

Серия "Педагогические игротехники"

Кожуховская Л.С., Губаревич И.И.

**Развитие социально-ролевой
компетентности студентов
средствами педагогических
игротехник**

Минск 2005

Роли, в которые мы играем...

Про что методическое пособие?

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

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

Какие роли мы играем?

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

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

Дистанцированные роли– выполнение ролей без ее осознания, без фактического принятия роли или выполнение ее, исходя из других мотивов.

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

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

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

Предписанные роли – роли, полученные при рождении или в течение жизни, например, роль женщины, взрослого;

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

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

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

Однако часто субъекты общения испытывают затруднения в проигрывании различных социальных ролей, не все могут соответствовать ролевым ожиданиям. Для них необходимо быть вовлеченными в процесс

научения, рефлексии собственных затруднений при взаимодействии с социальным окружением.

Кому адресовано методическое пособие?

Мы надеемся, что методическое пособие будет интересно и полезно преподавателям, кураторам, учителям, социальным педагогам, психологам, педагогам внешкольных учреждений, тренерам, работающим в сфере дополнительного и гражданского образования.

Данное пособие адресуется всем тем педагогам, которые давно прекратили дискутировать на тему, что является приоритетным в работе педагога: обучение, воспитание или развитие? Учитель с большой буквы решает одну задачу – формирование компетентной личности.

Для более удобного прочтения и использования данного пособия дадим пояснения об его структурных частях, которые тесно взаимосвязаны между собой.

Первая глава "Социально-ролевая компетентность личности, ее структура и возможности педагогических игротехник" рассматривает следующие вопросы: что входит в понятие социально-ролевой компетентности личности? Каковы ее структурные компоненты? В чем заключается специфика ролевого поведения личности?

Во второй главе "Развитие социально-ролевой компетентности студентов в межличностном взаимодействии в учебной и внеучебной деятельности" дана характеристика каждому из трех уровней (социально – ролевому, деловому и социально-психологическому) взаимодействия, а также показана необходимость баланса между ними при взаимодействии личности с социальным окружением.

Каждая глава включает в себя "Копилку методов и упражнений", которая является инструментарием для педагога, желающим использовать их в своей деятельности по развитию социально-ролевой компетентности личности, включая развитие коммуникативных, интерактивных и рефлексивных умений, умений ориентироваться и определять уровни социального взаимодействия.

Все методы и упражнения описаны по определенной схеме, состоящей из постановки задач, указаний по оптимальному количеству участников, по необходимым материалам, описания алгоритма проведения методов и упражнений, особенностей и вариантов их проведения.

Глава 1 Социально-ролевая компетентность личности, ее структура и возможности педагогических игротехник.

§1.1. Когнитивный компонент социально-ролевой компетентности.

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

Дадим характеристику каждому компоненту.

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

(Большой толковый психологический словарь, 2001, с. 362).

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

(Тимошкова Л. М., 2000, с. 21).

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

(Шилова Е.С., 2002, с. 196).

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

(Сидоренко Е.В., 2002, с. 60).

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

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

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

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

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

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

Дадим характеристику понятию «роль».

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

(Большой толковый психологический словарь, 2001, с. 208)

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

(Словарь по социальной педагогике, 2002, с. 247)

Роль – устойчивый комплекс форм поведения, соответствующий

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

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

Определим значение понятия «социальная роль».

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

(Новейший философский словарь, 1998, с. 652)

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

(Крысько В.Г., 2001, с. 490).

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

(Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А., 2001, с. 353).

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

(Словарь по социальной педагогике, 2002, с. 247).

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

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

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

Критерием оценки выполнения индивидом социальной роли является соответствие поведения личности к предъявляемым ожиданиям социальной группы или обществом, которые являются их субъектом.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Постоянное взаимодействие требует от личности иметь развитую социально-ролевую компетентность, проявляющуюся в знаниях и умениях, готовности играть социальные роли, гибкости в поведении, изменениях форм общения, деятельности при объективном изменении ситуации и предъявляемым ролевым требованиям.

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

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

Социально-ролевая компетентность включает в себя когнитивный и операционально - поведенческий компоненты. Дадим характеристику каждого из них.

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

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

Эти элементы являются для индивида опорой в каждодневном взаимодействии и общении с социальным окружением, позволяющие ему быть инициатором и субъектом собственных ценностей, убеждений, умений принимать решения и вести себя в соответствии с присвоенными ценностями, ориентироваться в различных социокультурных ситуациях,

находить пути решения возникающих трудностей, ставить и достигать поставленных целей.

Копилка методов и упражнений

Метод работы с понятиями нравственного развития (ценностями)

Цель:

- способствовать осмысливанию, анализу, «проживанию» студентами нравственных понятий (ценностей).

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

Время проведения: 45-60 минут.

Материальное обеспечение: технологическая карта (либо каждому студенту, либо одна для всех - большого формата); листы бумаги для записей студентов; листы формата А0 (либо газетной бумаги) для записей педагога; маркеры, фломастеры.

Проведение:

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



Первый этап. *Определение понятия (ценности).*

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

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

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

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

Второй этап. *Подбор сходных понятий (ценностей).*

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

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

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

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

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

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

Третий этап. *Подбор противоположных понятий (ценностей).*

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

Студенты подбирают антонимы к изучаемому нравственному понятию по следующим вопросам:

1. Что противоположно этому понятию (консенсус)?

2. Если нет стремление к достижению консенсуса, то, как называют такого человека?

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

Четвертый этап. *Определение преимуществ качества (понятия).*

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

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

1. Чем это понятие (консенсус) особенно ценно?

2. Необходимо ли человеку стремиться находить консенсусные решения?

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

4. Какие преимущества дает человеку стремление к консенсусу?

Пятый этап. *Определение ограничений качества (понятия).*

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

1. Есть ли недостатки у этого качества? Какие?

2. Всегда ли это качество - хорошая вещь?

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

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

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

Шестой этап. *Рефлексия взаимодействия.*

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

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

1. Рассказать о своем состоянии:
 - эмоциональное состояние (радость, огорчение, недоумение, восторг, страх, подавленность и т.д.);
 - знания о нравственном понятии (прибавились, систематизировались, не узнал ничего нового и т.д.);
 - мотивация поведения (хотелось заниматься этой работой, вынужденно занимался этим и т.д.).
2. Назовите причины своего состояния (интересное, содержательное обсуждение; все были активны; мою точку зрения никто не отвергал; был обмен мнениями и т.д.) [25, с. 43].

Метод «Угадай»

Цель:

- развивать логическое мышление;
- совершенствовать умение задавать вопросы;
- пополнять терминологический словарь студентов;
- совершенствовать навыки работы в группе.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 35-45 минут.

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

Проведение:

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

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

Группы размещаются по кругу недалеко друг от друга.

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

Группам в течение пяти минут предлагается составить пять вопросов, которые позволят группе определить свой термин и которые должны относиться к “разряду закрытых” (ответ может быть только “да” или “нет”).

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

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

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

Примечание:

- педагогу необходимо четко следить за последовательностью и количеством заданных вопросов;
- студенты могут фиксировать все этапы работы в тетради и, по окончании игры, проанализировать свою деятельность.

Метод «Алфавит»

Цели:

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

Количество участников: до 20 человек.

Время проведения: 45-60 минут.

Материальное обеспечение: технологическая карта: лист формата А0, на котором сверху вниз с левой стороны записан маркером алфавит (за исключением букв, с которых не могут начинаться слова); 2-4 маркера разных цветов.

Проведение:

Первый этап.

Педагог вывешивает технологическую карту на стену или доску.

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

Студенту (или одновременно студентам) необходимо вписать маркером в каждую строку с соответствующей буквы алфавита слова - ассоциации, начинающиеся с этой буквы и раскрывающие смысл изучаемого понятия. Каждый студент может записать от одного до нескольких понятий. В зависимости от желания им можно подходить к технологической карте много раз, записывая на нее понятия.

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

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

Второй этап.

Педагог предлагает студентам из всех записанных на технологической карте слов выделить три - пять, которые наиболее отражают сущность изучаемого понятия. Выбор каждого студента он отмечает на технологической карте точкой (плюсом и т.д.), поставленной над выбранным словом.

После того как отмечен выбор всех студентов (в том числе и педагога), педагог называет слова, получившие большее число выборов и подчеркивает их

маркером. Выделенные понятия - это мнение группы о сущности изучаемого понятия.

Третий этап.

Педагог предлагает студентам проанализировать свою деятельность по следующему алгоритму:

- фиксируют состояние своего знания об изучаемом понятии. Насколько оно изменилось, как эти группы слов - ассоциаций можно было бы озаглавить;
- студенты определяют причины такого состояния;
- студенты оценивают свою деятельность и важность этого метода для себя.

Примечания:

- Метод "Алфавит" является достаточно трудоемким. Для выявления имеющихся знаний по обсуждаемому вопросу у студентов достаточно проведения двух первых этапов.
- Среди понятий, которые можно предложить студентам, могут быть любые термины, предметы, явления, нравственные понятия, духовные и материальные ценности, составляющие содержание любого учебного курса, любой области знания, любой сферы деятельности.
- Метод можно совершенствовать. Один из вариантов: предложить студентам создать две творческие группы; заполнить каждой из них свою технологическую карту по двум сравниваемым темам, например субъект – объект и т.д. [*модиф. на основе 25, с. 40*].

Метод «Чемодан»

Цель:

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

Время проведения: 30-40 минут.

Количество участников: до 15 человек.

Проведение:

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

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

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

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

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

Примечания:

- Работа в этом упражнении трудная, особенно когда речь идет об отрицательных качествах. Педагогу следует настроить группу на необходимость и важность этой процедуры для ее дальнейшей жизни.
- Секретарю целесообразно разделить лист бумаги на две вертикальные черты. На левой части листа поставить знак «+», на правой - знак «-». Это значит, что в левой части листа записывают все положительные, сильные стороны личности, а в правой - отрицательные, слабые [5, с. 38].

Метод «Слово-импульс»

Цель:

- развивать ассоциативное мышление;
- выработать идеи по обсуждаемой теме.

Количество участников: до 25 человек.

Время: 30-60 минут.

Материальное обеспечение: листы бумаги формата А0 и фломастеры для каждого участника.

Проведение:

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

Затем они пишут вокруг этого слова все идеи, которые приходят им в голову в связи с ним, располагая записи как лучи, идущие от центра. При этом классификация или иное упорядочивание идей не производится, задача состоит в том, чтобы набрать как можно большее количество ассоциаций.

После этого студенты подчеркивают 1-3 идеи, которые представляются им наиболее важными.

Педагог предлагает каждому студенту зачитать подчеркнутые слова, которые он записывает их на отдельном общем листе формата А0.

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

Примечания:

Ассоциации, написанные и высказываемые студентами во время группового обсуждения, никак не комментируются, так как появление любой идеи оправдано и заслуживает внимания.

Варианты:

1. Вместо индивидуальной работы сбор идей ведется в малых группах. Не обмениваясь своими соображениями, студенты записывают на общем листе бумаги формата А0 все, что им приходит в голову в связи со словом-импульсом. Записи одних студентов группы будут давать стимулы другим. Важно при этом не пытаться найти ответ на какой-то вопрос, а развивать собственные идеи. В процессе работы групп не допускается прямое влияние на ход мыслей других членов группы (например, нельзя зачеркивать написанное другими, обозначать

зависимости и связи и т.п.). В заключение полученная "картина ассоциаций" обсуждается группой, которая совместно выбирает пять наиболее значимых идей для дальнейшего представления их на общем обсуждении.

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

3. Ассоциации взаимодействуют друг с другом, как при игре в домино: один студент записывает свою идею, другой реагирует на нее и записывает свою, третий реагирует на эту идею и записывает далее свою, и так далее. Записи делаются по очереди [10, с. 44].

Метод «1х2х4х8»

Цель:

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

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 30-40 минут.

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

Проведение

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

Метод предусматривает несколько этапов проведения.

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

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

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

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

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

Примечания:

- педагогу необходимо четко определить количество времени, которое потребуется на каждый этап;
- желательно контролировать каждый этап работы;
- задания не должны быть большими, чтобы студенты могли уложиться в отведенное время;
- следует ввести норму: задание считается выполненным, если все студенты в группе (паре) согласны с групповым решением, принятым путем достижения консенсуса, а не голосованием;
- работу можно остановить на этапе «четверок», если процесс согласования занимает много времени.
- продумайте ваши действия при нечетном количестве студентов [37, с. 110].

Метод «Шесть по пять, пять по шесть»

Цель:

- организовать обсуждение проблемного вопроса в группе.

Время проведения: 50-60 минут.

Количество участников: 20 - 30 человек

Материальное обеспечение: маркеры, листы формата А0, писчая бумага, ручки.

Проведение:

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

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

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

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

На эту работу отводится 15-20 минут. Затем студенты представляют результаты работы групп [23, с. 58].

Метод «Превращаем проблемы в цели»

Цель:

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

Количество участников: 15-20 человек.

Время проведения: 30-45 минут

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

Проведение:

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

Для составления списка проблем им могут помочь следующие вопросы:

1. Что я действительно хочу сделать, что иметь, чего достичь?
2. Что еще может доставить мне удовольствие?
3. В каких сферах жизни я хотел бы усовершенствовать свои способности?
4. Что в последнее время занимало мои мысли, волновало или сердило меня?
5. На что я чаще всего жалуюсь?
6. Что создаст мне больше всего забот?
7. Что заставляет меня чувствовать себя тревожно или напряженно? Что дает мне возможность чувствовать себя уютно?
8. Что меня больше всего расстраивает?
9. Что стало в последнее время меня раздражать?
10. Что я хотел бы изменить в моем отношении к самому себе?
11. Что мне надо изменить в себе?
12. На что у меня уходит слишком много времени?
13. Что мне очень сложно делать? От чего я быстро устаю?
14. Как я мог бы лучше распределять свое время?
15. Как я мог бы разумнее расходовать свои деньги?

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

После описания проблемы участники формулируют цель, которую они могли бы достичь, и отвечают на следующий вопрос: Что мне необходимо сделать для того, чтобы моя проблема перестала существовать или, по крайней мере, стала менее острой?» [16, с. 94].

Метод «Верстовые столбы моего будущего»

Цель:

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

Количество участников: 15-20 человек.

Время проведения: 20-40 минут.

Материальное обеспечение: листы писчей бумаги, ручки.

Проведение:

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

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

Когда они выполнили это задание, педагог предлагаем им перечитать список своих целей на будущее и написать, что они думают о нем, насколько разумным список представляется участникам [16, с. 96].

Метод «Лицензия на приобретение знаний»

Цель:

- определить знания, которые необходимо студентам для организации эффективного взаимодействия с социальным окружением.

Количество участников: 15-20 человек.

Время проведения: 30 – 50 минут.

Материальное обеспечение: ручки, листы бумаги, маркеры, листы бумаги формата А0

Проведение:

Педагог предлагает студентам подумать, что они хотят улучшить (узнать) во взаимодействии с социальным окружением (например, при взаимодействии с родителями, преподавателями, друзьями и т.д.), а также определить, что у них получается хорошо, а в каких ситуациях возникают затруднения.

Затем педагог дает время на то, чтобы они составили себе «Лицензию на приобретение знаний». В лицензии студентам необходимо указать конкретно, чему они уже имеют право учиться, и объяснить, почему они так считают. При составлении лицензии им необходимо ответить, прежде всего, на следующие вопросы:

- соответствует ли мое желание учиться моему возрасту?
- соответствует ли оно моим жизненным целям?
- соответствует ли оно моей текущей жизненной ситуации?

Затем студенты определяют то, что ограничивает возможности их обучения, записывают, чему они пока не имеют права учиться, а также дают обоснования, снова ответив себе на три приведенных вопроса.

В заключение они фиксируют те знания, на которые надеются приобрести, помогут им справиться с трудностями во взаимодействии с социальным окружением.

В лицензии студенты указывают инстанцию, которая выдала участникам эту лицензию, например, их собственный голос или это ожидания их семьи и т.д. [модиф. на основе 16, с. 99].

Метод «Что я хочу знать?»

Цель:

- определить знания, которые необходимо студентам для достижения более эффективного взаимодействия с социальным окружением.

Количество участников: 15-20 человек.

Время проведения: 10 минут.

Проведение:

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

Я хотел бы знать, верно ли...

Я спрашиваю себя, как...

Я думаю о том, что...

Больше всего меня занимает мысль о том, что... [16, с. 100].

Метод «Заверши фразу»

Цель:

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

Количество участников: до 25 человек

Время проведения: 20 минут

Проведение:

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

Педагог может предложить студентам завершить следующие фразы:

- «Думаю, что настоящий друг...»;

- «Студенты, с которыми я учусь...»;

- «Моими сильными сторонами взаимодействия являются ...»;

- «В процессе взаимодействия с людьми ...»;

- «По отношению человека к человеку можно судить о...» и т.д.

Метод реализуется следующим образом: педагог произносит незавершенную фразу и указывает на участника, которому предлагает ее завершить. С одной и той же фразой педагог может обращаться к 2-3 студентам. Желательно, чтобы каждый завершил хотя бы одну фразу [*модиф. на основе 25, с. 89*].

§1.2 Операционно – поведенческий компонент (коммуникативные, рефлексивные и интерактивные умения)

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

Под коммуникативными умениями понимаются умения слышать и активно слушать своего собеседника, определять его настроение, понимать и интерпретировать различные точки зрения, выражать свое отношение, мысль к теме, вопросу обсуждения, общения так, чтобы быть

понятым, самостоятельно организовывать ситуацию коммуникативного взаимодействия.

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

К рефлексивным умениям социально-ролевой компетентности личности относят способность понимать свое состояние в процессе взаимодействия, воспринимать себя и свои действия глазами партнеров, адекватно интерпретировать поведение других, выделять стандартные социальные ситуации, анализировать ситуации, предсказывать возможные последствия совершенного действия, уметь работать с поступающей устной и письменной информацией, принимать объективные решения.

Интерактивные умения личности включают следующие характеристики:

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

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

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

Ряд исследователей (В.Н. Куницина, Н.В. Казаринова, В.М. Погольша) определяют межличностное взаимодействие как «инструментально-технологическую сторону общения; взаимные действия участников общения, направленные на соотнесение целей каждой из сторон и организацию их достижения в процессе общения» [31, с. 101].

Из определения видно наличие субъектов действия, ориентированных на решение поставленных задач, достижение целей. При этом в процессе общения у них происходит определение необходимой модели социально ролевого поведения, ориентация в ситуации, выбор необходимой формы обращения друг к другу и уровня взаимодействия (деловой или социально-психологический).

В межличностном взаимодействии индивиды знакомятся ближе друг с другом, обмениваются информацией, принимают решения, достигают определенных целей. В ходе взаимодействия вырабатываются общие мнения и суждения, изменяется поведение партнеров, которое способствует развитию определенных личностных качеств, изменению или подтверждению имеющихся ценностей, мотивов.

Копилка методов и упражнений

Упражнение «Шесть проб»

Цель:

- определить уровень развития коммуникативных умений у студентов в различных видах общения

Количество участников: любое

Время проведения: 30-40 минут.

Проведение:

Студенты эти упражнения могут выполнять индивидуально в качестве домашнего задания.

Первая проба

В кругу друзей студент дает себе задание никого не перебивать и внимательно слушать говорящего. Слушая, размышляет над следующими вопросами: «Почему собеседник это говорит? Весел или притворяется? Грустен или делает вид? Имеет ли скрытую цель высказывания? Какую?»

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

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

Вторая проба

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

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

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

Третья проба

Педагог предлагает студентам задержаться взглядом на своем лице в зеркале и соорудить гримасу, которая могла бы его рассмешить в любом настроении.

Если у студента не получается это упражнение то, ему необходимо учитывать, что люди могут воспринимать его как надменного или даже злого субъекта. Возможно, ему не удастся общение на игровом уровне, а стало быть, он бывает утомительно скучным.

Четвертая проба

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

Если студентам выполнять это упражнение трудно, значит, не исключено, что участники не умеют реалистически оценивать, какими они видятся другому человеку. Они предпочитают обманываться на свой счет, и поэтому сами нередко становятся жертвой обмана.

Пятая проба

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

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

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

Шестая проба

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

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

Примечания:

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

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

Упражнение «Список качеств, важных для общения»

Цель:

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

Время проведения: 30-90 минут

Количество участников: до 15 человек

Проведение:

Первый этап. (5 минут)

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

Второй этап.

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

Названные качества включаются в общий список и записывается на лист формата А0 после согласия каждого после обсуждения.

Третий этап.

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

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

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

Он будет необходим для следующего упражнения «Оценка группы» [модиф. на основе 16, с. 17].

Упражнение «Оценка группы»

Цель:

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

Время проведения: 30-90 минут.

Количество участников: до 15 человек.

Проведение:

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

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

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

Микрогруппа может просто утвердить самооценку студента, если ни у кого из остальных нет существенных замечаний. Но она может и снизить самооценку. Для этого нужно провести веские аргументы по тем пунктам, которые вызвали сомнения. Каждый студент имеет право высказать свое мнение и предложить свой вариант оценки. Если в микрогруппе будет достигнут консенсус, то студент должен внести изменения по самооценке в свой список в графу «оценка группы» [16, с. 27].

Качество	Самооценка	Оценка группы

Метод групповой оценки

Цель:

- развивать умение слушать собеседника, способность сочувствовать и сопереживать.

Количество участников: любое

Время проведения: 40 минут

Материальное обеспечение: полоски бумаги размером приблизительно 25x4 см (оценочные листы).

Проведение:

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

После обсуждения педагог записывает качества на доске.

Затем педагог предлагает определить, в какой мере присущи студентам эти качества и раздает им заранее приготовленные чистые полоски бумаги размером приблизительно 25x4 см (оценочные листы).

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

Критерии этих оценок педагог пишет на доске:

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

4 — эти качества проявляются часто;

3 — трудно сказать, часто проявляются или редко;

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

1 — не проявляются никогда, общение грозит конфликтом.

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

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

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

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

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

Примечания:

- Педагог может обратить внимание студентов на следующий факт. Психологи заметили, что человек при оценке других склонен приписывать им свои черты и качества. В данном случае это означает, что если кто-то на оценочных листах выставлял в основном «4» или «5», то он сам с большей вероятностью обладает определяемыми качествами.
- При использовании метода групповой оценки педагогу надо иметь в виду, что при наличии конфликтной ситуации в группе кто-то может получить резко отрицательные оценки. Поэтому педагогу должен сам решать в каждом конкретном случае, возможно ли использование описанного приема или нет [5, с. 28].

Упражнение «Контакты»

Цель:

- развивать умения устанавливать и поддерживать контакты с людьми.

Время проведения: 30-60 минут

Количество участников: до 15 человек.

Проведение:

Педагог предлагает студентам разыграть ситуации.

Примерные ситуации:

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

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

Эти правила распространяются и на нижеследующие ситуации.

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

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

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

Примечания:

- Педагогу обратить внимание всех на то, как они вступают в контакт, начинают встречу, какие приемы и способы коммуникации используют, как поддерживают разговор и заканчивают беседу.
- После очередной смены партнеров, задавая ситуацию, педагог определяет конкретные роли для каждого круга. Например, во внешнем круге участники играют роль родителей, во внутреннем - детей.
- Задача педагога в этом упражнении - подобрать такие ситуации, чтобы было интересно решать поставленную проблему [16, с. 31].

Упражнение «Контакты-2»

Цель:

- развивать умения устанавливать и поддерживать контакты с людьми.

Время проведения: 30-60 минут.

Количество участников: до 15 человек.

Проведение:

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

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

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

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

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

После дискуссии педагог отводит достаточно времени на обсуждение результатов проведенной игры [16, с. 36].

Ролевая игра «Рябтушки – козлятушки»

Цель:

- определить успешные стратегии поведения при взаимодействии.

Количество человек: до 20 студентов.

Время проведения: 30-50 минут.

Проведение:

Вводная часть.

Педагог напоминает студентам старую сказку про волка и семеро козлят, а затем распределяет роли среди участников.

Группа разделяется на две части, они играют роль «козлят-экспертов», другие – «претендентов», пробуящих убедить «козлят» в своей благонадежности.

Задача «козлят» - в диалоге с претендентом на попадание к ним в дом понять, действительно ли этот неизвестный является тем, за кого себя выдает, или это волк. Из нескольких претендентов «козлята» должны выбрать тех, кто на самом деле получил роль «мамы-козы», «брата», «дяди-козла» и прочих некровозаждаемых родственников.

«Претенденты» имеют скрытые задания не забывать о том, что они «волки», «лисы», «тигры» и т. д.

Однако эти задания надо от «козлят» скрывать. Каждый «претендент» должен сообщить остальным своим коллегам о выбранном им образе.

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

Обсуждение итогов игры.

«Претенденты» раскрывают свои роли. Своими впечатлениями делятся сначала те, кто получил отказ. Затем обсуждаются действия тех, кто добился успеха [16, с. 73].

Игра «Гороховый король»

Цель:

- развивать коммуникативные умения;
- развивать речь;
- создать благоприятную атмосферу.

Количество участников: до 20 человек.

Время проведения: до 30 минут.

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

Проведение.

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

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

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

Взаимодействуя, студентам необходимо выполнять следующие правила:

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

Метод «Бумеранг»

Цель:

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

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 40-50 минут.

Материальное обеспечение: листы бумаги (формат А1) по количеству малых групп, маркеры, скотч.

Подготовка и проведение

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

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

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

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

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

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

Примечания:

- Всем ли группам будет достаточно времени для выполнения задания.
- Вопросы для обсуждения должны быть связаны между собой тематически, а их количество не должно превышать 4-5.

Метод «Карусель»

Цель:

- сочетать работу в парах и малых группах;
- обсудить несколько вопросов.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 40-50 минут.

Материальное обеспечение: бумага (формат А1) по количеству малых групп, маркеры, скотч.

Проведение

Педагог готовит несколько вопросов для обсуждения, делит студентов на две равные группы. Студенты садятся друг напротив друга, образуя два круга, как показано на рис. 2.1.

Таким образом, у каждого студента есть партнер для общения.

Далее работа проходит в несколько этапов.

1. Педагог рассказывает о порядке работы, зачитывает первый вопрос и дает минуту на обдумывание.
2. Затем в течение трех минут студенты в парах дискутируют, обсуждают вопрос, совместно ищут на него ответ.

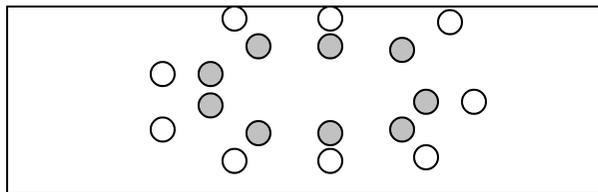


Рис. 5.1. Размещение групп учащихся:

○ - первая группа; ● - вторая группа

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

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

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

6. Далее повторяются пункты № 3, 4 и 5 до тех пор, пока не закончатся вопросы для обсуждения.

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

8. Педагог организует представление итогов работы малых групп.

Примечание:

Количество вопросов не должно превышать трех-четырех

Метод «Пустой стул»

Цель:

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

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 40-50 минут.

Материальное обеспечение: листы бумаги с написанными тезисами.

Проведение

Педагог выбирает тему, готовит 4 высказывания, представляющие разные точки зрения на обсуждаемый вопрос и расставляет мебель в форме «Круг».

Каждое высказывание пишет на отдельном большом листе бумаги и размещает на полу, образуя круг. Все студенты встают и, переходя от листа к листу, знакомятся с содержанием высказываний. Затем каждый из них выбирает то высказывание, с которым он согласен, и садится возле него. Таким образом, создаются малые группы для дискуссии.

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

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

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

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

Примечания:

- Количество высказываний не должно превышать четырех.
- При наличии затруднений у студентов в определении своей позиции, педагог может предложить выбрать то высказывание, которое ближе всего к его убеждениям.
- При большом количестве студентов в малых группах и желании активного участия всех членов команды, педагог может ограничивать время выступления представителей команд.

Упражнение «Самоанализ»

Цель:

- развить умения убедительно и с достоинством отказывать в чем-то партнеру.

Количество участников: до 20 человек.

Время проведения:

Материальное обеспечение: писчая бумага, ручки на каждого студента.

Проведение.

Педагог предлагает выполнить несколько шагов:

- вспомнить и записать пару ситуаций, в которых студенты раньше не смогли убедительно и с достоинством отказать в чем-то партнеру;
- вспомнить и записать типичные для них реакции в ситуации отказа;
- попытаться определить ситуации, в которых отказать бывает особенно трудно;
- сформулировать задачи для последующей тренировки.

Задание 1.

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

1. Описание места и времени, в которых разворачивалась ситуация.
2. Запись того, что делал или говорил партнер.
3. Запись слов студента или описание его типичного поведения.
4. Описание последствия, к которым привело такое развитие событий.

Отдельно студенты отмечают те чувства, которые у них возникали тогда и сейчас, когда они все это записали.

Задание 2.

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

Задание 3.

Педагог предлагает студентам прочитать свои записи и попытаться определить ситуации, в которых отказать для них бывает особенно трудно, а также ответить на следующие вопросы: Какие это ситуации: официальные или межличностные? В каких ситуациях у меня возникают особенно неприятные чувства?

Задание 4.

«Ответьте на вопрос: считаете ли Вы теперь полезным улучшить Ваши навыки отказа? Хотите ли Вы узнать, какой тип отказа меньше всего обижает партнера?»

Если Ваш ответ - «да», то перейдем к выполнению упражнений. В зависимости от того, что Вас больше интересует - отказ в требовании (официальные отношения) или отказ в просьбе (межличностные отношения), выполните, пожалуйста, упражнение [16, с. 84].

Упражнение «Плохо – хорошо»

Цель:

- развить умения объективно оценивать ситуацию взаимодействия.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 30-40 минут.

Материальное обеспечение: писчая бумага, ручки.

Проведение.

Каждый студент получает лист бумаги и ручку.

Педагог предлагает студентам вспомнить проблему, ситуацию, которая их тревожит (например, сдача экзаменов, неприятный разговор и т. д.).

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

При обсуждении упражнения педагог показывает, что в каждой жизненной ситуации необходимо уметь находить положительные стороны и за счет этого сохранять самообладание и спокойствие [16, с. 82].

Упражнение «Учимся на ошибках»

Цель:

- развивать умения определять причины затруднений при взаимодействии.

Количество человек: до 15 студентов.

Время проведения: 30 минут.

Проведение:

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

Первый этап.

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

Второй этап.

Студенты определяют, как следует себя вести, если они во второй раз столкнутся похожей ситуацией. Студенты указывают, что будут делать на этот раз, как будут действовать, каким окажется результат, дают название этому описанию [16, с. 101].

Метод «Гостиница»

Цель:

- организовать взаимодействие в группе;
- способствовать самоидентификацию с различными социальными ролями,
- развивать мышление, эмоционально-чувственную сферу.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 40-60 минут.

Материальное обеспечение: аудитория; 8-10 стульев; этикетки из бумаги с обозначением (можно написать маркером) социальных ролей; скотч.

Проведение:

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

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

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

На первом этапе каждому студенту на лоб с помощью скотча будет прикреплена этикетка с обозначением социальной роли (предварительно педагогу необходимо извиниться перед участниками, что этикетки будут прикреплены таким образом, но таковы условия метода, которые необходимо соблюдать); задача студентов - через организацию взаимодействия между собой, задавая косвенные вопросы (прямые вопросы-подсказки запрещены, за этим должен следить педагог), помочь каждому как можно скорее определить свою социальную роль.

На втором этапе, после того как определены все социальные роли, необходимо расселиться в гостинице, в распоряжении у студентов два 3-местных номера и один 2-местный (8 основных участников); поселиться все должны при общем согласии, насильно кого-то с кем-то селить нельзя.

Педагог прикрепляет на лоб каждому основному участнику с помощью скотча этикетки с обозначением социальных ролей; социальные роли могут быть самые разные, например: преподаватель, ректор, модель, мэр города, завхоз, бандит, бомж, рекетир, депутат, студент, больной СПИДом и т.д.

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

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

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

После того как все социальные роли определены, студенты обсуждают варианты расселения в отведенные для них номера гостиницы. Педагог напоминает им, что расселение необходимо провести при общем согласии всех.

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

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

- зафиксируйте свое эмоциональное состояние на период метода и его причины;
- о чем вас заставил задуматься метод;
- чему посвящен, чему способствует метод;
- дайте оценку своего участия в методе.

Примечание:

- При проведении метода с различными возрастными группами участников следует осторожно и продуманно подходить к выбору социальных ролей [25, с. 76].

Интерактивная игра «Пожарный»

Цель:

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

Количество человек: 10 - 25 человек.

Время проведения: 50-60 минут.

Материальное обеспечение: карточки с ролями (количество ролей соответствует количеству участников), листы бумаги, ручки, бумага формата А0.

Проведение.

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

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

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

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

На эту работу отводится 15-20 минут.

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

Список ролей может быть таким:

РОЛИ:

1. Ректор университета	14. Продавщица книжного киоска
2. Студент-первокурсник	15. Министр образования
3. Методист факультета	16. Студент педагогического университета
4. Библиотекарь	17. Психолог
5. Сторож	18. Декан факультета
6. Архитектор	19. Студент, заканчивающий университет
7. Гардеробщица	20. Социальный педагог
8. Милиционер	21. Повар
9. Террорист	22. Преподаватель
10. Пожарный	23. Академик
11. Мальчик-подросток	24. Журналист
12. Девочка-подросток	25. Уборщица
13. Куратор студенческой группы	

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

Анализ игры.

Для анализа интерактивной игры "Пожарный" может предложить студентам следующие вопросы:

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

Примечание:

- При анализе важным оказывается удержание предмета анализа: участники увлекаются "собственными открытиями" и могут забывать о цели игры [23, с. 46-49].

Упражнение «Три ответа»

Цель:

- развивать умения определять адекватный способ поведения при взаимодействии.

Количество человек: до 15 студентов.

Время проведения: 30-50 минут.

Проведение:

Каждый студент придумывает ситуацию, в которой ему приходится как-то отвечать своему воображаемому собеседнику. Эту ситуацию он сообщает группе, а потом демонстрирует три варианта ответов. Один из вариантов должен демонстрировать уверенное поведение, второй — агрессивное, напористое, наступательное, третий - неуверенное.

Все три варианта демонстрируются без предварительных объявлений о том, какой конкретно вариант сейчас будет показан. После показа свои впечатления об услышанном и увиденном варианте ответа сообщает группа.

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

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

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

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

4. Группа молодых веселых людей сзади Вас в кинотеатре мешает Вам громким разговором. Вы обращаетесь к ним...

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

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

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

8. Родители просят сходить вас в магазин. Вы устали. Вы говорите им ... [16, с. 52].

Метод «Четыре угла»

Цель:

- организовать работу в группах переменного состава;
- вовлечь в работу всех студентов группы;
- развивать умение осуществлять самостоятельный выбор и аргументировать выбранную позицию;

Количество участников: до 30 человек.

Время проведения: 40-50 минут.

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

Проведение

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

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

При подготовке вопросов необходимо учитывать следующий момент: первый и последний вопросы должны быть легкими и способствовать пониманию

студентами механизма задания. В примечании мы предлагаем примеры вопросов для этого метода.

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

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

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

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

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

На что следует обратить внимание:

- Студенту может не подойти ни один вариант ответа, тогда ему следует предложить выбрать тот ответ, который ближе всего к его позиции;
- Некоторые студенты сложно (по разным причинам) сделать самостоятельный выбор, поэтому им можно предложить объяснить свой выбор [37, с. 26].

Примечание:

Примеры вопросов для обсуждения:

Моя любимая пора года:

лето - красный;
осень - желтый;
зима - синий;
весна - зеленый.

Мой любимый праздник:

день рождения – красный;
Пасха – желтый;
Рождество – синий;
Новый год – зеленый.

Где больше всего вам нравится учиться:

на семинаре – красный;
при лекционной форме организации работы – желтый;
в библиотеке – синий;
дома – зеленый.

Что определяет эффективность межличностного взаимодействия:

уверенность в себе – красный;

умение принимать людей такими, как они есть – желтый;
владение специальными коммуникативными умениями – синий;
эрудированность – зеленый.

Быть социально компетентным – это:

знать и соответствовать ролевым ожиданиям – красный;
умения принимать решения в нестандартных ситуациях – желтый;
быть способным организовывать и поддерживать взаимодействие с социальным окружением – синий;
быть способным управлять людьми – зеленый.

В свободное время я:

смотрю телевизор – красный;
читаю художественную литературу – желтый;
работаю за компьютером – синий;
хожу на дискотеки – зеленый. [модиф. на основе 25, с. 52].

Метод «Букет» («Икебана»)

Цель:

- организовать взаимодействие в группе;
- развивать сознания, мышления, эмоционально-чувственной сферы, «Я-концепции», самооценки студентов.

Количество участников: до 25 человек

Время проведения: 20-30 минут

Материальное обеспечение: аудитория; 9 стульев; этикетки из бумаги с социальных ролей; маркеры или фломастеры; скотч.

Проведение:

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

В центре аудитории ставятся в круг 9 стульев.

Педагог объясняет название метода.

Педагог приглашает из числа всех участников 9 человек - основных участников и предлагает им сесть им стулья в центре аудитории.

Основные участники садятся на стулья в тесный круг (чтобы была возможность общения, обмена информацией), все остальные остаются наблюдателями и располагаются по кругу от основных участников на расстоянии 1-1,5м.

Педагог знакомит студентов с условиями метода, которая складывается из двух этапов.

На первом этапе каждому из основных участников на лоб приклеивается с помощью скотча этикетка с названием цветка. Все студенты метода будут видеть этикетки; знать, кто есть кто, но по условиям нельзя вслух произносить социальные роли, записанные на этикетках; социальную роль никто

не будет знать, так как этикетка помещена на лоб; через взаимодействие между собой основные участники, задавая косвенные вопросы и осуществляя косвенные подсказки (прямые вопросы и подсказки недопустимы, за этим должен следить педагог), должны как можно скорее помочь каждому определить свою социальную роль; название считается отгаданным тогда, когда сам студент правильно назовет социальную роль.

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

Педагог прикрепляет на лоб каждому основному участнику этикетки с названиями социальных ролей. Например, преподаватель, студент, ректор, декан, библиотекарь, методист, куратор, психолог, социальный педагог.

Основные участники организуют общение между собой с целью определения социальных ролей, написанных на этикетках, задавая косвенные вопросы и предлагая косвенные подсказки (порядок общения, взаимодействия определяют сами студенты, но лучше это делать по кругу, поочередно помогая каждому отдельному студенту угадать название своего цветка).

Педагог корректирует ход взаимодействия, следя за тем, чтобы не задавались прямые вопросы и подсказки, констатирует правильно определенное название цветка.

После того как все социальные роли определены, студенты обсуждают варианты создания композиций и объединяются в эти композиции по три человека - три социальные роли.

Каждая тройка студентов подбирает аргументы, объясняющие создание композиции именно в таком составе (возможны варианты, когда студенты, создав, к примеру, две композиции по три социальные роли, третью тройку разобьют на отдельные социальные роли, доказывая их несовместимость в одной композиции и т.п.).

Студенты называют созданные композиции и обосновывают их состав.

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

- зафиксируйте свое эмоциональное состояние в течение метода; определите причины этого;

- какие мысли вызвал у вас метод;

- о чем эта игра;

- дайте оценку своего участия в игре [25, с. 78].

Глава 2. Развитие социально-ролевой компетентности студентов в межличностном взаимодействии в учебной и внеучебной деятельности

§ 2.1 Социально-ролевой уровень взаимодействия студентов

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

Ряд исследователей (В.Н. Куницына, Н.В. Казаринова, В.М. Погольша) определяют межличностное взаимодействие как «инструментально-технологическую сторону общения; взаимные действия участников общения, направленные на соотноснение целей каждой из сторон и организацию их достижения в процессе общения» [31, с. 101]

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

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

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

На социально ролевом уровне взаимодействие зависит от необходимости вступать в коммуникацию с социальным окружением, например, в школе, на приеме в официальном учреждении. Важным моментом взаимодействия здесь является соответствие индивидуальным качествам и способностям личности по отношению к нормам и ролевым требованиям социума.

Копилка методов и упражнений

Упражнение «Закончите историю»

Цель:

- развивать умения определять причины возникновения ситуации и прогнозировать последствия своего взаимодействия.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 30-50 минут.

Проведение:

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

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

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

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

Вариант 4: «Лена позвонила подруге, но по телефону ей ответил незнакомый грубый голос...» [*модиф. на основе 16, с. 51*].

Упражнение «Почему бы и нет?»**Цель:**

- корректировать трудности социально-ролевого общения в группе.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 30-40 минут.

Проведение:

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

Педагог подбирает роли персонально для каждого.

Примерные роли: победительница конкурса красоты; известный остро слов, весельчак и болтун; очень серьезный немногословный тип, не умеющий смеяться и шутить; дама-академик, сделавшая важное открытие; человек-маска, без эмоций; резкий, прямой человек, не скрывающий своего недовольства миром; неизменно приветливый человек, довольный всем миром и собой.

Вариант 1.

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

Вариант 2.

Порученная роль должна нежелательное свойство утрировать до абсурда. Той же застенчивой студентке предлагают сыграть очень застенчивую девушку, нерешительную всегда и везде. Тому, кто излишне склонен критиковать и осуждать других, -- роль невыносимого человека, который во всем и всегда видит плохое [16, с. 47].

Ролевая игра «Дискуссия со скрытыми ролями»**Цель:**

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

Количество участников: до 20 человек.

Время проведения: 30-50 минут.

Проведение:

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

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

Роли:

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

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

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

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

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

Тему для обсуждения можно предложить любую, например:

- Надо ли в вузах предусматривать сексуальное воспитание учащихся, и если да, то в какой форме;
- Каковы причины популярности бороды среди достаточно большого количества мужчин;
- Как наиболее эффективно вести борьбу за трезвость [16, с. 57].

Упражнение «Интервью»

Цель:

- Проанализировать имеющийся социальный опыт взаимодействия;
- развивать социальные умения поведения в группе.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 30-50 минут.

Проведение:

Педагог раздает студентам роли.

Их задача – отвечать на любые каверзные вопросы от имени персонажа.

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

Роли:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. «Леди» - холодная, высокомерная, имеет ограниченный круг общения, со всеми, кто не входит в этот круг, держится высокомерно» [16, с. 76].

Метод «Письменные дебаты»

Цель:

- сформировать культуру дискуссии;
- развивать умение формулировки аргументов в защиту своей позиции;
- развивать навыки письменной речи.

Количество участников: 20-25 человек.

Время проведение: 40-60 минут.

Материальное обеспечение: листы бумаги (формат А4).

Проведение:

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

Педагог объединяет студентов в пары и определяет, какую позицию будет отстаивать каждый участник (например, один - сторонник данной позиции,

другой – противник). Если в группе нечетное количество студентов, то педагог организует работу одной триады.

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

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

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

Примечание:

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

§2.2 Деловой и социально-психологический уровни взаимодействия студентов

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Копилка методов и упражнений.

Упражнение «Дипломатический прием»

Цель:

- определить успешные стратегии поведения при взаимодействии с социальным окружением.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 30-50 минут.

Проведение:

Студентам необходимо стать в круг и рассчитать: «Первый - второй, первый - второй...». Все первые номера обретают в игре статус «деловых партнеров», вторые номера - «дипломатические работники».

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

Педагог фиксирует время.

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

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

Примечание:

- Педагог может предложить иную ситуацию: «Вы встречаете в аэропорту друга, с которым давно не виделись. В течение пяти минут необходимо сделать так, чтобы гость почувствовал себя комфортно, в центре внимания и заботы» [*модиф. на основе 16, с. 81*].

Упражнение «Приоритеты»

Цель:

- развивать умение выражать и обосновывать свое мнение; умение принимать решения всей группой.

Количество участников: до 30 студентов.

Время: 30 - 60 минут.

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

Проведение:

Каждый студент получает листок с тезисами по теме.

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

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

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

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

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

Варианты:

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

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

Вместо баллов, проставляемых на листках можно использовать мелкие предметы, которые студенты получают заранее: монеты, пуговицы, камешки и т.п. Возле некоторых аспектов можно положить одинаковое количество предметов, возле других — ни одного. Оценка значимости того или иного аспекта темы становится очень наглядной благодаря зрительному восприятию предметов [10, с. 37].

Упражнение «Отказ в требовании»

Цель:

- развивать умение отказывать в требовании, аргументировать свой отказ.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 30-50 минут.

Проведение:

Педагог объясняет студентам следующие этапы аргументации отказа:

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

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

Шаг 3. *Пауза для выслушивания провокаций партнера.* Собеседник делает паузу, то есть - молчит, спокойно выслушивает партнера, пока он не замолчит. (Перебивать партнера - только затягивать разговор и злить партнера.)

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

Примечания:

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

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

Краткое и четкое обоснование - признак уверенности. Агрессивный отказ вообще не содержит обоснования. Неуверенные люди начинают с обоснования, увязают в нем и, в конечном счете, вообще забывают произнести ключевое слово «нет» («Ведь и так все ясно!» - в том то и дело, что не ясно!). Итак: сначала отказ, потом - краткое и четкое обоснование.

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

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

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

На провокации реагировать не надо. Их надо пережить и выслушивать. Провокации будут сменять друг друга [16, с. 85].

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

Упражнение «Переформулирование»

Цель:

- развивать умение отказывать в требовании, аргументировать свой отказ.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 30-50 минут.

Проведение:

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

Если студенты обнаружили какие-либо недостатки в отказе, педагог предлагает переписать текст отказа заново, исправив ошибки [*модиф. на основе 16, с. 89*].

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

Цель:

- развивать умение отказывать в требовании, аргументировать свой отказ.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 30-50 минут.

Проведение:

Студенты разбиваются по парам.

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

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

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

Примечания:

- Если это с первого раза у студентов не получается игра – необходимо повторить упражнение несколько раз.

- Педагог предлагает студентам упражнение еще раз, используя для этого описание новой ситуации. Он может также попросит студента предложить свою ситуацию для тренировки [*модиф. на основе 16, с. 89*].

Упражнение «Позиции»

Цель:

- развивать умения выражать свою точку зрения.

Количество участников: без ограничений

Время: 10-30 минут.

Проведение:

Студенты стоят в центре аудитории.

Педагог объясняет этапы проведения метода.

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

Педагог зачитывает студентам утверждение для обсуждения.

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

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

Студентам, занимающим крайние позиции, задаются вопросы — чем они могут обосновать свое положительное или отрицательное отношение к названному тезису. Объяснения выслушиваются группой и педагогом без комментариев и обсуждения, дискуссия не предусмотрена.

Педагог объявляет следующее положение, и так далее.

Примечания:

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

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

Варианты:

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

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

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

Метод «На линии огня»

Цель:

- оживить противоречия и затянувшуюся дискуссию;
- развивать умения аргументировать свое мнение, отстаивать свою позицию

Количество участников: до 30 человек.

Время: 20-30 минут.

Проведение:

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

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

Все пары одновременно начинают дискуссию по предлагаемому педагогом тезису.

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

Каждый старается убедить оппонента в своей правоте.

Через 24 минуты они меняются местами и меняют аргументацию на противоположную. То есть, теперь студенты должны научиться использовать аргументы противной стороны.

Еще через 24 минуты дискуссия прекращается.

На общее обсуждение выносятся следующие вопросы: какие аргументы были использованы? Произошло ли сближение? Удалось ли кого-нибудь убедить? Какими аргументами? Чью сторону было легче отстаивать?

Примечание:

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

Вариант: *самостоятельная выработка положения.*

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

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

Группы становятся в две шеренги друг против друга.

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

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

Метод «Торнадо»

Цель:

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

Количество участников: 10-20 человек.

Время проведения: 40-60 минут.

Проведение:

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

Метод предусматривает несколько этапов проведения. За выполнение каждого этапа педагог начисляет баллы (обычно шкала оценок соответствует количеству групп, участвующих в дискуссии: три группы оцениваются по трехбалльной шкале). Педагог выставляет баллы, отмечая яркие выступления студентов в защиту своей позиции, фиксируя интересные мнения, вопросы, хорошо аргументированные ответы.

Первый этап. В течение одной – двух минут все группы выбирают себе лидеров, придумывают название и девиз. В ходе представления педагог фиксирует на доске (листе бумаги) название групп.

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

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

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

Четвертый этап. Презентация работы малых групп проходит по следующей схеме:

Выступает лидер группы, которая приводила аргументы в защиту утверждения.

Представители третьей группы задают 5 вопросов. На подготовку каждого ответа выступившей группе дается 30 секунд. Здесь вступает в силу еще одно правило: один студент из третьей группы может задать только один вопрос выступившей команде. В подготовке ответа участвует вся группа, но каждый студент имеет право представить ответ только на один вопрос. Лидер участвует в обсуждении ответов на поступающие вопросы, но не отвечает на них. Это правило действует и на пятом шаге презентации.

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

Выступает лидер группы, которая опровергала предложенное утверждение.

Представители третьей группы задают 5 вопросов.

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

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

Пятый этап. Окончание дискуссии, подведение педагогом итогов групповой работы.

Примечание:

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

Упражнение «Здравствуйте, мне очень нравится»

Цель:

- создать атмосферу открытости и доверия.

Количество участников: до 25 человек.

Время проведения: 10-15 минут.

Проведение:

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

Затем педагог организует обсуждение содержания диалогов: О чем собеседники говорили друг другу? Что чаще всего они вспоминали, начиная беседу, а также выясняет впечатления, которые сложились у участников от одной и той же фразы, но услышанной от различных людей и с разной интонацией [*модиф. на основе* 16, с. 39].

Метод «Шаг навстречу»

Цель: развивать умение студентов делать комплимент, говорить приятное.

Количество участников: до 15-20 человек

Время проведения: 30-40 минут.

Проведение

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

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

Примечания:

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

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

Упражнение «Комплимент»

Цель:

- развивать умение увидеть сильные стороны, положительные качества у любого человека.

Количество участников: до 15 человек.

Время проведения: 15-20 минут.

Проведение:

Студенты садятся в большой круг.

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

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

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

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

Примечания:

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

- Это упражнение из серии психологической разминки, его основная задача - организация активного взаимодействия в группе, продуктивной работы [16, с. 50].

Упражнение «Комплимент»

Цель:

- создать атмосферу открытости и доверия.

Время проведения: 10-15 минут.

Количество участников: до 25 человек.

Проведение:

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Лучший комплимент - на фоне антикомплимента себе.

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

Группа разбивается на пары. Один из партнеров должен сделать другому комплимент. Второй должен поблагодарить и, в свою очередь, сказать комплимент партнеру. Допустимы как серьезная, так и шуточная формы комплиментов [16, с. 15].

Упражнение «Экстрасенс»

Цель:

- развивать умения понимания другого человека.

Количество человек: до 15 человек.

Время проведения: 30-50 минут.

Проведение:

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

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

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

Затем все садятся в круг, и каждый студент, по очереди, рассказывает о наблюдавшем (о его мыслях и состоянии).

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

Варианты:

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

- Студент может описать состояние соседа, который не знает, что это относится к нему. Затем члены группы должны определить, о ком шла речь [16, с. 18].

Метод «Зубы дареного коня»

Цель:

- развивать способность к эмпатии;
- получить информацию о том, верно ли воспринимаются желания и потребности индивида другими людьми.

Количество человек: до 15 человек.

Время проведения: 30-50 минут.

Проведение

Каждый студент получает номер.

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

Студенты не ограничены в своей фантазии и способны дать "имениннику" то, что он хочет...

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

Для того чтобы подарить подарок студентам необходимо внимательно посмотреть на этого студента, подумать и ответить на следующие вопросы: какой жизненный опыт у него? Что он познал и понял в своей жизни? Что он ценит больше всего на свете? Кого он любит? О чем мечтает? Попробуйте понять, что же ему очень и очень нужно? Что он хотел бы получить в дар от вас?

Любые подарки студентом принимаются без критики — независимо от того, понравились они или нет. Он присматривается к подарку, прислушивается к себе, оценивает необходимость каждого подарка для себя и честно говорит дарящему, насколько он «попал в точку» со своим подарком. Студент четко аргументирует свое мнение. Если он не желает принимать преподнесенный ему дар, объясняет, стараясь не обижать дарящего, почему он это делает, дает ответ сразу каждому студенту.

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

После того, как каждый из студентов получит свои подарки, педагог просит всех собраться в общий круг для обсуждения следующих вопросов: Кому из студентов удалось подобрать такие подарки, которые были с благодарностью приняты всеми «именинниками»? За счет чего это произошло? Какого типа были подарки? Какие из них оказались самыми удачными? Каков самый оригинальный подарок? Обнаружились ли «именинники», принявшие все подарки без исключения?

Если да, то не является ли причиной их «всеядности» нежелание обидеть дарителей? Все ли сумели быть искренними? Какие подарки оказались отвергнутыми и почему? Насколько трудным было отказаться от подарков? Есть ли такие "именинники", кто не принял ни одного подарка? Почему? Что вы чувствовали, когда ваши дары отвергались? [5, с. 34].

Упражнение «Я знаю, что тебе приснилось»

Цель:

- развивать умение участников видеть мир глазами другого, осознавать его устремления, мечты, страхи.

Количество участников: 15-20 человек.

Время проведения: 30-40 минут.

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

Проведение:

Вариант 1.

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

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

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

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

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

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

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

Примечание:

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

Вариант 2. Другой вариант применим тогда, когда педагог заинтересован в привлечении внимания группы к какому-то конкретному студенту (с целью акцентирования на его проблемах и их разрешении или просто при необходимости осуществить «поглаживания», поднять его значимость, поддержать). В этом случае всем остальным студентам предлагается нарисовать сны этого студента. Предварительно можно провести беседу, помогающую группе «пристроиться» к студенту, почувствовать его. [5, с. 33].

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. *Азаров Ю.П.* Игра и труд. М., 1973.
2. *Амонашвили Ш.А.* Личностно-гуманная основа педагогического процесса. Мн., 1990.
3. *Аникеева Н.П.* Воспитание игрой. М., 1987.
4. *Анисимов О.С.* Развивающие игры и игротехника. – Новгород, 1989.
5. *Берн Э.* Игры, в которые играют люди. М., 1988.
6. *Беспалько В.П.* Педагогика и прогрессивные технологии обучения. М., 1995.
7. *Беспалько В.П.* Слагаемые педагогические технологии. М., 1989.
8. Большой толковый психологический словарь / пер. с англ. Ребер А. – М., 2001. – Т. 1.
9. *Вербицкий А.А.* Активное обучение в высшей школе: контекстный подход: Метод. пособие. М., 1991.
10. Вернер М., Вигман С. Нетрадиционные методики для образования взрослых. Общество "Знание России", Немецкая ассоциация народных университетов. Приложение к журналу "Новые знания". М., 1998
11. *Воронцов А.Б.* Практика развивающего обучения. М., 1998.
12. *Вульфов Б.З., Иванов В.Д.* Основы педагогики в лекциях, ситуациях, первоисточниках: Учебное пособие. М., 1997.
13. *Вульфов Б.З.* Словарь педагогических ситуаций. М., 2001.
14. *Вульфов Б.З., Харьков В.Н.* Педагогика рефлексии. М., 1995
15. Гражданское воспитание (из опыта работы школы-семинара "Инновационные методы обучения в гражданском образовании"): Пособие для педагогов и психологов / Л.Г. Кирилук, В.В.Величко, Д.В. Карпиевич, Е.Ф.Карпиевич. Мн., 2000.
16. *Данилова Н.С.* Социально-психологические тренинги для студентов: Метод. пособие / Н.С. Данилова, Н.В. Чурило. – Мн., 2002.
17. *Дудченко В.С.* Основы инновационной методологии. М., 1996.
18. *Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А.* Психологический словарь – справочник. – Мн., 2001
19. *Емельянов Ю.Н.* Активное социально-психологическое обучение. – Л., 1985.
20. *Загвязинский В.И.* Теория обучения: современная интерпретация: Учеб.пособие для студентов высш.пед.учеб.заведений. М., 2001.
21. *Залужский Л.В.* Подготовка и проведение занятий с использованием активных методов обучения. Мн., 1989.
22. Игры – Обучение, Тренинг, Досуг .../ Под ред. В.В. Петрусинского // В четырех книгах. – М., 1994.
23. Инновационные методы обучения в гражданском образовании // Величко В.В., Карпиевич Д.В., Карпиевич Е.Ф., Кирилук Л.Г. 2-е изд., доп. Мн., 2001.
24. *Кашлев С.С.* Организация рефлексивной деятельности студентов педагогического ВУЗа // Высшэйшая школа, 1998. - №2 - . С. 19–23.
25. Кашлев С.С. Современные технологии педагогического процесса: Пособие для педагогов / С.С. Кашлев. – Мн., 2002.
26. *Кларин М.В.* Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследований, игры и дискуссии / Анализ зарубежного опыта. Рига. 1995.
27. *Колеченко А.К.* Энциклопедия педагогических технологий, -- СПб., 2001
28. *Копытин А.И.* Основы арт-терапии. – СПб., 2000.
29. *Копытин А.И.* Практикум по арт-терапии. – СПб., 2000.
30. *Крупенин А.Л., Крохина И.М.* Эффективный учитель. Практическая психология для педагогов. – Ростов н/Д., 1995.
31. *Куницына В.Н., Казаринова Н.В., Погольша В.М.* Межличностное общение. Учебник для вузов. – СПб., 2002.
32. *Ладенко И.С., Семенов И.Н., Степанов С.Ю.* Философские и психологические проблемы исследования рефлексии. – Новосибирск: 1989.
33. *Ларли М.В.* Инновации в мировой педагогике. Рига, 1995.
34. *Левитес Д.Г.* Практика обучения: современные образовательные технологии. М., 1998.

35. Межкультурное образование в школе / В.В. Величко, А.В. Дергай, Д.В. Карпиевич, О.М. Савчик. – Мн., 2001.
36. Новейший философский словарь. / Сост. А.А. Грицанов. – Мн., 1998
37. Обучаем иначе: Стратегия активного обучения / Е.К. Григальчик, Д.И. Губаревич, И.И. Губаревич, С.В. Петрусев. – Мн., 2003.
38. *Окунев А.А.* Как учить не уча. СПб.: Питер Пресс, 1996.
39. *Пак В.С.* Современные методики активизации познавательной деятельности обучаемых. Гомель, 1996.
40. *Пидкасистый П., Хайдаров Ж.С.* Технология игры в обучении развитии. М., 1995.
41. Практическое пособие для руководителей образовательных программ. Сб. методик. Мн., 1996.
42. Работа с текстом. Серия "Современные технологии университетского образования". Выпуск 1. Белорусский государственный университет. Центр проблем развития образования. – Мн., 2003.
43. Российская педагогическая энциклопедия. / Гл. ред. В.В. Давыдов. – М., 1999. – Т. 2.
44. *Селевко Г.К.* Современные образовательные технологии. М.: Народное образование, 1998.
45. *Сериков В.В.* Личностный подход в образовании и технологии. Волгоград, 1994.
46. *Сидоренко Е.В.* Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. – СПб., 2002.
47. *Сизанов А.Н.* Психологические игры: какие мы на работе и дома. Мн., 1995.
48. *Сластенин В.А., Подымова Л.С.* Педагогика: инновационная деятельность. М., 1997.
49. Словарь по социальной педагогике: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Авт.- сост. Л.В. Мардахаев. – М, 2002.
50. *Сонин В.А.* Психологический практикум: задачи, этюды, решения. 3-е изд. М., 2001.
51. *Трофимова З.П., Лутохина Э.А., Наумова С.А.* и др. Игра в учебном процессе. Методическое пособие в 2-х частях. – Мн., 1995.
52. *Харькин В.Н., Гройсман А.* Психолого-педагогические тренинги. М., 1995.
53. *Цімашкова Л.М.* Педагагічныя ўмовы фарміравання камунікатыўнай кампетэнтнасці студэнтаў педагагічнага ўніверсітэта. / Весці БДПУ. - №4. - 2000, с. 20-29.
54. *Чупракова Р.Г.* Моделирование педагогических ситуаций в ролевых играх. – М., 1991.
55. Шибутани Т. Социальная психология. – Ростов н/Д, 1998.
56. *Шилова Е.С.* Использование новых педагогических технологий в обучении студентов факультета педагогики и методики начального обучения. // Психолого-педагогические основы профессиональной подготовки учителя в условиях реформирования общеобразовательной и высшей школы. Материалы Междун. научно-практич. конференции. Часть 2. – Мозырь, 2002, с. 195 – 197.
57. *Шмаков С.А.* Игры учащихся - феномен культуры. М., 1994.
58. *Шмаков С.А., Безбородова Н.Я.* От игры к самовоспитанию: Сборник игр-коррекций. М., 1993.
59. *Щедровицкий П.Г.* Введение в мыследеятельностную педагогику. – Кемерово, 1990.
60. *Эльконин В.Д.* Психология игры. М., 1986.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Гуткина Н.И. Психология личности: теория и эксперимент. -- М.; 1982
2. Университетское образование: от эффективного преподавания к эффективному учению (Минск, 16-17 марта 2000г.) / Белорусский государственный университет. Центр проблем развития образования. -- Мн., 2001.
3. Анцыферова Л.И. Дорога, ведущая к смыслу // Психологический журнал. - 2000. Том 21. № 4.
4. Бондаревская Е.В. В защиту «живой» методологии // Педагогика. 1998. № 2.

5. В помощь куратору академической группы по изучению личности и коллектива: Метод. рекомендации / Сост. С.П. Алейникова, В.А. Манулик. – Мн., 2003.
6. Выготский Л.С. Игра и ее роль в психологическом развитии ребенка // Вопросы психологии, №6, 1996.
7. Геронимус Ю.В. Игра, модель, экономика. – М., 1989.
8. Гессе Г. Игра в бисер. -- М., 1975.
9. Гиппиус С. Тренинг развития креативности. Гимнастика чувств. - СПб., 2001.
10. Давыдов В.В. Проблемы развивающего обучения. - М., 1986.
11. Дусавицкий А.К. Развитие личности в учебной деятельности. - М., 1996.
12. Кашлев С.С. Педагогические условия развития экологической культуры учащихся: Пособие для педагогов. - Мн., 2001.
13. Кашлев С.С. Учитель как субъект эколого-педагогической деятельности. - Мн., 1999.
14. Крайг Г. Психология развития. - СПб., 2000.
15. Макаревич Р.А. Экспериментальная психология: теоретические основы, лабораторный практикум. Мн., 1997.
16. Мишагин А.Ф. Активные формы и методы обучения // Военная мысль. 1990. № 9.
17. Проблемы развития мышления в процессе обучения // Хрестоматия по возрастной и педагогической психологии. Ч. 2. М., 1981.
18. Роджерс К. Вопросы, которые я бы себе задал, если бы был учителем // "Семья и школа", 1987, №10, с.21–24.
19. Рохина Л.Н. Развивающие технологии обучения студентов // Психология. 2000.
20. Степанов С.Ю., Семенов И.Н. Психология рефлексии: проблемы и исследования // Вопросы психологии. 1985. №3.
21. Чошанов М. Малая группа в учебном процессе // Директор школы. 1992. №4.

Содержание

Вступление. Роли, в которые мы играем

Глава 1. Социально-ролевая компетентность личности, ее структура и возможности педагогических игротехник

1.1. Когнитивный компонент социально-ролев компетентность

1.2. Операционально-поведенческий компонент
(коммуникативные, рефлексивные и интерактивные умения)

Глава 2. Развитие социально-ролевой компетентности
студентов в межличностном взаимодействии в учебной и внеучебной
деятельности

Социально-ролевой уровень взаимодействия студентов в разных
видах деятельности

2.2. Деловой и социально-психологический уровни взаимодействия с
тудентов

