели «зацепить» не только студентов, мотивированных на деятельность, но и тех, кто изначально был против вас и работы в группе. С сопротивлением нужно работать.

Задачи тренера:

* Не ведитесь на провокации.
* Не тратьте много времени на сопротивляющегося участника, позвольте ему сбросить негативные эмоции, гнев и спокойно продолжайте свою работу.
* Если это не помогает, задайте ему вопрос «Зачем он так себя ведет? И

как такое поведение влияет на его успешность?»

* Поощряйте попытки участников применить новые навыки.
* Способствуйте развитию доверительных отношений.
* Внимательно разбирайте все, что происходит в группе.

1. **Завершение**

На этой стадии происходит «сворачивание» полученного опыта в осмысленный модуль. Формируется и проговаривается собственное отношение к происшедшему к каждому участнику и тренингу в целом.

Задачи тренера:

* Организовать получение участниками обратной связи друг от друга.
* Помочь участникам провести рефлексию своего поведения, своих достижений.
* Отреагировать накопившиеся позитивные эмоции через контакт участников группы между собой.
* Попросить участников оценить эффективность работы.

**Общие тренинговые методы**

* Групповая дискуссия;
* Игровые методы;
* Методы, направленные па развитие социальной перцепции;
* Методы телесно-ориентированной психотерапии;
* Медитативные техники.

**Групповая дискуссия** **в тренинге** - **это совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса, позволяющее прояснить (возможно, изменить) мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения**. В тренинге групповая дискуссия может быть использована, как в целях предоставления возможности участникам увидеть проблему с разных сторон (это уточняет взаимные позиции, что уменьшает сопротивление восприятию новой информации от ведущего и других членов группы), так и в качестве способа групповой рефлексии через анализ индивидуальных переживаний (это усиливает сплоченность группы и одновременно облегчает самораскрытие участников). Групповая дискуссия может быть **структурированная,** в которой задается тема для обсуждения, а иногда и четко регламентируется порядок проведения дискуссии (формы, организованные по принципу "мозгового штурма"), и **неструктурированная** в которой тему выбирают сами участники.

Дискуссионные методы применяются при разборе разнообразных ситуаций из практики работы или жизни участников, при анализе предлагаемых ведущим сложных ситуаций межличностного взаимодействия и в других случаях.

**Игровые методы** включают: ситуационно-ролевые, дидактические, творческие, организационно-деятельностные, имитационные, деловые игры. Игра эффективна в создании условий для самораскрытия, обнаружения творческих потенциалов человека, для проявления искренности и открытости. Игры полезны как способ преодоления скованности и напряженности участников, как условие безболезненного снятия "психологической защиты". Игры могут быть инструментом диагностики и самодиагностики, позволяющим мягко обнаружить наличие трудностей в общении и серьезных психологических проблем. Благодаря игре интенсифицируется процесс обучения, закрепляются новые поведенческие навыки, обретаются казавшиеся недоступными ранее способы оптимального взаимодействия с другими людьми, тренируются и закрепляются вербальные и невербальные коммуникативные умения.

Методы, **направленные на развитие социальной перцепции**. Участники группы развивают умения воспринимать, понимать и оценивать других людей, самих себя, свою группу. В ходе тренинговых занятий с помощью специально разработанных упражнений и обратной связи участники получают вербальную и невербальную информацию о том, как их воспринимают другие люди, насколько точно их собственное самовосприятие. Они приобретают умения глубокой рефлексии, смысловой и оценочной интерпретации объекта восприятия.

**Методы телесно-ориентированной психотерапии, как и медитативные техники,** требуют особой подготовки не только ведущих тренеров, но и аудитории, в которой проводятся тренинги, поэтому рассматриваться нами подробно не будут.

ГОТОВЫЕ СЦЕНАРИИ ПРОВЕДЕНИЯ ТРЕНИНГОВ

**Сценарий коммуникативного тренинга**

**«Создание коллектива в студенческой группе»**

Тема рассчитана на 3 занятия, проводимые куратором в рамках кураторского часа. Цель – создать первичный коллектив в студенческой группе. Создание коллектива в студенческой группе влияет на скорость адаптации студентов, закладывает основу успешной учебной и социальной деятельности, что, в свою очередь, опосредованно влияет на повышение психологического возраста студентов.

**1 занятие. Знакомство.**

***1 часть. Представление. Мы предлагаем несколько вариантов (В1, В2) упражнений на представление студентов друг другу.***

Куратор называет свое имя, озвучивает задачи своей деятельности, дает студентам свое расписание (свои координаты).

***В. 1. Упражнение «Интервью». Реквизита нет.***

Куратор предлагает для знакомства студентов друг с другом объединиться в пары по принципу меньшей информированности о человеке. Инструкция студентам: *«Объединитесь в пары с тем человеком, которого вы меньше всего знаете и сядьте рядом с ним».* Если в группе нечетное число студентов, то куратор может сам сесть в пару к оставшемуся или предложить ему выбрать пару, к которой он сядет третьим. После того, как произошло разделение группы на пары, куратор дает новую инструкцию: *«Каждый из вас побывает в роли интервьюера и интервьюируемого. Задача: как можно больше узнать о человеке, сидящем с вами в паре. Он сам может о себе рассказывать, вы можете задавать вопросы. Потом вы меняетесь ролями. На каждого человека будет по 3 минуты. О времени смены ролей я вам сообщу»*. Куратор засекает время и говорит: *«Начали, время пошло».*

Группы работают, куратор отслеживает время.

По окончании времени интервью куратор предлагает каждой паре представить своего напарника всей группе.

Инструкция студентам*. «Сейчас вы будете выходить вдвоем перед аудиторией и поочередно рассказывать о вашем собеседнике в течение 30 секунд*». Более сложный, но эмоционально более интересный вариант – «Представление собеседника от его имени». Пара выходит перед аудиторией, один садится, второй становится за его спиной, положив руки на плечи. Стоящий говорит о сидящем от первого лица и рассказывает в течение 30 секунд ту информацию, которую он узнал о собеседнике. Группа имеет право трех вопросов для уточнения информации. На вопросы также отвечает стоящий. Переговариваться с сидящим запрещено.

По завершении упражнения куратор задает группе вопросы: «Почему вы рассказывали о себе именно эту информацию? Почему ваш собеседник из 3-минутного разговора выделил именно то, что рассказал о вас за 30 секунд? Что узнали нового об одногруппниках, о себе?»

*И просит 2 – 3 человек ответить на эти вопросы.*

***В.2.Упражнение «Визитка» Необходимый реквизит – плотные листы формата А5, цветные фломастеры, английские булавки (скрепки).***

Куратор предлагает каждому студенту написать на листе формата А5 крупно свое имя (то, каким его будут называть в группе все 4 – 5 лет). И добавить информацию о себе, ту, что считает самой важной. Затем листы – визитки крепятся к одежде скрепками, булавками и студенты, перемещаясь по аудитории, читают эти визитки. После 7 – 10 минут такого чтения куратор собирает визитки, студенты садятся на места. Куратор предлагает студентам проверить их память. *Инструкция студентам: «Сейчас я буду зачитывать имя или информацию (часть информации), написанную на визитке, а вы будете называть соответственно информацию или имя того, чью визитку я держу в руках. Отвечать можно с места, желательно хором».* Куратор, перемешав визитки, зачитывает имя, информацию, часть информации, а студенты отвечают на его вопросы.

***2 часть. Упражнения на запоминание имен друг друга.***

***В.1. «Снежный ком».***

Студенты стоят в кругу, куратор вместе с ними. Студент, стоящий справа от куратора, называет свое имя, следующий за ним называет имя предыдущего студента, потом свое, следующий – называет два предыдущих имени потом свое, и так, пока не пройдет весь круг, куратор должен последним назвать все имена, а потом свое. Существует усложненный «Снежный ком», когда помимо имени студенты называют черту характера, начинающуюся на 1 букву имени (Вова - великодушный), а остальные повторяют имя и качество (данное упражнение хорошо для небольшой группы – 15–20 человек).

***В.2. «Имя, качество, движение».*** Данное упражнение лучше проводитьна большую группу.

Студенты стоят в кругу, куратор вместе с ними. *Инструкция студентам: «Задача - назвать свое имя, назвать качество своего характера, которым гордишься, и подкрепить это качество движением. Движение должно подтверждать качество. Нельзя сказать «Я - Петр веселый с грустной мимикой».* После того, как участник назвал имя, качество, совершил движение, группа хором все повторяет: имя, качество, движение. (Очень хорошо, если это действие начнет сам куратор). По окончании упражнения куратор спрашивает у группы, кого больше запомнили, и принимает несколько ответов.

***В.3. «Построиться по…»***

Студентам предлагается построиться по: начальным буквам имени, начальным буквам фамилии, месяцам дней рождений, по росту, размеру обуви. Можно сразу инструкцию озвучивать всей группе, а можно предложить выйти того, кто: …лучше запомнил имена, … умеет управлять другими, … считает себя лидером, и проч. После того, как построение закончено, куратор проводит проверку, предлагая студентам назвать свои имена (фамилии, имена и дни рождения, имена и свой рост, и т.п.).

***3 часть. Деловая игра «Моя жизнь в политехническом». Реквизит: доска, маркеры, листы бумаги формата А4 для группы поэтов, 2 половины листа ватмана для группы художников.***

***Упражнение «Мозговой штурм»***

Студентам предлагается ответить на вопрос: «Почему вы выбрали политехнический?». Все ответы заносятся на одну часть доски.

Затем дается второй вопрос: «Какие вы знаете мифы о студенческой жизни?». Ответы заносятся на вторую половину доски.

***Работа в подгруппах.***

После этого студентам предлагается объединиться в две группы. Одной группе дается задание в стихотворной форме объяснить, почему они выбрали ТПУ (используя результаты мозгового штурма). Второй группе предлагается в рисунках описать студенческую жизнь какой она им видится (используя результаты мозгового штурма). Время на работу в подгруппе – 7 минут. Затем презентации от групп.

По окончанию чтения стихов первой группы куратор добавляет ту информацию о политехническом, которая не нашла отражения в стихах, и предлагает ребятам экскурсию в музей ТПУ, назначив время.

В процессе презентации второй группы или по ее окончанию куратор рассматривает каждый миф отдельно, развенчивая его или подтверждая (тем самым превращая в реальность).

***Рефлексия. Проводится после каждого занятия.***

Рефлексия помогает студентам осознать свою ответственность за время, проведенное на занятиях, и за свое участие в процессе занятия. Рефлексии студентов необходимо обучать. *Инструкция студентам: «Рефлексия - это не оценка (понравилось - не понравилось), не анализ (делали то-то и то-то, получили то-то). Рефлексия – это ваше отношение к произошедшему. Проговорите то, что вы узнали-поняли-почувствовали на этом занятии, какие открытия - выводы о себе или о других сделали. Рефлексия озвучивается от первого лица».* Задача куратора - принимать любую, даже неожиданную рефлексию (например «хорошо провел время»), благодарить участника и предоставлять слово следующему. Важно поправлять студентов, если они будут использовать слова «мы», «все», «всегда», «обычно», возвращая их в позицию первого лица в момент «здесь и сейчас».

**2 занятие. Эмблема группы.**

***1 часть. Упражнения на то, чтобы вспомнить имена друг друга, снять напряжение. Несколько вариантов.***

***В.1. «Давайте говорить друг другу комплименты» (необходимый реквизит - теннисный мяч).*** Студенты стоят в кругу, куратор с ними. *Инструкция студентам: «Сейчас каждый из вас сможет приветствовать другого добрыми словами. Задача - бросить мяч кому-либо из одногруппников, назвав его по имени и сказав ему что-то приятное».* В качестве примера куратор сам бросает мяч, обратившись к одному из студентов со словами «Маша, мне приятна твоя улыбка» и т.п. Затем Маша бросает мяч другому, и так, пока мяч не пройдет весь круг.

***В.2. «Поменяйтесь местами те, кто…»*** Студенты стоят в плотном кругу. Куратор внутри круга – водящий. *Инструкция студентам: «Я сейчас буду просить поменяться местами тех, кто соответствует заданным параметрам. Задача водящего - придумать такой параметр, который бы соответствовал и ему тоже. И в момент, когда участники меняются местами, занять место в кругу. Кто остался, тот становится водящим».*

Куратор начинает: «Поменяйтесь местами те, у кого имя начинается с буквы (называет первую букву своего имени)», могут быть варианты «те, кто любит рок», «те, кто живет в общежитии», «те, кто любит животных » и проч.

***2 часть. Упражнение на создание эмблемы группы. Реквизит: листы бумаги формата А4, разделенные на 4 части (количество - по количеству студентов), листы бумаги формата А5 5–6 шт., листы плотной бумаги формата А3, цветные фломастеры, маркеры.***

***1 этап. Герб рода.*** Инструкция. У дворян, дети которых могли учиться в университетах, были родовые гербы, в которых была зашифрована определенная информация рода. Сейчас такой традиции нет. Но все вы – продолжение своих родителей, как они - продолжение своих, те - продолжение своих. Чем же вы все связаны, что есть у вас общего? Что такого особого в вашем роду есть? О чем про вас могут сказать соседи и знакомые «У этих Ивановых ВСЕГДА так…, Что же вы хотите от Ивановых…, Конечно, чтобы у Ивановых, и было ИНАЧЕ? Что есть такого ценного в ваших семьях, что вы несете на себе, что вы передадите своим детям? Что ни в коем случае не можете потерять, иначе от вас отвернутся близкие? Обычных семей нет, каждая семья уникальна. Может быть, ваша – очень трудолюбива, и каждый мужчина вашей семьи сам строит свой дом; может быть, вы все любите природу, туризм; может быть, в вашей семье приоритеты высшего образования; а, может, несколько поколений вашей семьи учились в Томске или в ТПУ? Нарисуйте это в образах, символах, снабдите девизом. *Если в группе есть студенты – сироты или из неблагополучных семей, то есть смысл сразу сказать об этом:* «Конечно, не всем повезло родиться в благополучных семьях, и кому-то из вас, возможно, не захочется вспоминать свою семью. Так станьте родоначальниками. Создайте свой род на тех ценностях, которые вы хотите видеть в своей семье, в своих детях, внуках.

На работу дается 10 минут.

По прошествии 10 минут снова встаем в круг. Инструкция: «Прежде, чем вы покажете герб и расскажете нам он нем, вспомните историю своего имени. Расскажите нам, почему вас так назвали, есть ли у вас домашнее имя, нравится ли вам ваше имя, какая его форма нравится и т.д. А затем представьте свой герб». Студенты представляют, рассказывают.

***2 этап. Объединение.***

Куратору важно поддержать каждого студента и помочь ему сформулировать позитивные черты его семьи, обратить внимание на схожесть гербов: *«Посмотрите, насколько вы похожи, кто-то больше, кто-то меньше. Найдите среди всей группы гербы, похожие на ваши (символикой, девизом), и объединитесь в группы по несколько человек».* (Необходимо, чтобы получилось от 2 до 4 групп.)

Инструкция «Нарисуйте объединенные гербы. Условие: элемент герба каждого участника должен присутствовать на общем гербе группы. 5 минут.

Презентация групповых гербов (по минуте от группы).

***3 Этап. Рисуем эмблему группы***. *Чтобы чувствовать себя в другом месте как дома, человек берет с собой какую-либо вещь. Чтобы вам было в вашей группе комфортно, нарисуйте эмблему группы, опираясь на ваши объединенные гербы. Можно объединять по смыслам, главное, чтобы каждый из вас мог сказать: «Это про меня».* 10 – 15 минут.

***3 часть. Завершение. Упражнение «Броуновское движение».***

Студентам предлагается походить в свободном пространстве аудитории, стараясь встретиться как можно с большим числом одногруппников. Встретившись, нужно посмотреть в глаза, и своей мимикой, жестами, прикосновением выразить ему свою благодарность за время, проведенное на тренинге вместе. Упражнение выполняется молча.

***Рефлексия по всему занятию.***

1. **занятие. Создание единого нормативного пространства в группе.**

***1 часть. Упражнения на то, чтобы напомнить друг другу имена и углубить уровень доверия в группе.***

Студенты стоят в кругу. Инструкция: «*Прошу вас вспомнить из вашей жизни события или достижения, которыми вы можете по праву гордиться. Это могут быть достижения в учебе, науке, спорте, музыке, танцах, подтвержденные дипломами, разрядами, наградами. А, может быть, это некое событие, в котором вы сумели преодолеть себя самого. Например, боясь вида крови, сумели оказать первую помощь близкому, или, не очень хорошо плавая, бросились в воду на помощь ребенку. Обязательное условие – эту информацию о вас группа не должна знать. Работаем таким образом. Человек начинает с того, что называет свое имя, затем произносит фразу: «Группа обо мне не знает, что …» и проговаривает то, что группа не знает. Затем он обращается к соседу справа и задает ему вопрос в такой форме: «А у соседа справа я хочу спросить…. » и задает тот вопрос, который его искренне интересует. Сосед справа сначала отвечает на вопрос, а потом называет свое имя и проговаривает фразу «Группа обо мне не знает, что …». Куратор, как всегда, начинает первым. Например: «Я – Иван Иванович, группа обо мне не знает, что я люблю сплавляться по рекам на плотах и прошел все северные реки. А у соседа справа я хочу спросить: «Какие фильмы ты любишь смотреть?».* Упражнение продолжается, пока все его не выполнят.

1. ***часть. Упражнение на прояснение нормативных правил поведения. Реквизит: 6 листов бумаги формата А4, 1 лист ватмана, цветные фломастеры.***

Куратор знакомит студентов с правилами поведения студентов в корпусах и на занятиях (писанными и неписанными). Затем говорит, что помимо общих правил, в каждой группе существуют свои правила, и для того, чтобы эти правила создать, нужно выполнить упражнение «Продолжи предложения». Студенты сидят за партами, куратор поочередно опрашивает всех и записывает отдельные ответы на доске. Задача куратора - опросить каждого, пресекая попытки «присоединения к тем, кто уже сказал», «я тоже так думаю» и проч. Предложений три, все они касаются общения с людьми, соответственно, нужно доску разделить на три части.

1. Я очень не люблю, когда ….. 2. Мне нравится, когда… . 3. Я бы хотел, чтобы в нашей группе было….

После того, как все записано на доску, группа объединяется в три подгруппы и каждая из них пишет свой вариант Декларации группы №\_\_. Затем каждая группа презентует свой вариант. И дается еще время для написания общей декларации. Окончательный вариант декларации пишется на большом листе ватмана, каждый член группы подписывается под ней. Хорошо, если на протяжении всего занятия на стене висит эмблема группы, созданная на предыдущем занятии.

1. ***часть. Выборы студентов на необходимые для деятельности группы должности.***

Куратор объявляет, что у нашей группы, как и у любого государства, есть герб (эмблема) и законы, и мы можем избрать свое правительство. Далее могут пройти выборы старосты, профорга, креативного менеджера (ответственного за культмассовую работу), спорторга и др. Куратор озвучивает функции должностей

1. ***часть. Необходима для снятия напряжения. Упражнение на доверие «Путаница».***

Инструкция: «*Встаньте в круг. Закройте глаза. Протяните правую руку вперед и пожмите чью-нибудь руку, держите рукопожатие. Протяните левую руку вперед и пожмите чью-нибудь руку. Откройте глаза. Не расцепляя рук, разойдитесь в круг. При поворотах действуйте аккуратно, не выворачивайте друг другу рук».* Упражнение группа может делать несколько раз. Упражнение диагностично. Чем больше доверяют студенты в группе друг другу, тем сложнее им будет распутаться.

***Рефлексия по всему тренингу.***

**Сценарная программа коммуникативного тренинга, направленного на создание коллектива в учебной группе, объединенной общегрупповыми ценностями и мотивацией на сотрудничество**

**(1 курс)**

Тема рассчитана на 2 занятия, проводимые куратором в рамках кураторского часа.

**Занятие 1. Знакомство.**

Задачи:

* знакомство членов группы между собой;
* налаживание коммуникации между членами группы.

Для начала лучше, чтобы каждый сделал себе бейдж с именем (так, как он хотел бы, чтобы его называли) и прикрепил его с помощью иголки к одежде таким образом, чтобы все могли его видеть.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Название упражнения** | **Содержание** | **Ожидаемый результат** | **Время** | **Примечание** |
|  | «История имени» | Участники по кругу рассказывают историю своего имени другим: почему, как и благодаря кому их так назвали, что это имя означает и что сам участник думает по этому поводу. | Более близкое знакомство участников, развитие эмпатии в участниках. | 15 мин. | Ведущий задает уточняющие вопросы, относится к сказанному некритично, искренне интересуется рассказом, подбадривает говорящего. |
|  | «Домино» | Первый желающий называет признак, который у него есть. По этому параметру за одну из рук его берет коллега, у которого этот признак тоже имеется. Затем тот, кто начинал, называет ещё один признак, которым обладает, и находит таким образом ещё одного компаньона, который берет его за другую руку. Затем по очереди каждый из стоящих с краю, называет свое качество и находит единомышленника и т.д. | Осознание, что у членов одной группы гораздо больше общего, чем они думали; развитие эмпатии. | 7 мин. | В конце упражнения можно вывести участников в форму круга, чтобы крайние участники нашли то, что объединяет их между собой, и взялись за руки. |
|  | «4 квадрата» | Разделить лист бумаги на 4 части. Нарисовать: вверху слева – место, которое запомнилось больше всего; вверху справа – место, в котором хотелось бы побывать; внизу слева – человека, который повлиял на судьбу; внизу справа – человека, с которым хотелось бы познакомиться. После этого в произвольном порядке обменяться историями с одногруппниками. Затем каждый рассказывает об одном или нескольких квадратах. | Знакомство участников тренинга на более глубоком, ценностном, уровне. | 7+10+15 мин., всего 30-35 мин. | Нужны листы формата А4, карандаши, фломастеры. |
|  | «Поменяйтесь местами» | Участники сидят на стульях в кругу. Водящий выходит на середину круга и говорит фразу: - «Поменяйтесь местами» те, кто...». В конце называется какой-либо признак или умение. Задача тех, кто обладает данным умением или признаком поменяться местами. Задача ведущего - успеть сесть на любое освободившееся место. Тот, кто не успел сесть, становится новым водящим. | Задание даётся для разминки, создания условий для того, чтобы лучше узнать друг друга, понять, как много общего, повысить заинтересованность участников друг в друге. | 5 мин. | Задание «на подвигаться» дается, чтобы участники отдохнули перед второй частью занятия. |
|  | «Учись учиться» | Информационный блок. | Актуализация желания учиться, знакомство с ТПУ. | 30-40 мин. |  |
|  | Рефлексия | Каждый участник по кругу делится своими переживаниями по формуле Понял-Узнал-Почувствовал. | Подведение итогов занятия, вчувствование в результат. | 10 мин. |  |

**Занятие 2. Создание коллектива, выработка норм и правил.**

Задачи:

* создание норм и правил группы;
* актуализация ценностной составляющей группы в целом и каждого участника в частности.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Название упражнения** | **Содержание** | **Ожидаемый результат** | **Время** | **Примечание** |
|  | «Счет» | Участники, стоя (сидя) в кругу, считают по порядку. Одно число должен произнести только один человек, нельзя держать долгую паузу и создавать систему. Если правила нарушены, счет начинается заново. | Единение участников, начало видения группы в качестве команды, единого целого. | ок. 5 мин. | Считают до числа, равного количеству членов команды. При выполнении задания условия можно усложнить: «А до какого числа вы вообще можете досчитать таким образом?», или сделать счет с закрытыми глазами. |
|  | «Катастрофа в пустыне»  (см. приложение 1) | С этого момента все вы – пассажиры авиалайнера, совершавшего перелет из Европы в Центральную Африку. При полете над пустыней Сахара на борту самолета внезапно вспыхнул пожар, двигатели отказали, и авиалайнер рухнул на землю. Вы чудом спаслись, но ваше местоположение неясно. Известно только, что ближайший населенный пункт находится от вас на расстоянии примерно 300 километров. Под обломками самолета вам удалось обнаружить пятнадцать предметов, которые остались неповрежденными после катастрофы.  Ваша задача – проранжировать эти предметы в соответствии с их значимостью для вашего спасения. Для этого нужно поставить цифру 1 у самого важного предмета, цифру 2 – у второго по значимости и так далее до пятнадцатого, наименее важного для вас. Заполняйте номерами первую колонку бланка. Каждый работает самостоятельно в течение десяти минут.  Теперь вам необходимо выработать единое общекомандное решение относительно порядка расположения предметов. На это вам даётся пятнадцать минут. | В процессе обсуждения выявятся роли участников, проявятся их ценности, интересы и позиция. Это необходимо для развития коллектива. Совместное обсуждение и необходимость общими усилиями прийти к результату сплачивает команду. | 10+15 мин. | Список предметов, которые необходимо проранжировать - в приложении. |
|  | Рефлексия + Теория. «Немного об умении вести неконфликтные переговоры» (см. приложение 2) | Рассказать о стратегиях поведения в конфликтной ситуации, о том, как себя вести для достижения того или иного результата. Что делать для быстрого и эффективного разрешения конфликта, принятия общего решения. В том числе отметить ошибки команды и обсудить с ними пути их разрешения. | Снижение уровня конфликтности в целом в коллективе, а также для каждого в частности. | 15 мин. | Теория подготавливается отдельно. Общая информация - во вложении. |
|  | «Хорошие и плохие поступки» | Участников делят на две команды случайным образом. Задача одной команды - написать как можно больше поступков, которые позволяют человеку уважать себя больше. Соответственно, задача другой - написать как можно больше поступков, из-за которых уважение человека к себе теряется. «Что вы будете считать в своей группе хорошими поступками и уважать за них, а что – плохими». По желанию каждая команда может подкрепить слова рисунками, сценками о соответствующих поступках. Каждая команда представляет свою тему. Дальше идет общее обсуждение, участники соглашаются или нет со списком. В конце ведущий суммирует все сказанное, создается общий список. | Определение внутригрупповых ценностей | 7+10 мин | Очень важно обратить внимание на то, что у каждого есть выбор между теми и другими поступками, но каждый раз, выбирая то или другое поведение, мы приобретаем или теряем уважение к себе. Важно осознание участниками группы связи между поступками и самоуважением. Выделение самого понятия самоуважение и обнаружение его связи с взаимоуважением. А это необходимое условие полноценного общения, без которого невозможно развитие сплоченности. |
|  | «Качества» | Из описанных выше поступков выводятся 10 качеств важных и ценных для данной конкретной группы. После этого каждый рисует соответствующие шкалы и определяет своё актуальное место на ней (т.е. степень выраженности того или иного признака) и предпочитаемое (каким хочет видеть себя в идеале). | Определяются и акцентируются ценности группы | 5+7 мин. | Нужны листы в клетку. Получившиеся результаты остаются у участников для самоанализа или может собрать куратор. Вид шкал в приложении. |
|  | «Мир группы»/ «Корабль. Планета» | 1. Группа вся вместе рисует место, где им будет всем хорошо, изображает мир своей группы.  2. Группа делится на 2 команды, одна из которых рисует планету, жить на которой будет приятно всей группе (включая вторую подгруппу), места там должно хватить на всех. Вторая подгруппа рисует корабль, на котором они до этой самой планеты доберутся, с учетом, что на корабле места должен охватить всей большой группе. В конце каждая группа/подгруппа представляет своё творение. | Большее сплочение команды в процессе совместной деятельности, решения общей задачи. | 10+5 мин | Первый вариант упражнения проводится, когда группа маленькая (до 10 человек). Второй – когда больше 10. Необходимо иметь 2 ватмана, карандаши, фломастеры и др. приспособления для рисования. |
|  | Рефлексия | Каждый участник по кругу делится своими переживаниями по формуле Понял-Узнал-Почувствовал. | Подведение итогов занятия, вчувствование в результат. | 10 мин. |  |

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 к сценарной программе

К игре «катастрофа в пустыне»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Список предметов** | **1** | **2** |
| 1 | Охотничий нож |  |  |
| 2 | Карманный фонарь |  |  |
| 3 | Полётная карта с указанным маршрутом полета |  |  |
| 4 | Полиэтиленовый плащ |  |  |
| 5 | Магнитный компас |  |  |
| 6 | Переносная газовая плита с баллоном |  |  |
| 7 | Охотничье ружье с боеприпасами |  |  |
| 8 | Парашют красно-белого цвета |  |  |
| 9 | Пачка соли |  |  |
| 10 | Полтора литра воды на каждого |  |  |
| 11 | Книга – определитель съедобных животных и растений |  |  |
| 12 | Солнечные очки на каждого |  |  |
| 13 | Литр водки на всех |  |  |
| 14 | Легкий плед на каждого |  |  |
| 15 | Карманное зеркало |  |  |

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 к сценарной программе

**Стратегии поведения в конфликтной ситуации**

напористость соревнование сотрудничество,

(внимание к

своим интересам)

компромисс

избегание приспособление

кооперация, внимание к интересам других

**Интерпретация**: Только один вид поведения является рациональным (рассказываем с примерами про каждый тип: в чем проявляется, когда можно использовать, что из этого выйдет). В процессе объяснения следует опираться на опыт, полученный командой в предыдущем упражнении, брать оттуда примеры.

1. **Соперничество** (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому.

**Стратегия соперничества** самая естественная в переговорах любого вида. Эта стратегия построена на активной конфронтации с обеих сторон.

Это когда вы:

* непоколебимо настаиваете на своих требованиях;
* не идете на уступки;
* добиваетесь победы, оказывая давление на оппонента, не проявляя никакой заботы об удовлетворении его интересов.

Такие переговоры вне зависимости от их исхода обычно не улучшают отношения с оппонентом.

Вести переговоры в жестком стиле стоит лишь в том случае, когда:

* вы **не заинтересованы в налаживании хороших отношений** с оппонентом, а имеете целью только настоять на удовлетворении ваших требований по спорным вопросам;
* **уверены**, что в балансе сил вы **имеете явный перевес** над оппонентом;
* если вы **находитесь в экстремальной ситуации** и чувствуете, что вам уже нечего терять, и что у вас нет иного выбора, кроме как пуститься в жесткие переговоры;
* есть и некоторые другие ситуации, в которых оправдано применение жесткого стиля переговоров. Например, когда вы руководите коллективом и знаете, что нужно сделать, тогда как ваши сотрудники не знают положения дел или недостаточно компетентны, чтобы понять его, и настроены против вас, а обстоятельства не позволяют дать им необходимую информацию или не оставляют времени для разъяснений и обсуждений.

Существуют **две основные тактики** ведения переговоров в жестком стиле:

*Ультимативная тактика.* Я сказал – ты сделал, отказался – я пригрозил применить меры воздействия. Я указал сроки – ты их придерживаешься.

*Тактика выжимания уступок.* Ты соглашаешься на простое – я дожимаю всё нужное мне, выбираю способы убеждения или принуждения.

1. **Приспособление**, означающее, в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради интересов другого человека.

**Стратегия приспособления** предполагает, что налаживание добрых отношений с оппонентом для вас важнее, чем отстаивание занятой вами в конфликте позиции.

Вы:

* проявляете уступчивость, идете навстречу желаниям оппонента;
* результат может быть в виде формулы ***проигрыш-выигрыш*;**
* но если ваш оппонент, со своей стороны, тоже выберет этот стиль переговоров (на ваши условия ответит своими), тогда - ***выигрыш – выигрыш*;**
* готовы отказаться от каких-то своих позиций;
* НО в итоге вы устанавливаете хорошие отношения с вашим оппонентом.

Главное - не переборщить. Используем, когда:

* добрые отношения с вашим оппонентом вам гораздо дороже или важнее, чем те интересы, которые вы хотели бы удовлетворить;
* вас не особенно волнуют проблемы, вызвавшие конфликт, и вы легко можете отказаться от занятых вами сначала позиций по этим проблемам;
* вы понимаете, что правда не на вашей стороне;
* у вас мало шансов победить в конфликте.

**Суть** переговоров в мягком стиле - не в том, чтобы во всем идти навстречу оппоненту и делать любые уступки, которые он хотел бы от вас получить, а **в том, чтобы снять напряженность отношений**, возникшую из-за расхождений по какому-то вопросу. **Уступки - не самоцель, а лишь средство решения этой задачи**.

1. **Компромисс** (ни тебе, ни мне; удовлетворения интересов не происходит, конфликт переходит в скрытую форму).

**Стратегия компромисса**. Вы стремитесь в переговорах добиться выгодного для вас результата, сделав при этом минимум уступок оппоненту, необходимых для того, чтобы он согласился удовлетворить ваши главные требования. При переговорах в этом стиле вы должны идти навстречу интересам партнера, выторговывая у него взамен уступки в вашу пользу ***(равноудалена от всех точек; ни рыба, ни мясо).***

1. **Избегание**, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей.

Это вообще избегание конфликта, поэтому эту стратегию можно считать условной.

1. **Сотрудничество**, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон (зрелая рациональная позиция).

**Стратегия сотрудничества** **ставит своей целью в максимальной степени удовлетворить как свои собственные интересы, так и интересы оппонента.**

Поскольку вы проявляете заботу о его интересах, постольку можно надеяться, что он поддержит ваши усилия найти взаимовыгодное решение спора. Результат, на который вы рассчитываете - ***выигрыш - выигрыш***.

**Сотрудничать - значит действовать вместе, принимать участие в общем деле.** Учитывая то, что в ваших интересах и вчера, и сегодня, и в дальнейшем - не разругаться, а мирно жить, решая поставленные перед вами задачи, - это наиболее выгодная для вас стратегия.

Сотрудничать тоже надо уметь. Чтобы прийти к этому, надо кое-что сделать:

В целом, подход к разрешению конфликтов, основанный на **сотрудничестве**, включает в себя пять этапов:

1. если необходимо, «остываем»;
2. определяем реальную проблему;
3. анализируем проблему (в чем заключаются причины и каковы внешние признаки), слушаем и слышим собеседника; узнаем, что хочет партнёр; чётко формулируем свою позицию, свои желания;
4. определяем взаимно приемлемые критерии для оценки решений (каких целей мы хотим достичь);
5. предлагаем возможные решения (что мы можем предпринять);
6. выбираем наилучшее решение.

**Как разрешить конфликт?** (обсуждаем, можно помечать на доске).

*Варианты:*

* Исключить предмет конфликта (возвращение к тому, что говорили про конфликтогены);
* Признать наличие конфликта, описать его (или конфликтную ситуацию), разрешить при помощи активного слушания, вывести «за» и «против» и возможные решения (сесть и обсудить) (здесь рассказываем структурированно и логично, как эффективно реагировать на конфликт);
* Заботиться о себе и своём эмоциональном благополучии и т.д.

В целом, делаем упор на обсуждение проблемы (высказаться самому и услышать другого).

**Как эффективно реагировать на конфликт**

**1. Отключитесь от ситуации.** Поднимите свой эмоциональный «щит». Если мы ставим эмоциональный барьер, то у нас появляется время эмоционально отключиться, так что мы можем сохранить свою способность разрешать проблемы. Итак, наденьте ваш щит, пока вы «считаете до десяти», и подумайте, как решить проблему.

**2. Обращайте внимание на невербальные сигналы и вербальное сообщение.** Так же, как и в любом другом виде межличностной коммуникации, способность слушать играет главную роль в разрешении конфликта. Как указывает Алан Барски (Barsky, 2000), «…вы не должны только слушать, но должны быть уверены, что другая сторона знает, что вы ее слушаете и понимаете». Когда вы слушаете, вы должны улавливать невербальные и вербальные сигналы, как указывал Бергер (Berger, 1994), а если вы не будете принимать во внимание невербальную коммуникацию, «…вы обрекаете себя на то, что увидите только верхушку очень большого айсберга». Как сообщают Инфанте, Рансер и Джордан (Infante, Rancer, & Jordan, 1996), испытуемые в их экспериментах были уверены, что если человек улыбается, у него приятное выражение лица, расслабленное тело, сердечный и искренний голос, то конфликта не возникнет или он быстро уладится, а если человек хмурится, у него напряженное лицо, стиснутые зубы, суровый взгляд или взгляд в упор, стиснутые кулаки и громкий голос, то это увеличит вероятность возникновения конфликта и ссоры. Представьте, однако, что вы сталкиваетесь с инициатором конфликта, и он говорит вам: «Выключи это чертово радио. Даже идиоту понятно, что такая громкая музыка сводит с ума, когда готовишься к экзаменам». Кроме грубости, вы, вероятно, различите лишь несколько неясных невербальных сигналов.

**3. Проявляйте эмпатию, искренний интерес и заботу.** Когда кто-то в жесткой форме пытается инициировать конфликт, он при этом пристально наблюдает за вами и за тем, как вы реагируете. Даже если вы не согласны с жалобой, вы должны показать, что понимаете чувства этого человека. Порой вы можете это сделать, если позволите инициатору конфликта «выпустить пар», пока слушаете его. Когда он успокоится, вы можете начинать решать проблему. Однако в этом случае вы правильно сделаете, если сначала скажете: «Прости, я понимаю, что ты злишься на меня».

**4. Выскажите вслух и объясните, как вы понимаете проблему, а также задайте вопросы, чтобы уточнить, в чем ее суть.** Большинство людей не знают о структуре «поведение — последствия — чувства», так что вам может понадобиться перефразировать слова собеседника, чтобы убедиться, что вы понимаете, о чем идет речь. Если информации не хватает, вы можете задать вопросы, отражающие структуру «поведение — последствия — чувства»: «Что тебя отвлекает: громкость музыки или музыкальный стиль?». «Значит, у тебя было все в порядке, и ты нормально готовился к экзамену до того, как я включил музыку?». «Ты злишься на меня или тебя расстраивает то, что ты не можешь сосредоточиться? Может быть, проблема в чем-то еще?». Иногда люди инициируют конфликт из-за мелочей, а настоящая проблема, которая требует своего решения, даже не упоминается в разговоре.

**5. Ищите общее в ваших позициях, выделяя в жалобе другого человека то, с чем вы можете согласиться.** Это не означает, что нужно уступать другому человеку. Также это не значит, что вам нужно притворяться, что вы соглашаетесь с тем, с чем на самом деле не согласны. Тем не менее, если вы будете использовать свое умение поддерживать собеседника, то сможете найти что-то общее, с чем вы можете согласиться (Adler, 1977). Возьмем уже известный нам пример: «Выключи это чертово радио. Даже идиоту понятно, что если сделать так громко, то, скорее всего, разозлишь человека, пытающегося подготовиться к экзаменам». В ответ вы могли бы отчасти согласиться: «Я понимаю, я и сам впадаю в отчаяние, если не могу сосредоточиться». Вы могли бы согласиться с восприятием инициатора конфликта: «Я вижу, что тебе трудно учиться под музыку». Или вы можете согласиться с чувствами человека: «Очевидно, ты злишься, и тебе обидно». Вам не нужно соглашаться с выводами инициатора конфликта или его оценками (например, что вы идиот). Вам не требуется приспосабливаться. Всего лишь согласившись с отдельным аспектом жалобы, вы создаете общую почву для поиска решения проблемы.

**6. Предложите рассмотреть альтернативные решения.** Как только вы поняли, что пришли к единому мнению с вашим партнером относительно сути проблемы, спросите другого человека, какое решение ему представляется наилучшим. Инициатор конфликта, вероятно, потратил какое-то время, обдумывая, что надо сделать для удовлетворения своих потребностей, и если вы спросите соседа или соседку о возможных решениях проблемы, то это покажет вашу готовность слушать и сотрудничать. Вы с удивлением можете обнаружить, что вам предлагают разумное решение. Если это не так, то вы можете придумать альтернативное решение проблемы на основе идей соседки или соседа. В любом случае, когда вы предлагаете другому решить проблему, вы тем самым заявляете о своем доверии к этому человеку и создаете более благоприятную атмосферу для решения проблемы.

**И помните, что существует Цена конфликта** для каждой из конфликтующих сторон, которая складывается из суммы трех величин: из **затрат** энергии, времени и сил на конфликтную деятельность; из **ущерба**, наносимого недружелюбными действиями другой стороны; из **потери**, связанной с ухудшением общей ситуации.

**Цена выхода из конфликта** – это разность между утратами, с которыми сопряжен этот выход из конфликта, и приобретениями, которые дает этот выход. Если приобретения больше, чем утраты, то выгода от прекращения конфликта очевидна.

**Сценарий часа куратора «Учись учиться»**

*Занятие должно проводиться в первые месяцы учебы (сентябрь, октябрь) и может часть частью кураторского часа*

1. ***часть. Определяем особенности высшего образования.***

***Мозговой штурм.***

Куратор предлагает ребятам задуматься о том, чем обучение в вузе отличается от школьного. Все это записывает на доску или ватман. Затем выделяет два аспекта обучения: коммуникативный и учебно-методический. К коммуникативному относим все то, что касается отношений студента с преподавателями, родителями, другими студентами. К учебно-методическому – все то, что касается особенностей учебного процесса.

1. ***часть. Рассмотрим коммуникативный аспект:***

***Куратор вводит понятие социальной роли «Студент»*** и разбирает, чем именно отличается студент от школьника: большей ответственностью, самостоятельностью,независимость суждений. *Если группа не в состоянии это проговорить, необходимо подвести ее к таким выводам. Куратор не должен сам давать студентам правильный ответ. Затем, исходя из названных особенностей роли, куратор разбирает с группой вопрос: Через какое поведение студента его роль видна семье (сам встает на занятия, самостоятельно заботится о том, чтобы не опаздывать, не пропускать без уважительной причины); одногруппникам (посещает занятия, знает информацию о расписании, изменениях расписания, о заданных на самостоятельную работу темах и проч.); преподавателям (не боится задавать вопросы, поддерживает во время занятий зрительный контакт с преподавателем).*

На этом же занятии рассматриваем нормы и правила поведения, принятые в вузе, как официальные (снятие мужчинами головных уборов при входе в учебные корпуса), так и не проговоренные (правосторонний вход и выход в корпусах с двойными дверьми, например в главном и т.п.).

Если в группе большая часть студентов проживает в общежитии, то могут быть озвучены и правила проживания в общежитии и правила посещения другими студентами общежития.

1. ***часть. Рассмотрим учебно-методический аспект. Куратор рассказывает об организации образовательного процесса в вузе, сначала общая схема – количество сессий, количество недель в сессии, наличие конференц-недель, сроки, особенности организации учебного процесса в это время.***

Затем знакомит студентов с такими специфическими словами как *семинар*, *коллоквиум*, и т.п. Дает им определения и рассказывает особенности прохождения того или иного образовательного события.

Особенно подробно есть смысл остановиться на написании лекций: оформлении тетрадей (большие поля), выделении в речи преподавателя главного, особенности краткой записи (здесь можно предложить студентам поделиться своими сокращениями распространенных слов). Рассказывает, как и когда работать с большими полями в лекционных тетрадях (дома, в день лекции, или накануне следующей, просматривать лекцию, выделяя маркерами самую суть, а на полях выписывать вопросы, оставшиеся после прочтения, рисовать схемы рисунка по существу лекции).

**Сценарий тренинга «Учебное целеполагание»**

*(Одно занятие, рекомендуется проводить в октябре - начале ноября).*

1. ***Выясняем цели поступления, создаем идеальный образ выпускника, диагностируем себя.***

Предлагаем студентам назвать цели своего поступления, формулируя их как ответ на вопрос «Зачем я поступил в ТПУ?». Все, что говорится, записываем на доске. Если студент проговаривает цель в форме ответа на вопрос «Почему?» (причина), переформулируем в форму ответа на вопрос «Зачем?» (цель). Например, называет в виде цели «Потому что мои друзья поступили», тогда в новом формате это будет звучать так: «Чтобы не отстать от друзей», уточняем формулировки у студента и записываем целеполагание на доску. Когда все студенты в группе назвали свои цели, начинаем обсуждение. Предлагаем ребятам высказать свои мысли по поводу того, как управляет поведением человека выбранная им цель. Например, если человек озвучил цель поступления «откосить от армии», то как он будет заниматься в вузе, как посещать занятия, как сдавать экзамены? Или основная цель поступления в вуз девушки – «Выйти удачно замуж». Где и с кем она будет проводить большую часть своего не только свободного, но и учебного времени? Важно, чтобы они поняли причинно-следственную связь *цель – поведение*.

Затем предлагаем сформулировать четко свою цель. Например: «Я поступил в университет, чтобы получить высшее профессиональное образование и по его окончании стать востребованным специалистом в своей отрасли».

1. ***Определяем понятие «Успешный выпускник нашей кафедры» и набор качеств такого выпускника (профессиограмма).***

Выясняем у студентов качества востребованного специалиста. Записываем все названные качества. От себя добавляем те, которые студенты не назвали. Вот примерный список, который обычно называют студенты: профессионал, коммуникабельный, ответственный, без вредных привычек (перефразируем - ведущий здоровый образ жизни), с чувством юмора, пунктуальный, умеющий вести за собой (лидер), умеющий подчинятся, позитивный, стрессоустойчивый. Добавляем: мобильный, умеющий работать в команде, умеющий принимать решения, действовать в обстановке неопределенности, активно самообучающийся.

1. ***Самодиагностика по выделенным качествам.***

Предлагаем студентам по выбранным качествам оценить себя.

1. ***Знакомство с перечнем «инструментов» образовательной среды ТПУ.***

Рисуем подробно образовательную среду вуза с разбором того, что именно из этой среды и как влияет на формирование важных черт характера выпускника***.***

ООП (причем весь учебный план с позиции развития компетенций успешного выпускника), ППС, НТБ, Интернет, НИРС, УИРС, Научно – практическая конференция, акад. обмен, студ. самоуправление, общежитие, спортивные секции, общественные организации, творческие коллективы. Даем полный индивидуальный план обучения по данной специальности, простраивая межпредметные связи предметов 1 курса с предметами 2, 3, 4 и далее курсов. Проговариваем все ступени получения образования.

1. ***В группах – рисуем портрет студента 1, 2, 3 курса и успешного выпускника,***

достигшего своей цели и расписываем, что и на каком курсе он использовал из предлагаемого «инструментария». Доклады от групп.

1. ***Контракт с самим собой.***

Упражнение выполняется индивидуально. Раздаем листы бумаги и диктуем начало:

Контракт (заголовок). Далее текст: «Я – Ф.И.О., заключаю контракт с самим собой в том что: я закончу ТПУ в \_\_\_\_\_\_\_ (указывается год окончания вуза) по специальности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(указывается название специальности) со средним баллом зачетки \_\_\_\_\_\_\_ (указывается балл). А для этого я буду на 1 курсе: (перечисляется все то, что намерен студент делать), на 2 курсе \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, и т.д. ». Число. Подпись.После этого контракт может быть отдан куратору на хранение, а может остаться у студента.

1. ***Рефлексия по всему занятию.***

**Сценарный план тренинга «Жизненное целеполагание»**

1 занятие

Задачи:

* знакомство коллектива с понятиям и правилами тайм-менеджмента;
* актуализация ценности обучения;
* выстраивание собственного жизненного плана.

1. Задать группе вопрос: «Какие вопросы появляются, когда говорят о целеполагании?», «Что есть целеполагание?», «Что хотят узнать?» (это обсудить, зафиксировать на доске).

2. «У КОГО ЕСТЬ ЦЕЛЬ?» (пусть просто поднимут руки; кто хочет - выскажется).

3. Задание: приготовьте лист бумаги. Напишите мини-сочинение «Я через 10 лет». Пишите всё, что хотите: кто вы по профессии, чем занимаетесь на работе, дома, какой он, ваш дом, кто еще живет с вами и т.п. (отводим на это 7-10 минут в зависимости от готовности).

4. Взгляните критически на своё сочинение. По идее, в нём должны быть отражены ваши цели, желания, мечты, ценности. Выделите из письма свои цели (нужно сделать список), выписать на отдельный листочек. Из этого списка выбрать одну цель, над которой будем работать: это может быть самая важная или самая интересная цель, самая расплывчатая или та, которой хочется поскорее достичь. Выписываем её ниже, отдельно, чтобы было место при необходимости корректировать.

Сегодня мы сделаем ваши цели более ясными и легко достижимыми. Известно, чтобы цель была целью, чтобы она работала, она должна быть, в первую очередь, чётко сформулирована и зафиксирована на бумаге.

5. Итак, какой должна быть цель для того, чтобы её было проще достичь? SMART (ещё один способ построения чёткой цели).

*Цель должна быть:*

S конкретной

M измеримой

A достижимой

R реалистичной

T привязанной ко времени

6. Кроме этого, всегда надо проверять, на самом ли деле это то, чего вы хотите достичь. Упражнение «Визуализация». «Закройте глаза и представьте момент достижения цели. Переживите его в полной мере. Представьте ситуацию во всех красках и подробностях. Отметьте, какие чувства вы испытываете в данный момент. Посмотрите, кто вас окружает, какие эмоции испытывают эти люди, счастливы ли они. Ответьте себе на вопрос: этого ли вы хотели? Может, хочется что-то исправить, добавить, или вас всё устраивает? Ещё раз загляните в себя, посмотрите вокруг.… Открывайте глаза».

Вполне возможно, что наша цель оказывается вовсе не тем, чего мы по-настоящему хотим. Переживание момента достижения цели помогает нам оценить ситуацию. Может, ваша цель - это лишь шаг для достижения более важной цели. Может, это вообще не то, чего вы хотите. Если появилось желание откорректировать цель - сделайте это прямо сейчас.

7. Целей у нас, как правило, несколько (это подтверждает список, который вы сделали после письма), и, чтобы охватить их все, существует ёмкая процедура заполнения таблицы.

Это таблица прорабатывания цели (на занятии заполнить колонки 1, 2 и 3 хотя бы в одной сфере). Она помогает удержать в голове основные моменты. Таблица мобильна: её существование не означает, что в ней нельзя ничего изменить. Мы не можем повлиять на случай (авария или, наоборот, крупный выигрыш), после которого наша жизнь, а соответственно и цели, изменятся. Но её полезно заполнять, иногда корректировать, чтобы мотивировать себя к действию для достижения «светлого будущего».

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **заполняется первой (1)** | **(2)** | **(6)** | **(5)** | **(4)** | **(3)** |
| **сфера жизни** | **ситуация на данный момент** | **сейчас (конкретика)** | **через 1 год** | **через 5 лет** | **через 10 лет** |

Идея: чтобы достичь желаемой картинки в будущем (через 10 лет), необходимо действовать сейчас, СЕГОДНЯ предпринимать действия и совершать поступки. Для этого необходимо уметь грамотно распоряжаться своим настоящим, что соотносится с правилами тайм-менеджмента.

1. ***Рефлексия по всему занятию***

**Сценарная программа тренинга «Тайм-менеджмент или готовимся к сессии»**

Тайм-менеджмент – технология, позволяющая невосполнимое время жизни использовать в соответствии с личными целями и ценностями.

На доске написана информация: цифры (время) 569 784 – средняя продолжительность жизни россиян в часах, из них в 189 928 часов мы тратим на сон, в итоге остается около 379 856 часов.

Предлагаем ребятам вычесть из этого числа часов часы прожитых лет (кол-во лет х 12 мес. х 30 дней х 24часа), задаем вопрос: «Как вы собираетесь потратить свое оставшееся время?».

Рассмотрим управление временем через теорию Франклина. Сначала укладывается массивное основание пирамиды, служащее опорой для всех остальных этажей

Главные жизненные ценности (чего хочет человек от жизни)

Этап определения жизненных ценностей является наиболее важным в построении пирамиды – если на этом этапе будет допущена ошибка (например, человек выберет «познание» и «служение людям», хотя на самом деле для него важны в первую очередь «известность» и «высокий социальный статус»), то впоследствии его неизбежно постигнет разочарование. Итак, первым делом определяем вашу жизненную ценность, лежащую в основе высшего образования. Это может быть: профессиональная самореализация, карьера, наука, высокий жизненный уровень, социальный статус, стремление к самосовершенствованию, и т.п.

**2)** Следующий этап – построение второго этажа пирамиды, опирающегося на первый.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | |  | | --- | | **Глобальная цель  (достойная цель творческого человека)** | |  |
| |  | | --- | | **Главные жизненные ценности  (чего человек хочет от жизни)** | | | |

Исходя из составленного списка, человек должен решить, чего он хочет добиться. Некоторые ещё называют этот этап «выбором Достойной Цели». Например, если для вас наиболее ценны профессиональная самореализация, карьера,  высокий социальный статус, вы можете поставить цель - стать президентом крупной компании (например Роснефти, если вы учились в ИПР).

**3)** Третий этаж пирамиды опирается на второй:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | |  | | --- | | **Генеральный план достижения цели** | |  |  |
|  | |  | | --- | | **Глобальная цель  (достойная цель творческого человека)** | | | |  |
| |  | | --- | | **Главные жизненные ценности  (чего человек хочет от жизни)** | | | | | |

Составляется генеральный план  – что, по большому счёту, необходимо, чтобы достичь поставленной на предыдущем этапе цели. Например, для того, чтобы стать президентом Роснефти, надо сначала стать топ-менеджером какой-либо дочерней компании (например «ТомскНефть») или главным специалистом компании, надо получить высшее образование, и может, не одно, и не только техническое.

**4)** Четвёртый этаж пирамиды – долгосрочный (на несколько лет) промежуточный план с указанием конкретных целей и конкретных сроков.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | |  | | --- | | **Долгосрочный  (на годы)  план** | |  |  |  |
|  |  | |  | | --- | | **Генеральный план достижения цели** | | | |  |  |
|  | |  | | --- | | **Глобальная цель  (достойная цель творческого человека)** | | | | | |  |
| |  | | --- | | **Главные жизненные ценности  (чего человек хочет от жизни)** | | | | | | | |

Весьма важно указать, достижению какого именно (каких именно) пункта генерального плана способствует достижение данной конкретной цели. Ещё более важно указание конкретного срока – если человек говорит себе: «Когда-нибудь я обязательно куплю машину» (напишу книгу, пойду учиться в университет…), он может тянуть годами и в результате так и не достигнуть цели, но если он назначает себе конкретный срок, он значительно увеличивает шансы добиться своего. Например, если вы планируете стать президентом, и знаете, что для этого нужно иметь высшее образование, вы можете включить в свой пятилетний план следующий пункт: «в 20\_\_\_ году закончить с отличием Томский политехнический университет по специальности «Геология нефти и газа». В плане важно указать конкретные цели и конкретные сроки с точностью до нескольких месяцев, а также указать, какому пункту генерального плана отвечает достижение данной цели.

**5)** Пятый этаж – краткосрочный (на срок от нескольких недель до нескольких месяцев) план.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | |  | | --- | | **Краткосрочный план** | |  |  |  |  |
|  |  |  | |  | | --- | | **Долгосрочный  (на годы)  план** | | | |  |  |  |
|  |  | |  | | --- | | **Генеральный план достижения цели** | | | | | |  |  |
|  | |  | | --- | | **Глобальная цель  (достойная цель творческого человека)** | | | | | | | |  |
| |  | | --- | | **Главные жизненные ценности  (чего человек хочет от жизни)** | | | | | | | | | |

Пункты долгосрочного плана разбиваются на более конкретные задачи. Например, если в долгосрочном плане стоит пункт: «Окончить Томский политехнический университет», то в краткосрочный план войдут такие пункты, как «подготовиться к сессии», «сдать сессию на отлично» и т.п. Чтобы сдать сессию, проведем следующее **упражнение**: перепишите все то, что нужно сделать для успешной сдачи сессии в течение семестра по каждому предмету: сколько и каких работ нужно выполнить. Отметьте, что у вас уже сдано, а что нет, и напишите себе краткосрочный план по ликвидации возникших задолженностей, когда и что вы сделаете.

**6)** Наконец, шестой этаж пирамиды – это план на один день.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | |  | | --- | | **План на день** | |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | |  | | --- | | **Краткосрочный план** | | | |  |  |  |  |
|  |  |  | |  | | --- | | **Долгосрочный  (на годы)  план** | | | | | |  |  |  |
|  |  | |  | | --- | | **Генеральный план достижения цели** | | | | | | | |  |  |
|  | |  | | --- | | **Глобальная цель  (достойная цель творческого человека)** | | | | | | | | | |  |
| |  | | --- | | **Главные жизненные ценности  (чего человек хочет от жизни)** | | | | | | | | | | | |

Составляется он, как нетрудно догадаться, на основе краткосрочного плана: малые задачи решаются целиком за один день, более крупные разбиваются на подзадачи. Составляем план на день накануне вечером.

Все эти планы отнюдь не являются чем-то неизменным, наоборот, рекомендуется регулярно пересматривать их:

* План на день, скорее всего, будет изменён вами несколько раз в течение дня.
* Краткосрочные планы рекомендуется пересматривать каждые одну-две недели.
* Долгосрочные планы должны пересматриваться раз в четыре-шесть месяцев.
* Генеральный план следует пересматривать раз в год.

План, выстроенный таким способом, более вероятен для выполнения.

Сдав сессию, посмотрите свои записи, насколько они помогли вам.

Раз в год рекомендуется критически взглянуть и на поставленную вами глобальную цель: привлекает ли она вас по-прежнему? Не хотите ли вы внести какие-то коррективы? Тогда же стоит попытаться переосмыслить записанные вами жизненные ценности.

***Рефлексия по всему занятию.***

**«Управляем экзаменационным стрессом» или «Стресс-менеджмент»**

Цели:

* научить студентов не допускать негативного воздействия стрессоров;
* научить справляться со стрессом, предотвращать его и его негативные последствия.

1. Задаем вопросы: Что такое стресс? Каковы его проявления? Включаем в обсуждение студентов, тормошим их; пусть они выдвигают свои варианты; после того, как у них информация закончится, дополняем её. Записываем на доску.
2. Даем определение сами: стресс – неспецифическая реакция организма на изменения среды. Специфические реакция организма – это привычный ответ организма: на жару – потеем, замерзли – дрожим. При стрессе реакция организма напрямую не связана с физическими характеристиками среды. Вы испугались, перенапряглись, и вас бьет дрожь, несмотря на жаркую погоду.
3. Раздаем листы бумаги А5 формата и просим нарисовать, как проявляется стресс, может быть 1- 2 схематических рисунка.
4. Просим объединиться в группы по 3- 4 человека и обсудить то, что они записали.
5. На доске пишем *Типичные симптомы экзаменационного стресса:*

ФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ СИМПТОМЫ:

* усиление кожной сыпи
* головные боли
* тошнота
* «медвежья болезнь» (диарея)
* мышечное напряжение
* углубление и учащение дыхания
* учащённый пульс
* перепады артериального давления

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ СИМПТОМЫ:

* чувство общего недомогания
* растерянность
* паника
* страх
* неуверенность
* тревога
* депрессия
* подавленность
* раздражительность

КОГНИТИВНЫЕ (ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ) СИМПТОМЫ:

* чрезмерная самокритика, сравнение своей подготовленности с другими в невыгодном для себя свете
* неприятные воспоминания о провалах на экзаменах в прошлом (своих или чужих)
* воображение отрицательных последствий неудачи на экзамене (исключение из вуза, лишение стипендии и т.п.)
* кошмарные сновидения
* ухудшение памяти
* снижение способности к концентрации внимания, рассеянность

ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ СИМПТОМЫ:

* стремление заниматься любым другим делом, лишь бы не
* готовиться к экзамену
* избегание любых напоминаний об экзаменах
* уменьшение эффективности в учёбе в экзаменационный период
* вовлечение других людей в тревожные разговоры о предстоящих экзаменах
* увеличение употребления кофеина и алкоголя
* ухудшение сна
* ухудшение аппетита

1. Когда группы докладывают свои выводы, указываем на те симптомы, которые вы написали.
2. Рисуем схему возникновения стресса.

Ситуация восприятие этой ситуации человеком эмоциональное + физиологическое возбуждение (стрессовая по своему характеру, субъективная интерпретация и оценка) стресс мобилизация если не происходит ограничения вредоносного влияния истощение болезнь.

1. Разбираем понятие «стрессоген» (то, что вызывает у вас стресс). Набрасываем на доске их перечень, конечно, вместе со студентами. Предлагаем им разделить перечисленные стрессы на 3 группы: 1 группа стрессоров, которые от нас не зависят; 2 группа стрессоров, которыми мы можем управлять; 3 группа стрессоров, которые существуют исключительно из-за нашей интерпретации.
2. Заслушиваем группы, уточняем принадлежность стресса.
3. Объединяем студентов в три группы и предлагаем им вспомнить все, что они делают для преодоления стрессоров соответствующих групп.
4. Заслушиваем доклады и добавляем свое (см. Приложение 1).

Приложение 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ТИПЫ СТРЕССОРОВ | УРОВЕНЬ САМОУПРАВЛЕНИЯ | МЕТОДЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ СТРЕССА |
| 1 группаСтрессоры, которые нам неподвластны: погода, политика преподавателя, его настроение, … | УПРАВЛЕНИЕ СОСТОЯНИЕМ | Мышечное расслабление. Глубокое спокойное дыхание (вдох на 8 тактов, задержка дыхания 4 такта, выдох на 8 тактов). Работа с образом: визуализация (например, солнца и голубого неба, представление зачетки с отличными оценками, улыбающегося радостно преподавателя, получающего премию из рук президента).Поиск чего-либо хорошего в данной ситуации.Прогулки на свежем воздухе.Сон и еда по расписанию.Вкусная и сбалансированная еда.Физические упражнения. |
| 2 группаСтрессоры, на которые мы можем непосредственно влиять: знание предмета, отношения с преподавателем, отношения с группой, наличие-отсутствие задолженностей по предмету, … | УПРАВЛЕНИЕ НАВЫКАМИ, ЛИЧНОСТНЫМИ СВОЙСТВАМИ | Поиск подходящих ресурсов: помощи одногруппников, консультации у преподавателя,… Постановка адекватных целей: особенно важно для студентов первой сессии – не ставить себе суперцель сдать на отлично все, а поставить задачу поскромнее: сдать без троек, для кого- то - просто сдать вовремя. Заранее пройти тренинги социальных навыков (общения и др.), уверенности в себе, управления временем.Анализ причин и выводы на будущее.Тренировка соответствующих качеств.Советы и помощь близких людей.Настойчивость. |
| 3 группаСтрессоры, которые вызывают стресс только из-за нашей интерпретации: преподаватель ко мне придирается, я тупица, у меня руки – крюки, мне никогда не изучить этот предмет и т.п. | УПРАВЛЕНИЕ НОВЫМ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ | Смена отношения к себе, другим, жизни в целом. Навыки позитивного мышления, работа с собственными установками (я успешен, я могу, я сдам…). Нейтрализация нежелательных мыслей через переключение в позицию «здесь и сейчас»: идем на экзамен, рассматриваем деревья, дома, прохожих, улыбаемся солнцу (дождю, снегу)…Развитие оптимистических взглядов.Юмор.Равнодушие (здоровый пофигизм). |

Важно на экзамене успокоиться. Взять билет и пойти готовиться. Если возникнут мысли о том, что материал не вспоминается, расслабиться, и он придет на ум (при условии, конечно, что вы до этого его учили). Потом спокойно и уверенно рассказывать преподавателю. От уверенности в своих силах ещё никому плохо не было, а вот от неуверенности - частенько.

***Рефлексия по всему занятию.***

**Тренерский сундучок**

*Описание упражнений, которые легко использовать в условиях аудитории.*

1. **Представление.** Каждый пишет на листе А4 свое имя и рисует образ, раскрывающий характер. Ходят, знакомятся с рисунками, задают вопросы, выбирают пару. Затем  интервью в парах и взаимная презентация.
2. **Веселый счет.** Ведущий показывает число, не превышающее количества человек в

группе. Названное количество участников встает. Синхронно и не совещаясь.

1. **Ручки.** Необходимо взять ручки. Объединиться по парам. Удерживая ручки только  указательными пальцами, надо одновременно сесть и одновременно встать, не  уронив ручки. Затем это же упражнение выполняется по три человека. На  следующем этапе это же упражнение выполняется всей группой.
2. **Ассоциации.** Каждый каждому дает ассоциации. Важно, чтобы ассоциация произносилась от первого лица: «Ты мне кажешься похожим…», «Я тебя ассоциирую…», глядя в глаза человеку, которому она говорится. Желательно назвать этого человека по имени. В особо непонятных ситуациях тренер может уточнить: почему именно? Если ассоциация может оказаться обидной, необходимо смягчить ее своим уточнением. Например, участник говорит: «Вася, ты у меня ассоциируешься с бегемотом» (а у Васи явный лишний вес, значит, эта тема может быть обидной), поэтому тренер добавляет: «Такой же большой, спокойный, невозмутимый».
3. **Построение фигур.** Броуновское движение (все участники молча перемещаются по аудитории), по хлопку тренера должны взяться за руки и МОЛЧА выстроить ту фигуру, которую назовет тренер (круг, квадрат, треугольник, ромб).

1. **Никто не знает, что я...** Участники группы сидят по кругу. У  тренера в руках мяч. *Инструкция:**«Сейчас мы будем бросать друг другу этот мяч и* *тот, у кого окажется мяч, завершает фразу «Никто из вас не знает, что я (или*— *у меня)...» Будем внимательны и сделаем это так, чтобы каждый из нас принял участие в выполнении задания. У каждого из нас мяч может побывать много раз».*
2. **Здороваемся с удовольствием.** *Инструкция:**«Начнем сегодняшний  день так:*

*встанем (тренер встает, побуждая к тому же всех участников группы) и поздороваемся. Здороваться будем за руку с каждым, никого не пропуская. Не страшно, если с кем-то вы поздороваетесь два раза. Главное*— *никого не пропустить».* После того, как все поздоровались  и снова встали в круг, тренер говорит: «Внимательно посмотрите друг на друга. Со всеми ли вы поздоровались?». Если обнаружится, что кто-то кого-то пропустил, то надо предложить им поздороваться. Затем все садятся в круг, и  тренер задает группе один из вопросов: «Как настроение?», «Как вы себя чувствуете?», «Можем ли мы приступить к работе?».

1. **Комплименты.** Участники садятся по кругу.

Инструкция: *«Давайте скажем друг другу комплименты. Сделаем это так. Тот, кто захочет начать, возьмет этот мяч, бросит его тому участнику, кого он выберет, и скажет этому человеку комплимент. Тот, кому предназначен мяч, бросит его следующему и произнесет свой комплимент и т. д. до тех пор, пока мяч не побывает у каждого».*

Тренер очень внимательно следит за тем, чтобы мяч попал к каждому участнику группы.

1. **Комплименты.** **Модификация 1.**Участники стоят по кругу. Инструкция:*«Давайте возьмемся за руки. Посмотрим друг на* *друга. Постараемся лучше почувствовать друг друга. Сейчас кто-нибудь из нас войдет в круг и пойдет вдоль него по часовой стрелке, останавливаясь около каждого участника, который в этот момент скажет ему комплимент. После того как первый участник пройдет четверых из нас, второй начинает движение вслед за ним и т. д. по очереди».*
2. **Комплименты. Модификация 2** . Все становятся в круг. Инструкция: тренер обращается к одному из участников: *«Выйди, пожалуйста, в центр круга, посмотри на нас и скажи одному из участников группы какой-нибудь комплимент. Если человек, кому предназначается комплимент, принимает его, то он сам выходит в круг, а ты становишься на его место. Вышедший в центр в свою очередь выбирает одного из нас и говорит ему комплимент и т. д.»*
3. **Определи признак.** Инструкция: *«Сейчас один из нас (немного  позже мы решим, кто), какое-то время побудет  за дверью. Мы тем временем разделимся на две подгруппы по избранному нами признаку, который должен визуально фиксироваться и однозначно делить группу на две части. Две образовавшиеся подгруппы садятся в разных местах так, чтобы они были отделены пространственно. Вернувшийся участник должен определить, по какому, признаку группа разделилась на части».*
4. **Угадай участника.** Участники группы сидят,  у  каждого чистый лист бумаги.  Инструкция: *«Я буду зачитывать вопросы, на которые вы будете отвечать, каждый самостоятельно. Отвечайте откровенно и будьте готовы к тому, что ваши ответы узнают другие участники нашей группы. Итак:*
5. *Кто ваш любимый поэт?*
6. *Какой ваш любимый цвет?*
7. *Какое качество вы больше всего цените в людях?*
8. *Какое время года вы любите больше?*
9. *Если бы у вас была возможность провести неделю в любой стране мира, какую страну вы бы выбрали? »*

После каждого вопроса тренер дает немного времени для ответа, а  в конце собирает листы. *«Сейчас я по очереди  зачитаю ответы каждого. Выслушав их, постарайтесь понять, кому они принадлежат. Каждый может высказать одно предположение. Если автор будет назван, он раскрывает свое инкогнито, если нет*— *остается анонимным».*

1. **Подарок.**Инструкция: *«Пусть каждый из вас  по очереди сделает  подарок своему соседу слева (по часовой стрелке). Подарок надо сделать („вручить"') молча (невербально), но так, чтобы ваш сосед понял, что вы ему дарите. Тот, кто получает подарок, должен постараться понять, что ему дарят. Пока все не получат подарки, говорить ничего не надо. Все делаем молча».* Когда все получат подарки (круг замкнется), тренер обращается к тому участнику группы, который получил подарок последним, и спрашивает его о том, какой подарок он получил. После того, как тот ответит, тренер обращается к участнику, который вручал подарок, и спрашивает о том, какой подарок он сделал.

1. **Развиваем внимание.** Все участники садятся по кругу. Инструкция:*«Я буду называть числа. Сразу же после того,* *как число будет названо, должны встать именно столько человек, какое число прозвучало (не больше и не меньше). Например, если я говорю „четыре", то как можно быстрее должны встать четверо из вас. Сесть они смогут только после того, как я скажу „спасибо". Выполнять задание надо молча. Тактику выполнения задания следует вырабатывать в процессе работы, ориентируясь на действия друг друга».* Тренер несколько раз называет группе разные числа. Вначале лучше назвать 5—7, в середине — 1—2. В ходе выполнения упражнения тренер блокирует попытки участников группы обсудить и принять какую-либо форму алгоритмизации работы.

При обсуждении тренер может задать группе несколько вопросов: «Что помогало нам справляться с поставленной задачей и что затрудняло ее выполнение?», «На что вы ориентировались, когда принимали решение вставать?», «Какая у вас была тактика?», «Как можно было организовать нашу работу, если бы у нас была возможность заранее обсудить способ решения этой задачи?»

1. **Рукопожатие.** Ход упражнения: Отставьте в сторону стулья и столы. Предложите участникам свободно ходить по аудитории и приветствовать каждого встречного рукопожатием. В  это время они должны произнести только свое имя. Проследите за тем, чтобы  все участники поздоровались со всеми.

Действие повторяется, но теперь каждый должен назвать своего партнера по имени. Если кто-то не может  вспомнить имени другого, тот  подсказывает.

1. **Рассказ от имени вещи.** Участникам предлагается выбрать какой-либо личный предмет (расческу, сумочку, авторучку…) и от его имени представить своего хозяина и рассказать о нем что-нибудь интересное или примечательное (чем этот человек отличается от других). Первым представляется ведущий, затем остальные члены группы по мере готовности. Затем желающие могут задавать вопросы (каждое представление - две-три минуты).
2. **Мы похожи.**  В парах 2 минуты вести разговор на тему "Чем мы похожи"; затем 2 минуты - на тему "Чем мы отличаемся". По окончании проводится обсуждение, обращается внимание на то, что было легко и что было трудно делать, какие были открытия. В итоге делается вывод о том, что все мы, в сущности, похожи и в то же время разные, но мы имеем право на эти отличия, и никто не может нас заставить быть другими.
3. **Кто Я?** Каждому участнику при  помощи булавки прикрепляется на спину лист бумаги (вариант - стикер на лоб). На листе  - имя  сказочного героя или литературного  персонажа: Крокодил Гена, Чебурашка, баба Яга, Кащей, …. Каждый участник должен понять что у него написано, опрашивая группу. При этом запрещается задавать прямые вопросы типа: "Что у меня написано на листе?". Отвечать на вопросы можно только словами "да" и "нет". Участники расходятся по комнате и беседуют друг с другом.    
   На упражнение отводится 10-15 минут.
4. **Сигнал.** Цель упражнения: разминка, улучшение атмосферы в группе. Участники стоят по кругу достаточно близко и держатся сзади за руки. Кто-то, легко сжимая руку, посылает сигнал в виде последовательности быстрых или более длинных сжатий. Сигнал передается по кругу, пока не вернется к автору. В виде усложнения можно посылать несколько сигналов одновременно, в одну или в разные стороны движения.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Архангельский Г.А.Тайм драйв. – Изд-во: Питер, 2009
2. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений. – Изд-во: Эксмо, 2008.
3. Большаков В. Ю. Психотренинг: Социодинамика. Упражнения. Игры. СПб.: "Социально-психологический центр", 1996. – 380 с.
4. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. - М Издательство "Ось-89", 1999
5. Гриндер Д., Бэндлер Р. Из лягушек в принцы. – Воронеж: НПО "МОДЭК", 1993. – 208 с.
6. Захаров В. П., Хрящева Н. Ю. Социально-психологический тренинг. Учебное пособие. Л.: Изд-во ЛГУ, 1989.
7. Игры – обучение, тренинг, досуг... / Под ред. В. В. Петрусинского // В четырех книгах. – М.: Новая школа, 1994. – 368 с.
8. Практическая психология образования. Учеб. пос., 4-е изд. / Под редакцией И. В. Дубровиной. – СПб: Питер, 2004.
9. Сандомирский М.Е. Защита от стресса. – Изд-во: Института Психотерапии, 2001.

**Дополнительная рекомендуемая литература:**

1. Андреас К., Андреас С. Сердце разума. – Новосибирск: Фирма «ЭКОР», 1993. – 288 с.
2. Бах Р. Чайка по имени Джонатан Ливингстон. – Изд-во: Азбука-классика, 2003.
3. Карнеги Д. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей. 5 навыков. – Изд-во: Попурри, 2010.
4. Леви В.Л. Лекарство от лени. – Изд-во: Метафора, 2010.
5. Козлов Н. Как относиться к себе и людям, или Практическая психология на каждый день. – Изд-во: АСТ, 2007.

Программное обеспечение и *Internet*-ресурсы:

1. <http://psycatalog.ru>

2. <http://www.psychologos.ru>

Оглавление

[**Методы работы с группой** 3](#_Toc326846501)

[**Что такое тренинг?** 3](#_Toc326846502)

[**Области применения тренингов** 4](#_Toc326846504)

[**Как создать хороший тренинг** 5](#_Toc326846506)

[**Из каких частей состоит успешный тренинг** 5](#_Toc326846507)

[**Какой он - ведущий тренинга?** 6](#_Toc326846508)

[**Правила группы** 7](#_Toc326846509)

[**Этапы групповой динамики** 8](#_Toc326846510)

[**Общие тренинговые методы** 9](#_Toc326846511)

[**Сценарий коммуникативного тренинга**](#_Toc326846512) [**«Создание коллектива в студенческой группе»** 10](#_Toc326846513)

[**Сценарная программа коммуникативного тренинга, направленного на создание коллектива в учебной группе, объединенной общегрупповыми ценностями и мотивацией на сотрудничество** 15](#_Toc326846514)

[**Сценарий часа куратора «Учись учиться»** 25](#_Toc326846515)

[**Сценарий тренинга «Учебное целеполагание»** 26](#_Toc326846516)

[**Сценарный план тренинга «Жизненное целеполагание»** 27](#_Toc326846517)

[**Сценарная программа тренинга «Тайм-менеджмент» или «Готовимся к сессии»** 28](#_Toc326846518)

[**Управляем экзаменационным стрессом или стресс-менеджмент** 30](#_Toc326846519)

**Тренерский сундучок………………………………………………………………………** 33

**Список литературы** ……………………………………………………………………… 36

**Оглавление …………………………………………………………………………………** 37

Издательство ТПУ

Россия, 634050, г. Томск, пр. Ленина, 30

тел./факс: (3822) 563535, 564110

e-mail: publish@tpu.ru

Подписано к печати

Формат 60х84/16. Бумага «Классика».

Печать RISO. Усл.печ.л. Уч.-изд.л.

Заказ Тираж экз.