



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Управление формированием межличностными отношениями в
коллективе подростков

Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность программы магистратуры
«Психология управления образовательной средой»

Форма обучения очная

Проверка на объем заимствований:

89 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

«23» 06 2020 г.

зав. кафедрой ТиПП

[подпись] Кондратьева О. А.

Выполнил (а):

Студент (ка) группы ОФ-210-172-2-1

Ковалёва Анна Константиновна

Научный руководитель:

к.псх.н., доцент кафедры ТиПП

Рокицкая Юлия Александровна

Челябинск

2020

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЕМ МЕЖЛИЧНОСТНЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ В КОЛЛЕКТИВЕ ПОДРОСТКОВ	
1.1 Проблема межличностных отношений в теории психологии.....	8
1.2 Особенности межличностных отношений в коллективе подростков.....	15
1.3 Модель управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков.....	22
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ ПОДРОСТКОВ	
2.1 Этапы исследования, методы, методики.....	32
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента	39
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ УПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЕМ МЕЖЛИЧНОСТНЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ В КОЛЛЕКТИВЕ ПОДРОСТКОВ	
3.1 Программа управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков.....	48
3.2 Анализ результатов опытно–экспериментального исследования.....	55
3.3 Психолого-педагогические рекомендации по управлению формированием межличностными отношениями в коллективе подростков.....	63
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	72

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	74
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Психодиагностический инструментарий исследования управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков.....	83
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты первичной диагностики опытно–экспериментального исследования межличностных отношений в коллективе подростков	90
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков.....	94
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты повторной диагностики опытно–экспериментального исследования межличностных отношений в коллективе подростков.....	165
ПРИЛОЖЕНИЕ 5 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.....	170

ВВЕДЕНИЕ

Формирование межличностных отношений в подростковом возрасте актуальная проблема, школьные коллективы сталкиваются с этой проблемой – неумением наладить дружественный тон в школьном коллективе. В данном периоде ведущей деятельностью подростка является общение со сверстниками, т.е. формирование отношений, с помощью которых подросток познаёт себя, осваивает рамки поведения, уважение к ближнему. Подростковый возраст – это наиболее сложный и переломный момент в жизни каждого человека. В данном периоде подростку становится важно быть в составе референтной группы, с помощью которой можно осуществить личностные потребности. Стремление подростка занять желаемое положение среди сверстников сопровождается повышенной зависимостью от ценностей и норм группы сверстников. Для достижения их признания подросток готов пожертвовать своими взглядами и убеждениями, совершить действия, которые будут расходиться с его моральными установками, преступить узаконенные нормы и правила поведения.

Проблема сформированности межличностных отношений в коллективе подростков пользуется большим интересом в области психологии и педагогики. Изучением проблемы межличностных отношений в теории психологии занимались А.А. Бодалёв, А.В. Запорожец, Е.П. Ильин, Я.Л. Коломинский, М.И. Лисина, Б.Г. Мещеряков, В.Н. Мясичев, Т.А. Репина, Т.П. Ритерман, А.Г. Смирнова, Д.Б. Эльконин, И.М. Юсупов и др.

Изучением возрастно-психологических особенностей межличностных отношений подростков занимались Т.П. Авдуловой, А.Д. Алфёрова, Л.С. Выготского, И.Ю. Кулагиной, В.С. Мухиной, Л.Ф. Обуховой, Д.Б. Эльконина и др.

Психологический анализ становления межличностных отношений в коллективе подростков осуществляли: А.Д. Алфёрова, Н.С. Ефименко, Я.Л. Коломинский, И.Ю. Кулагина, А.С. Макаренко и др.

Цель исследования – теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить эффективность программы управления формированием межличностных отношений в коллективе подростков.

Объект исследования – межличностные отношения подростков.

Предмет исследования – управление формированием межличностными отношениями в коллективе подростков.

Гипотеза исследования: управление формированием межличностными отношениями в коллективе подростков будет эффективным, если будет разработана модель, которая структурно представлена теоретико-методологическим, формирующим и аналитическим компонентами и реализуется в программе психолого-педагогической деятельности.

В связи с поставленной целью были выдвинуты задачи исследования:

1. Рассмотреть феномен межличностных отношений в психолого-педагогической литературе;
2. Изучить особенности межличностных отношений в подростковом возрасте;
3. Разработать модель управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков;
4. Определить этапы, методы и методики исследования;
5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента;
6. Разработать психолого-педагогическую программу управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков;
7. Проанализировать результаты формирующего эксперимента;
8. Разработать практические рекомендации по управлению формированием межличностными отношениями в коллективе подростков.

В исследовании становления межличностных отношений в коллективе подростков были использованы следующие методы и методики:

1. Теоретические: анализ психолого-педагогической литературы, метод обобщения, целеполагание.

2. Эмпирические: констатирующий и формирующий эксперименты и тестирование по методикам:

– «Методика социально–психологической самооценки малой группы как коллектива (СПСК)» (О.А. Ахвердова, К.С. Гюлушанян и В.В. Коленкина);

– «Методика диагностики межличностных отношений» (Т. Лири);

– «Социометрический тест» (Дж. Морено).

3. Математико-статистические методы: метод корреляционного анализа, t-критерий Стьюдента.

База исследования: Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Средняя образовательная школа № 131 г. Челябинска» В исследовании принимали участие подростки 7 класса в количестве 30 человек.

Теоретико-методологическая значимость исследования:

– на основе научно-теоретического анализа Отечественного и Зарубежного опыта, выявлены проблемы формирования межличностных отношений в коллективе подростков;

– разработана модель управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков;

– разработана и проверена эффективность программы управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков.

Практическая значимость определяется тем, что была создана и реализована программа управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков. С помощью выделенных задач исследования было разработано дерево целей и Модель управления формирования межличностными отношениями в коллективе подростков. В

ходе полученных результатов была проведена работа по созданию рекомендаций для улучшения уровня межличностных отношений в коллективе подростков, которые могут быть полезны педагогам, администрации и родителям. Материалы, полученные в ходе исследования могут быть использованы другими специалистами в разных областях.

Апробация результатов магистерской диссертации представлена путём участия в научной конференции.

Структура и объём выпускной квалификационной работы включает в себя: введение, три главы, состоящих из 8 параграфов, заключения, списка используемых источников и 5 приложений.

Объём диссертации составляет 177 страницы.

Объём иллюстраций и таблиц содержит 27 страниц.

Приложения диссертации включают 92 страницы.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЕМ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ ПОДРОСТКОВ

1.1 Проблема межличностных отношений в теории психологии

В настоящий момент наиболее актуальной проблемой, которая вызывает большой интерес у множества исследователей является проблема межличностных отношений. Изучением данной проблемы в психологии и педагогике занимались А.А. Бодалёв, А.В. Запорожец, Е.П. Ильин, Я.Л. Коломинский, М.И. Лисина, Б.Г. Мещеряков, В.Н. Мясищев, Т.А. Репина, Т.П. Ритерман, А.Г. Смирнова, Д.Б. Эльконин, И.М. Юсупов и др.

По мнению С.А. Рубинштейна под межличностными отношениями понимается специфическая форма отражения действительности, отношение людей друг к другу представляется через ткань человеческой жизни, а в свою очередь Я.Л. Коломинский, охарактеризовал межличностные отношения в виде внутренних состояний людей, которые отражают их отношение между собой [Цит. по ст. 39, с. 81].

Классическое понятие отношений было выделено В.Н. Мясищевым, где отношениями является целостная система индивидуальных, избирательных, сознательных связей личности с разными сторонами объективной действительности, которая включает три взаимосвязанных компонента: отношение человека к людям, к себе, а также к предметам внешнего мира [Цит. по ст. 7, с. 18].

В соответствии с теорией Н.Н. Обозова, межличностные отношения входят в состав взаимодействия и рассматриваются в его контексте. Основу отношений составляют различные чувства и психологические особенности [Цит. по ст. 39, с. 81].

Согласно мнению Е.П. Ильина, межличностные отношения — это отношения, которые складываются между отдельными людьми. Зачастую

они сопровождаются переживаниями эмоций, которые выражают внутренний мир человека [24, с. 12].

Изучив понятия различных авторов [7; 24; 25; 36; 39] понятия межличностных отношений, можно прийти к однообразию смысла, где происходит взаимодействие между людьми, переживающими какие-либо эмоции, а под отличием подразумеваются факторы, помогающие оценить друг друга.

По наблюдениям В.В. Бойко, А.Г. Ковалева, В.Н. Панферова под главным регулятором устойчивости и глубины отношений понимается физическая, деловая, а также психологическая привлекательность человека для другого человека. В следствии чего формируются отношения симпатии, антипатии или безразличия. Следовательно, на основе взаимных притяжений-отталкиваний, которые являются результатом психологической совместимости или несовместимости людей, группой активно формируются межличностные отношения [Цит. по 56, с. 27].

Л.Я. Гозман, Н.И. Ажгихина в свою очередь полагают, что привлекательность зависит от некоторых параметров, включающих в себя взаимное влияние и взаимное уважение, выделяют несколько типов привязанности, которые основаны на факторах общения: статусе и власти. Исследователи заключают, что самым главным в симпатии является наличие высокой самооценки, уважения себя и своей личности. Н.Н. Обозов выявил, что с привлекательностью связано сходство установок и «Я-концепций», зачастую выражаясь на первых этапах взаимодействия. Также было обнаружено, что в группе дружат люди различных статусов, но отвергают друг друга чаще люди, которые имеют сходный и невысокий статус [Цит. по 56, с. 27].

Подытожив мнения отечественных учёных, можно прийти к выводу, что человек нуждается в общении. По словам В.А. Сухомлинского, человек не может жить один. Общение с другими людьми есть огромное счастье, а согласно позиции Л.Н. Толстого, тот человек, который отделяет себя от

других людей, лишает себя счастья, потому как чем больше он отдалится, тем хуже станет его жизнь [Цит. по кн. 3, с. 289].

В соответствии с теорией М.И. Лисиной общение представляется в виде особого вида деятельности, сутью которого считается взаимосвязанность людей, в ходе которого происходит обмен информацией для налаживания отношений и объединения усилий в достижении совместных результатов [Цит. по ст. 61, с. 51].

По мнению А. Маслоу, потребность быть любимым и принадлежать к социальной группе относится к числу главных потребностей, которые характерны для каждого человека. В том числе, В.Г. Ромек в своё время заявил, что неуверенность в межличностных отношениях препятствует людям заводить новые знакомства, в дальнейшем перерастая в формальные отношения. Впоследствии, жизнь перестаёт наполняться красками, становится скучной и однообразно, зарождается своеобразный «вакуум отношений» [Цит. по кн. 11, с. 9-10].

Е.П. Ильиным была разработана классификация межличностных отношений, которая включила в себя:

1. Официальные (формальные) и неофициальные (неформальные) отношения. Первые зарождаются на служебном и правовом начале, регламентируются с помощью различных уставов, постановлений, приказов и законов. Вторые зарождаются на основе личного взаимоотношения без ограничения официальных рамок.

2. Деловые и личные отношения. Первые появляются благодаря коллективной работе людей, например, при делегировании задач в коллективе. Вторые отношения характеризуются отношениями между людьми по собственной воле, образовывающимися за исключением их коллективной деятельности и носящими исключительно субъективный характер.

В свою очередь личные взаимоотношения имеют несколько подвидов: знакомство помогающее входить в неглубокие отношения с людьми, когда

известно имя человека и предоставляется возможность общения с ним; товарищество имеет более близкие позитивные отношения, когда у людей совпадают общие интересы и взгляды; дружба самые тесные взаимоотношения между людьми, когда главными критериями выступают: доверие, привязанность, общность интересов и избирательность; интимные отношения представляются в виде личностных, сокровенных отношений, когда главными критериями к другому человеку выступают: близость, откровенность и привязанность к собеседнику.

3. Рациональные и эмоциональные отношения. Первые осуществляются за счёт реальной или ожидаемой выгоды с использованием разума и расчета. Вторые являются полной противоположностью рациональным отношениям, когда человек воспринимается другим оппонентом с помощью эмоционального восприятия, не учитывая объективную информацию о человеке. Очень часто можно натолкнуться на тот случай, когда люди испытывают неприязнь между собой, но осознанно придерживаются рациональных отношений, для общей цели или какой-то выгоды.

4. Субординационные и паритетные отношения. Первые характеризуют под собой свод отношений управляющих без равноправия к подчинённым, когда у одних людей более высокое должностное место, за счёт чего им присваивается больше прав, чем другим людям, подчинённым. Вторые являются антагонистом первых подразумевают под собой равноправие людей. Отсутствует подчинённость, люди представляются как независимые личности [24, с. 194-195].

Межличностные отношения устанавливают положение в группе и коллективе, оказывая большое влияние на поведение и самопознание [Цит. по ст. 47, с. 23].

М.Г. Ярошевский утверждал, что межличностные отношения представляют собой систему установок, ориентаций, ожиданий, стереотипов и других диспозиций, с помощью которых люди воспринимают

и оценивают друг друга. Эти диспозиции определяются содержанием, целями, ценностями, организованной совместной деятельностью, представляя основу формирования социально–психологического климата в коллективе [Цит. по ст. 19; Цит. по кн. 72, с. 84].

Л.С. Выготский утверждал следующее: «Качество межличностных отношений зависит от смысла, т.е., наличия у субъектов общения одинакового понимания ситуации общения». Сходную позицию занимает А.А. Бодалев, в своих трудах он писал следующее: «Успех межличностных отношений заключается в восприятии и понимании людьми друг друга». В свою очередь Л.И. Божович утверждала следующее: «Качество межличностного взаимодействия зависит от способности человека оценивать себя и регулировать свое поведение» [Цит. по ст. 25, с. 109].

Объединив позиции Г.М. Андреевой, А.А. Бодалёва, Я.Л. Коломинского и Б.Ф. Ломова следует, что межличностные отношения имеют сложную структуру, включающую следующие компоненты: поведенческий, аффективный и когнитивный. Поведенческий компонент отвечает за вербальные средства общения, которые включают в себя речь и невербальные средства общения, включающие в себя наличие мимики, жестикуляции, пантомимики. Эмоциональный компонент включает особенности эмоциональной сферы и самооценки, выражая положительные и отрицательные переживания, сопровождается симпатиями и антипатиями. А также когнитивный компонент, включающий в себя все психологические процессы, такие как мышление, память, восприятие, ощущения, представление, воображение. С помощью этого компонента человеку становится возможным переосмыслить индивидуальные, психологические особенности партнёров, что устраивает, а что не устраивает в межличностных отношениях [Цит. по ст. 39, с. 83].

Процесс становления межличностных отношений содержит в себе динамику, механизм регулирования данных отношений, обстоятельств и условий их развития. Динамика прослеживается в их возникновении,

укреплении, достижении определенного пика, в последствии чего возможны шансы постепенно ослабления. после чего могут постепенно ослабляться [Цит. по ст. 15].

На сегодняшний момент в исследованиях психологии различают следующие феномены межличностного взаимодействия: взаимопонимание между людьми, обоюдность воздействий, взаимность действий и отношений, межличностное общение, совместимость и отзывчивость. Взаимопонимание является одним из ключевых феноменов взаимодействия людей, характеризуется схожестью личных мнений партнеров друг о друге и соотношением этих мнений с объективными особенностями индивидов.

Прежде чем начать общение, вы должны сформировать отношение к своему собеседнику, так как человек на осознанном или подсознательном уровне будет пытаться узнать другого человека, часто сравнивая определенных людей друг с другом, со своей собственной личностью, потому, что во главе взаимопонимания стоит система сравнения и идентификации [Цит. по ст. 53, с. 81; Цит. по ст. 75, с. 1843].

Следующим основным феноменом необходимым к рассмотрению считается межличностное влияние. Взаимное влияние – это направленное воздействие на другого человека, включающее в себя изменение эмоций, поведения и мыслей. В их основе лежит механизм подражания, внушения и утешения. Степень взаимных влияний зависит от характера межличностных отношений: индивиды с установившимися позитивными отношениями чаще и быстрее, становятся более восприимчивыми к взаимному влиянию, в связи с чем они чаще замечают схожесть суждений, оценок и им легче соглашаться со спорными вопросами.

В свою очередь Н.Н. Обозов выделил третий по значимости феномен межличностного взаимодействия – взаимные действия. Взаимодействия выражаются в содействии, бездействии и противодействии поступкам и деятельности партнера [Цит. по ст. 10, с. 67].

Равным образом Б.Г. Мещеряковым был выделен ещё один важный феномен межличностных отношений – это социально–психологическая рефлексия, характеризующая способность индивидов воспринимать и оценивать свои взаимоотношения с другими людьми. Рефлексия помогает отражать понимание собственных требований, истинное положение дел с его оцениванием другими членами группы [Цит. по кн. 22, с. 34].

На современном этапе выделяются следующие механизмы восприятия и понимания людей:

- оценка внешнего облика и реакций поведения субъекта;
- оценка внутреннего облика, т.е. совокупности его социально–психологических характеристик;
- стереотипизация – под влиянием других людей и через взаимодействие с ними каждый человек формирует определенные стандарты, с помощью которых он оценивает других людей;
- проецирование – бессознательное наделяние другого человека своими собственными мотивами, приписывание ему переживаний и качеств, которые присущи самому оценивающему и которыми оцениваемый человек может не обладать. Человек имеет предрасположенность приписывать другому не только свои собственные черты характера, но и некоторые поведенческие и мотивационные особенности [Цит. по ст. 64, с. 18].

При рассмотрении межличностных отношений немаловажным считается рассмотрение устойчивых параметров, которые задают содержание отношений:

- дистанция, определяет психологическую близость партнеров, делится на близкую и далекую;
- валентность, или оценка отношений, включающая позитивную, негативную, противоречивую и безразличные оценки;
- позиция партнеров, охватывающая такие понятия как: доминирование, зависимость и равенство сторон;

– степень знакомства, включающая: поверхностное знакомство, приятельские, товарищеские, дружеские, любовные, супружеские и родственные отношения [Цит. по кн. 56, с. 26].

Наиболее распространённые причины ограничения межличностных отношений среди людей:

- страх отвержения или высмеивания;
- заниженная самооценка;
- иррациональные убеждения в силу неудачного опыта;
- соблюдение правил приличия за счёт заикленности на чужом мнении;
- неумение выражать собственные чувства и эмоции [Цит. по кн. 11, с.10-11].

1.2 Особенности межличностных отношений в коллективе подростков

В настоящее время существует значительное количество попыток периодизации возрастного развития, в основу которых, заложены теории различных авторов. Возрастные рамки имеют большое многообразие, в виду отражения условности возрастных границ. Их отпечаток прослеживается также в терминологии возрастной психологии: детство, отрочество, юность, взрослость, зрелость, старость, рамки которых зависят от уровня общества в большей степени зависят от уровня культурного, экономического, социального развития общества.

Рамки подросткового возраста варьируются следующим образом: Л.И. Божович от 12 до 16 лет, Ш. Бюллер от 11 до 17 лет; Л.С. Выготский и Э. Эриксон установили рамки от 13 до 18 лет; В.В. Давыдов остановился на возрасте от 11 – 12 лет до 14 – 15 лет, Д.Б. Эльконин выделил два этапа развития подростков – младший подростковый возраст от 12 до 15 лет и старший подростковый возраст – от 15 до 17 лет [Цит. по кн. 36, с. 143].

В нашей работе мы решили придерживаться традиционной классификации, выделенной В.В. Давыдовым, которая совпадает с границами обучения детей в средней школе с пятого по восьмой классы.

По мнению Г.А. Цукерман, учитывая тенденцию к омоложению начала пубертатного периода, можно смело считать, что граница, разделяющая младший школьный и подростковый возраст, должна быть размытой и не укладываться в точную цифру [Цит. по кн. 1, с. 5].

В переходном возрасте последовательно появляются две различные формы самосознания: чувство взрослости и «Я-концепция»:

– чувство взрослости становится центральным новообразованием младшего подросткового возраста с 11 – 13 лет. Подросток, ощущая и осознавая себя в качестве взрослого требует соответствующего к себе отношения. Д.Б. Эльконин утверждал: «Тенденция к взрослости – это желание выглядеть взрослым в глазах других, когда нет отклика у окружающих». В противовес данному явлению, у подростков также наблюдается слабо выраженная тенденция — их притязания на взрослость выражаются эпизодически, в определенных неблагоприятных ситуациях, с ограничением их свободы и независимости [Цит. по ст. 5, с. 356; Цит. по кн. 36, с. 287].

Чувство взрослости, проявляющееся у подростка, обнаруживается в субъективном желании подростка стать полноправным членом взрослого коллектива, выражающемся в тяготении к независимости, желании показать свою «взрослость», добиваться того, чтобы старшие уважали его личностные достоинства, учитывали его мнение. Завышенная оценка своих возросших возможностей обуславливает стремление подростков к определённой самостоятельности и независимости, нездоровому самолюбию и обидчивости, повышенной критики к взрослым [Цит. 21 по кн. с. 56].

– к концу периода, примерно к 15 годам, после поисков личной нестабильности у подростка формируется «Я-концепция», которая подразумевает под собой систему внутренних согласованных представлений о себе, образов «Я», о своих знаниях, особенностях,

участвующих в саморегуляции поведения личности подростка, которые стимулируют активность и желание самовыражаться.

Переходный возраст является одним из самых сложных периодов в жизни подростка. Особенности переходного возраста обоснованы надлежащими причинами: протекает перестройка организма, гормональные конфигурации, все это воздействует на особенности поведения. Подросток за маленький промежуток времени может в корень поменять свой характер. Слова в адрес подростка преувеличиваются, все сказанное гиперболизируется, оказывая сильное влияние на коммуникацию в подростковом возрасте [Цит. по кн. 35, с. 157].

И.В. Дубровина утверждает, что: «Основные особенности переходного возраста – это резкие, качественные изменения, затрагивающие все стороны развития [Цит. по кн. 51, с. 32].

Переходный возраст связывают с наступлением половой зрелости, юридической ответственности за собственные поступки и получением прав зрелого человека. В данном возрасте появляется интерес к противоположному полу. По этой причине, подростку становится важным то, как к нему относятся другие сверстники, что о нём думают. Он начинает следить за своей внешностью [Цит. по кн. 44, с. 438].

Подростковый возраст по праву является кризисным, это – необходимая ступень процесса сепарации ребенка от родителей. В переходный возраст меняется многое, в том числе и отношения со сверстниками. В данный момент подросток сильнее всего подвергается воздействию группы, умение выстраивать здоровые отношения с членами всевозможных общественных групп оказывает значительное воздействие на последующее развитие личности [Цит. по кн. 44, с. 432].

Следовательно, общение со сверстниками приобретает исключительное значение, происходит переориентация на ровесников. В данном возрасте подростки вырабатывают способы взаимоотношений, проходят специальную школу социальных отношений: в игре, учении,

свободном времяпрепровождении как при положительном, так и в отрицательном отношении друг к другу. В своём окружении, взаимодействуя между собой, подростки учатся рефлексии на себя и на ровесников. В отношениях со сверстниками подросток стремится выразить и реализовать свою индивидуальность, предопределить свои возможности в общении. Для того чтобы воплотить эти стремления, ему нужны личная свобода и ответственность, благодаря которым он будет отстаивать свою личную свободу как право на взрослость [Цит. по ст. 12, с. 81; Цит. по ст. 68, с. 166].

В силу своей неопытности и отсутствия информированности подростки входят в состав референтной группы, которая позволяет чувствовать себя более уверенными и раскрепощёнными в определённых ситуациях. В большинстве случаев такой коллектив включает в себя тех людей, которых подросток выделяет среди своего окружения и стремится соответствовать его правилам и нормам жизни в социуме.

По мнению Н.С. Ефимовой, коллектив – это группа людей, объединённых общими целями, достигшая высокого уровня развития в ходе социально–ценной совместной деятельности [22, с. 108].

По мнению А.С. Макаренко, К.Д. Ушинского, В.А. Сухомлинского и др. коллектив – это группа, в которой межличностные отношения опосредованы общественно ценным и лично значимым содержанием совместной деятельности [Цит. по ст. 30, с. 2].

В.М. Коротов в своих исследованиях выделил три функции коллектива:

- организация, при помощи которой коллектив выражается как субъект управления своей общественно полезной деятельности;
- идейное воспитание, при помощи которого коллектив становится носителем и пропагандирует определённые идейно–нравственные убеждения;
- стимулирование, при помощи которого коллектив способствует формированию нравственных ценных стимулов общественно полезных

видов деятельности, а также регулирует поведение своих членов и их взаимоотношения [Цит. по ст. 30, с. 7].

Коллективу свойственны такие качества как: доверие, открытость, честность, порядочность, уважение друг к другу. Группу можно назвать только тогда коллективом, когда ей отвечают ряд характеризующих признаков: успешное выполнение возложенных задач, высокая мораль, хорошие отношения, условия развития личности для каждого члена, способность к творчеству [Цит. по ст. 62, с. 116].

Сплоченный коллектив является важным критерием развития личности каждого ребенка. Известно, что учебный коллектив состоит из следующей структуры: с одной стороны, он проявляется как объект и результат намеренных целенаправленных воздействий педагогов, определяющих многие его особенности (виды и характер деятельности, количество членов, организационную структуру и др.); с другой стороны, учебный коллектив – это относительно самостоятельно развивающаяся организация, которая подчиняется особым социально–психологическим закономерностям [Цит. по ст. 46, с. 694].

Характерной чертой коллективных отношений подростков является снижение значимости общения с учителями, родителями, в отличие от общения со сверстниками, которые начинают играть первостепенную роль [Цит. по ст. 49].

На повышение групповой сплочённости могут влиять следующие факторы, такие как: время существования группы; престижность группы; трудности вступления в группу; небольшая возрастная разница; позитивный опыт взаимодействия между членами группы и др. [Цит. по ст. 57, с. 112].

Возникновение и успешное развитие межличностного общения между подростками возможно лишь в том случае, если между его участниками существует взаимопонимание. Эмпатия позитивно связана с компетенциями в области управления конфликтами. В дополнение ко всему, подростки, которые владеют более высоким уровнем компетентности в

управлении конфликтами имеют большую дружественную близость и малую часть разногласий [Цит. по ст. 64, с. 17; Цит. по ст. 73, с. 192].

При выборе партнера общения подростками учитываются индивидуальные черты личности, а также деловые качества, которые раскрывают его в какой-то определённой деятельности с определёнными успехами. В данном возрасте осложняется общение со взрослым, подросток убежден, что его не поймут и не оценят. Поэтому чтобы улучшить межличностные отношения следует изменить позицию взрослого в сторону позиции своего ребёнка.

Подросток хочет понять, какой он есть на самом деле, активно представляет себе, каким он хочет быть. В самопознании ему помогают друзья, в которых он смотрится, как в зеркало, ищет сходства и различия. Личностная рефлексия, потребность понять себя вызывают откровенность в общении со сверстником, также подросток начинает вымещать свои эмоции и переживания через написание дневников, стихов и фантазий. Повышенный самоанализ, иногда переходящий в самокопание, приводит к неудовлетворённости самим собой. Самооценка в подростковом возрасте низкая и довольно неустойчивая. Подростки, изучая себя, воображают, что и другие люди тоже постоянно наблюдают за ними, оценивают их [Цит. по кн. 36, с. 290-291].

Коммуникативная неловкость подростков проявляется из-за отсутствия необходимых коммуникативных навыков в общении, отсутствии опыта во взаимодействии и правильном изложении своих мыслей, навыков поведения в сложных межличностных ситуациях: знакомства, ухаживания, совместной работы, а также малой способности к сопереживанию. Недостаточное формирование вышеперечисленных навыков у подростка неоспоримо приводит к фрустрации и агрессии. Мальчики более неловки в общении, так как стесняются или не умеют открыто выражать свою симпатию к девочкам, опасаются насмешек и поддразниваний со стороны одноклассников, а, следовательно, ведут себя

более агрессивно по отношению к объектам симпатии. Плохо развитые коммуникативные навыки и низкий уровень самоконтроля приводят к всплеску эмоций и применению физической силы [Цит. по ст. 13, с. 17].

Неудачи в общении часто заставляют подростка скрывать свои истинные качества и таланты, во избежание уязвимости. Подросток начинает жить другой жизнью, создавая образ человека, который может понравиться всем или останется незамеченным. Вопреки всему свои переживания он может оставить только при себе, из-за чего внутренний конфликт возрастёт ещё больше [Цит. по ст. 40, с. 289; Цит. по ст. 75, с. 1844].

Подросток в группе сверстников может иметь как высокий, так и низкий социометрический статус. Людей с высоким статусом многие подростки уважают, поддаются их влиянию, стремятся быть похожими на них. У таких подростков повышается самооценка, благодаря которой они раскрываются и самореализовываются. Подростки с низким статусом зачастую имеют противоположную картину. У таких детей часто отмечается низкая самооценка, тревожность и затруднения в общении, благодаря которым подростку труднее проявить себя и поверить в свои силы.

Таким образом, социометрический статус влияет на особенности взаимоотношений стиль общения и поведение подростков [Цит. по ст. 69, с. 327].

Что бы ни обуславливало статус в коллективе подростков, это оказывает сильное влияние на поведение и самосознание. Неблагоприятная обстановка в классе является одной из главных причин раннего ухода из школы, попадающих под дурное влияние вне школы [Цит. по ст. 8, с. 53].

Выделяются предпочтительные стратегии поведения у так называемых конфликтных и неконфликтных подростков: стратегия конкуренции, стратегия сотрудничества, стратегия компромисса, стратегия

избегания, стратегия адаптации, стратегия комбинирования форм поведения.

Существует несколько признаков конфликтности подростков:

- неразрешение конфликтных противоречий;
- наличие инцидента, то есть собственно столкновения;
- болезненные переживания его участников [Цит. по кн. 31, с. 155].

Наиболее распространенными конфликтами среди подростков являются конфликты лидерства. Они показывают борьбу двух учеников за первое место в классе. В команде может быть несколько лидеров: временные и ситуативные, в зависимости от ситуации. Когда в команде много лидеров, обеспечивается многообразная жизнь коллектива, но их моральные ценности не должны противоречить друг другу. Действующим лидером в группе, который может руководить остальными ее членами, становится тот человек, который обладает особыми характеристиками лидера [Цит. по ст. 19, с. 145].

Сознание подростков овладевает качественно новым уровнем развития, изменяется организация внутреннего мира, после чего меняется характер общения. Поведение подростков выражается как коллективно-групповое. При помощи общения со сверстниками подростки узнают необходимую информацию, которая по ряду причин не освещается взрослыми, учатся коллективной дисциплине, умению сопоставлять личные интересы с общественными, происходит формирование солидарности, преданности товариществу, а также взаимопомощи [Цит. по кн. 24, с. 182].

1.3 Модель управления формированием межличностных отношений в коллективе подростков

Для нахождения цели управления формированием межличностных отношений в коллективе подростков, важно знать главные составляющие. Лучше всего с данной задачей поможет справиться метод «Дерево целей». Данный метод структурирует цели в виде иерархии от генеральной цели

или, другими словами, вершины «Дерева целей» до подцелей, иначе говоря, ветвями дерева.

В психологии данный метод был зарекомендован В.И. Долговой. Основанный на графах, метод «Дерева целей» выступает как траекторное устанавливающее направление движения к установленным стратегическим и точечным целям, которые обуславливают достижение тактических целей, характеризующих степень приближения к указанным целям с помощью указанной траектории [18, с. 91].

В соответствии с рисунком 1 разработанное нами «Дерево целей» моделирования формирования межличностных отношений в коллективе подростков было представлено схематично с дальнейшими пояснениями (рисунок 1).

На основе «Дерева целей» в соответствии с рисунком 2, нами была разработана модель управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков, которая была представлена схематично (рисунок 2).

В психологии метод моделирования заключается в практическом и теоретическом исследовании каких-либо социально-психологических явлений, предметов и процессов при помощи построения систематизированной модели [16, с. 18].

Генеральная цель: повысить уровень сформированности межличностных отношений в коллективе подростков.

1. Изучить проблему формирования межличностных отношений.

1.1. Изучить проблему межличностных отношений в психолого-педагогической литературе.

1.1.1. Изучить понятие межличностных отношений в психолого-педагогической литературе.

1.1.2. Изучить классификацию межличностных отношений.

1.1.3. Изучить механизмы восприятия и понимания людей.

1.1.4. Изучить причины ограничения межличностных

отношений.

1.2. Выделить особенности межличностных отношений в подростковом возрасте.

1.2.1. Рассмотреть периодизацию подросткового возраста.

1.2.2. Изучить особенности подросткового возраста.

1.2.3. Изучить понятие коллектив подростков.

1.3. Составить модель процесса управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков.

1.3.1. Составить «Дерево целей» управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков.

1.3.2. Построить модель управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков.

2. Организовать опытно-экспериментальную работу по управлению формированием межличностными отношениями в коллективе подростков.

2.1. Определить этапы, методы и методики исследования.

2.1.1. Предопределить этапы психологического исследования.

2.1.2. Установить методы психологического исследования.

2.1.3. Рассмотреть выбранные методики исследования.

2.2. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

2.2.1. Проанализировать результаты исследования по методике О.А. Ахвердовой, К.С. Гюлушанян и В.В. Коленкиной «Методика социально-психологической самоаттестации малой группы как коллектива (СПСК)».

2.2.2. Проанализировать результаты исследования по методике Т. Лири «Методика диагностики межличностных отношений».

2.2.3. Проанализировать результаты исследования по методике Дж. Морено «Социометрический тест».

2.2.4. Провести корреляционный анализ исследований.

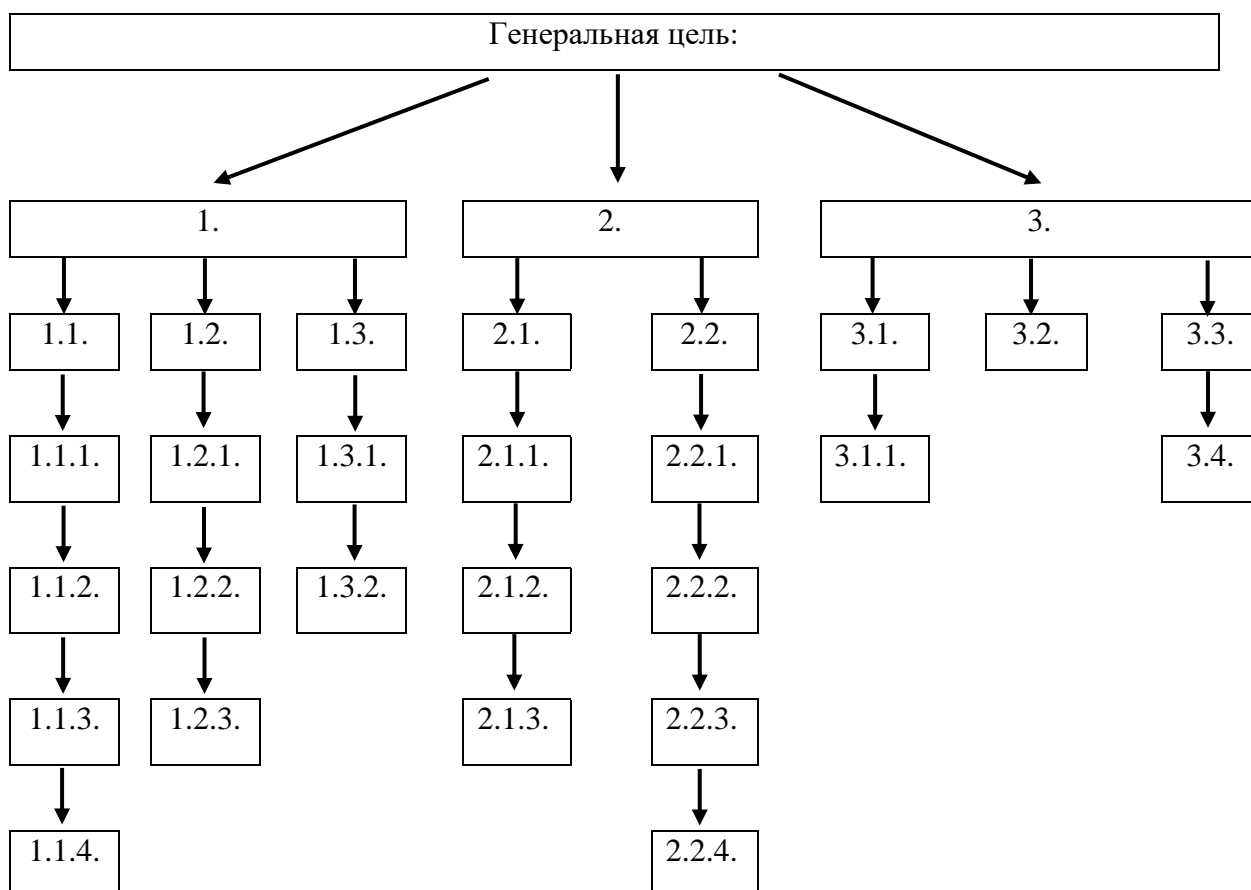


Рисунок 1 – «Дерево целей» управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков

3. Провести опытно-экспериментальную работу по управлению формированием межличностными отношениями в коллективе подростков.

3.1. Разработать программу управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков.

3.1.1. Провести повторную диагностику, после проведения разработанной программы.

3.2. Проанализировать результаты формирующего эксперимента.

3.3. Составить психолого-педагогические рекомендации по управлению формированием межличностными отношениями в коллективе подростков.

3.4. Составить технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

Охарактеризуем компоненты осуществляемой модели:

1. Теоретический компонент.

Цель – осуществить теоретический анализ проблемы формирования межличностных отношений в коллективе подростков.

Задачи теоретического компонента:

1. Исследовать психолого-педагогическую литературу по проблеме формирования межличностных отношений в коллективе подростков.
2. Изучить особенности межличностных отношений в коллективе подростков.
3. Разработать модель управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков.
4. Определить этапы, методы и методики исследования.
5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.
6. Разработать психолого-педагогическую программу управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков;
7. Проанализировать результаты формирующего эксперимента;
8. Разработать практические рекомендации по управлению формированием межличностными отношениями в коллективе подростков.
9. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

Принципы теоретического компонента:

- принцип возрастного развития подразумевает учёт закономерностей генезиса подростков, критических периодов и стадий развития;
- принцип единства диагностики и коррекции. Данный принцип подразумевает под собой целостность процесса оказания психологической помощи, эффективность которой зависит от качества диагностической работы;
- принцип системности подразумевает под собой учёт профилактических развивающих задач.

2. Диагностический компонент.

Цель – определить степень сформированности межличностных отношений в коллективе подростков с помощью первичного исследования.

В основу данного компонента легли следующие компоненты:

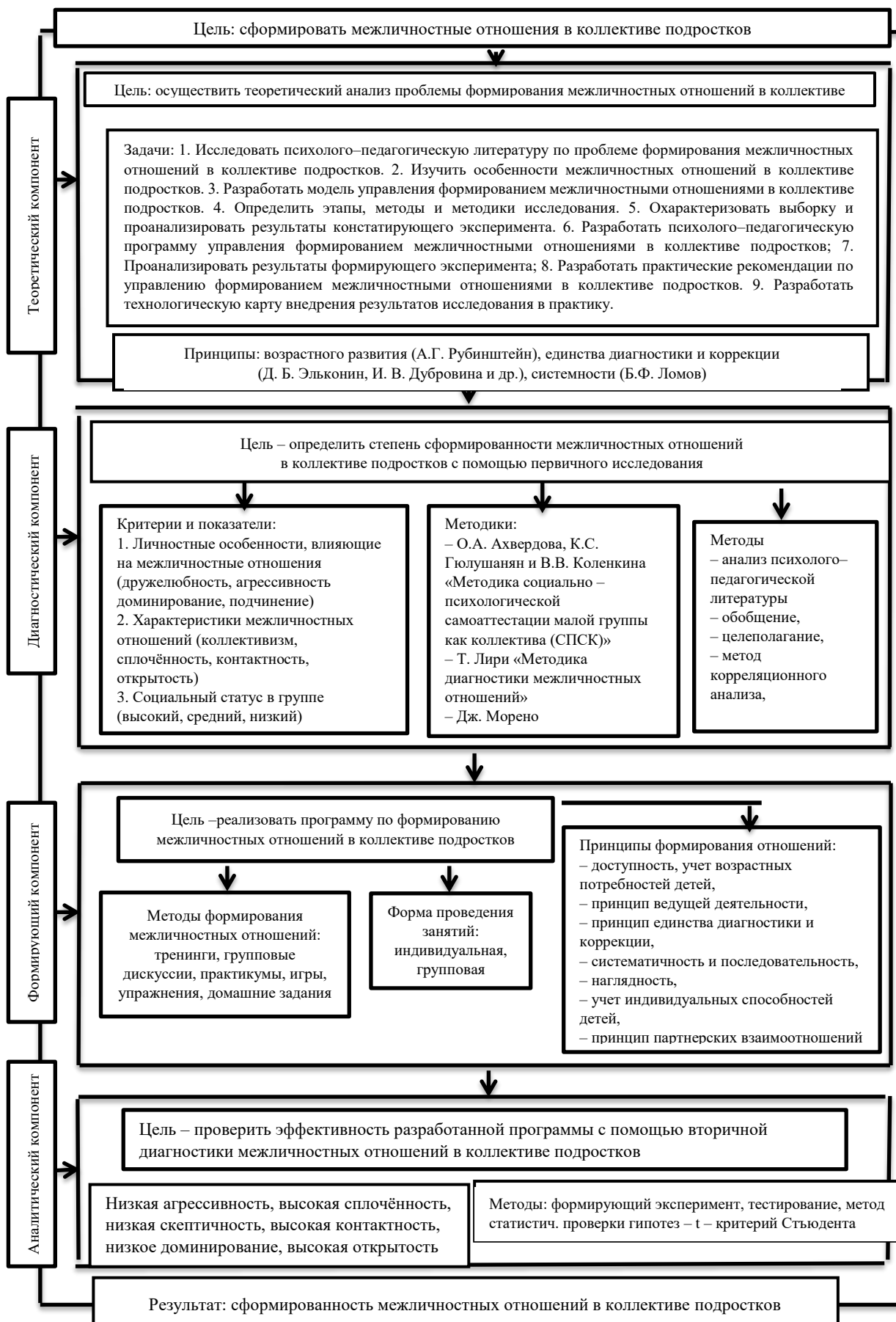


Рисунок 2 – Модель управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков

Критерии и показатели:

- личностные особенности, влияющие на межличностные отношения (дружелюбность, агрессивность доминирование, подчинение)
- характеристики межличностных отношений (коллективизм, сплочённость, контактность, открытость)
- социальный статус в группе (высокий, средний, низкий)

Методики исследования:

- О.А. Ахвердова, К.С. Гюлушанян и В.В. Коленкина «Методика социально-психологической самооценки малой группы как коллектива (СПСК)»;
- Т. Лири «Методика диагностики межличностных отношений»;
- Дж. Морено «Социометрический тест».

Методы исследования:

- анализ психолого-педагогической литературы. При помощи анализа психолого-педагогической литературы мы вычленим наиболее важную информацию по проблеме исследования;
- метод обобщения. Посредством метода обобщения происходит сравнение нескольких характеристик с последующим анализом и обобщением результатов;
- целеполагание. Подразумевает под собой постановку генеральной цели и составления «Дерева Целей» в соответствии с поставленными задачами.
- метод корреляционного анализа. Позволяет сравнить коэффициенты корреляции между определёнными признаками для определения между ними статистических взаимосвязей;

3. Формирующий компонент.

Цель – реализовать программу по формированию межличностных отношений в коллективе подростков.

Принципы формирования межличностных отношений:

доступность, учет возрастных потребностей детей, принцип ведущей деятельности, принцип единства диагностики и коррекции,

систематичность и последовательность, наглядность, учет индивидуальных способностей детей,

принцип партнерских взаимоотношений.

Методы формирования межличностных отношений: тренинги, групповые дискуссии, практикумы, игры, упражнения, домашние задания.

Формы проведения занятий: индивидуальная, групповая.

4. Аналитический компонент.

Цель – проверить эффективность разработанной программы с помощью вторичной диагностики межличностных отношений в коллективе подростков.

Показатели: низкая агрессивность, высокая сплочённость, низкая скептичность, высокая контактность, низкое доминирование, высокая открытость.

Методы – формирующий эксперимент, тестирование, метод статистической проверки гипотез – t-критерий Стьюдента. Данный метод направлен на оценку различий величин средних значений двух выборок, которые распределены по нормальному закону.

При реализации психолого-педагогической программы следует принимать во внимание следующие принципы:

- принцип объективности. Характеризуется детальным учётом факторов, подходов и средств, сведением к минимуму субъективности, которая искажает результаты исследования;
- принцип сущностного анализа. Формулируется движением мыслительных процессов исследователя по заданной цепочке действий «описание-объяснение-прогнозирование педагогических процессов и явлений»;
- принцип комплексного подхода к исследованию педагогических процессов и явлений. Описывается обнаружением всех взаимосвязей изучаемого явления, употреблением всевозможных методов в разнообразных сочетаниях;

– принцип единства диагностики и коррекции – это целостный процесс, который подразумевает под собой учёт результатов, полученных во время диагностического исследования [31; 37; 63].

Выводы по 1 главе

В научной литературе описано множество различных определений межличностных отношений. Базовым для данного исследования является определение В.Н. Мясищева. Межличностные отношения, по его мнению, являются целостной системой индивидуальных, избирательных, сознательных связей личности с разными сторонами объективной действительности, которая включает в себя три взаимосвязанных компонента: отношение человека к людям, к себе, а также к предметам внешнего мира.

Дополнительно, нами было принято во внимание определение коллектива А.С. Макаренко, представляющееся в виде социального живого организма, который является им только потому, что организм имеет органы, а также имеет полномочия, ответственность, соотношение частей и взаимозависимость, в противном случае если этого всего нет, то коллектив как таковой не существует, имеет место только толпа или сборище.

В отрочестве общение со сверстниками приобретает совершенно исключительную значимость, это ведущий тип деятельности в данном возрасте. В отношениях исходного возрастного равенства подростки отработывают способы взаимоотношений, проходят особую школу социальных отношений: в игре, учении, свободном времяпрепровождении. В своей среде, взаимодействуя друг с другом, подростки учатся рефлексии на себя и сверстника.

Для организации проведения психолого–педагогической программы по управлению формированием межличностными отношениями в коллективе подростков нами было создано «Дерево целей», на основе которого мы разработали модель управления формированием

межличностными отношениями в коллективе подростков, аргументировали её цели, задачи, методы и методики. При составлении разрабатываемой модели были определены четыре компонента, которые были включены в модель коррекционной программы: теоретический, диагностический, формирующий и аналитический, которые помогут получить оптимальный результат.

Проанализировав источники по проблеме исследования, следующим этапом нашей работы будет проведение исследования сформированности межличностных отношений в коллективе подростков с последующим анализом.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО – ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ ПОДРОСТКОВ

2.1 Этапы исследования, методы и методики

Исследование управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков включает в себя следующие этапы:

Теоретический этап. На данном этапе была определена проблема, изучена психолого-педагогическая и возрастно-психологическая литература по проблеме исследования межличностных отношений подростков, сформулирована цель и задачи исследования, объект и предмет, выдвинута гипотеза исследования, отобраны методики исследования межличностных отношений в коллективе подростков.

Диагностический этап. На данном этапе производится сбор фактических данных, непосредственно было проведено само исследование, включающее три методики: «Методика диагностики межличностных отношений», Методика социально-психологической самооаттестации малой группы как коллектива (СПСК)», а также «Социометрический тест», а также взяты списки участников исследуемых классов.

Формирующий этап. На данном этапе был проведён количественный и качественный анализ данных исследования: анализ и сравнение результатов исследования, статистическая обработка, составление таблиц, построение диаграмм.

Аналитический этап. Данный этап определяет правильность или ошибочность гипотезы исследования, сопоставляет результаты с существующими теориями. Далее гипотеза исследования проверяется методами математической статистики. Результаты исследования обобщаются и формулируются выводы.

Эффективность изучения межличностных отношений в коллективе подростков зависит от правильности выбора используемых методов и методик.

Концепция метода характеризуется набором соответствующих действий, которые существуют для реализации поставленных задач и установленных целей. Использование различных методов определяется целью деятельности и условиями, которые её выполняют. Учение о методах принято называть – методологией.

Каждый метод состоит из универсальных свойств, среди которых можно выделить следующие:

- ясность, или узнаваемость;
- детерминизм, последовательность в применении соответствующих нормативных принципов;
- сосредоточенность, подчинённость определённой цели или задаче;
- эффективность, или способность достичь намеченной цели или результата;
- надёжность, или способность с большей вероятностью обеспечивать желаемый результат;
- экономичность – способность обеспечить желаемый результат с наименьшими затратами времени и денег.

При осуществлении исследования по становлению межличностных отношений в коллективе подростков мы использовали следующие методы:

1. Теоретические методы: анализ психолого-педагогической литературы, обобщение, целеполагание.
2. Эмпирические методы: наблюдение, психологическое тестирование, социометрия, математическая обработка результатов.
3. Методы математической статистики: метод корреляционного анализа, метод статистической проверки гипотез – t-критерий Стьюдента.

Приведём характеристику перечисленным методам исследования.

При помощи анализа психолого-педагогической литературы мы вычленим наиболее важную информацию по проблеме исследования. Посредством метода обобщения происходит сравнение нескольких характеристик с последующим анализом и обобщением результатов.

При помощи метода обобщения нами были установлены общие взаимосвязи между результатами особенностей межличностных отношений в коллективе подростков 7 до и после обследования, а также произведена систематизация материала

А.Б. Амульхановой метод обобщения в узком смысле рассматривается как переход от менее общего суждения к более общему, а в широком смысле понимается как переход от индивидуального знания к более общему знанию.

При помощи метода целеполагания логически структурированы цели исследования при помощи построения «Дерева целей», а также поставлена генеральная цель – сформировать межличностные отношения в коллективе подростков.

При помощи метода наблюдения мы зафиксировали поведение подростков, особенности речевой, двигательной и физической деятельности.

Метод наблюдения представляет собой целенаправленное изучение предметов и явлений, в ходе которого исследователю становятся доступны знания о внешних сторонах, свойствах и отношениях объекта. Структурные компоненты наблюдения включают в себя: наблюдателя, объект исследования, условия и средства наблюдения в виде установок, приборов и измерительных инструментов. Наблюдение – это активная, целенаправленная, избирательная, теоретически детерминированная) деятельность.

Посредством тестирования были проведены стандартизированные испытания, в виде тестов–опросников, которые помогли установить количественные и качественные характеристики изучаемого явления.

Задания были представлены в виде утверждений, где подросткам предстояло дать письменные ответы о себе (см. приложение 1).

При проведении процедуры тестирования даётся чёткая инструкция в устной форме. Перед началом предъявления бланка с заданиями даётся описание этого задания и примерные способы решения. На выполнение каждого теста даётся ограниченное время. Испытуемым даётся инструкция начинать и заканчивать работу по команде, не думать долго над заданиями, идти дальше и быть внимательным, чтобы предотвратить ошибки. Если таковые присутствуют, объяснить, как правильно их нужно исправить.

При помощи метода социометрии нам удалось продиагностировать межличностных взаимодействия в коллективе подростков. Этот метод позволяет обнаружить особенности неформальных отношений в группе, психологическую совместимость подростков, определить социометрический статус внутри группы каждого одноклассника, а также ознакомиться с атмосферой, царившей в классе [Цит. по кн. 11, с. 142].

По мнению основоположника социометрии Дж. Морено, положение человека в неформальной структуре малой группы во многом определяет психическое состояние человека и адекватность поведения. Недостаток симпатий является следствием и самим источником межличностных проблем. Психолог утверждал: «Социометрия – способ первичной диагностики наличия проблем во взаимоотношениях, а разработанные им методы психодрамы и социодрамы – средства коррекции индивидуальных затруднений и дисгармоний».

Метод социометрии предполагает особые требования:

– необходимо предупредить участников исследования о конфиденциальности информации, что окончательные результаты будут объявлены индивидуально, где впоследствии, от психолога потребуется предъявить всю доброжелательность и тактичность;

- важно обговорить с подростками важность уважения друг к другу, чтобы предотвратить обсуждения, которые будут отвлекать других и портить результат в целом;
- немаловажно предоставить подростку возможность видеть класс и список фамилий своих одноклассников;
- смысл предложенных вопросов, должен быть понятен каждому подростку и составлен с учётом возрастных особенностей;
- все ситуации выборов необходимо предоставить максимально конкретно;
- необходимо заинтересовать испытуемых.

При исследовании становления межличностных отношений в коллективе подростков нами также был использован метод корреляционного анализа.

Корреляционный анализ – метод, который позволяет обнаружить связь между несколькими случайными величинами. Допустим, проводится независимое измерение различных параметров у одного типа объектов. Из этих данных можно получить качественно новую информацию – о взаимосвязи этих параметров.

С помощью методов корреляционного анализа решаются следующие задачи:

1. Взаимосвязанность. Существует ли взаимосвязь между параметрами?
2. Прогнозирование. Если поведение одного параметра известно, то можно предсказать поведение другого параметра, который коррелирует с первым.
3. Классификация и идентификация объектов. Корреляционный анализ помогает выбрать набор независимых признаков для классификации.

При исследовании становления межличностных отношений в коллективе подростков, нами также был использован метод статистической проверки гипотез – t-критерий Стьюдента. Этот критерий сосредоточен на оценивании средних значений величин двух выборок между собой, распределённых по нормальному закону. В нашем исследовании за первую выборку будем считать констатирующий эксперимент, а за вторую выборку

– формирующий эксперимент. Важность достоинства использования t -критерия выражается в широте его применения [21, с. 174].

Обстоятельства использования:

- значения подверженные сравнению являются парой коррелирующих значений;
- распределение признаков в каждой выборке соответствует нормальному распределению.

В специальной литературе известными психологами разработана теоретическая база и методические рекомендации для проведения методик диагностики и тестирования межличностных отношений подростков. Ниже представлено краткое описание методик, которые были нами использованы.

1. О.А. Ахвердова К.С. Гюлушанян и В.В. Коленкина «Методика социально-психологической самоаттестации малой группы как коллектива (СПСК)». Методика помогает исследовать всю систему отношений в малой группе целиком, с помощью её можно сказать насколько развит коллектив в определенной группе подростков. Стимульный материал содержит 75 вопросов и таблицу, разделенную по 7 показателям. Процедура проведения включает групповую форму. Обработка данных проходит в несколько этапов:

- высчитывается средняя оценка группы по рабочим вопросам;
- высчитывается средняя оценка группы по контрольным вопросам;
- выводится общая средняя оценка уровня развития группы.

Регистрируемые показатели методики включают в себя: ответственность, коллективизм, сплоченность, контактность, открытость, организованность, информированность.

2. Т. Лири «Методика диагностики межличностных отношений».

Данная методика помогает выявить преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке. Стимульный материал содержит 128 вопросов и таблицу, разделённую на 8 октант. Процедура проведения включает групповую форму. Обработка данных проходит с помощью

ключа, где посчитываются баллы по 8 октантам, после чего результаты исследования интерпретируются.

Регистрируемые показатели методики:

Типы личности: авторитарный (властный-лидирующий); эгоистичный (независимый-доминирующий); агрессивный (прямолинейный-агрессивный); подозрительный (недоверчивый-скептический); подчиняемый (покорно-застенчивый); зависимый (зависимый-послушный); дружелюбный (сотрудничающий-конвенциональный); альтруистический (ответственно-великодушный).

3. Дж. Морено «Социометрический тест». Методика позволяет анализировать особенности социометрической, эмоциональной структуры малой социальной группы, выявить взаимные выборы, выявить микрогруппы, а также получить общее представление о психологическом климате группы. Стимульный материал содержит бланк с 4-5 вопросами. Нами были использованы следующие вопросы:

1. Если бы тебе пришлось перейти учиться в другую школу, кого из нынешних одноклассников ты бы взял в новый класс?
2. Кого из нынешних одноклассников ты бы не взял в свой новый класс? Укажи пять фамилий.
3. Кого бы из одноклассников ты позвал на свой день рождения.
4. Кого бы из одноклассников ты не позвал на свой день рождения.

Во время проведения опроса необходимо строго соблюдать следующие правила:

1. Обязательно отвечайте на все вопросы; если сложно сделать выбор, подумайте ещё и кого-нибудь назовите.
2. Вы можете назвать только тех учеников, кто учится в вашем классе.
3. Вы не можете называть себя.

Процедура проведения включает групповую форму. Обработка данных подразумевает под собой заполнение социометрической таблицы,

где все учащиеся испытуемого класса дифференцируются по статусным группам, после чего происходит качественный анализ данных.

Регистрируемые показатели методики:

- высокостатусные – получившие выборы приблизительно половины класса;
- среднестатусные – немного меньше половины класса;
- низкостатусные – (изолированные, отверженные, пренебрегаемые).

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента

Работа по исследованию становления межличностных отношений в коллективе подростков проходила на базе Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 35» г. Челябинска. В исследовании принимали участие 30 учеников 7 класса.

Количество мальчиков исследуемого класса (19 человек) превышает количество девочек (11 человек). Возрастной состав класса составляет от 12 до 14 лет. Отношения с родителями имеют положительный характер, подавляющее число подростков имеют полные семьи.

Коллектив основан на базе 6 класса с переходом полного состава учеников в 7 класс. В группе подростков не выявлено изолированных, но обнаружены 3 отвергаемых подростка и 3 ярко выраженных лидера.

Отношения коллектива школьников 7 класса с учителями – доброжелательные. Большинство подростков активны в учёбе, хорошо выполняют домашнее задание, за исключением группы лиц с ярко выраженным негативным поведением. Общий уровень подготовки к занятиям – средний. Уровень дисциплинированности низкий.

Работа производилась по трём методикам:

1. О.А. Ахвердова, К.С. Гюлушанян и В.В. Коленкина «Методика социально- психологической самооаттестации малой группы как коллектива (СПСК)»;

2. Т. Лири «Методика диагностики межличностных отношений»;

3. Дж. Морено «Социометрический тест».

Прежде чем предоставить анализ полученных результатов, обозначим, что во всех рисунках за 100% мы будем принимать полный уровень развития какого-либо компонента.

Результаты диагностики межличностных отношений по методике О.А. Ахвердовой, К.С. Гюлушанян и В.В. Коленкиной представлены во 2 приложении (см. приложение 2, таблица 1).

При исследовании по методике социально – психологической самооценки малой группы как коллектива, обнаружилось, что коллектив 7 класса как коллектив не развит. Общая оценка результатов исследования зафиксирована на уровне 3,4%, где за 6% берётся полная сформированность группы как коллектива в соответствии с правилами интерпритации (рисунок 3).

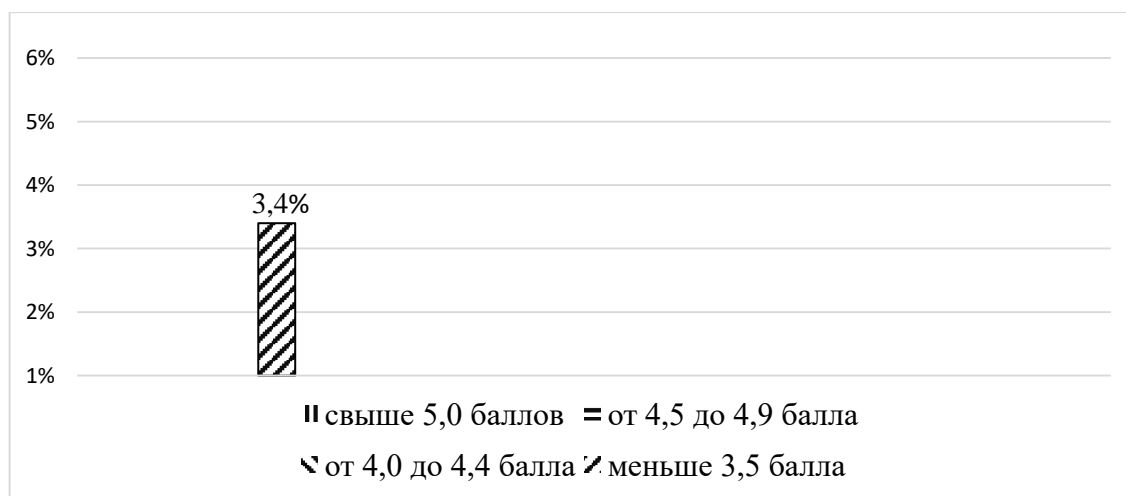


Рисунок 3 – Результаты исследования межличностных отношений в коллективе подростков (методика Социально-психологической самооценки группы как коллектива)

Рассмотрим более детально результаты исследования. Методика «СПСК» позволяет оценить развитость класса как коллектива по 7 показателям. Сопоставив средние показатели развитости отношений 7 класса в соответствии с рисунком 4, можно сделать следующие выводы: самый высокий показатель – 27,8% за который отдали свои голоса

подростки оказался по контактности. Из чего следует, что ученики данного класса недостаточно общительны. В свою очередь высокие результаты выявились по информативности и ответственности, что говорит о том, что ученики интересуются жизнью своих одноклассников, а также готовы к совместной работе. Самый низкий показатель – 20,7% выявился по сплочённости, что говорит о том, ученики не умеют на достаточном уровне взаимодействовать друг с другом (рисунок 4).

Подводя итоги, можно заявить, что класс как коллектив не развит. Из чего следует важность психологической и педагогической работы с подростками.

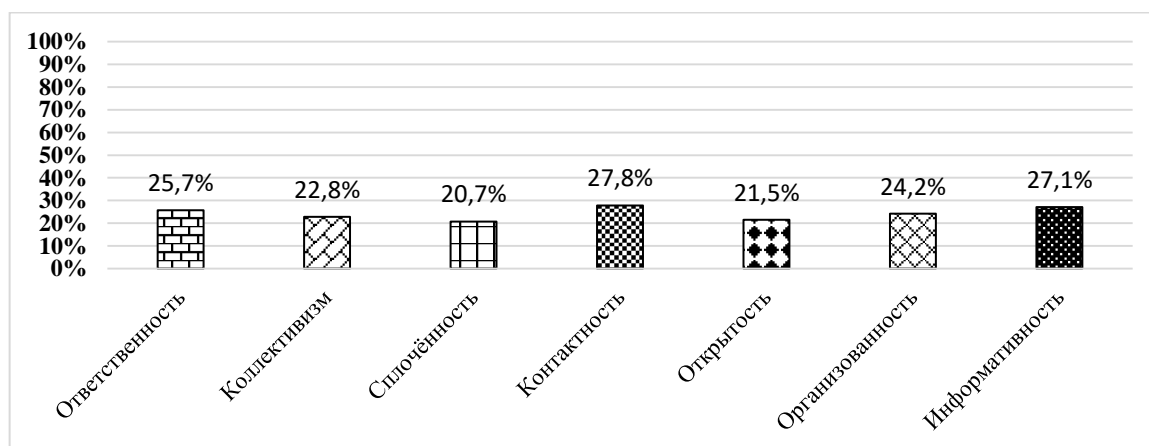


Рисунок 4 – Результаты исследования межличностных отношений в коллективе подростков 7 класса (методика Социально-психологической самооаттестации группы как коллектива)

Результаты диагностики межличностных отношений по методике Т. Лири представлены в приложении 2 (см. приложение 2, таблица 2, рисунок 5).

К низкому уровню – 11,2% были отнесены подростки, у которых выявились черты покорно-застенчивого типа отношений, что говорит о уступчивости, склонности к подчинению и робости, и черты независимо-доминирующего типа, что говорит о склонности к соперничеству и независимости.

К среднему уровню – 13,1% были отнесены подростки, у которых выявлены черты властно-лидирующего и прямолинейно-агрессивного

типов отношений, что подразумевает под собой уверенность в себе, энергичность, а также требовательность, прямолинейность и склонность к обвинению окружающих.

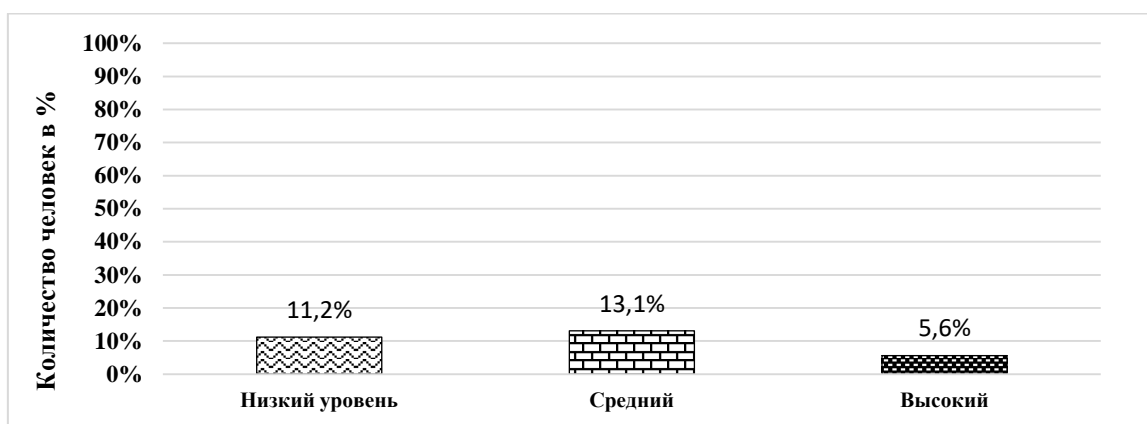


Рисунок 5 – Результаты исследования межличностных отношений в коллективе подростков (методика Т. Лири)

К высокому уровню – 5,6% были отнесены подростки, у которых выявлены черты ответственно-великодушного типа межличностных отношений, из чего у учащихся 7 класса выявилась склонность к сверхобязательности, мягкосердечности и альтруизму и сотрудничающе-конвенционального типа межличностных отношений, что говорит о несдержанности в излиянии своего дружелюбия.

Результаты диагностики межличностных отношений по методике Дж. Морено представлены в приложении 2 (см. приложение 2, таблица 3, 4, рисунок 6).

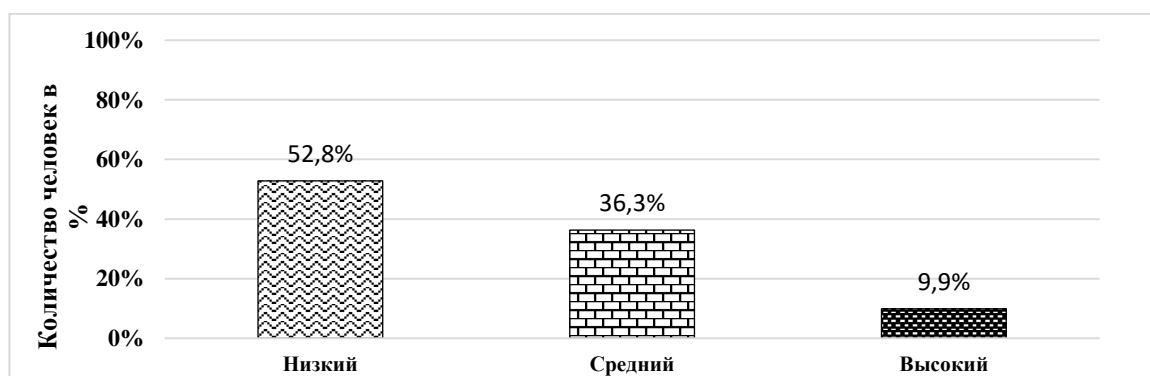


Рисунок 6 – Результаты исследования межличностных отношений в коллективе подростков (методика «Социометрический тест» Дж. Морено)

К низкому уровню – 52,8% были отнесены подростки, имеющие низкий социометрический статус: «пренебрегаемые» – 42,9% (13 подростков), «отверженные» – 9,9% (3 подростков), «изолированные» – 0%.

К среднему уровню – 36,3% были отнесены подростки, имеющие средний социометрический статус: «предпочитаемые» – 11 подростков.

К высокому уровню – 9,9% были отнесены подростки, имеющие высокий социометрический статус: «звёзды» – 3 подростка.

Далее нами был проведён корреляционный анализ взаимосвязей показателей межличностных отношений между проведёнными методиками.

Анализ полученных данных, приведённых в таблицах 5, 6 показал следующие результаты: выявлены статистически значимые прямые и обратные корреляции.

Таблица 5 – Корреляционные взаимосвязи между показателями личностных особенностей, влияющих на межличностные отношения и показателями межличностных отношений в коллективе

Показатели межличностных отношений в коллективе	Показатели личностных особенностей, влияющих на межличностные отношения							
	Властный – лидирующий	Независимый – доминирующий	Прямой – агрессивный	Недоверчивый – скептический	Покорный – застенчивый	Зависимый – послушный	Сотрудничающий – конвенциональный	Ответственный – великодушный
Социометрический деловой статус	0,18	-0,07	-0,12	-0,15	-0,10	0,11	0,17	0,21
Социометрический эмоциональный статус	-0,02	0,33*	0,22	0,20	0,01	0,01	-0,25	-0,23
Коэффициент удовлетворённости	0,08	-0,02	-0,05	-0,04	0,21	0,42*	0,59*	0,41*
Коэффициент конфликтности	0,12	0,37*	0,46*	0,12	0,08	0,04	-0,13	-0,08

Корреляционные связи между методиками Дж. Морено «Социометрический тест» и Т. Лири «Методика диагностики межличностных отношений» в соответствии с таблицей №5, имеют исключительно прямой

характер, были обнаружены между независимо-доминирующим типом отношений и уровнем взаимных отрицательных выборов (0,37), а также между независимо-доминирующим типом отношений и количеством отрицательных выборов (0,33). Это говорит о том, что чем больше у подростков проявляется тенденция к соперничеству и нарциссизму, тем большее количество подростков не захотят видеть их в своём окружении (Таблица 5).

Похожая ситуация просматривается в прямолинейно-агрессивном типе отношений, чем выше данный показатель, тем выше уровень взаимных отрицательных выборов (0,46), когда вспыльчивость и несдержанность воспринимаются негативно.

Чем больше у подростков проявляются взаимно положительные выборы, тем выше будет зависимо-послушный тип отношений (0,42). Также высокий уровень показателя сотрудничества-конвенциальности (0,59) обосновал высокий показатель взаимно положительных выборов. В том числе, прямой корреляции подверглись показатели ответственно-великодушного типа и взаимно положительных выборов (0,41), обеспечив высокие показатели. Данные показатели говорят о том, что чем больше подростки будут проявлять спокойствие, дружелюбие и ответственность, тем большее количество людей сделает выбор в пользу взаимно положительных выборов.

Корреляционные связи между методиками Т. Лири «Методика диагностики межличностных отношений» и методикой «СПСК» О.А. Ахвердовой, К.С. Гюлушанян и В.В. Коленкиной в соответствии с таблицей №6 имеют не только прямой, но и обратный характер.

Таблица 6 – Корреляционные взаимосвязи между показателями личностных особенностей, влияющих на межличностные отношения и социометрическими показателями межличностных отношений

Социометрические	Показатели личностных особенностей, влияющих на межличностные отношения
------------------	---

Продолжение таблицы №6

показатели межличностных отношений	Показатели личностных особенностей, влияющих на межличностные отношения							
	Властный – лидирующий	Независимый – доминирующий	Прямолинейный – агрессивный	Недоверчивый – скептический	Покорный – застенчивый	Зависимый – послушный	Сотрудничающий – конвенциальный	Ответственный – великодушный
Ответствен– ность	–0,03	–0,11	–0,23	–0,28	0,18	0,14	0,21	0,21
Коллективизм	–0,05	–0,20	–0,34*	–0,36*	0,08	0,16	0,29	0,25
Сплочённость	0,06	–0,08	–0,31*	–0,40*	0,12	0,22	0,20	0,17
Контактность	–0,02	–0,19	–0,35*	–0,38*	0,11	0,17	0,28	0,27
Открытость	0,09	–0,03	–0,25	–0,30	0,08	0,09	0,14	0,22
Организо– ванность	0,03	–0,15	–0,33*	–0,43*	0,12	0,08	0,18	0,24
Информа– тивность	0,12	–0,08	–0,25	–0,38*	0,05	0,21	0,32*	0,31*

В прямых корреляционных связях было обнаружено, что чем выше сотрудничающе-конвенциальный тип отношений (0,32), тем выше уровень информативности, чем выше ответственно-великодушный тип отношений, тем выше уровень информативности (0,31). Это говорит о том, что чем больше подростки дружелюбны и готовы приходить на помощь своим одноклассникам, тем больше подростков будут осведомлены о состоянии дел своего школьного класса.

В обратных корреляционных связях было установлено, что чем ниже отмечается прямолинейно-агрессивный тип отношений, тем выше будет развит уровень коллективизма (–0,34), уровень сплочённости (–0,31), уровень контактности (–0,35), уровень организованности (–0,33). Из чего следует, что достаточно прямолинейные и недружелюбные подростки будут негативно влиять на оптимизацию межличностных отношений.

В том числе было выявлено, что чем ниже наблюдается недоверчиво-скептический тип отношений, тем выше будет развит уровень коллективизма (–0,36), уровень сплочённости (–0,40), уровень контактности

(-0,38), уровень организованности (-0,43), а также уровень информативности (-0,38). Из чего следует, что недоверчивые и подозрительные подростки также не смогут повлиять на оптимизацию отношений в коллективе подростков.

Обобщив результаты исследования констатирующего эксперимента, была разработана программа по управлению формированием межличностными отношениями в коллективе подростков. Для участия в программе были отобраны все члены школьного коллектива подростков 7 класса.

Выводы по 2 главе

Обобщая содержание второй главы, акцентируем внимание на результатах проделанной работы. Исследование становления межличностных отношений в коллективе подростков было проведено в четыре этапа: теоретический этап, диагностический, формирующий и аналитический.

В исследовании нами были использованы следующие методы исследования: теоретические, эмпирические и математико-статические. Для исследования становления межличностных отношений в коллективе подростков нами были проведены следующие методики: О.А. Ахвердова, К.С. Гюлушанян и В.В. Коленкина «Методика социально-психологической самооаттестации малой группы как коллектива (СПСК)»; Т. Лири «Методика диагностики межличностных отношений»; Дж. Морено «Социометрическим тестом».

Результаты исследования по всем использованным методикам показывают, что большинство подростков имеют затруднения в межличностных отношениях со своими одноклассниками. У подростков не развита сплочённость, коллективизм, ответственность, дети замыкаются в себе, с одной стороны в классе присутствуют достаточно прямолинейные, недоверчивые и агрессивные личности, с другой стороны отмечается

наличие довольно застенчивых, альтруистичных личностей. После проведения социометрического тестирования мы определили социометрические статусы учеников 7 и выявили следующее, в классе наблюдаются 14 популярных подростков, включающих в себя 3 звезды и 11 предпочитаемых, 16 низкостатусных подростков, включающих в себя 13 пренебрегаемых и 3 отверженных подростка. Изолированных подростков не обнаружено.

Корреляционный анализ взаимосвязей показателей межличностных отношений, выявленных при сравнение используемых методик, выявил статистически значимые прямые и обратные корреляции.

Подводя итоги, можно заявить, что класс как коллектив не развит. Общая оценка результатов исследования зафиксирована на уровне 3,4%. Из чего следует важность психологической и педагогической работы с подростками, значимость совместных усилий со стороны педагогов, администрации и родителей. Необходимо разработать программу управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков, провести повторное исследование с последующим анализом, а также составить рекомендаций для педагогов, администрации и родителей по управлению формированием межличностными отношениями в коллективе подростков.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО–ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ УПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЕМ МЕЖЛИЧНОСТНЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ В КОЛЛЕКТИВЕ ПОДРОСТКОВ

3.1 Программа управления формированием межличностных отношений в коллективе подростков

Межличностные отношения играют наиболее важную роль в подростковом возрасте, так как именно в этот период у человека ведущей деятельностью становится интимно–личностное общение со сверстниками. Оно является необходимым условием успешного психического развития подростка, так как на этом жизненном этапе ему важно быть частью референтной группы, входя в состав которой он сможет реализовать свои личностные потребности.

Педагогам образовательных учреждений необходимо знать каким образом возможно сформировать межличностные отношений в коллективе подростков. Подростковый период является переходным и достаточно сложным. Стремление подростка занять желаемое положение среди сверстников сопровождается повышенной зависимостью от ценностей и норм группы сверстников. Для достижения признания сверстников подросток готов пожертвовать своими взглядами и убеждениями, совершить действия, которые расходятся с его моральными установками, нарушить нормы и правила поведения. Педагогу, как взрослому старшему товарищу, необходимо помочь разобраться подростку с его нелёгкими проблемами и научить выстраивать гармоничные межличностные отношения среди своих сверстников.

В данный момент наблюдается недостаточная разработанность программ по формированию межличностных отношений в коллективе подростков, в связи с чем мы взяли за разработку психолого-коррекционной программы.

Программа по формированию межличностных отношений в коллективе подростков, которая представляет собой блочно-модульный комплекс и реализуется путем проведения системы психологических занятий, тренингов и дискуссий с участниками одного школьного коллектива. Программа рассчитана на 30 часов, предназначенных на 28 учебных занятия.

Программа по управлению формированием межличностных отношений в коллективе подростков по своей продолжительности предназначена на 5 календарных месяцев, с ноября по март. Материально-техническое оснащение включает в себя просторный класс с возможностью передвижения мебели, бумага А4 и канцелярские принадлежности.

Целью программы является формирование межличностных отношений в коллективе подростков.

В связи с поставленной целью были выдвинуты следующие задачи программы:

- развить навыки успешной коммуникации;
- выработать навыки совместной деятельности;
- научить распознавать эмоции и чувства собеседника;
- сформировать уверенность в себе и своих силах;
- научить способам урегулирования конфликтов;
- сформировать способность брать на себя ответственность;
- научить основам толерантного поведения.

При разработке программы по формированию межличностных отношений учитывались следующие принципы:

- принцип доступности обучения подразумевает под собой соответствие содержания обучения возрастным особенностям данного возрастного периода, отсутствие крайне лёгких и сложных заданий.
- принцип деятельностного подхода акцентируется на ведущей деятельности и чередует различные виды деятельности, благодаря которым процесс психолого-педагогической коррекции становится более

продуктивным и эффективным, вызывает у подростка интерес, мотивационный аспект;

– принцип единства диагностики и коррекции – это целостный процесс, который подразумевает под собой учёт результатов, полученных во время диагностического исследования,

– систематичность и последовательность подразумевает под собой закрепление ранее изученных знаний и определённый последовательный порядок усвоения новых знаний, умений, навыков;

– наглядность – привлечение различных наглядных средств в процесс освоения новых знаний и формирования различных умений и навыков (иллюстрации, видеоряд, раздаточный материал);

– учёт индивидуальных способностей детей помогает наиболее благоприятно воздействовать на подростков, учитываются умственные, физические способности, склонности, заболевания, концентрация внимания, работоспособность. Данный принцип особенно помогает разобраться в условиях и особенностях работы с трудными подростками;

– принцип партнерских взаимоотношений предполагает сотрудничество, уважение интересов других подростков, несение ответственности за свои поступки [31; 37; 63].

Формы и методы работы по формированию межличностных отношений в коллективе подростков включают в себя следующие составляющие:

– беседа – это вопросно-ответный метод, направленный на развитие коммуникативных навыков и умений подростков;

– лекция – предназначена для раскрытия новой информации для подростков;

– групповая дискуссия – совместное обсуждение спорного вопроса;

– решение конфликтных ситуаций – обучение подростков выходу из сложных конфликтных ситуаций;

- психологический тренинг направлен на активное обучение навыкам поведения и развития каких-либо качеств;
- ролевые и деловые игры направлены на развитие коммуникативных навыков, выстраивание соответствующих линий поведения на спроецированные жизненные ситуации;
- упражнения – задания, которые помогают освоить основное содержание занятия индивидуального и коллективно.

Для реализации программы, необходимо учесть следующие требования: для участников программы требуется единое правило – посещаемость всего класса, для ведущего программы – уверенный тон голоса, раскованность движений, знание возрастных особенностей детей подросткового возраста и специфики работы с ними.

Учебно-тематическое планирование, список используемых источников для разработки программы представлен в Приложении 3 и охватывает следующие темы занятий по блокам:

1. Знакомство, кто Я, мои достоинства, я глазами других, наши сходства и различия.
2. Эффективные приёмы общения, способы выражения чувств, вербальные, невербальные коммуникативные навыки, развитие навыков анализирования поведения партнёров, умение слушать собеседника,
3. Психология конфликта, пути решения конфликтов, защита от манипуляций, рамки и границы, здоровые личные границы, умение сказать нет, принятие оценки со стороны, ресурсы стрессоустойчивости,
4. Уверенное и неуверенное поведение, развитие навыков сотрудничества, развитие социально-коммуникативных навыков, доверие к партнёрам, взаимодействие, помогающие отношения,
5. Принятие себя, уверенность в себе, толерантность, заключительное занятие (см. приложение 3, таблица 7).

Занятия 1,2,5 блоков проводятся один раз в неделю, занятия 4 блока – один раз в неделю + 1 дополнительное занятие на какой-либо неделе и занятия 3 блока – два-три раза в неделю.

Разработанная программа рассчитана не только на взаимодействие с подростками, но и включает в себя направленное взаимодействие с другими участниками педагогического процесса:

Педагогам предлагается пресекать все попытки школьников унижать своих сверстников, поощрять отзывчивость, доброжелательность, разработать стенд соревнований на самый сплочённый коллектив учебного года, включающий классы всего лицея, дифференцированные на младшее, среднее и старшее звено.

Педагогам – психологам предлагается оказывать психологическую поддержку всем нуждающимся подросткам и сотрудникам лицея, разработать буклеты, рекомендации, памятки по разрешению конфликтных ситуаций, формированию эмоциональной устойчивости, сплочению коллектива.

Классным руководителям предлагается выводить детей на совместные экскурсии, организовывать «день именинника», классные часы.

Сотрудникам администрации предлагается сформировать инициативную группу людей, которые будут организовать культурно-массовые мероприятия, соревнования, конкурсы, дни здоровья, праздники.

Для наиболее эффективной реализации программы управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков была разработана технологическая карта внедрения программы управления в практику (см. приложение 4).

Содержание программы по управлению формированием межличностными отношениями в коллективе подростков представлено в приложении 3 (см. приложение 3).

Предоставим фрагмент программы по управлению формированием межличностными отношениями в коллективе подростков.

5 Занятие «Наши сходства и различия».

Цель: сплочение группы, нахождение схожих и различных черт.

Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). Цель: сплочение коллектива подростков.

Разминка «Суперскрепка». Цель: решение проблем творческим подходом.

Упражнение «Четыре угла четыре выбора». Цель: сплочение коллектива, нахождение схожих и различных черт.

Упражнение «Поиск сходства». Цель: сплочение группы, нахождение сходств.

Рефлексия. Цель: получение обратной связи.

Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга).
Цель: прощание, завершение работы.

6 Занятие «Эффективные приёмы общения».

Цель: расширение представлений об эффективных приёмах общения, развитие коммуникативных умений.

Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). Цель: сплочение коллектива подростков.

Разминка «Пастух Павел плясал польку». Цель: развитие коммуникации, мышления.

Беседа: «Умение вести разговор – это талант». Цель: развитие коммуникативных умений и навыков.

4) Упражнение «Найди свою пару». Цель: развитие невербального общения, сплочение коллектива.

Рефлексия. Цель: получение обратной связи.

Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга).

14 Занятие – «Рамки и границы».

Цель: развитие личностных рамок и границ.

Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга).

Цель: сплочение коллектива подростков.

Разминка «Ворвись в круг». Цель: пространственное групповое взаимодействие.

Дискуссия «Нарушение собственных границ». Цель: формировать умение отстаивать свои личные границы.

Упражнение «Установление личной дистанции». Цель упражнения: установление личной «зоны комфорта» при общении с конкретными

Рефлексия. Цель: получение обратной связи.

Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга).

Цель: прощание, завершение работы.

18 Занятие – «Ресурсы стрессоустойчивости».

Цель: обучение методам выхода из стрессовых ситуаций.

Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). Цель: сплочение коллектива подростков.

Разминка «Два лагеря». Цель: снятию эмоционального и физического напряжения, настраивает на командную работу.

Дискуссия «Ресурсы стрессоустойчивости». Цель: актуализация знаний, развитие мыслительных процессов, воображения.

Упражнение «Картина радости». Цель: регуляция нервного напряжения, снятие усталости.

Упражнение «Полное дыхание». Цель. Освоение техники дыхания с участием нижних, средних и верхних долей легких.

Рефлексия. Цель: получение обратной связи.

Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга).

Цель: прощание, завершение работы.

20 Занятие «Развитие навыков сотрудничества».

Цель: развитие навыков сотрудничества, управления своими эмоциями и искренностью общения.

Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга).

Цель: сплочение коллектива подростков.

Разминка «Типография». Цель: развитие сплоченности, внимательности и взаимопонимания.

Упражнение «Узкий мост». Цель развитие умения использовать навыки сотрудничества при разрешении сложной ситуации.

Упражнение Разожми кулак. Цель развитие способности разрешения ситуаций без применения насилия.

Рефлексия. Цель: получение обратной связи.

Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга).

Цель: прощание, завершение работы.

Таким образом, программа управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков состоит из 28 занятий на 30 академических часов по 45 минут. Программа управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков направлена на повышение уровня сформированности межличностных отношений внутри коллектива подростков.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

Для проверки эффективности программы управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков нами был проведён формирующий эксперимент, который лежит в основе аналитического компонента.

В программе принимали участие 30 подростков (19 мальчиков, 11 девочек) с недостаточно сформированным уровнем межличностных отношений ранее проходившие констатирующий эксперимент и прошедшие программу управления межличностными отношениями в коллективе подростков (см. приложение 3).

Данное исследование проводилось по выбранным ранее методикам: «Методика социально-психологической самооаттестации малой группы как коллектива (СПСК)» (О.А. Ахвердова, К.С. Гюлушанян и В.В. Коленкина);

«Методика диагностики межличностных отношений» (Т. Лири);
«Социометрический тест» (Дж. Морено).

Данный срез позволяет отследить наличие полученной динамики после апробации, реализации разработанной психолого-педагогической программы управления формирования межличностными отношениями в коллективе подростков.

Прежде чем предоставить анализ полученных результатов, обозначим, что во всех рисунках за 100% мы будем принимать полный уровень развития какого-либо компонента.

Результаты диагностики межличностных отношений по методике О.А. Ахвердовой, К.С. Гюлушанян и В.В. Коленкиной представлены в приложении 4 (см. приложение 4, таблица 8, рисунок 7).

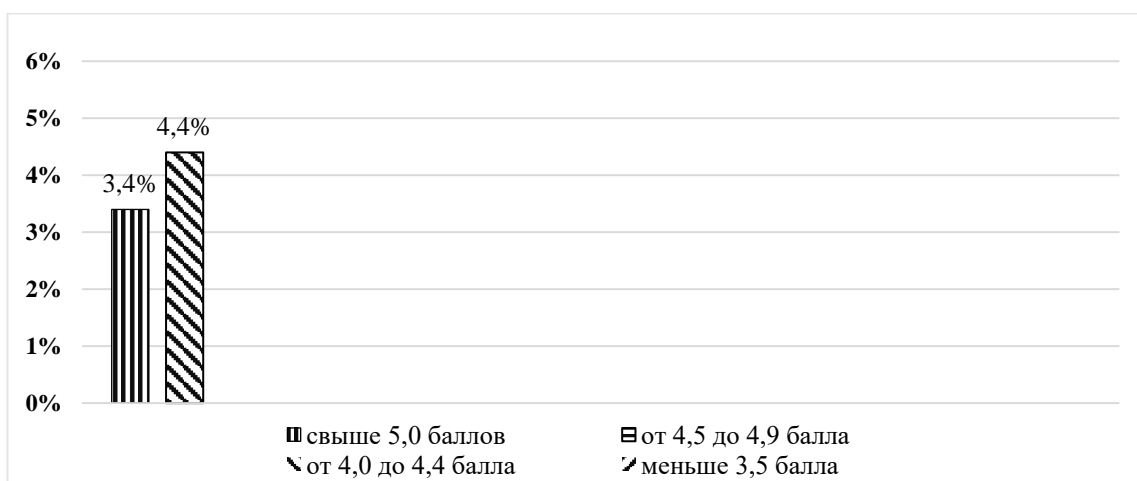


Рисунок 7 – Результаты исследования межличностных отношений в коллективе подростков (методика Социально-психологической самооценки группы как коллектива)

Полученные данные на формирующем этапе исследования позволяют сделать вывод: в соответствии с рисунком 7, обнаружилось, что коллектив 7 класса как коллектив развит средне. Общая оценка результатов исследования зафиксирована на уровне 4,4%, где за 6% берётся полная сформированность группы как коллектива. По сравнению с первичной диагностикой (3,4%) уровень развития увеличился на 1%. Подростки изменили свои установки относительно своих одноклассников, поверили в

свои силы став увереннее в себе, благодаря чему стали активнее взаимодействовать между собой.

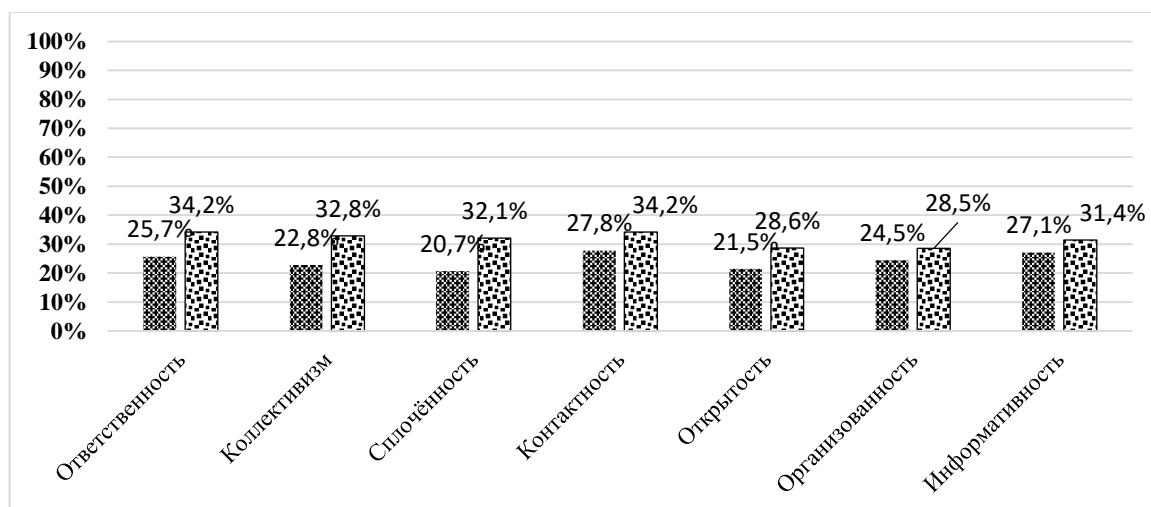


Рисунок 8 – Результаты исследования межличностных отношений в коллективе подростков 7 класса (методика Социально–психологической самооценки группы как коллектива)

Сопоставив средние показатели развитости отношений 7 класса в соответствии с рисунком 8, можно сделать следующие выводы: выявилась положительная динамика по всем показателям, в соответствии с первичной диагностикой самым высоким показателем оказался показатель не только по контактности, но и по уровню ответственности – 34,2%. Из этого следует, что ученики данного класса стали больше идти на контакт друг с другом, принимая за себя ответственность. Возрос уровень сплочённости и коллективизма – 32,1% и 32,8%. Самый низкий показатель – выявился по организованности и открытости, это говорит о том, что ученикам ещё рекомендуется продолжать работу над межличностными отношениями для того чтобы научиться открываться окружающим их людям, стоит уделить внимание собранности и планированию собственного расписания дел (рисунок 8).

Результаты диагностики межличностных отношений по методике Т. Лири представлены в приложения 4 (см. приложение 4, таблица 9, 10, рисунок 9).

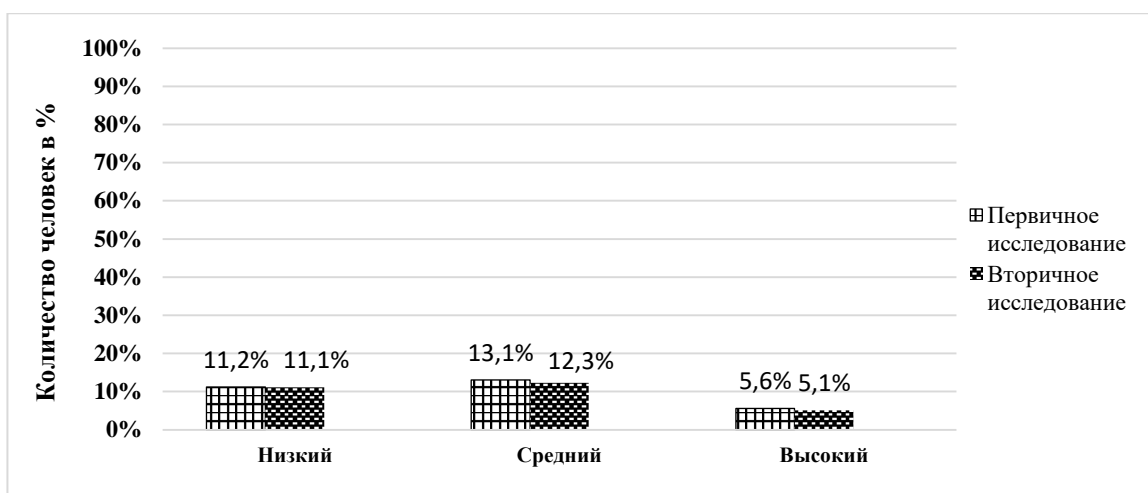


Рисунок 9 – Результаты исследования межличностных отношений в коллективе подростков (методика Т. Лири)

Полученные данные на контрольном этапе исследования позволяют сделать следующие выводы:

– произошла положительная динамика по всем показателям: снижение по показателям низкого уровня на 0,1%, среднего уровня на 0,8%, высокого уровня на 0,5%, из этого следует.

– при первичной диагностике у подростков были выявлены черты нарциссизма, чувство превосходства над другими, подозрительность, сверхобязательность и вытекающая из неё зависимость от мнения окружающих. После вторичной диагностики отметились снижение по всем показателям, у подростков появилось больше уверенности в себе, здоровое соперничество, потребность в сотрудничестве и поддержке со стороны окружающих. При столкновении в конфликтных ситуациях, подростки стали использовать более гуманные методы выхода из конфликтов прибегая к компромиссным решениям.

Результаты диагностики межличностных отношений по методике Дж. Морено представлены в приложении 4 (см. приложение 4, таблица 11, 12, рисунок 10).

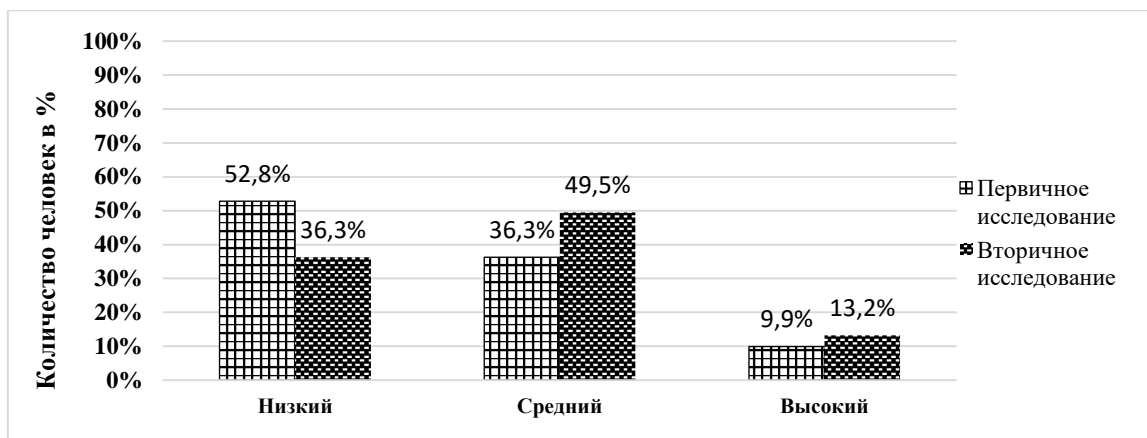


Рисунок 10 – Результаты исследования межличностных отношений в коллективе подростков (методика «Социометрический тест» Дж. Морено)

Анализируя результаты констатирующего эксперимента по методике Дж. Морено, мы пришли к следующим выводам:

- произошла положительная динамика по всем показателям: повышение уровня высокостатусных подростков (на 3,3% или 1 подростка) и среднестатусных подростков (на 13,2% или 4 подростка), снижение уровня низкостатусных подростков (на 16,5% или 5 подростков);
- после реализации программы по управлению формированием межличностными отношениями произошла полная ликвидация «отверженных» подростков с замещением статуса на «пренебрегаемых».

В результате обработки данных по констатирующему и формирующему экспериментам была проведена математическая обработка результатов по t-критерию Стьюдента.

Сформулируем рабочие гипотезы:

H0: интенсивность сдвига в сторону повышения уровня сплочённости и коллективизма в коллективе подростков не превышает интенсивность сдвига в сторону снижения уровня сплочённости и коллективизма в коллективе подростков.

H1: интенсивность сдвига в сторону повышения уровня сплочённости и коллективизма в коллективе подростков превышает интенсивность сдвига в сторону снижения уровня сплочённости и коллективизма в коллективе подростков.

Результаты описаны в таблице, представленной ниже (таблица 13).

Таблица 13 – Изменение показателей социометрического тестирования

№ раз дела	Наименования разделов Критерии и показатели межличностных отношений:	Экспериментальная группа		t – критерий Стьюдента
		Пред – тест	Пост – тест	
1	2	3	4	5
1	Деловой коэффициент удовлетворённости	5,00	5,17	$-0,23 \leq 0,82$
2	Социометрический положительный деловой статус	15,00	15,67	$-0,34 \leq 0,74$
3	Деловой коэффициент конфликтности	4,80	4,87	$-0,06 \leq 0,95$
4	Социометрический отрицательный деловой статус	14,90	14,53	$0,09 \leq 0,93$
5	Взаимный деловой коэффициент удовлетворённости	1,13	2,13	$-3,66^{***} \leq 0,0005$
6	Взаимный деловой коэффициент конфликтности	0,40	0,40	$0,00 \leq 1,00$
7	Эмоциональный коэффициент удовлетворённости	4,97	5,20	$-0,39 \leq 0,70$
8	Социометрический положительный эмоциональный статус	14,83	15,50	$-0,39 \leq 0,70$
9	Эмоциональный коэффициент конфликтности	4,70	4,60	$0,09 \leq 0,93$
10	Социометрический отрицательный эмоциональный статус	14,60	13,97	$0,16 \leq 0,88$
11	Взаимный эмоциональный коэффициент удовлетворённости	0,83	2,00	$-4,90^{***} \leq 0,00001$
12	Взаимный эмоциональный коэффициент конфликтности	0,33	0,33	$0,00 \leq 1,00$
13	Властный–лидирующий	6,27	6,10	$0,23 \leq 0,82$

Продолжение таблицы №13

1	2	3	4	5
14	Независимый – доминирующий	5,57	5,13	$0,57 \leq 0,57$
15	Прямолинейно–агрессивный	5,70	5,70	$0,00 \leq 1,00$

16	Недоверчивый – скептический	4,70	4,23	$0,58 \leq 0,56$
17	Покорный – застенчивый	5,67	5,67	$0,00 \leq 1,00$
18	Зависимый – послушный	5,27	5,27	$0,00 \leq 1,00$
19	Сотрудничающий – конвенциональный	6,30	6,30	$0,00 \leq 1,00$
20	Ответствен. – великодушный	6,23	5,77	$0,46 \leq 0,65$
21	Ответственность	3,60	4,80	$-5,48^{***} \leq 0,000001$
22	Коллективизм	5,00	5,17	$-6,02^{***} \leq 0,0000001$
23	Сплочённость	15,00	15,67	$-7,45^{***} \leq 0,000000001$
24	Контактность	4,80	4,87	$-3,91^{***} \leq 0,00025$
25	Открытость	14,90	14,53	$-4,81^{**} \leq 0,00001$
26	Информативность	1,13	2,13	$-2,82^* \leq 0,007$
Примечание: t – критерий значимости различий подростков; * – различия, значимые при $p = 0,05$; ** – различия, значимые при $p = 0,01$; *** – различия, значимые при $p = 0,001$				

Обнаружено 8 статистически значимых различий: 1 различие при $p = 0,05$, 1 различие при $p = 0,01$ и 6 различий при $p = 0,001$. Исходя из данных таблицы № 13, мы видим, что произошла положительная динамика, по некоторым критериям и показателям таким как: взаимный деловой коэффициент удовлетворённости (увеличение на 1%), взаимные эмоциональный коэффициент удовлетворённости (увеличение на 1,17%), ответственность (увеличение на 1,2%), коллективизм (увеличение на 1,4%), сплочённость (увеличение на 1,61), контактность (увеличение на 0,9%), открытость (увеличение на 1%), информативность (увеличение на 0,57%).

Выделяются следующие показатели статистически значимых различий:

– при $p = 0,05$ – информативность: $-2,82^* \leq 0,007$;

– при $p = 0,01$ – открытость: $-4,81^{**} \leq 0,00001$;

– при $p = 0,001$ – взаимные деловые положительные выборы: $-3,66^{***} \leq 0,0005$; взаимные неформальные положительные выборы: $-4,90^{***} \leq$

0,00001; ответственность: $-5,48^{***} \leq 0,000001$; коллективизм: $-6,02^{***} \leq 0,0000001$; сплочённость: $-7,45^{***} \leq 0,000000001$; контактность: $-3,91^{***} \leq 0,00025$.

После изучения показателей социометрического исследования, можно сделать вывод о следующих положительных сдвигах:

– снизились показатели деловых и эмоциональных коэффициентов конфликтности, что говорит о большей сплочённости группы;

– понизились показатели властно-лидирующего, независимо-доминирующего и недоверчиво-скептического типа межличностных отношений, что говорит о том, что подростки стали более терпимы к критике, менее нарциссичны и обидчивы, увеличив уровень уверенности в себе и в своих силах;

– возросли взаимные деловые и эмоциональные коэффициенты удовлетворённости, что говорит о положительной динамике разработанной и проведённой программе по управлению формированием межличностными отношениями в коллективе подростков;

– повысились показатели по следующим критериям: ответственность, коллективизм, сплочённость, контактность, открытость и информативность, благодаря чему повысился уровень сплочённости школьного коллектива 7 класса как коллектива.

Таким образом, гипотеза исследования подтверждена. Интенсивность сдвигов в типичном направлении превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении. Гипотеза Н₀ отвергается, принимается гипотеза Н₁. Это значит, что программа по управлению формированием межличностными отношениями в коллективе подростков реализована успешно.

Для закрепления результатов и дальнейшего увеличения динамики результатов нами были разработаны рекомендации, представленные в следующем параграфе.

3.3 Психолого-педагогические рекомендации по управлению формированием межличностными отношениями в коллективе подростков

Проведение констатирующего и формирующего эксперимента с последующим анализом полученных результатов позволило составить некоторые рекомендации для педагогов, администрации и родителей, в целях сохранения результатов формирования межличностных отношений в коллективе подростков. Рекомендации основаны на теоретических основах и эмпирических результатах.

Подростковый возраст считает наиболее сложным этапом в развитии ребёнка. Данный период является переходным и достаточно сложным. Стремление подростка занять желаемое положение среди сверстников сопровождается повышенной зависимостью от ценностей и норм группы сверстников. Для достижения признания сверстников подросток готов пожертвовать своими взглядами и убеждениями, совершить действия, которые расходятся с его моральными установками, нарушить нормы и правила поведения. Педагогу, как взрослому старшему товарищу, необходимо помочь разобраться подростку с его нелёгкими проблемами и научить выстраивать гармоничные межличностные отношения среди своих сверстников.

Общение со сверстниками выражается как ведущий вид деятельности и становится абсолютно исключительным. В отношениях этого возрастного равенства подростки отрабатывают способы взаимоотношений при помощи игры, учения, свободного времяпрепровождения. В своём окружении, взаимодействуя друг с другом, подростки учатся рефлексировать о себе и сверстниках. В отношениях со сверстниками подросток стремится реализовать свою индивидуальность, определить свои возможности в общении. Чтобы осуществлять эти стремления, ему нужна личная свобода и ответственность, которую он отстаивает как право на взрослость [Цит. по кн. 36, с.432].

Для наиболее эффективной реализации программы управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков была разработана технологическая карта внедрения программы управления в практику (см. приложение 5).

Технологическая карта показывает, как именно происходила разработка и внедрение программы управления процессом в практику. Разработка и реализация технологической карты внедрения проходили в 7 этапов:

1 этап – «Целеполагание внедрения программы формирования управления межличностными отношениями в коллективе подростков».

2 этап – «Формирование положительной психологической установки на внедрение программы формирования управления межличностных отношений в коллективе подростков».

3 этап – «Изучение предмета внедрения».

4 этап – «Опережающее освоение предмета внедрения».

5 этап – «Фронтальное освоение предмета внедрения».

6 этап – «Совершенствование работы над процессом формирования управления межличностных отношений в коллективе подростков».

7 этап – «Распространение передового опыта освоения предмета внедрения».

Каждый этап технологической карты отображает цели этапа, содержание, методы внедрения, формы, количество часов, временные рамки и ответственных за технологический процесс. При соблюдении чёткой последовательности можно спрогнозировать эффективность внедрения программы по управлению формированием межличностными отношениями в коллективе подростков. Для закрепления полученных результатов формирующего эксперимента, нами были разработаны рекомендации для педагогов, администрации и родителей подростков.

Проблема формирования межличностных отношений на сегодняшний момент становится центральной для профессионально-педагогической

деятельности, следовательно, умение выстраивать межличностные отношения в процессе решения школьных задач с преподавателями, со сверстниками становится основополагающей задачей [Цит. по ст. 41, с. 1].

Рекомендации для педагогов по управлению формированием межличностными отношениями в коллективе подростков: существует несколько основных направлений работы по оптимизации межличностных отношений в коллективе подростков, это, во-первых, методы педагогической деятельности, а во-вторых, методы психолого-педагогической деятельности, оба направления методов направлены на развитие личности подростка, раскрытие его истинных чувств, нормализации поведения и воздействия на его окружение.

При разрешении межличностных конфликтов в коллективе подростков целесообразно использовать метод убеждения, который поможет разъяснить необходимость какого-либо определённого поведения.

Воспитательная сила убеждения определяется уровнем восприимчивости самих подростков. Если ваше убеждение не вызывает положительный отклик у подростков, то оно не будет результативным и подросток вас попусту не услышит.

Очень важно учитывать психологические особенности подростка, его уровень воспитанности, интересы, а также личный опыт. Для того чтобы убеждать важно уметь красиво и правильно говорить, чтобы подавать пример подросткам и вселять уважение. Ни в коем случае не надо путать понятия и вместо убеждения читать морали подросткам, сообщать прописные истины, подросток в данном случае будет настроен агрессивно, начнёт действовать наперекор взрослому.

Убеждение может осуществляться через следующие методы, такие как: беседа, лекция, рассказ, положительный пример.

Беседа – это метод, который имеет форму диалога. Важное место в использовании этих методов играет: выбор и актуальность обсуждаемой темы, опора на положительный опыт детей, позитивный эмоциональный

фон беседы. Беседа – это вопросно-ответный метод. При использовании беседы педагогу следует мотивировать подростков самостоятельно задавать вопросы.

Лекция и рассказ имеют форму монолога и ведутся от одного лица для разъяснения нравственных понятий. Рассказ зачастую используют при работе с младшими подростками, используя доступные примеры и факты. Лекция предназначена для раскрытия более сложных нравственных понятий, таких как толерантность, товарищество и др., предназначена для старших подростков, более продолжительна по времени и может включать в своё содержание сам метод рассказ.

Метод положительного примера имеет яркую эмоциональную окрашенность, помогает регулировать не только поведение подростка, но оценивать поведение других сверстников, служит своего рода нравственным идеалом, которому следует подросток.

Воспитательный пример базируется на подражании. Если педагог сможет заинтересовать подростка, то подросток начнёт воодушевлённо копировать действия и поступки взрослого. С помощью подражания образцу поведения, подросток начинает заимствовать готовую программу поведения, из-за чего, сокращается времени на изучение поведения и моральных норм.

Перед педагогом встаёт важная задача, помочь подростку сопоставить своё поведение с поведением выбранного идеала, замотивировать на работу над собой, после чего подросток вырастет в духовном развитии. Сменить ориентацию станет нелёгкой проблемой для педагога, необходимо найти такой пример для подражания, к которому подросток захочет стремиться сам, начнёт совершать такие же поступки, начнёт следить за своей речью, привычками, внешним видом, отношением к окружающим.

Педагогам необходимо прививать чувство уважения друг к другу, способствовать сплочению коллектива. На классных часах необходимо углубить имеющиеся у подростков представления о дружбе,

взаимопомощи, побуждать подростков анализу собственных поступков, прививать навыки толерантности. Также, для самостоятельного ознакомления можно распечатать буклеты с правилами поведения друзей, в своё время выделенными М. Аргайл и М. Хендерсоном. Авторы разделили правила по четырём главным составляющим: обмен, интимность, отношение к третьим лицам и координация [Цит. по кн. 24, с. 240].

Для того чтобы сохранить и укрепить дружбу, самым важным, по мнению М. Аргайл и М. Хендерсона является способность делиться своими успехами, уметь оказать эмоциональную поддержку, помогать на добровольных основах в необходимых случаях, следить за своим поведением и манерами, чтобы другу было приятно данное общение, быть уверенным в друге и уметь доверять ему, а также не оставаться в стороне и уметь защищать своего друга, при условии его отсутствия.

Не менее важным считается умение сохранять тайны, которые тебе доверил друг, быть терпимым к остальным друзьям товарища, не опускаться до публичной критики и ревности к другим отношениям друга, понимать, что назойливость и поучение не приведут ни к чему хорошему, стараться вовремя возвращать долги и оказанные услуги, если таковые имеются, а также проявлять уважение к внутреннему миру друзей и личной автономии [Цит. по кн. 23, с. 238].

Но что делать педагогу, если между подростками резко возникает конфликт? Регулируя межличностные отношения подростков, можно столкнуться с конфликтами сторон, где педагогу необходимо быстро прийти на помощь и помочь разрешить конфликт. Для решения подобных проблем предложим способы предотвращения конфликтов:

- ликвидация реального предмета спора;
- привлечение в качестве судьи незаинтересованного лица, которое сможет разрешить конфликт;
- целеустремлённое сокращение конфликтующих личностей;

- формирование условий ограниченного взаимодействия, где враждующие стороны не смогут перейти в агрессивное решение проблем;
- обсуждение с конфликтующими вариантами разрешения проблем, изменение представлений о конфликте, беседа по душам, где преподавателю необходимо сгладить углы преткновения, уменьшить значимость самого конфликта, дать представление о негативных последствиях для самих подростков и людей, мнением которых они дорожат, а также представить конфликт со стороны;
- культивация терпимости, уважения к другим;
- изменение отношений одной конфликтующей стороны к другой;
- удостоверение сторон к принятию уступок друг к другу;
- при необходимости уметь перевести конфликт на юмористический манер [Цит. по кн. 24, с. 355–356; Цит. по ст. 69, с. 328].

Таким образом, педагогам необходимо подмечать настроения подростков, уметь их выслушать и мотивировать на успех, помогать вырабатывать уверенность в себе, не оставлять без внимания конфликты подростков, при возможности ликвидируя их, а при необходимости не пренебрегать консультацией опытного специалиста – психолога, который поможет не только решить сложившуюся проблему, но и проконсультирует специалистов каким образом необходимо выстраивать отношения с подростками и формировать их межличностные отношения.

Для организации благополучного управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков администрации учреждения рекомендуется организовать системный подход к этой работе:

1. Повышение квалификации сотрудников в области практической психологии, ознакомлением с основами и проведением коучинга.
2. Разработка совместно с педагогами – психологами буклетов, памяток, рекомендаций по этапам возрастного развития и соответствующих форм, и методов работы с ними, разрешению конфликтных ситуаций,

формированию эмоциональной устойчивости, сплочению коллектива подростков.

3. Организовать инициативную группу людей, которые будут организовать культурно-массовые мероприятия, соревнования, конкурсы, дни здоровья, праздники.

4. Пресечение проявлений нетерпимости подростков друг к другу, таких как: травля, манипуляция, шантажирование, использование табуированной лексики, психологическое насилие, преследование какого-то из подростка по возрастному, религиозному и иному признаку [Цит. по ст. 29, с. 58; Цит. по 71, с. 32].

Рекомендации для родителей по управлению формированием межличностными отношениями в коллективе подростков:

1. В общении с ребёнком старайтесь проявлять к нему полную заинтересованность, используйте вербальные и невербальные ответные реакции.

2. Помните, что любой человек имеет право голоса в решении какой-либо проблемы. Следовательно, не оставляйте все решения вопросов только за собой, советуйтесь со своим ребёнком.

3. Обсуждайте с подростком произошедшие с ним события, ситуации в которых он был участником или свидетелем, содействуйте осознанию своих и чужих действий и поступков.

4. Подискутируйте, поговорите с ребёнком о человеческих качествах, таких как: отзывчивость, умение постоять за себя, ответственность, толерантность, уверенность, упрямство, жадность, целеустремлённость и т.д.

5. Сопоставьте собственные ожидания с возможностями ребенка для предотвращения конфликтных ситуаций. Если ребенок вызывает у вас своим поведением отрицательные переживания, сообщите ему об этом. Когда вы говорите о своих чувствах ребенку, говорите от первого лица. Сообщите о себе, о своём переживании, а не о нём, не о его поведении.

6. Приучите себя адекватно реагировать на действия ваших детей:

– постарайтесь понять подростка, выясните что способствовало каким-то определённым действиям, почувствуйте его переживания, эмоции и мотивы;

– не наказывайте подростка за неудачи, сама неудача уже является наказанием;

– переместите ориентир оценки подростка с личности на его поступки;

– поддерживайте своего ребёнка в независимости от совершённого поступка;

– перестаньте сравнивать своего ребёнка с окружающими.

7. Принимайте активную позицию в разговоре с собственным ребёнком: высказывайте своё мнение о конфликтных ситуациях и различных событиях из его жизни, делитесь своим опытом, обдумывайте решение выхода из сложившихся ситуаций [Цит. по кн. 26, с. 50].

Выводы по 3 главе

На этом этапе нашего исследования была реализована программа «Управление формированием межличностными отношениями в коллективе подростков», которая представляет собой блочно – модульный комплекс, включающий в себя 28 занятий на 30 академических часов.

Программа по управлению формированием межличностных отношений в коллективе подростков по своей продолжительности предназначена на 5 календарных месяцев, с ноября по март. Целью программы является формирование межличностных отношений в коллективе подростков.

Благодаря полученным в ходе экспериментальной работы результатам, мы можем сделать вывод, что в результате внедрения психолого-педагогической программы управлению формированием межличностными отношениями в коллективе подростков мы добились повышения уровня сформированности межличностных отношений.

Получив положительные результаты, можно смело заявить, что заявленная нами гипотеза подтверждается. На основе исследования мы разработали рекомендации для педагогов, администрации и родителей подростков по управлению формированием межличностными отношениями в коллективе подростков.

Нами была разработана технологическая карта внедрения программы управления в практику. Разработка и реализация технологической карты внедрения проходили в 7 этапов, каждый этап которой отображал цели этапа, содержание, методы внедрения, формы, количество часов, временные рамки и ответственных за технологический процесс.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В первой главе мы рассмотрели понятие межличностных отношений, особенности межличностных отношений в коллективе подростков, построили дерево целей и модель управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков, состоящую из четырёх компонентов: теоретического, диагностического, формирующего и аналитического.

Во второй главе нами были выделены этапы работы: исследовательский, этап обработки данных исследования, этап интерпретации данных и формулировки выводов и рассмотрен ход работы в каждом этапе. Далее мы рассмотрели методы, с помощью которых проводили исследование: анализ психолого-педагогической литературы, метод обобщения, целеполагание, наблюдение, тестирование, метод социометрии, математико-статистические методы математической обработки данных: корреляционный анализ, t-критерий Стьюдента.

Были отобраны следующие методики для диагностики уровня сформированности межличностных отношений в коллективе подростков: «Методика социально – психологической самооаттестации малой группы как коллектива (СПСК)» (О.А. Ахвердова, К.С. Гюлушанян и В.В. Коленкина); «Методика диагностики межличностных отношений» (Т. Лири); «Социометрический тест» (Дж. Морено).

Нами был проведён констатирующий эксперимент, а также проанализированы результаты констатирующего эксперимента, диагностика которых проходила на базе Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 35» г. Челябинска. В исследовании принимали участие подростки 7 класса в количестве 30 человек.

В третьей главе на формирующем этапе нами была разработана программа управления формированием межличностными отношениями в

коллективе подростков. После этого нами был проведен формирующий этап эксперимента, анализ полученных результатов и математико-статистическая обработка данных при помощи t-критерия Стьюдента. Далее были разработаны психолого-педагогические рекомендации педагогам, администрации и родителям по управлению формированием межличностными отношениями в коллективе подростков и технологическая карта внедрения результатов опытно-экспериментального исследования.

Получив положительную динамику в результатах исследования, можно смело заявить, что заявленная нами гипотеза подтверждается, мы добились повышения уровня сформированности межличностных отношений.

Таким образом, подводя итог вышеперечисленных результатов исследования, можно заявить, что упражнения, подобранные в программе управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков были эффективными, так как у коллектива 7 класса повысился уровень развития группы. Незрелый коллектив превратился в среднеразвитый коллектив. Статистический анализ результатов опытно-экспериментальной работы по управлению формированием межличностными отношениями в коллективе подростков удостоверяет эффективность коррекционно-развивающей деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Авдулова, Т. П. Психология подросткового возраста [Текст] : учеб. пособие для студ. учреждений высш. проф. образования / Т. П. Авдулова. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 240 с.
2. Авидон, И. Сто разминок, которые украсят ваш тренинг [Текст] / И. Авидон, О. Гончурова. – СПб.: Речь, 2010. – 77 с.
3. Алферов, А. Д. Психология развития школьников [Текст] : учебн. пособие по психологии / А. Д. Алферов. – Ростов н/Д: Изд-во «Феникс», 2000. – 384 с.
4. Анн, Л. Ф. Психологический тренинг с подростками [Текст] / Л. Ф. Анн. – СПб.: Питер, 2006. – 271 с.
5. Арендачук, И. В. Самооценка и Я-концепция как факторы межличностных отношений подростков [Текст] / И. В. Арендачук // Изд-во Саратов. ун-та Акмеология образования. – 2017. – №4. – С. 356–360.
6. Бахирева, Т. Е. Создание условий для позитивных межличностных отношений участников образовательного процесса в среднем и старшем звене школы [Текст] / Т. Е. Бахирева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – № 25. – С. 298–301.
7. Березин, М. А. Концепция отношений В. Н. Мясищева и теория психической адаптации личности [Текст] / М. А. Березин // Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология. – 2008. – №33 (133). – С. 18–25.
8. Братчикова, Н. Н. Межличностные отношения подростков в учебной группе [Текст] / Н. Н. Братчикова // Образование и наука в России и за рубежом – 2019. – №4. – С. 52–59.
9. Васильев, Н. Н. Тренинг преодоления конфликтов [Текст] / Н. Н. Васильев. – СПб.: Речь, 2007. – 174 с.

10. Васкун, И. И. Современные подходы к изучению межличностных отношений в деловых коммуникациях [Текст] / И. И. Васкун // Научно–методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – № 12. – С. 67–71.
11. Вердербер, Р. Психология общения [Текст] : учебн. пособие / Р. Вердербер Р., К. Вердербер – СПб.: ПРАЙМ ЕВРОЗНАК, 2003. – 320 с.
12. Гитман, А. В. Нарушение взаимоотношений подростков со сверстниками как психолого–педагогическая проблема [Текст] / А. В. Гитман, К. А. Мусаелян // Научно–методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – №29. – С. 81–85.
13. Гребенкин, Е. В. Особенности конфликтного поведения младших школьников подросткового возраста: взгляд из России и Германии [Текст] / Е. В. Гребенкин, В. Хаббегер // Вестник Новосибирского государственного университета. – 2012. – № 1 (5). – С. 16–24.
14. Грецов, А. Г. Тренинги развития с подростками: творчество, общение, самопознание [Текст] / А. Г. Грецов. – СПб.: Питер, 2011. – 416 с.
15. Гукова, Д. А. Межличностные отношения [Текст] / Д. А. Гукова, Л. А. Тухужева, Б. М. Бегиева // Вопросы науки и образования. – 2018. – №26 (38).
16. Дмитриева, Ю. А. Метод моделирования в социальной психологии / Ю. А. Дмитриева, В. Г. Грязева – Добшинская // Вестник ЮУрГУ Серия: Психология. – 2013. – №1. – С. 18–26.
17. Долгова, В. И. Инновационные технологии деятельности педагога–психолога [Текст] : учебник / В. И. Долгова, О. А. Шумакова. – М.: КДУ, 2009. – 96 с.
18. Долгова, В. И. Психолого–педагогическая коррекция межличностных отношений у старших подростков [Текст] / В.И. Долгова, Е. В. Попова, А. В. Молоканов // Научно–методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – №. 31. – С. 91–95.

19. Долгова, В. И. Эмпирическое исследование взаимосвязи самооценки и лидерских качеств в юношеском возрасте [Текст] / В. И. Долгова, О. Д. Бушуева, В. К. Шаяхметова // Научно–методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – №. 44. – С. 145–149.
20. Евтихов, О. В. Практика психологического тренинга [Текст] / О. В. Евтихов. – СПб.: Изд–во «Речь», 2004. – 256 с.
21. Ермолаев, О. Ю. Математическая статистика для психологов [Текст] : учебник / О. Ю. Ермолаев – 2 –е изд., испр. – М.: МПСИ, Флинта, 2003 – 336 с.
22. Ефимова, Н. С. Социальная психология [Текст] : учебник для бакалавров Н.С. Ефимова, А.В. Литвинова. – М.: Изд–во Юрайт, 2015. – 442 с.
23. Журавлев, А. Л. Социальная психология [Текст] : учебн. пособие / А. Л. Журавлев, В. А. Соснин, М. А. Красников – М: ФОРУМ: ИНФРА–М, 2006. – 416 с.
24. Ильин, Е. П. Психология общения и межличностных отношений [Текст]: учебное пособие / Е. П. Ильин. – Санкт–Петербург: Питер, 2015. – 576 с.
25. Казарян, К. А. Межличностные отношения как предпосылка формирования представлений друг о друге [Текст] / К. А. Казарян // Российский психологический журнал. – 2009. – №1. – 107–110.
26. Кашкаров, А. П. Педагогические условия локализации кризисных ситуаций с детьми [Текст] / А. П. Кашкаров. – М., 2016 – 70 с.
27. Кипнис, М. Тренинг коммуникации [Текст] / М. Кипнис. – М.: Ось–89, 2004. – 128 с.
28. Кипнис, М. Тренинг лидерства [Текст] / М. Кипнис. – 2–е изд., – М.: Ось–89, 2006. – 144 с.
29. Клепцова, Е. Ю. Алгоритмы построения гуманных межличностных отношений в студенческой группе [Текст] / Е. Ю. Клепцова,

- С. Ю. Колобова // Научно–методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – №32. – С. 55–59.
30. Коновалова М. Н., Джураева Е. П. Теория коллектива: наследие отечественной педагогической науки [Текст] / М. Н. Коновалова, Е. П. Джураева // Научный вестник Крыма. – 2018. – №7 (18). – С. 1–8.
31. Корзун С. А. Представления подростков о причинах и содержании межличностных конфликтов [Текст] / С. А. Корзун // Психологическое благополучие современного человека: сб. науч. тр. / Екатеринбург, 2019. – С. 155–160.
32. Кравченко, А. И. Психология и педагогика [Текст] / А. И. Кравченко // Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова. – М.: Проспект, – 2014.
33. Кривцова, С. В. Навыки конструктивного взаимодействия с подростками. Тренинг для педагогов [Текст] / С. В. Кривцова, Е. А. Мухаматулина – 4–е изд., испр. и доп. – М.: Генезис, 2004. – 183 с.
34. Круглова, Е. С. Выбор критериев расчёта достоверности различий результатов экспериментальных исследований [Текст] / Е. С. Круглова // Научно–спортивный вестник Урала и Сибири. – 2018. – №4 (20). – С. 50–58.
35. Кудряшова, А. А. Особенности коммуникации одарённых подростков [Текст] / А. А. Кудряшова, И. И. Голованова // III Андреевские чтения: Современные концепции и технологии творческого саморазвития личности: сб. науч. тр. / Казань, 2018. – С. 157–161.
36. Кулагина, И. Ю. Возрастная психология: Полный жизненный цикл развития человека. [Текст] : учебн. пособие для студентов высших учебных заведений / И. Ю. Кулагина, В. Н. Коллюцкий – М.: ТЦ Сфера, 2006. – 464 с.

- 37.Литвиненко, Н. В. Направления психологической коррекции школьной тревожности младших школьников [Текст] / Н. В. Литвиненко, Н. Н. Чернова // Научно–методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – № 13. – С. 51–55.
- 38.Макарычева, Г. И. Коррекция девиантного поведения. Тренинги для подростков и их родителей [Текст] / Г. И. Макарычева – СПб.: Речь, 2007. – 368 с.
- 39.Малетич, И. В. Анализ понятия межличностные отношения [Текст] / И. В. Малетич, И. С. Деснова // Современная наука: Актуальные вопросы теории и практики. – 2017. – С. 81–85.
- 40.Манакова, М. В. Психолого–педагогические условия развития межличностных отношений в подростковом возрасте [Текст] / М. В. Манакова // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – №62 (3). – С. 288–292.
- 41.Миронова, В. Л. Моделирование психолого–педагогической коррекции межличностных отношений старших подростков [Текст] / В. Л. Миронова // Научно–методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – 01. – С. 1–6.
- 42.Мишина, Н.В. Деятельностный подход к формированию профессиональной ориентации подростков в условиях дополнительного образования [Текст] / Н. В. Мишина, З. М. Явгильдина // Вестник КазГУКИ. – 2016. – №3.
- 43.Монина, Г. Б. Тренинг. Ресурсы стрессоустойчивости [Текст] / Г. Б. Монина, Н. В. Раннала – СПб.: Речь, 2009. – 250 с.
- 44.Мухина, В.С. Возрастная психология. Феноменология развития [Текст] : учебник для студ. высш. учеб. заведений / В. С. Мухина. – 12–е изд., стер. – М.: Изд–во центр «Академия», 2009. – 640 с.
- 45.На пути к толерантному сознанию [Текст] : учебн. пособие / под ред. А.Г. Асмолов. — М.: Смысл, 2000. – 255 с.

46. Патрикеева, Э. Г. Влияние феномена лидерства на формирование межличностных отношений в классном коллективе младших подростков [Текст] / Э. Г. Патрикеева, Ю. К. Ивонтьева // Молодой ученый. – 2015. – № 7 (87). – С. 694–697.
47. Перевозкин, С. Б. Ролевая структура подростков в межличностном взаимодействии [Текст] / С. Б. Перевозкин, О. О. Андронникова, Ю. М. Перевозкина // Вестник НГПУ. – 2018. – №1. – С. 23–43.
48. Полиданов, М. А. Понятие и значения критерия Стьюдента в клинической медицине [Текст] / М. А. Полиданов, И. С. Блохин, А. А. Скороход, С. Г. Алиева, И. В. Щербакова // MODERN SCIENCE. – 2020. – № 2 (1). – С. 227–230.
49. Пряничникова, Я. Д. Проблема формирования коллективных отношений подростков в условиях временного детского коллектива [Текст] / Я. Д. Пряничникова, Т. В. Калинина // Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири. – 2018. – №3.
50. Психология стресса и методы его профилактики [Текст] : учебн. пособие / В. Р. Бильданова, Г. К. Бисерова, Г. Р. Шагивалеева. – Елабуга: Изд-во ЕИ КФУ, 2015. – 142 с.
51. Рокицкая, Ю. А. Психолого–педагогические условия формирования оптимизма у подростков [Текст]: монография / Ю. А. Рокицкая – Челябинск: «Цицеро», 2017. – 185с.
52. Ромек, В. Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях [Текст] : учебн. пособие / В. Г. Ромек – СПб.: Речь, 2003. — 175 с.
53. Ростовцева, М. В. Особенности социальной перцепции в подростковом возрасте [Текст] / М. В. Ростовцева, О. В. Шайдурова, Н. А. Гончаревич, И. А. Ковалевич // Вестник НГПУ. – 2017. – №1. – С.81–93.
54. Рубинштейн, Н. В. Полный тренинг по развитию уверенности в себе [Текст] / Нина Р. – М.: Эксмо, 2014. – 224 с.

- 55.Сарган, Г. Н. Тренинг командообразования [Текст] / Г. Н. Сарган – СПб.: Речь, 2005. – 187 с.
- 56.Сачкова, М. Е. Психология среднестатусного учащегося [Текст]: монография / М. Е. Сачкова – М.: Изд-во Юрайт, 2018. – 202 с.
- 57.Сидоренко, А. В. Групповая сплоченность как фактор повышения эффективности деятельности коллектива [Текст] / А. В. Сидоренко, Е. И. Старкова, Е. А. Антошкина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – № 39. – С. 111–115.
- 58.Смид, Р. Групповая работа с детьми и подростками / Пер. с англ. 2-е изд., исправленное [Текст] / Р. Смид – М.: Генезис, 2000. – 272 с.
- 59.Стишенок, И. В. Тренинг уверенности в себе: развитие и реализация новых возможностей [Текст] / И. В. Стишенок – СПб.: Речь, 2008. – 230 с.
- 60.Суховершина, Ю. В. Тренинг коммуникативной компетенции [Текст] / Ю. В. Суховершина, Е. П. Тихомирова, Ю. Е. Скромная – М.: Академический Проект; Трикста, 2006. – 112 с.
- 61.Терещук, Р. К. Формирование коммуникативных способностей у младших школьников [Текст] / Р. К. Терещук // Вестник гуманитарного образования. – 2016. – С. 50–54.
- 62.Ушакова, Е. Л. Роль коллектива в социализации личности подростка [Текст] / Е. Л. Ушакова, В. Е. Пономарева, Д. Ю. Афанасова // International scientific review. – 2020. – LXVII. – С. 116–119.
- 63.Филиппова, А. Э. Основные принципы психокоррекционной работы [Текст] / А. Э. Филиппова // Психология, социология и педагогика. – 2016. – № 12.
- 64.Фомиченко, А. С. Особенности социальной перцепции [Текст] / А. С. Фомиченко // Вестник ОГУ. – 2017. – №2 (202). – С.17–20.
- 65.Фопель, К. Создание команды. Психологические игры и упражнения [Текст] / К. Фопель. – «Интермедиатор», 2002.

66. Фопель, К. Сплоченность и толерантность в группе. Психологические игры и упражнения [Текст] / К. Фопель. – М.: «Интермедиадор», 2000.
67. Фопель, К. Энергия паузы. Психологические игры и упражнения [Текст] / К. Фопель. – М.: «Интермедиадор», 2002.
68. Хлыбова, Е. В. Особенности социометрического статуса младших и старших подростков [Текст] / Е. В. Хлыбова // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2009. – №1. – С. 166–169.
69. Чубанов, М. Ч. Особенности стиля межличностных отношений у подростков в классе [Текст] / М. Ч. Чубанов // Психологические науки. – 2016. – №48. – С. 327 – 331.
70. Чуричков, А. Копилка для тренера: Сборник разминок, необходимых в любом тренинге [Текст] / А. Чуричков, В. Снегирёв – СПб.: Речь, 2006. – 208 с.
71. Юркевич, В. С. Организация психологического сопровождения одаренных подростков в процессе их профессионального самоопределения [Текст] : Методические рекомендации / В. С. Юркевич, Ю. Д. Бабаева, В.В. Белоусова, Л. В. Попова – М.: Изд-во Юрайт, 2011. – 76 с.
72. Ярошевский, М.Г. В поисках новой психологии [Текст] : учебное пособие / М. Г. Ярошевский, Л. С. Выготский – М.: Либроком, 2013. – 302 с.
73. Chong Man Chow, Holly Ruhl, Duane Buhrmester. The mediating role of interpersonal competence between adolescents' empathy and friendship quality: A dyadic approach. *Journal of Adolescence*, Volume 36, Issue 1, February 2013, Pages 191–200.
74. Hajiyeva S. Yu. Formation of interpersonal relationships of adolescents as important pedagogical integrative problem. *Science and Technology*. 2013. Т. 1. № 4. С. 189–196.

- 75.L. Sh. Karimova. Prevention of Interpersonal Conflicts in Teenagers' Environment. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, Volume 191, 2 June 2015, Pages 1843–1847.
- 76.Tatiana Sadovnikova. Self-esteem and Interpersonal Relations in Adolescence. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, Volume 233, 17 October 2016, Pages 440–444.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Психодиагностический инструментарий исследования управления формированием межличностными отношениями в коллективе подростков

1. Методика социально – психологической самооценки малой группы как коллектива (СПСК) (О.А. Ахвердова, К.С. Гюлушанян и В.В. Коленкина)

Инструкция:

Перед вами список суждений, описывающих отношения в некотором идеальном коллективе. Вам предстоит охарактеризовать свою группу как коллектив, т. е. оценить, насколько в ней развиты отношения, характерные для коллектива.

Для этого необходимо ознакомиться с суждением, соотнести его со своей группой (классом), некоторое время подумать и дать ему оценку от 0 до 6 баллов. Ноль баллов означает, что данный вид отношений совсем не развит в вашей группе, а 6 баллов свидетельствуют о том, что все без исключения члены вашей группы включены в данный вид отношений.

Критерии оценивания:

0	1	2	3	4	5	6
баллов (никто)	балл (почти никто)	балла (меньшин- ство)	балла (полови- на)	балла (большин- ство)	баллов (почти все)	баллов (все)

Если вы не можете дать точную оценку, то вместо цифры можно ставить прочерк “-”. Это означает, что по каким-то причинам вы не в состоянии по данному суждению оценить свою группу.

Список суждений:

1. Свои слова подтверждают делом.
2. Осуждают проявления эгоизма.
3. Имеют одинаковые убеждения.
4. Радуются успехам друг друга.
5. Оказывают помощь другим группам и новичкам в своей группе.
6. Умело взаимодействуют друг с другом в работе.
7. Хорошо знают задачи, стоящие перед группой.
8. Требовательны друг к другу.
9. Все вопросы решают сообща.
10. Единодушны в оценке проблем, стоящих перед группой.
11. Доверяют друг другу.
12. Делятся опытом работы с другими группами и новичками в своей группе.
13. Бесконфликтно распределяют обязанности между собой.
14. Хорошо знают итоги работы группы.
15. Никогда и ни в чем не ошибаются.
16. Правильно оценивают свои успехи и неудачи в работе.
17. Личные интересы не ставят выше интересов группы.
18. Имеют общие увлечения (хобби).
19. Всегда защищают друг друга.
20. Считаются с интересами других групп и новых членов в своей группе.
21. При необходимости заменяют друг друга в групповых делах.
22. Знают, как положительные, так и отрицательные стороны в работе своей группы.

23. Трудятся с полной отдачей сил над решением стоящих перед группой задач.
24. Не остаются равнодушными, если задеты интересы группы.
25. Быстро добиваются согласия при распределении обязанностей внутри группы.
26. Помогают друг другу.
27. Справедливо относятся не только к своей, но и к другим группам, не только к старым, но и к новым участникам своей группы.
28. Самостоятельно выявляют и исправляют недостатки в работе.
29. Хорошо знают правила поведения в группе.
30. Никогда и ни в чем не сомневаются.
31. Не бросают начатое дело на пути.
32. Горячо отстаивают принятые в группе правила поведения.
33. Одинаково правильно оценивают успехи своей группы.
34. Искренне огорчаются при неудачах своей группы.
35. Одинаково правильно оценивают работу как своей, так и других групп, как старых, так и новых членов группы.
36. Умело разрешают возникающие конфликты во взаимоотношениях друг с другом.
37. Хорошо знают свои обязанности.
38. Сознательно подчиняются дисциплине.
39. Искренне верят в свою группу.
40. Одинаково правильно оценивают неудачи своей группы.
41. Тактично ведут себя по отношению друг к другу.
42. Никогда не подчеркивают преимуществ своей группы перед другими или привилегией старых членов группы перед новыми.
43. Быстро находят между собой общий язык.
44. Знают, как лучше всего взаимодействовать друг с другом в совместной работе.
45. Всегда и во всем правы.
46. Личные интересы не ставят на первое место.
47. Активно поддерживают полезные для группы начинания.
48. Имеют одинаковые представления о нравственности.
49. Доброжелательно относятся друг к другу.
50. Тактично ведут себя по отношению не только к своей группе, но и к другим группам, по отношению к старым и новым участникам своей группы.
51. Способны взять на себя руководство группой, если потребуется.
52. Хорошо знают обязанности и права друг друга.
53. По-хозяйски относятся к общегрупповому имуществу.
54. Поддерживают добрые начинания своей группы.
55. Придерживаются одинакового мнения о том, какими качествами должен обладать каждый член группы.
56. Уважают друг друга.
57. Активно стремятся к сотрудничеству с другими группами и с новыми членами своей группы.
58. При необходимости готовы взять на себя обязанности товарищей по группе.
59. Хорошо знают черты характера друг друга.
60. Умеют делать все на свете.
61. Ответственно выполняют любую работу.
62. Оказывают активное сопротивление всему тому, что разобщает группу.
63. Одинаково оценивают правильность распределения привилегий в группе.
64. Поддерживают друг друга в трудные минуты.
65. Искренне радуются успехам других групп, новых членов в своей группе.
66. В сложных ситуациях действуют организованно и дружно.
67. Хорошо знают индивидуальные склонности и привычки друг друга.
68. Активно участвуют в работе, полезной для всей группы.

69. Заботятся об успехах группы.
70. Одинаково правильно оценивают справедливость наказаний, которые за допущенные ошибки заслуживает группа или кто-либо из ее членов.
71. Внимательно относятся друг к другу.
72. Искренне огорчаются при неудачах не только своей, но и чужой группы, не только старых, но и новых членов группы.
73. Быстро и бесконфликтно во всех ситуациях находят такое распределение обязанностей, которое вполне устраивает всех.
74. Хорошо знают, как обстоят друг у друга дела.
75. На любой вопрос могут дать правильный ответ.

Ключ к методике:

Ключ заложен в самом бланке испытуемого. Столбцы цифр, следующие в нем слева направо, соответствуют номерам суждений, при помощи которых оценивается развитость в группе ответственности (1), коллективизма (2), сплоченности (3), контактности (4), открытости (5), организованности (6) и информированности (7). Последний справа столбец цифр соответствует контрольным суждениям.

Сначала подсчитываются средние оценки группы по каждому из 70 рабочих суждений, затем определяются средние оценки этой же группы по семи перечисленным выше видам отношений и, наконец, выводится общая средняя оценка уровня развития группы как коллектива. Решение вопроса о том, на каком уровне развития находится коллектив данной группы, принимается на основании ее общей оценки. Для вывода об этом пользуются следующей шкалой:

- свыше 5,0 баллов – группа как коллектив развита очень высоко,
- от 4,5 до 4,9 балла – группа как коллектив развита высоко,
- от 4,0 до 4,4 балла – группа как коллектив развита средне,
- меньше 3,5 балла – группа как коллектив не развита.

2. Методика диагностики межличностных отношений (Т. Лири)

Инструкция: «Перед Вами опросник, содержащий различные характеристики. Следует внимательно прочесть каждую и подумать, соответствует ли она Вашему представлению о себе. Если «да», то в бланке, предназначенном для регистрации Ваших ответов, перечеркните крестом соответствующую порядковому номеру характеристики цифру. Если «нет», то не делайте никаких пометок на регистрационном листе. Постарайтесь проявить максимальную внимательность и откровенность, чтобы избежать повторного обследования».

Текст опросника:

- | | |
|---|---|
| 1. Умеет нравиться | 65. Любит давать советы |
| 2. Производит впечатление на окружающих | 66. Производит впечатление значительности |
| 3. Умеет распоряжаться, приказывать | 67. Начальственно–повелительный |
| 4. Умеет настоять на своем | 68. Властный |
| 5. Обладает чувством достоинства | 69. Хвастливый |
| 6. Независимый | 70. Надменный и самодовольный |
| 7. Способен сам позаботиться о себе | 71. Думает только о себе |
| 8. Может проявить безразличие | 72. Хитрый |
| 9. Способен быть суровым | 73. Нетерпим к ошибкам других |
| 10. Строгий, но справедливый | 74. Расчетливый |
| 11. Может быть искренним | 75. Откровенный |

12. Критичен к другим
13. Любит поплакаться
14. Часто печален
15. Способен проявлять недоверие
16. Часто разочаровывается
17. Способен быть критичным к себе
18. Способен признать свою неправоту
19. Охотно подчиняется
20. Покладистый
21. Благодарный
22. Восхищающийся и склонный к подражанию
23. Уважительный
24. Ищущий одобрения
25. Способный к сотрудничеству, взаимопомощи
26. Стремится ужиться с другими
27. Доброжелательный
28. Внимательный и ласковый
29. Деликатный
30. Ободряющий
31. Отзывчивый к призывам о помощи
32. Бескорыстный
33. Способен вызывать восхищение
34. Пользуется у других уважением
35. Обладает талантом руководителя
36. Любит ответственность
37. Уверен в себе
38. Самоуверен и напорист
39. Деловитый, практичный
40. Соперничающий
41. Стойкий и крутой, где надо
42. Неумолимый, но беспристрастный
43. Раздражительный
44. Открытый и прямолинейный
45. Не терпит, чтобы им командовали
46. Скептичен
47. На него трудно произвести впечатление
48. Обидчивый, щепетильный
49. Легко смущается
50. Неуверенный в себе
51. Уступчивый
52. Скромный
53. Часто прибегает к помощи других
54. Очень почитает авторитеты
55. Охотно принимает советы
56. Доверчив и стремится радовать других
57. Всегда любезен в общении
58. Дорожит мнением окружающих
59. Общительный и уживчивый
76. Часто недружелюбен
77. Озлоблен
78. Жалобщик
79. Ревнивый
80. Долго помнит обиды
81. Склонный к самобичеванию
82. Застенчивый
83. Безынициативный
84. Кроткий
85. Зависимый, несамостоятельный
86. Любит подчиняться
87. Предоставляет другим принимать решения
88. Легко попадает впросак
89. Легко поддается влиянию друзей
90. Готов довериться любому
91. Благорасположен ко всем без разбора
92. Всем симпатизирует
93. Прощает все
94. Переполнен чрезмерным сочувствием
95. Великодушен и терпим к недостаткам
96. Стремится помочь каждому
97. Стремящийся к успеху
98. Ожидает восхищение от каждого
99. Распоряжается другими
100. Деспотичный
101. Относится к окружающим с чувством превосходства
102. Тщеславный
103. Эгоистичный
104. Холодный, черствый
105. Язвительный, насмешливый
106. Злой, жестокий
107. Часто гневлив
108. Бесчувственный, равнодушный
109. Злопамятный
110. Проникнут духом противоречия
111. Упрямый
112. Недоверчивый и подозрительный
113. Робкий
114. Стыдливый
115. Услужливый
116. Мягкотельный
117. Почти никому не возражает
118. Навязчивый
119. Любит, чтобы его опекали
120. Чрезмерно доверчив
121. Стремится снискать расположение каждого
122. Со всеми соглашается
123. Всегда со всеми дружелюбен
124. Всех любит

60. Добросердечный
 61. Добрый, вселяющий уверенность
 62. Нежный и мягкосердечный
 63. Любит заботиться о других
 64. Щедрый

125. Слишком снисходителен к окружающим
 126. Старается утешить каждого
 127. Заботится о других в ущерб себе
 128. Портит людей чрезмерной добротой

Обработка результатов:

Шаг 1. Подсчитайте баллы по 8 вариантам межличностного взаимодействия. Для этого используйте «ключ». Количество перечеркнутых испытуемым номеров в каждой ячейке заносится в табл. количественных результатов соответственно каждому октанту, отражающему тот или иной вариант межличностных отношений.

Ключ к опроснику:

001	033	065	097	I. Властный-лидирующий
002	034	066	098	
003	035	067	099	
004	036	068	100	
005	037	069	101	II. Независимый-доминирующий
006	038	070	102	
007	039	071	103	
008	040	072	104	
009	041	073	105	III. Прямолинейный-агрессивный
010	042	074	106	
011	043	075	107	
012	044	076	108	
013	045	077	109	IV. Недоверчивый-скептический
014	046	078	110	
015	047	079	111	
016	048	080	112	
017	049	081	113	V. Покорный-застенчивый
018	050	082	114	
019	051	083	115	
020	052	084	116	
021	053	085	117	VI. Зависимый-послушный
022	054	086	118	
023	055	087	119	
024	056	088	120	
025	057	089	121	VII. Сотрудничающий-конвенциальный
026	058	090	122	
027	059	091	123	
028	060	092	124	
029	061	093	125	VIII. Ответственный-великодушный
030	062	094	126	
031	063	095	127	
032	064	096	128	

Шаг 2. Изобразите на психограмме в рабочей тетради тип межличностных отношений. Количественные показатели по каждому из октантов (от 0 до 16) откладываются на соответствующей номеру октанта оси психограммы, каждая из которых размечена дугами; расстояние между ними кратно четырем: 0, 4, 8, 12, 16. На уровне, соответствующем полученным баллам по каждому октанту, проводится дуга. Внутренняя часть октанта, отделенная дугой, заштриховывается. После того как

отмечены все полученные при обследовании результаты и заштрихована внутренняя, центральная часть круга психогаммы до уровня, очерченного дугами, получается некое подобие «веера». Наиболее заштрихованные октанты соответствуют преобладающему стилю межличностных отношений данного индивида.

Характеристики, не выходящие за пределы 8 баллов, свойственны гармоничным личностям. Показатели, превышающие 8 баллов, свидетельствуют об акцентуации свойств, выявляемых данным октантом. Баллы, достигающие уровня 14–16, свидетельствуют о трудностях социальной адаптации. Низкие показатели по всем октантам (0–3 балла) могут быть результатом скрытности и не откровенности испытуемого. Если в психогамме нет октантов, заштрихованных выше 4 баллов, то данные являются сомнительными, недостоверными: испытуемый не захотел оценить себя откровенно.

Шаг 3. Интерпретация результатов.

Первые четыре типа межличностных отношений — I, II, III и IV — характеризуются преобладанием неконформных тенденций и склонностью к дизъюнктивным (конфликтным) проявлениям (III, IV), большей независимостью мнения, упорством в отстаивании собственной точки зрения, тенденцией к лидерству и доминированию (I и II).

Другие четыре октанта — V, VI, VII, VIII — представляют противоположную картину: преобладание конформных установок, конгруэнтность в контактах с окружающими (VII, VIII), неуверенность в себе, податливость мнению окружающих, склонность к компромиссам (V, VI).

– Властный-лидирующий. При умеренно выраженных баллах (до 8) выявляет уверенность в себе, умение быть хорошим советчиком, наставником и организатором, свойства руководителя. При высоких показателях — нетерпимость к критике, переоценка собственных возможностей (до 12), дидактический стиль высказываний, императивная потребность командовать другими, черты деспотизма (выше 12).

– Независимый-доминирующий. Выявляет стиль межличностных отношений от уверенного, независимого, соперничающего (при умеренных показателях, в пределах 8 баллов) до самодовольного, нарциссического, с выраженным чувством собственного превосходства над окружающими, с тенденцией иметь особое мнение, отличное от мнения большинства, и занимать обособленную позицию в группе (при высоких баллах, 12–16).

– Прямолинейный-агрессивный. В зависимости от степени выраженности показателей этот октант выявляет искренность, непосредственность, прямолинейность, настойчивость в достижении цели (умеренные баллы) или чрезмерное упорство, недружелюбие, несдержанность и вспыльчивость (высокие баллы).

– Недоверчивый-скептический. Реалистичность базы суждений и поступков, скептицизм и неконформность (до 8 баллов) перерастает в крайнюю степень обидчивости и недоверчивости в отношении к окружающим с выраженной склонностью к критицизму, недовольству окружающими и подозрительностью.

– Покорный-застенчивый. Отражает такие особенности межличностных отношений, как скромность, застенчивость, склонность брать на себя чужие обязанности. При высоких баллах — полная покорность, повышенное чувство вины, самоуничижение.

– Зависимый-послушный. При умеренных баллах — потребность в помощи и доверии со стороны окружающих, в их признании. При высоких показателях — сверхконформность, полная зависимость от мнения окружающих.

– Сотрудничающий-конвенциональный. Выявляет стиль межличностных отношений, свойственный лицам, стремящимся к тесному сотрудничеству с референтной группой, к дружелюбным отношениям с окружающими. Избыточность данного стиля межличностного отношения проявляется в компромиссном поведении, несдержанности

в излияниях своего дружелюбия по отношению к окружающим, стремлением подчеркнуть свою причастность к интересам большинства.

– Ответственный-великодушный. Проявляется в выраженной готовности помогать окружающим, развитым чувством ответственности. Высокие баллы выявляют мягкосердечность, сверхобязательность, гиперсоциальность установок, подчеркнутый альтруизм.

Интерпретация данных диагностики межличностных отношений в основном должна ориентироваться на преобладание одних показателей над другими, и в меньшей степени — на абсолютные величины. Факторы доминантности (V) и доброжелательности (G) могут интегративно оцениваться по формулам, однако эти данные малоинформативны.

3. Социометрический тест (Дж.Морено)

Инструкция: «Ответь на приведенные ниже вопросы. Постарайся быть искренним, иначе вся работа потеряет смысл. Нам очень хотелось бы знать твое собственное мнение. Читай каждый вопрос и сразу отвечай на него. При ответе не забудь тех, кто отсутствует сегодня. Прежде чем начинать работу, напиши свое имя, фамилию и класс. Успеха!»

- Фамилия и имя
- Класс

Вопросы	1 ответ	2 ответ	3 ответ	4 ответ	5 ответ
1. Если бы тебе пришлось перейти учиться в другую школу, кого из нынешних одноклассников ты бы взял в новый класс?					
2. Кого из нынешних одноклассников ты бы не взял в свой новый класс? Укажи пять фамилий.					
3. Кого бы из одноклассников ты позвал на свой день рождения.					
4. Кого бы из одноклассников ты не позвал на свой день рождения.					

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты первичной диагностики опытно-экспериментального исследования межличностных отношений в коллективе подростков

Таблица 1 – Результаты методика социально-психологической самооценки малой группы как коллектива 7 класса

№ Испытуемого	Ответственность	Коллективизм	Сплочённость	Контактность	Открытость	Организованность	Информативность
1	1,8	1,3	1,2	2,1	1,3	1,8	1,9
2	3,2	2,8	2,9	3,9	4	3,1	3,6
3	3,2	3,5	2,3	3,3	2,3	3,4	4,2
4	4,7	4,1	4,1	5	3,5	3,9	4,6
5	3,3	2,8	3,1	4	2,5	3,2	3,8
6	1,7	1,3	1,5	1,9	1,6	1,4	1,8
7	4,1	4,2	3,7	4,2	3,5	3,9	4,4
8	3,7	2,6	3,9	4,3	4	3,6	4,2
9	4,4	4,5	4,3	4,9	4,5	4,6	4,9
10	1,9	1,8	1,8	2,2	1,3	1,9	2,1
11	1,6	1,2	1,2	1,6	1,7	1,5	2
12	4,5	3,5	3,6	4,9	4,2	3,3	4,4
13	3,5	3,3	2,8	4,8	3,4	3,2	3,9
14	3,2	3	2,1	3,3	2,7	3,8	3,6
15	2,8	2,3	1,2	2,6	1,7	2,7	3,5
16	1,9	1,7	1,6	2	1,5	1,8	2,1
17	4,9	4,1	4	5,2	4	4,5	4,1
18	4,8	3,7	3,9	4,2	3,8	4,2	4,7
19	3,1	2,9	2,2	3,1	2,2	3,3	2,4
20	4,3	3,6	3,7	4,6	2,9	3,4	3,4
21	3,6	3,3	3	4,1	3,4	3,3	4,2
22	4,4	4,1	3,5	4,3	3,2	4,1	4,9
23	3,7	3,5	3,1	4,1	2,2	3,5	3,9
24	4,4	4,6	3,1	4,4	3,8	3,9	3,9
25	4,1	4	3,2	4,1	3,4	4,9	4,8
26	3,7	3,2	2,4	4,5	2,4	3,5	4,3
27	4,3	4,1	3,8	5,1	4,2	4,8	4,4
28	3,9	3,2	3	4,3	3,8	4	4,3
29	4,4	3,8	3,3	4,9	3,4	4,3	4,9
30	4,9	4	3,5	5,1	3,9	4,1	5

Таблица 2 – Результаты диагностики межличностных отношений по методике Т. Лири

№ Испытуемого	Властн-лидирующий	Независ. - доминирующ.	Прям.-агрессивный	Недоверч. - скепт.	Покорн.-застенч.	Зависим.- послуш.	Сотрудничающий	Ответствен. велик.
1	8	6	3	1	2	6	7	7
2	5	3	6	4	3	3	2	2
3	5	5	2	0	3	1	1	0
4	13	8	7	5	11	9	11	12
5	4	8	7	5	8	5	7	0
6	4	3	6	9	8	5	4	2
7	6	12	8	5	4	4	10	12
8	10	6	6	9	11	3	11	7
9	5	5	4	3	7	4	8	11
10	5	2	4	0	1	1	2	1
11	2	4	6	5	4	5	4	5
12	9	9	3	2	4	4	4	8
13	2	3	2	2	12	10	5	6
14	6	6	4	2	2	6	10	9
15	4	4	7	8	3	2	3	3
16	4	3	6	4	5	4	6	4
17	3	2	3	7	7	2	4	3
18	7	9	6	8	7	7	9	14
19	5	3	6	2	3	5	2	5
20	7	6	7	3	8	6	5	7
21	7	2	3	0	7	8	9	6
22	9	4	5	4	4	7	11	14
23	14	13	12	14	8	11	9	12
24	8	10	10	9	11	7	10	6
25	6	4	4	1	1	5	6	8
26	6	2	5	7	2	5	2	1
27	7	7	9	6	2	3	3	4
28	8	5	7	5	10	10	10	8
29	4	4	5	7	3	4	6	5
30	5	9	8	4	9	6	8	5

Таблица 4 – Социометрическая матрица 7 – неформальные взаимоотношения

№ Испытуемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30									
1				-2			-4						4				3					2	5					-5	1	-3									
2			3			5	-2			-5					2	4				1						-4	-1												
3		-1				2		-3		-2	-4				3	4				5		-3					1												
4		-5			1		2			4	-3										-2	-4				3													
5		-4		-3		-1	-2		5			4						1			3			-5	2														
6		-3	1	-5			-4						-1										2				3	-2			2	3							
7						-5				5												-2				4					2	3							
8		-3		-5	2						-2					1						3			4		-4												
9		-4		-5	1											-3							3				-2	4	2		-1								
10		-5																																					
11	-1		2									3			-2																								
12		-4		-5	1					3	-2				5																								
13		2		-4				-2		-1																													
14		-4	-2	-3	1					-1		5																											
15		-4	-4		4	-2					1																												
16		-4	1	-5		5	-3							-1		4																							
17		-4	-5	-2					5																														
18		-4	-1					3						4	-3																								
19		-5	-2			1				2			3		4	-1																							
20					5			4			2																												
21		-5	-3	-4	1					3	5				-1																								
22	1		-2	-4						2				5	-3	-1																							
23		-5		-4						4							-2																						
24		-1		-5		-3	4					3																											
25		-4	-1				3			5						-2	-5																						
26		-4	4	-5		-2						3		2		-3																							
27			-4	-2						2			3																										
28	3						-4			2																													
29	-1	-3					1					2	3																										
30					1		4				-5				2		-4																						
Кол-во неформ.полож. выб.	3	0	5	0	9	4	5	5	5	6	2	8	5	3	6	3	7	5	5	9	3	-2	-3	6	9	7	7	5	6	7	3	5	5	5	2	2			
Неформ. полож. выб.	6	0	11	0	17	13	15	18	15	22	6	25	19	11	17	12	19	11	16	33	4	22	29	21	17	14	17	18	9	8	9	8	8	9	8	8	8		
Кол-во неформ. отриц. выб.	2	18	9	17	0	5	6	2	0	4	5	0	2	5	3	10	1	2	7	1	11	4	4	0	5	9	4	0	5	0	5	0	5	0	5	0	0		
Неформ. отриц. выб.	-2	-67	-27	-65	0	-13	-19	-5	0	-9	-16	0	-2	-10	-4	-33	-5	-7	-18	-2	-42	-13	-13	0	-17	-21	-14	0	-14	0	0	0	0	0	0	0	0		
Взаим. неформ. полож. выб.	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	3	3	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1		
Взаим. неформ. отриц. выб.	0	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0		

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа по управлению формированием межличностными отношениями в коллективе подростков

Таблица 7 – Учебно-тематическое планирование

Сроки проведения	Тема занятий	Кол-во часов
Ноябрь	Знакомство	1
	Кто Я?	1
	Мои достоинства	1
	Я глазами других	1
	Наши сходства и различия	1
Декабрь	Эффективные приёмы общения	1
	Способы выражения чувств	1
	Вербальные, невербальные коммуникативные навыки	1
	Развитие навыков анализирования поведения партнёров	1
	Умение слушать собеседника	1
Январь	Психология конфликта	1
	Пути решения конфликтов	1
	Защита от манипуляций	1
	Рамки и границы	1
	Здоровые личные границы	1
	Умение сказать нет	1
	Принятие оценки со стороны	1
	Ресурсы стрессоустойчивости	1
Февраль	Уверенное и неуверенное поведение	1
	Развитие навыков сотрудничества	1
	Развитие социально – коммуникативных навыков	1
	Доверие к партнёрам	1
	Взаимодействие	1
	Помогающие отношения	2
	Принятие себя	1

Март	Уверенность в себе	2
	Толерантность	1
	Заключительное занятие	1

При разработке цикла занятий мы опирались на следующие источники:

1. Авидон И., Гончурова О. Сто разминок, которые украсят ваш тренинг.
2. Анн Л.Ф. Психологический тренинг с подростками.
3. Васильев Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов.
4. Грецов А. Тренинги развития с подростками: творчество, общение, самопознание.
5. Евтихов О.В. Практика психологического тренинга.
6. Кипнис М. Тренинг коммуникации.
7. Кипнис М. Тренинг лидерства.
- 8.Кривцова С.В., Мухаматулина Е.А. Навыки конструктивного взаимодействия с подростками. Тренинг для педагогов.
9. Макарычева Г.И. Коррекция девиантного поведения. Тренинги для подростков и их родителей.
10. Моница Г. Б., Раннала Н. В. Тренинг «Ресурсы стрессоустойчивости».
11. На пути к толерантному сознанию/Отв. ред. А.Г. Асмолов.
12. Психология стресса и методы его профилактики: учебно–методическое пособие / Авт.–сост. – ст. преп. В.Р. Бильданова, доц. Г.К. Бисерова, доц. Г.Р. Шагивалеева.
13. Ромек В. Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях.
14. Рубинштейн Н.В. Полный тренинг по развитию уверенности в себе.
15. Сартан Г. Н. Тренинг командообразования.
16. Сמיד Р. Групповая работа с детьми и подростками.
17. Стишенок И.В. Тренинг уверенности в себе: развитие и реализация новых возможностей.
18. Суховершина Ю.В., Тихомирова Е.П., Скромная Ю.Е. Тренинг коммуникативной компетенции.
19. Фопель К. Создание команды. Психологические игры и упражнения.
20. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе. Психологические игры и упражнения.
21. Фопель К. Энергия паузы. Психологические игры и упражнения.
22. Чуричков А., Снегирёв В. Копилка для тренера: Сборник разминок, необходимых в любом тренинге.

Содержание занятий:

1 Занятие – «Знакомство».

Цель: знакомство ведущего с участниками программы, самопрезентация учеников, ознакомление с интересами своих одноклассников.

1) Ритуал приветствия «Здороваемся необычно» (5 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Для поднятия общего настроения и сплочения давайте придумаем ритуал приветствия и ритуал прощания, которые будем повторять на каждом нашем занятии. Начинать занятие можно с нетрадиционного приветствия, для этого вы можете сами придумать его и показать всей группе. Например, помахать рукой, кивнуть головой и т.д.

2) Разминка «Знакомство» (10 мин)

Цель: активизация личностной динамики, обеспечение большей вовлеченности в работу.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Придумайте для себя адекватный эпитет, начинающийся на ту же букву, что и ваше имя. Первый участник называет своё имя и эпитет. Второй участник повторяет имя первого с эпитетом, затем называет свое имя и свой эпитет; третий, прежде чем назвать себя, повторяет то, что сказал второй, и так далее. Например, весёлая Вероника.

Обсуждение: Понравилось ли вам задание? Отметились затруднения? Какие?

3) Принятие правил группы (8 мин)

Цель: развитие коммуникации внутри класса.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Нам необходимо вместе принять основные правила группы, которым мы будем следовать на протяжении всего нашего тренинга. Если вы принимаете правила, хлопайте в ладоши, если не согласны с правилами – топайте ногами.

1. Здесь и сейчас – во время тренинга необходимо говорить только о том, что волнует вас именно сейчас, обсуждать то, что происходит с вами в группе.
2. Конфиденциальность – не выносить содержание общения на тренинге за пределы группы.
3. Доверительное общение – искренность, открытое выражение эмоций и чувств.
4. Активность – включенность в интенсивное взаимодействие каждого из членов группы.
5. Безоценочное суждение – недопустимость оценочных суждений членов группы.

6. Правило 1 микрофона – высказывается кто-то 1 из членов группы, остальные его внимательно слушают, не перебивая и не комментируют, давая возможность сказать то, что он хочет.

7. Правило «стоп» – каждый участник имеет право оказаться от участия в задании без объяснения причин. Если в какой-то момент тренинга участник не готов говорить об обсуждаемой проблеме, он также может сказать «стоп».

8. Обитаемый остров – прохождение тренинга без сотовых телефонов.

Обсуждение: Кто-нибудь хочет предложить дополнительные правила? Какие?

4) Упражнение «Кто умеет?» (15 мин)

Цель: раскрытие сильных сторон участников тренинга.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Участники сидят в кругу. Каждый из вас, поочередно будет выступать в роли водящего, когда настанет ваш черёд вам необходимо представиться и сказать: «Поменяйтесь местами те, кто умеет...», и называет какое-либо умение. Те, кто обладает им, должны быстро встать и поменяться местами. Например, первые 7 умений назову я, далее продолжите вы.

1. Поменяйтесь местами те, кто имеет домашних животных.
2. Поменяйтесь местами те, кто умеет петь.
3. Поменяйтесь местами те, кто умеет танцевать.
4. Поменяйтесь местами те, кто активно занимается спортом.
5. Поменяйтесь местами те, кто умеет готовить.
6. Поменяйтесь местами те, кто умеет плавать.
7. Поменяйтесь местами те, кто запомнил, как меня зовут.

Обсуждение. Что удалось узнать нового и интересного о группе при выполнении этого упражнения? Что из названного вы еще не умеете делать, но хотели бы этому научиться?

5) Рефлексия (3 мин)

Цель: получение обратной связи

Опишите ваше эмоциональное состояние 1 словом.

6) Ритуал прощания (4 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

По аналогии с ритуалом приветствия, давайте придумаем ритуал прощания, который будет идти с нами рука об руку до последнего занятия. Например, обнять соседа за плечи с правой и левой стороны. У кого какие предложения?

7) **Домашнее задание** – на следующее занятие принести старые журналы.

2 Занятие – «Кто Я?»

Цель: развитие самопознания, уверенности в себе.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (2 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «Спарринг» (12 мин)

Цель: обмен самопрезентацией, раскрытие личностных качеств.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Найдите под вашими стульями цифры, после чего объединитесь в пары с человеком у кого окажется такая же цифра, как у вас. Расскажите о себе своему партнёру.

Затем на круг каждый расскажите не о себе, а о своем спарринг-партнере.

Обсуждение: Что вы чувствовали, когда вас описывали другие? Кто-то хочет дополнить информацию? Столкнулись ли вы с трудностями, когда описывали своих одноклассников?

3) Упражнение «Кто Я? Какой Я?» (10 мин)

Цель: развитие собственного самовосприятия, раскрытие социальных установок.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, листы бумаги.

Инструкция: Разделите листок бумаги вертикальной чертой на две части. В левой части напишите в столбик 10 ответов на вопрос «Кто Я?», а в правой части написать в столбик 10 ответов на вопрос «Какой Я?». Каждый ответ следует начинать с местоимения «Я».

Обсуждение: Кто готов поделится своими ответами с участниками тренинга? Какой столбик было писать легче, а какой труднее?

4) Упражнение «Маски» (15 мин)

Цель: развитие навыков самопознания.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, старые журналы, ножницы, клей, фломастеры, листы плотной бумаги формата А4 по количеству участников.

Инструкция: Часто в жизни мы сталкиваемся с тем, что не можем понять, почему человек поступил так или иначе. Это происходит потому, что не всегда человек показывает свои внутренние мотивы. У каждого из нас есть определенные социальные роли, и, в соответствии с этими ролями, мы носим определенные маски. Попробуйте определить свои маски. Перед вами лежат листы бумаги, склейте из листа бумаги трубку. На её внешнюю сторону необходимо наклеить вырезанные картинки, которые символизируют поведение и личностные черты, которые видят в вас окружающие. На внутреннюю сторону трубки прикрепите картинки, обозначающие черты характера, которые вы не показываете. Если не удалось подобрать картинки, придумайте и нарисуйте символы.

Обсуждение: Насколько трудно было определить в себе скрывающиеся от окружающих черты? Нужны ли людям маски? Мешают они или помогают жить? Почему люди надевают маски? Применяя определенные маски, люди пытаются выглядеть в более положительном свете в глазах окружающих.

5) Рефлексия (4 мин)

Цель: получение обратной связи.

Чем вам запомнился день тренинга?

6) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (2 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

3 Занятие – «Мои достоинства».

Цель: раскрытие своих положительных сторон, развитие уверенности в себе.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга).

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «Моментальная фотография» (10 мин)

Цель: развитие зрительной памяти.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Все участники сидят на стульях в кругу. Я буду находиться за кругом. В течение полутора минут внимательно посмотрите друг на друга, как бы сфотографируйте группу и сохранить эту фотографию в памяти. Через полторы минуты после сигнала повернитесь на 180 градусов, т.е. сядьте спиной в круг. Далее ответьте на различные вопросы, касающиеся местоположения или внешнего вида других участников:

1. Кто сидит через три стула по часовой стрелке от участника X?
2. Что надето на том или другом участнике?
3. Как зовут человека, который сидит через 2 стула от участника X?
4. Какого цвета футболка на участнике X? (Дальнейшие вопросы смотреть по ситуации).

После выполнения задания, повернитесь лицом обратно в круг и еще раз посмотрите друг на друга, проверьте точность своей фотографии.

Обсуждение: Данное упражнение вызвало затруднения? Какие? Хватило ли вам времени на запоминание особенностей ваших одноклассников?

3) Упражнение «В лучах солнца» (17 мин)

Цель: развитие уверенности в себе.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, листы бумаги, карандаши, фломастеры.

Инструкция: Сейчас я Вам раздам листы бумаги, подпишите. Перед вами лежат карандаши и фломастеры, возьмите себе по 1, который Вам больше всего понравился. А теперь нарисуйте круг, после чего начертите от него 3 стрелки. Хорошо подумайте и напишите 3 ваших достоинства, которые вас отличают от остальных. Теперь я попрошу их мне сдать. Психолог перемешивает листки с ответами. А теперь попробуйте угадать чьи это достоинства. Психолог зачитывает достоинства, после чего подростки обсуждают. Молодцы! Следующее задание: Я раздам Вам эти листы в хаотичном порядке, необходимо дополнить достоинства вашего одноклассника, а затем передать по кругу. На каждом листе должны написать все участники тренинга. После того как все закончат, сдайте листы на стол и разберите каждый по своему листу.

Обсуждение: Ознакомьтесь с достоинствами, которые видят в вас окружающие. Все согласны с ними? Оставьте ваши листы себе и ознакомьтесь с ними ещё раз в трудную минуту вашей жизни.

4) Упражнение «Маленькие успехи» (10 мин)

Цель: Обучение самоподкреплению, отслеживание собственных успехов, развитие уверенности в себе и позитивных установок.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Вспомните и опишите любые, хотя бы незначительные успехи, достигнутые вами за последние три дня. На размышление 2–3 минуты. Затем найдите на задней спинке стула 1 стикер. Объединитесь на 3 подгруппы по цветам стикеров: рыжий, зелёный и розовый. Поделитесь своими успехами внутри ваших подгрупп, выберете 1 спикера, кто озвучит наиболее яркие моменты после выполнения задания в общем кругу.

Обсуждение: Подумайте, как вы наградите себя за отмеченные достижения? Сделайте задуманное в качестве домашнего задания. Свои достижения, пусть даже небольшие, можно обнаружить практически в любом, самом обыденном событии. Для чего важно уметь замечать их и награждать себя за них?

5) Рефлексия (4 мин)

Цель: получение обратной связи

Вопросы: Чему вы сегодня научились?

6) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (2 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

4 Занятие – «Я глазами других».

Цель: воспитание адекватной самооценки.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (2 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «С днем рождения» (10 мин)

Цель: развитие невербальных навыков общения, коммуникативных умений.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Выстроитесь в шеренгу в соответствии с датой своего рождения, год рождения не считается. При выполнении этого задания не допускается говорить шёпотом или артикулировать губами. Вы должны постараться встать в ряд без ошибок с первого раза.

Обсуждение: Насколько было трудно выстроиться? Как вы понимали своих одноклассников?

3) Притча «Трое слепых и слон» (10 мин)

Цель: демонстрация ошибочного одностороннего видения и неприятия точки зрения других людей.

Много лет назад на земле существовала деревня, в которой все жители были слепы. Из поколения в поколение передавалась история про монстра, живущего в лесу за деревней. Люди никогда не ходили в этот лес, так они боялись этого чудовища. Однажды трое старейшин решили пойти в лес, чтобы выяснить, правдиво ли это предание. Войдя в него, они на лужайке наткнулись на отдыхавшего слона. Один слепой потрогал слона за ухо, другой нащупал хобот, третий обхватил ногу слона. Вооружившись каждый своим знанием, они отправились в деревню, созвали жителей и стали рассказывать, как выглядит существо, которого все так боялись. Первый слепой, который ощупал ухо слона, сказал: «Это нечто большое, широкое и шершавое, как коврик». Второй, который трогал слона за хобот, воскликнул: «Нет, это нечто длинное, огромное и полое, как труба». Третий сказал: «Вы оба не правы, оно мощное и твердое, как столб». Так жители и не поняли, как выглядит чудовище, и почему они так его боятся.

Обсуждение: На основании чего слепцы пришли к выводу о том, как выглядит чудовище?

В чем они ошибались? Что было нужно, чтобы избежать ошибки? Встречались ли ребята в жизни с ситуациями, когда лишь по одному признаку давал и человеку оценку? Чем закончился их опыт?

4) Упражнение «Ассоциация» (15 мин)

Цель: развитие наблюдательности, воображения, получение обратной связи участников.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Один из участников тренинга выходит за дверь. Оставшиеся в комнате договариваются между собой, кого из присутствующих участников тренинга они

задумывают. Водящий входит и начинает спрашивать: «Если бы этот человек был деревом, то каким?» Тот, к кому он обратился, отвечает ему, высказывая свое мнение. Вопросы могут быть самыми разными. Единственное условие состоит в том, что они должны задаваться опосредованно, в описательной форме: «Если бы этот человек был цветком, животным, погодой и т.д.» Когда у водящего возникает ощущение, что он знает, кого загадали, он называет его. Затем выходит следующий водящий и т. д.

Обсуждение: Были ли затруднения при выполнении данного упражнения? Какие?

5) Рефлексия (6 мин)

Цель: получение обратной связи.

Чем запомнился вам день тренинга?

6) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (2 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

5 Занятие – «Наши сходства и различия».

Цель: сплочение группы, нахождение схожих и различных черт.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «Суперскрепка» (5 мин)

Цель: решение проблем творческим подходом.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, листы бумаги, мешок с карточками.

Инструкция: Психолог делит группу на 3 подгруппы с помощью мешка с карточками, на которых изображены медведь, волк и лиса. Каждому участнику предлагается вытянуть одну карточку и объединиться в подгруппы по одинаковым животным. Каждой подгруппе выдает лист бумаги формата А4. Ваша задача — записывать на листе бумаги все способы использования канцелярской скрепки. Время ограничено – 5 минут. После выполнения задания подгруппы презентуют свои варианты. Совпавшие варианты вычеркиваются. Победителем считается та группа, у которой будет максимальное количество самых оригинальных способов использования скрепки.

Обсуждение: Хватило ли вам времени? Понравилось ли вам данное задание?

3) Упражнение «Четыре угла – четыре выбора» (15 мин)

Цель: сплочение коллектива, нахождение схожих и различных черт.

Оборудование: обеспечить свободный доступ к углам тренинговой комнаты, листы бумаги.

Инструкция: Встаньте со своих мест. Мы находимся в комнате, где присутствуют четыре угла. В каждом углу висит бумажка с определённым выбором. Задача каждого участника — подойти к выбранной им позиции и рассказать собравшимся там, почему его привлекла именно эта альтернатива. Дополнительная задача участникам — запомнить, кто оказался с ним в одной группе. Игра повторяется еще четыре раза, каждый раз я буду крепить на листах новые альтернативные варианты. После выполнения упражнения вернитесь в общий круг для обсуждения.

1. Цвета: красный, желтый, синий, зеленый.
2. Геометрические фигуры: круг, треугольник, квадрат, трапеция.
3. Времена года: зима, весна, лето, осень.
4. Главные качества успешного человека: ум, честь, совесть, харизма.

Обсуждение:

С кем вы чаще всего оказывались в одном углу? С кем ни разу не встречались на протяжении всего упражнения? Что нового узнали об одноклассниках? Удивили ли вас какие-то аргументы из услышанных?

4) Упражнение «Поиск сходства» (20 мин)

Цель: сплочение группы, нахождение сходств.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, мяч.

Инструкция: Встаньте в круг. Психолог берёт в руки мяч и объясняет правила игры: «Тот, у кого в руках находится этот предмет, должен как можно быстрее перебросить его другому участнику, назвав при этом черту своего сходства с тем, кому кидается предмет». На первом этапе признаки сходства могут быть чисто внешние, например, цвет волос, потом — совпадение интересов в какой-то области или по какому-либо вопросу и т. п.

Обсуждение. На первый взгляд может показаться, что все мы очень разные люди, но на самом деле, между нами сходств гораздо больше, чем может показаться на первый взгляд. Что вы чувствовали во время выполнения упражнения?

5) Рефлексия (3 мин)

Цель: получение обратной связи.

Чем вам запомнился день тренинга?

6) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

6 Занятие – «Эффективные приёмы общения».

Цель: расширение представлений об эффективных приёмах общения, развитие коммуникативных умений.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга).

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «Пастух Павел плясал польку» (10 мин)

Цель: развитие коммуникации, мышления.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, листы бумаги.

Инструкция: Задача – за несколько минут сочинить небольшой рассказ, в котором все слова начинались бы на одну и ту же букву. Рассказ может состоять из пяти-семи фраз.

После того как рассказы написаны, их можно зачитать в кругу.

Обсуждение: с какими трудностями Вы столкнулись при выполнении задания? Что помогло их решить?

3) Беседа: «Умение вести разговор – это талант» (12 мин)

Цель: развитие коммуникативных умений и навыков.

Если хотите заинтересовать другого человека разговором, старайтесь расположить его к себе с первой же минуты, с первых же слов. Непременное условие взаимопонимания в общении — чуткое, доброе отношение к собеседнику. Добрый человек — это такой человек, который обладает воображением и понимает, каково другому, умеет почувствовать, что чувствует другой. Задумайтесь, а умеете ли вы разговаривать с людьми, например, в компании друзей, знакомых? Сейчас многие этого не умеют. Наверное, вы можете припомнить такую ситуацию: пришли в гости к знакомым или собрались где-то компанией, думали дружески поговорить, обсудить самые разнообразные, интересные всем проблемы, а разговор не получился. Почему? Все говорят одновременно, с увлечением что-то рассказывая и не слушая других. В результате — никакого удовольствия от встречи. Воспитанный человек умеет разговаривать в компании, он уважает собеседника, с интересом выслушивает и не торопится с собственными высказываниями.

К. Морли остроумно заметил, что «существует только один способ стать хорошим собеседником — уметь слушать». И еще, обратите внимание на то, что беседу, разговор оживляет не столько ум, сколько взаимное доверие. Это доверие означает уверенность в себе и своем собеседнике, в мотивах своих и его поступков, благожелательное отношение друг к другу и окружающим. Доверие основано на искренности собеседника. Никакое общение, сотрудничество не может основываться на недоверии и подозрительности. Развивайте у себя чувство доверия к людям. Зачастую в своих отношениях с людьми, человек исходит из представления, что каждый добр, честен,

порядочен, и очень удивляется, огорчается и расстраивается, когда в ком-то этих качеств не обнаруживает. Злой человек подозрителен, в каждом видит жулика «Так уж и ничего он с этого не имеет?!», карьериста «Что это он так старается, ему что, больше всех надо?!», любую удачу другого человека объясняет тем, что «Кто-то его толкает, кто-то за ним стоит», или тем, что тот использовал недозволенные средства — хитрость, лесть, обман; и его очень трудно убедить в порядочности этого человека.

Вероятно, вам есть над чем задуматься. Вы должны научиться культурно спорить. При этом помните, что в споре может родиться истина и он имеет какой-то смысл только в том случае, если идет обсуждение того или иного факта, явления, ситуации, если выслушиваются аргументы «за» и «против», сопоставляются мнения. Самое трудное в споре — иметь четкое представление о своей точке зрения. О позиции, которую вы защищаете. Вероятно, и с вами такое бывало, когда просто навязывали свое мнение, делали это упорно, не заботясь о доказательствах, не слушая возражений или не интересуясь ими? Между тем культура поведения в споре предполагает необходимость внимательно выслушивать и другую сторону, с уважением относиться к другой точке зрения. Народная поговорка гласит: «Говори, но не спорь, а хоть спорь, да не вздор». Обсуждение: Как вы считаете какую роль доверия в общении? Для чего необходимо умение вести разговор? Какими качествами должен обладать человек?

4) Упражнение «Найди свою пару» (13 мин)

Цель: развитие невербального общения, сплочение коллектива.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, карточки.

Инструкция: Я раздам вам карточки, на которых написано название животного. Названия повторяются на двух карточках. К примеру, если вам достанется карточка, на которой будет написано «слон», знайте, что у кого-то есть карточка, на которой тоже написано «слон».

Прочтите, пожалуйста, что написано на вашей карточке. Сделайте это так, чтобы надпись видели только вы. Теперь карточку можно убрать. Задача каждого — найти свою пару. При этом можно пользоваться любыми выразительными средствами, главное условие — нельзя ничего говорить и издавать характерные звуки вашего животного. Другими словами, всё что мы будем делать, мы будем делать молча. Когда вы найдете свою пару, останьтесь рядом, но продолжайте молчать, не переговариваясь. Только когда все пары будут образованы, мы проверим, что у нас получилось.

Обсуждение: Какие были трудности? С помощью каких приёмов получилось выполнить задание?

5) Рефлексия (6 мин)

Цель: получение обратной связи.

Какое упражнение вызвало особый интерес, а какое затруднение? Почему?

б) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (2 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

7 Занятие – «Способы выражения чувств».

Цель: обучение способам выражения собственных чувств.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (2 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «Крик» (6 мин)

Цель: раскрепощение голоса, снятие зажатости.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Отставьте в сторону стулья и столы, сейчас нам понадобится свободное пространство. Необходимо свободно ходить по комнате по кругу. По возможности используйте всё имеющееся в вашем распоряжении пространство. В течение игры я буду звонить в колокольчик. Это будет означать, что вы должны замереть на месте и после этого начать интенсивнее выполнять задание. Сначала каждый шепотом, постепенно все громче и громче произнесёт свое имя. При этом, следует двигаться в ритме, задаваемом количеством слогов в вашем имени. Должно двигаться все тело – руки, ноги, корпус, плечи, кисти, бедра. По мере усиления голоса движения становятся интенсивнее. После команды «Стоп!» продолжайте движение молча. При этом «кричите» только телом.

Обсуждение: Что вы чувствовали в ходе выполнения задания?

3) Дискуссия «Эмоции» (7 мин)

Цель: актуализация знаний, развитие мыслительных процессов, воображения.

Сегодня мы поговорим о мире эмоций и чувств и о том, насколько важно уметь распознавать свои чувства и управлять ими, грамотно выразить их. Назовите чувства и эмоции, которые вы знаете? (Участники тренинга называют различные чувства). Эмоции являются исходным импульсом, на основе которого возникают чувства. Эмоции отражаются в форме непосредственных переживаний, ощущений приятного и неприятного отношения человека к миру и людям. Главная функция эмоций — лучшее понимание людьми друг друга. Не пользуясь речью, мы можем судить о состоянии друг друга, настраивать на совместную деятельность и общение. Удивительным фактом является то, что люди, принадлежащие к разным культурам, способны безошибочно воспринимать и оценивать выражение человеческого лица, определять по нему такие эмоциональные состояния, как радость, гнев, печаль, удивление и др. Эмоции могут

вызываться как реальными, так и воображаемыми ситуациями. Они, как и чувства, воспринимаются человеком в качестве его собственных внутренних переживаний, передаются другим людям, лежат в основе сопереживания.

Обсуждение: как вы думаете, для чего человеку эмоции? Какова их главная функция? Можете привести примеры восприятия эмоций из собственной практики?

4) Упражнение «Скульптура эмоций» (8 мин)

Цель упражнения: развитие способности управлять своими эмоциями. Обретение опыта трансформации негативных чувств в позитивные, создание творческого настроения.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Посмотрите на участника, который сидит напротив вас, это будет ваш партнёр в нашем следующем задании. Договоритесь, кто из вас сейчас будет «глиной», а кто «скульптором». Как только определитесь, «скульптор» начинает разминать «глину» и лепить из нее свое чувство, с которым он хотел бы поработать. Теперь, когда «скульптура» перед вами, вообразите, что чувство, которое вы вылепили, заговорило и сообщает, зачем оно вас посетило. Так как каждое чувство несет в себе какое-то полезное сообщение, с благодарностью выслушайте его и дайте достойный ответ, попросите не причинять себе никаких неприятностей. Например, скульптура страха может сказать вам: «Я посещаю тебя, чтобы оберегать от опасностей. Будь осторожен!» Вы можете ответить ей: «Спасибо за предупреждение. Я буду действовать осмотрительно. Побудь со мной, пока я не сориентируюсь в незнакомой обстановке, но не сковывай, иначе я вообще ничего не смогу сделать!» Поговорив со скульптурой, поразмышляйте: на какое чувство вы хотели бы поменять вылепленную эмоцию. Размягчите «глину» и вылепите из нее новую — позитивную скульптуру. Затем поменяйтесь ролями для того, чтобы каждый из вас побывал в роли «скульптора» и в роли «глины».

Обсуждение: Легко ли вам было говорить со своим чувством, узнать причину его появления и найти ему альтернативу? Нравится ли вам новое чувство? Что нужно изменить в себе, чтобы новое чувство вас чаще посещало?

5) Упражнение «Десять комнат» (13 мин)

Цель упражнения: осознание участниками собственной модели поведения при проявлении различных эмоций.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, листы бумаги.

Инструкция: Представьте, что вы живете в доме, в котором 10 комнат: радость, страх, печаль, плач, злость, агрессия, одиночество, надежда и ещё две. Какие? Решать и называть вам. Разделите лист на 10 частей, каждую комнату подпишите одним из перечисленных выше чувств и нарисуйте в ней соответствующий ей символ. Ответьте

на вопросы: как часто вы там бываете, что делаете? В какой из комнат вы черпаете силы, а в какой, наоборот, теряете?

Обсуждение: Названия двух комнат, которые вы придумали сами, говорят о ваших ценностях на данный момент и актуальных потребностях. Одни и те же состояния могут вызывать у вас самые различные чувства. Кто готов поделиться результатами? Как часто вы бываете в этих комнатах? Что делаете? В какой из комнат вы черпаете силы, а в какой, наоборот, теряете?

5) Рефлексия

Цель: получение обратной связи (6 мин)

Что Вы узнали о самом себе в процессе выполнения этого задания?

6) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

8 Занятие – «Вербальные, невербальные коммуникативные навыки».

Цель: развитие способности понимать собеседника по вербальным и невербальным признакам.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (2 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «Шеренга» (7 мин)

Цель: сплочение группы, развитие невербальных коммуникативных навыков.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Встаньте в одну шеренгу на расстоянии шага друг от друга лицом ко мне. По общей команде на счет «три» подпрыгните, но при этом развернитесь на 90 градусов в ту или иную сторону. Теперь необходимо подпрыгивать по команде до тех пор, пока вы все не развернёте лицом в одну сторону. Необходимо соблюдать основные требования:

1. Нельзя не подпрыгивать.
2. Нельзя не поворачиваться при подпрыгивании.
3. Нельзя разговаривать или как-то договариваться о том, в какую сторону необходимо повернуться.

Обсуждение: Насколько было трудно выстроиться? Как вы понимали, в какую сторону повернется партнер?

3) Сказка в шесть кадров – 30 мин

Цель: рассмотреть на практике и проанализировать стиль межличностных отношений в группе, дать возможность участникам проверить себя и свою готовность выступать в качестве лидера.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, листы бумаги, сценический реквизит.

Инструкция: Сейчас мы возьмём известную сказку "Красную шапочку" и определим её сюжетные узлы, т.е. места действия, которые наиболее важны и являются сюжетообразующими. В ней мы обнаружим шесть таких узлов. Каковы сюжетные узлы сказки?

1. Мама отправляет Красную Шапочку к Бабушке.
2. Красная Шапочка встречается в лесу с Волком.
3. Волк попадает в дом Бабушки.
4. Волк съедает бедную Бабушку.
5. Волк пожирает Красную Шапочку.
6. Охотники убивают Волка и освобождают персонажей.

Художники, иллюстрирующие сказки, изображают, как правило, на страницах книг именно сюжетные узлы того или иного произведения. Потому что здесь – напряженное действие, конфликт, а не простое описание. Теперь вы должны будете сыграть сказку. Но играть её нужно особым способом: без движений и слов. Представим сказку как серию рисунков к ней или фотографий, т. е. каждая иллюстрация – это застывшая сцена, остановленный фрагмент действия. Тогда, увидев картинку одну за другой по порядку, мы как будто прочтем всю сказку от начала до конца. Как же зритель сможет разобраться в том, что происходит на сцене, каковы взаимоотношения героев?

1. Даже в стоп-кадре, который будем называть английским словом «фриз» – т.е. заморозка, мы можем сохранить иллюзию движения. Для этого ваши фризмы должны быть динамичными – как будто ещё секунду назад персонажи двигались и застыли на пике действия! Все позы, жесты должны быть максимально выразительными.
2. Мимика. Нейтральное, ничего не выражающее лицо не несет зрителю информации. Эмоции героя, его отношение к происходящему мы обязаны выразить лицом–маской.
3. Мизансцена, т. е. картинка, которую выстроит группа, должна быть внятной и четкой. Для этого всегда нужно помнить о зрителе. Старайтесь «работать на зал» лицом, а не спиной. Следите за тем, чтобы исполнители не перекрывали друг друга. Используйте правильно все пространство площадки тренинга, не сгущаясь в одном месте и не оставляйте пустыми края сцены. Прежде чем начать работу над постановкой картин, обсудим следующий порядок работы:

1. Обсуждаем количество сюжетных узлов-картинок в сказке.
2. Определяем количество действующих лиц. Выясняем, кто из героев действует на протяжении всех сцен, а кто появляется лишь в части из них. При необходимости решаем, кто из участников тренинга будет играть несколько ролей в разных сценах.)
3. Все те, кому не досталось ролей, все равно участвуют в картинке–фризе. Они исполняют роли зверей, предметов, деревьев и т.д.
4. Выстраиваем кадры-фризы по очереди, один за другим. Запоминаем мизансцены. Шлифуем мимику, жесты. Отрабатываем четкость и быстроту перехода от сцены к сцене.

После 15–20 минут репетиций приглашаем 1 из групп на сцену. По команде «фриз!» участники застывают в первом кадре–сцене. Вместе со зрителями (это группы, ожидающие своей очереди) обсуждаем картинку. Пытаемся определить, какую роль исполняет каждый из актеров. Обращаем внимание на выразительность и точность мизансцен. По моей команде «фриз» группа перестраивается на следующую картинку. Когда показ закончен, аплодисментами благодарим группу за спектакль и приглашаем на площадку следующую группу с ее вариантом сказки без слов.

Обсуждение:

- Чьи творческие идеи находят поддержку у других членов команды, а чьи нет? Почему?
- Как определялся лидер – самоназначением или группа вручала одному из участников полномочия руководителя? Были ли попытки ввести коллегиальное руководство или определялся единоличный лидер?
- Кто проявлял инициативу в установлении партнерства, кто демонстрировал агрессивность, кто оставался в позиции ведомого?
- Кто проявлял независимость суждений и действий, а кто предпочитал идти в русле идей лидера или большинства? Насколько продуктивна была такая тактика с учетом командной работы над общей задачей в ограниченном промежутке времени?

4) Рефлексия

Цель: получение обратной связи (4 мин)

Опишите ваше эмоциональное состояние 1 словом.

5) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (2 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

9 Занятие – «Развитие навыков анализа поведения партнёров».

Цель: развитие навыков анализа и программирования партнёров.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «Однажды в Америке» (10 мин)

Цель: развитие навыков невербального общения, логики, коммуникации.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Сядьте в круг и закройте глаза. Психолог обходит всех и касается плеча 3—4 человек. Вы все — жители одного маленького американского городка. И в вашем городке есть гангстеры, те, кого коснулись. Правила такие: когда вы услышите «Ночь», все жители «засыпают», опускают голову и закрывают глаза, «просыпаются» только гангстеры. Задача гангстеров, не произнося слов, договориться между собой и найти себе жертву». Когда гангстеры определятся с жертвой, то вы услышите следующую инструкцию «Наступил день», после чего все жители просыпаются. Далее мы приступим к обсуждению: «Сегодня ночью было совершено покушение на (имя участника). К сожалению, случай смертельный, и вы выбываете из игры». Задача жителей — провести обсуждение и вычислить гангстеров, причём сами гангстеры тоже могут принимать участие в обсуждении. Если жители угадали одного из гангстеров, он выбывает из игры. После обсуждения психолог объявляет: «Наступила ночь» и игра продолжается.

3) Беседа «Визуальный контакт» (20 мин)

Цель: актуализация знаний, развитие мыслительных процессов, воображения.

В ситуации общения более успешен тот, кто проявляет активность не только в самом процессе беседы, а тот, кто активно готовится и планирует его с учётом индивидуальных особенностей своего оппонента. Остановимся на одном из самых важных неречевых ключей доступа к личности собеседника, а именно — к визуальному контакту. Исключительно важную часть общения составляет взгляд. Американскими психологами Р. Экслином и Л. Винтерсом, было доказано, что направление взгляда связано с формированием высказывания и трудностью этого процесса. Когда человек только формирует мысль, он чаще всего смотрит в сторону «в пространство», когда мысль полностью сформировалась, — на собеседника. Если речь идет о сложных вещах, на собеседника смотрят меньше, когда трудность преодолевается, — больше. Вообще тот, кто в данный момент говорит, смотрит на партнера меньше. Основная функция — это проверить его реакцию и заинтересованность. Слушающий больше смотрит в сторону говорящего и «посылает» ему сигналы обратной связи. Визуальный контакт свидетельствует о расположении к общению. Если на нас смотрят мало, то мы имеем все основания полагать, что к нам или к тому, что мы говорим и делаем, относятся плохо, а если слишком много, то это либо определенный вызов нам, либо хорошее к нам отношение.

Имеет значение и то, куда направлен взгляд собеседника. Этот аспект влияет на ход общения и обычно совершенно точно истолковывается собеседниками. Существует несколько разновидностей взглядов. Так, при деловом взгляде глаза собеседника обычно сосредоточиваются на треугольнике, образуемом тремя точками: центры глаз и середина лба. Направляя свой взгляд на этот треугольник, мы создаем серьезную атмосферу управленческого общения. Этот взгляд передает нашему собеседнику деловой настрой, статусный характер общения. Если наш взгляд не опускается ниже уровня глаз собеседника, то мы можем контролировать ход общения. При социальном взгляде наши глаза направлены на треугольник, образуемый центрами глаз и серединой рта. При этом создается атмосфера непринужденного, межличностного общения не просто деловых партнеров, а приятных собеседников. Таким образом, направляя наш взгляд на тот или иной треугольник, мы можем передавать свое настроение.

С помощью глаз передаются самые точные сигналы о состоянии человека, поскольку расширение и сужение зрачков не поддаются сознательному контролю. При постоянном освещении зрачки могут расширяться или сужаться в зависимости от настроения. Если человек заинтересован чем-то или находится в приподнятом настроении, его зрачки расширяются в четыре раза против нормального состояния. Наоборот, сердитое, мрачное настроение заставляет зрачки сужаться.

Информативна также и долгота взгляда. Нормальной принято считать ситуацию, когда глаза собеседников встречаются от $1/3$ до $2/3$ времени общения. Если же наши глаза встречаются менее $1/3$, то наш собеседник либо нечестен, либо смущен и скован, либо к тому, что мы говорим и делаем, относится плохо. Если наши глаза встречаются более $2/3$ времени общения, то наш собеседник либо считает нас очень интересным и привлекательным собеседником (зрачки расширены), либо нам бросают вызов и настроены враждебно (зрачки сужены). Необходимо помнить, что долгота взгляда национально обусловлена. Например, жители Юга так часто смотрят на собеседника, что для жителей Севера это может показаться даже оскорбительным.

Если вы внимательно понаблюдаете за ораторами, то сможете заметить кое-что интересное относительно движения их глаз. В определенные моменты разговора одни люди поднимают глаза вверх и вправо, другие смотрят в сторону и влево, третьи опускают глаза вправо вниз. Исследования показали, что эти движения глаз не случайны. Они указывают на отношение данного индивида к окружающему миру, а также на его реакцию на этот мир.

Приведем лишь примеры того, что можно определить по движению глаз.

Все люди делятся на три большие группы: визуалы, аудиалы и кинестетики.

1. Визуалы – это люди, которые мыслят преимущественно образами и картинами. Они перемещают взгляд влево вверх, когда вспоминают реальное событие, например, дорогу из дома на работу, и вправо вверх, когда что-нибудь придумывают. Попросите человека, предположительно относящегося к визуалам, представить себе фиолетового слона, опускающегося на парашюте в огромную миску заварного крема, и проследите, не переместится ли его взгляд вправо вверх. Общаясь с визуалом, используйте живой мир образов и включайте в свою речь такие слова, как «показать», «ясно», «видеть», «смотреть». Например, так: «Позвольте мне описать, как будет выглядеть законченный проект». Используйте следующие фразы: «Я вижу, вы хотите сказать», «Я хотел бы взглянуть на это», «Позвольте продемонстрировать»

2. Аудиалы – это люди, которые мыслят преимущественно звуками и словами. Они перемещают взгляд влево в сторону, когда вспоминают реальное событие, и вправо в сторону, когда что-нибудь придумывают. Их тоже можно проверить при помощи образа слона-парашютиста. Если они смотрят влево вниз, значит, в их мозгу происходит внутренний диалог. Для эффективного общения с людьми этого типа используйте следующие фразы: «Я слышу, что вы говорите», «Мне нравится, как это звучит», «Я бы хотел рассказать вам о своих идеях». Однако если их взгляд устремлен влево вниз, прервите свою речь. Это верный признак того, что они внимательно анализируют сказанное вами, используя для этого внутренний диалог.

3. Кинестетики – это люди, которые хорошо осознают движения и реакции своего тела. Часто они обладают великолепной координацией, а также повышенной чувствительностью к жестам, позе и выражению лица других. Они переводят взгляд влево вниз, когда расслаблены, и вправо вниз, когда размышляют. Для эффективного общения с такими людьми используйте фразы, содержащие упоминание о физическом контакте: «У меня такое ощущение, что мы на правильном пути», «Я чувствую, что двигаться нужно именно в этом направлении», «Позвольте коснуться некоторых ключевых положений». Имея дело с кинестетиками, используйте эффективный язык тела. Невербальные сигналы важны для всех видов общения, однако наибольшее значение они имеют для людей этого типа.

В общем случае для успешного и эффективного общения начинать нужно с понимания особенностей аудитории, а затем максимально приблизить содержание сообщения и стиль изложения к этим особенностям. Понять особенности аудитории поможет вам активное слушание, навык, который можно совершенствовать только постоянной практикой. Прислушайтесь, какие слова употребляют другие люди, и в

личном общении скорректируйте свой стиль изложения, чтобы он согласовывался с тем вариантом общения, который предпочитает собеседник.

Обсуждение: к какой подгруппе людей вы себя относите? Как вы считаете, для чего нужен визуальный контакт?

4) Упражнение «Движения глаз» (10 мин)

Цель: исследование смысла, который может стоять за движениями глаз.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Психолог вызывает добровольца, после чего просит этого человека просто послушать ряд высказываний, а остальных участников — следить за движениями его глаз.

Предлагаются высказывания следующего вида:

«Я хочу, чтобы вы представили себя с синей шляпой на голове. А сейчас я хочу, чтобы вы представили, как кто-то обхватывает вас руками»;

«Представьте, что вы на рынке»;

«Представьте, что человек, сидящий рядом с вами, держит вас за руку».

Далее психолог просит участников обсудить, что происходило с глазами человека, когда ему зачитывались различные высказывания.

Обсуждение: Какую пользу приносят подобные наблюдения за движениями глаз собеседника? Например, если глаза вашего собеседника опущены вниз, то это может означать, что разговор огорчает его, а если наоборот, его взгляд устремлен вверх, то в данный момент он, вероятно, занят тем, что «набрасывает» содержание вашего с ним разговора. Такие движения могут служить дополнительным подтверждением того, что ваш собеседник действительно понимает, о чем идет речь.

5) Рефлексия (4 мин)

Цель: получение обратной связи.

Чему вы сегодня научились? Как можно применять данные знания?

6) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

10 Занятие – «Умение слушать собеседника».

Цель: формирования навыков слушания, развитие коммуникативных умений.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «А ну-ка все вместе» (10 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Один участник выходит за дверь. Остальные выбирают несколько строк из всем известного стихотворения или песни и распределяют между собой слова. Всем участникам должно достаться по одному слову. Слова распределим по кругу, где каждый будет по порядку произносить одно слово из песни/стихотворения. Если кому-то не хватило слов, строка повторяется ещё раз. После этого водящий участник заходит в комнату. По команде все хором произносят доставшиеся им слова, а участник, который вернулся, должен догадаться, что за песню/стихотворение загадали его одноклассники. Если ему не удастся это сделать с первого раза, тогда хором ещё раз повторит свои реплики.

Обсуждение:

– водящему: Сложно было вычленять смысл фраз? Что помогло?

– всем участникам: Какого находится в потоке множества звуков?

3) Беседа «Типы слушания» (15 мин)

Цель: передача полезной информации для дальнейшего усвоения и использования.

Процесс слушания имеет два этапа. На первом происходит собственно слушание собеседника. На втором этапе после обдумывания и, если нужно, уточнения сказанного, выражают своё отношение к услышанному. Пассивный тип слушания уместен, когда вы чувствуете, что нужно помочь собеседнику высказаться: партнер не уверен в себе и говорит медленно, с паузами, или у него быстрая, сбивчивая речь. Обычно статус человека, нуждающегося в пассивном слушании, ниже статуса слушающего. Например, начальник выслушивает подчиненного, старший младшего, врач пациента.

На первом этапе не следует перебивать говорящего, ограничивая свое участие в беседе короткими репликами типа: «Да, понимаю», «Это интересно». Постарайтесь не переусердствовать, демонстрируя своё внимание: пристальный взгляд в глаза или в рот могут смутить любого, а преувеличенное отражение чувств вызвать недоумение. Когда собеседник останавливается, уместны слова: «Продолжайте, прошу вас», сочувственное молчание или одобрение высказанного.

Чаще всего необходимо активное слушание. Его цель — получить как можно больше информации от партнера. Но почему же человека, который хочет нам что-то сообщить, мы не должны выслушать пассивно? Вот причины:

1. Собеседник не всегда умеет четко и определенно выразить свои мысли.
2. Собеседник может избегать открытого самовыражения или намеренно скрывать информацию.

3. Вследствие многозначности слов и выражений возможно неправильное истолкование сообщения. Активное слушание отличается от пассивного тем, что на первом этапе допускается перебить говорящего уточняющим вопросом: «Что вы имеете в виду?», «Простите, я не понял» и т. п., чтобы выяснить смысл выражения или слова. Когда собеседник умолкает, уместно задать наводящий вопрос, который заставит его рассказать о каких-то не затронутых им сторонах дела. Стимулировать беседу можно и побуждением — прямой просьбой остановиться на таком-то моменте.

К приемам активного слушания относится и перефразирование — новая формулировка сообщения для проверки его точности. Она применяется, если собеседник выражается неясно. Начать перефразирование можно так: «Вы хотите сказать, что» или «Вы имеете в виду, что». В том случае, когда партнер специально затемняет суть дела, такой прием позволяет выявить его истинные соображения. Также, весьма эффективен приём резюмирование — подытоживание основных идей и чувств собеседника, например, «Итак, если я вас правильно понял»

4) Игра «В три касания» (15 мин).

Цель: развитие коммуникативных умений и навыков, концентрации внимания.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, небольшой мяч.

Инструкция: Задание заключается в том, что, передавая и получая мячик, вы одновременно придумываете рассказ. Предложения этого рассказа будут строиться по следующей формуле: существительное — глагол — наречие или прилагательное; прилагательное — существительное — глагол и т. д. Каждый раз после определенного сегмента текста я буду задавать вам обновленную формулу. Как это выглядит? Я бросаю мяч со словом «группа» одному из игроков, он добавляет, предположим, слово «собралась» и перекидывает мяч следующему участнику. Тот, завершая предложение, говорит слово «быстро». Вслед за этим передает мяч кому-то другому, кто начнет по той же формуле новую цепочку из трех касаний и трех слов. На каком-то этапе игры формула изменится и предложения примут иную форму. К примеру: «Тренер похвалил меня. Я ответил товарищу».

Обратите внимание на интонационную целостность предложения: не завершайте предложение на середине, избегайте длинных пауз, стремитесь к ритмической и логической преемственности. Старайтесь добиться того, чтобы предложение произносилось тремя игроками так, как будто говорит его один человек.

После небольшой тренировочной игры с жёсткими требованиями психолог продолжает упражнение в свободной форме. Участники смогут использовать любые

слова, любые части речи, но продолжают играть в три касания. Должны получиться небольшие фрагменты логически связанных предложений.

Обсуждение: Были ли трудности при выполнении данного задания? Какие?

5) Рефлексия (3 мин)

Цель: получение обратной связи.

Что вы сегодня узнали нового? Произошли ли какие-то открытия для себя?

6) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга).

Цель: прощание, завершение работы.

11 Занятие – «Психология конфликта».

Цель: изучение понятия конфликт и его видов, рассмотреть причины возникновения конфликтов.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «Телохранители» (11 мин)

Цель: приобретение навыков невербальной коммуникации, снятие напряжения, усталости.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, стулья.

Инструкция: Во время выполнения задания нужно быть очень внимательными. Рассчитайтесь на первый – второй и образуйте пары. Один человек должен остаться без пары, в связи с чем, я тоже буду принимать участие в упражнении. В круг выставим стулья, количество которых равно числу первых игроков. Первые игроки садятся на стулья. За спинками их стульев встают вторые игроки. Так как число игроков нечетное, один стул остается свободным. Игроки, стоящие за стульями, — это телохранители. Они должны удержать на своих стульях тех, кто сидит на них. Сидящие же игроки, наоборот, хотят ускользнуть из-под чуткого контроля телохранителей и занять свободный стул, но сделать это они могут, только если телохранитель не догадается об их намерениях и, если им удастся установить невербальный контакт с телохранителем свободного стула. Если телохранители замечают, что их подопечные собираются сбежать, они быстро кладут руки им на плечи, заставляя их таким образом остаться на своем месте. Постоянно держать руки над плечами своих напарников нельзя. Через некоторое время участники меняются ролями.

Обсуждение: Что помогало невербально договариваться друг с другом? Были ли случаи, когда игроки были неправильно поняты?

3) Беседа «Психология конфликта» (14 мин)

Цель: передача полезной информации для дальнейшего усвоения и использования.

Конфликт – это особое состояние отношений, которое является средством для разрешения исходного противоречия. Человек с помощью демонстрации враждебности, борьбы, применения силы стремится достигнуть своей цели.

Основные структурные элементы конфликта:

- Стороны конфликта – люди или группы людей, находящиеся в конфликтных отношениях или явно/неявно поддерживающие конфликтующих.
- Предмет конфликта – то, из-за чего он возникает.
- Образ конфликтной ситуации – отражение предмета конфликта в сознании втянутых в него людей, может существенно различаться у разных сторон конфликта.
- Мотивы конфликта – внутренние или внешние силы, подталкивающие к нему людей.
- Позиции конфликтующих сторон – то, что люди заявляют друг другу, какие требования предъявляют.

Причины возникновения конфликтов.

Общие: различия во взглядах людей и их индивидуально психологических особенностях.

Частные: связаны с конкретными видами конфликтов.

Конфликтогены – слова и фразы, провоцирующие ответную агрессию и ведущие к обострению конфликта.

Преодоление конфликта.

Существуют три основных способа разрешения конфликта: силовое решение (борьба, ведущая к выигрышу или проигрышу); разъединение сторон (уход, отказ от разрешения); интегративное решение. Преодоление – это разрешение конфликта путем совместного поиска и реализации взаимовыгодного решения. Причины поиска мирных средств разрешения конфликта.

1. Поиск мира.

Конфликт мешает достижению цели и сохранению значимых отношений, мешает нормальному функционированию большинства социальных систем.

2. Конфликт неизбежно сопровождается разрушающими переживаниями, которые сокращают жизнь конфликтующих сторон.

Когда конфликт подавляет человека, его деятельность затрудняется, исходная цель становится труднодостижимой. Разрешение конфликта включает четыре этапа.

1. Урегулирование собственных переживаний.

2. Анализ конфликта и выбор стратегии его разрешения.

3. Реализация стратегии разрешения конфликта.

4. Достижение цели.

Рассмотрим более подробно эти 4 этапа.

1. Поскольку любой конфликт характеризуется интенсивными эмоциональными реакциями и переживаниями, способность оппонентов к анализу ситуации и принятию взвешенного решения минимальна. Поэтому первый шаг в преодолении конфликта — это совладение с эмоциями.

2. Анализ конфликта предполагает выявление предмета, участников, их приоритетов, интересов, опасений, обстоятельств; выбор стратегии его разрешения на основе прогноза последствий различных сценариев развития событий. Реализация стратегии разрешения конфликта. Предпринимаются действия, направленные на устранение факторов, подавляющих деятельность. Если средством преодоления конфликта избираются переговоры, процесс может включать следующие этапы:

1). Подготовка переговоров.

2). Основной процесс:

— урегулирование эмоций,

— налаживание отношений,

— соглашение о правилах переговоров,

— выяснение позиций,

— определение интересов, стоящих за позицией,

— выдвижение взаимовыгодных вариантов,

— достижение согласия по наилучшим вариантам на основе справедливых критериев.

4) Упражнение – «Практикум» (15 мин)

Цель работы: изучение техник изменения эмоционального последствия конфликтной ситуации.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция:

1. Вспомните событие, которое до сих пор вызывает у вас обиду и негодование.

2. Подумайте, способны ли вы извлечь какую-то пользу из этих обстоятельств?

3. Если бы вам пришлось пережить их снова, что бы вы изменили, а что оставили без особых перемен?

4. Что еще необходимо сделать, чтобы расстаться с обидой? Что мешает вам расстаться с ней? Быть может, вам просто нужно высказаться? Вы хотите получить извинение? Или увидеть, что другая сторона прилагает усилия для исправления положения? Что вам нужно для того, чтобы распрощаться с этим чувством?

5. Используйте метод визуализации для работы с неприятными воспоминаниями. Для выполнения этого упражнения займите удобное положение, закройте глаза и в течение некоторого времени сосредоточьтесь на своем дыхании.

1 Этап – релаксация.

Воздух сначала заполняет брюшную полость, а затем вашу грудную клетку и легкие.

Сделайте полный вдох, затем несколько легких спокойных выдохов. Теперь спокойно, без специальных усилий сделайте новый вдох. Обратите внимание, какие части вашего тела соприкасаются со стулом и полом. В тех частях тела, где поверхность поддерживает вас, постарайтесь ощутить эту поддержку немного сильнее. Вообразите, что стул и пол приподнимаются, чтобы поддержать вас. Расслабьте те мышцы, с помощью которых вы сами поддерживаете себя.

2 Этап – возвращение к инициирующему событию.

Вспомните событие, которое продолжает действовать на вас, вызывая разрушающие воспоминания. Представьте в деталях, что тогда происходило: что вы видите? Кто присутствует и участвует в той сцене? В чем они одеты? Что они говорят? Что говорите вы? Отметьте интонации, громкость, тембр. Что вы чувствуете? Отметьте ваши ощущения. Представьте, что к этим ощущениям привязаны тонкие веревочки, вы их крепко держите в левом кулаке и почему-то не спешите отпускать. Как вы теперь считаете: чего вам не хватило тогда для эффективного завершения ситуации? Спокойствия? Выдержки? Уверенности? Чуткости? Ощущения собственного благополучия? Ценности? Компетентности?

3 Этап – оживление приятных воспоминаний.

В вашем опыте наверняка есть ситуации, где вы демонстрировали качества, которых вам не хватило в трудной ситуации. Это — ваши позитивные ресурсы и они уже имеются в вашем опыте. Вспомните то время своей жизни, когда вы были уверены, что по-настоящему любимы. Выберите какой-нибудь эпизод этого периода и заново переживите его во всех деталях. Вспомните эпизоды, когда вы переживали ощущения, которых вам не хватало в той трудной ситуации. Выберите один из таких эпизодов и воскресите его в своей памяти. Восстановите зрительные образы, звуки и, главное, — ваши ощущения. Старайтесь усилить переживание этих позитивных ощущений и сохранить их. Представьте, что к этим ощущениям привязаны тонкие веревочки. Возьмите их в правый кулак и не отпускайте.

4. Этап – повторное возвращение к инициирующему событию.

Снова вернитесь к инициирующему событию. В вашем левом кулаке опять зажаты ощущения дискомфорта, но в правом кулаке уже имеются необходимые ресурсы:

нужные качества, нужное состояние. Сделайте теперь в воображении то, что вы хотите сделать для завершения ситуации. Что произошло? Что вы видите? Что вы делаете? Что вы говорите и что вам отвечают? Чем эта ситуация отличается от старой? Как отличаются ваши ощущения? Завершив ситуацию, «отпустите» ваши чувства, разжав оба кулака.

Обсуждение: Какой опыт вы приобрели, выполняя это упражнение? Какие возможности вы видите в использовании этого метода? Где можно его применять?

6) Рефлексия (3 мин)

Цель: получение обратной связи.

На парте возле окна лежат стикеры четырёх цветов. Наклейте на ватман, прикрепленный на доске тот стикер, который посчитаете нужным по следующим критериям: жёлтый – задания совершенно не понравились, зелёный – понравилось 1 или несколько упражнений, голубой – понравилось всё занятие.

7) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

12 Занятие – «Пути решения конфликтов».

Цель: изучить и закрепить на конкретных примерах стили конструктивного поведения в конфликтных ситуациях.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «Гвалт» (8 мин)

Цель: демонстрация эффекта избирательности восприятия в процессе общения, развитие умения выделять необходимую информацию на фоне общего шума.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Участниками необходимо выстроиться в две шеренги, расположенные лицом друг к другу на расстоянии 1,5-2 м. Поочередно каждый из участников проходит между этими шеренгами туда и обратно. Из одной шеренги ему кричат только хорошее (положительно эмоционально окрашенное), из другой – только плохое. Задача участника – по дороге в одну сторону слушать только плохое, а в другую – только хорошее.

Обсуждение. Приведите примеры из жизни, показывающие, что человек склонен слышать только то, что он желает услышать.

3) Дискуссия «Стратегии поведения в конфликте» (20 мин)

Цель: определение стратегий поведения в конфликтных ситуациях

Рассмотрим поведение в конфликтных ситуациях, склонность к которым позволяет определить эта методика:

- Соперничество – стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому.
- Сотрудничество – выбор альтернативы, максимально отвечающей интересам обеих сторон.
- Компромисс – выбор, при котором каждая сторона что-то выигрывает, но что-то и теряет.
- Избегание – уход от конфликтных ситуаций, отсутствие как стремления к кооперации, так и попыток достижения собственных целей.
- Приспособление – принесение в жертву собственных интересов ради другого.

Эти стратегии можно графически отразить в системе координат «свои интересы – интересы другого участника конфликта» таким образом (рис 1.):



Рис.1 – «Поведение в конфликтах»

Давайте поразмышляем о «плюсах» и «минусах» разных стратегий разрешения конфликтов. Как в обсуждении любых характеристик личности, попробуем избежать категорий «хорошо» или «плохо», потому что одна и та же стратегия поведения может быть и плохой, и хорошей: смотря для кого, смотря для чего, смотря в какой ситуации. Рассмотрим рекомендации о том, когда и к какой стратегии поведения лучше прибегать.

Сотрудничество может состояться, когда у тех, кто вступил в конфликт, есть возможность найти некие общие точки интересов, позволяющие удовлетворить потребности и одного, и другого. Как в притче о двух людях, которые поссорились из-за того, что не могли поделить лимон, а на самом деле одному из них нужна была мякоть, чтобы испечь пирожок, а другому – шкурка, чтобы сварить компот. Определись они сразу, что кому нужно, – и никакого конфликта бы не было. Сотрудничество – лучший способ разрешения конфликтов, но оно, к сожалению, возможно не всегда; в жизни довольно много ситуаций, когда достижение целей одним означает поражение другого (классический пример – две спортивные команды играют матч на выбывание).

Соперничество – это стратегия, к которой имеет смысл прибегать при совпадении двух условий:

1. Повод конфликта для тебя важнее, чем дружеские отношения с тем, с кем ты конфликтуешь.
2. Ты уверен в превосходстве своих сил. Ведь если ты затеял соперничество – тебе, скорее всего, ответят тем же.

Приспособление, напротив, более оправданно тогда, когда для вас сохранение хороших отношений важнее, чем повод конфликта или, когда вы столкнулись с давлением грубой превосходящей силы, например, с тремя злобными вооруженными грабителями.

Компромисс уместен в том случае, когда то, что стало поводом конфликта, можно поделить таким образом, чтобы хотя бы частично удовлетворить потребности всех втянутых в противоречие.

Избегание же наиболее оправданно, если собственное спокойствие дороже повода конфликта, а еще тогда, когда конфликт навязывают, пытаясь удовлетворить какие-то свои потребности. Глупо конфликтовать с торговым агентом, пытающимся заставить вас купить очередную вещь; куда проще просто захлопнуть перед его носом дверь квартиры, не открывать дверь или молча удалиться от него на улице.

А теперь разберем такой пример: в темном переулке на вас напал грабитель, который требует отдать ему все деньги. Возможны следующие сценарии действия:

1. Соперничество – оказать физическое сопротивление.
2. Сотрудничество – попытаться «навести» этого грабителя на более богатого знакомого, поставив условие: вырученные таким путем деньги поделить.
3. Компромисс – договориться с грабителем, что он берет только часть имеющихся денег в обмен на обещание жертвы не обращаться с заявлением в милицию.
4. Избегание – попытаться убежать.
5. Приспособление – безропотно отдать всю имеющуюся наличность.

Обсуждение: Когда предпочтителен первый способ? Когда есть гарантия, что грабитель слабее и трусливее соперника. А если грабитель вооружен, а вступающий в соперничество дрожит, как осиновый лист? Разрешение такого конфликта может стать трагическим. Второй способ для описанной ситуации приемлем только в том случае, если и жертва окажется грабителем. Третий способ дипломатический в общении с грабителем, пожалуй, не вполне уместен, хотя чудачки бывают всякие. Попытаться убежать в описанной выше ситуации – стратегия очень хорошая для умеющих быстро бегать и знающих куда бежать. А вот безропотно отдать всю имеющуюся наличность

очень обидно, но иногда именно это абсолютно оправданно. Думается, в этом примере самая выгодная стратегия всё-таки четвертая – избегание, но не в смысле «делать ноги», а в смысле по максимуму избегать возможности в такую ситуацию попасть. Как, впрочем, и в другие подобные ситуации.

4) Ролевая игра «Конфликты» (12 мин)

Цель: актуализация знаний о различных стилях поведения в ситуациях межличностного конфликта, их демонстрация на жизненных примерах.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, раздаточный материал.

Инструкция: Перед вами несколько конфликтных ситуаций, развитие которых необходимо разыграть в парах. Получившиеся сценки обсудим с вами в кругу.

Примеры конфликтных ситуаций:

1. Ты договорился(лась) идти на дискотеку с друзьями (подругами) по случаю дня рождения. А мама говорит: «Никуда ты у меня не пойдешь на ночь глядя, маленький(ая) еще!»
2. Друг взял у тебя книгу и обещал вернуть ее через неделю. С тех пор прошел месяц, а книгу он так и не вернул. А она очень сильно нужна тебе для подготовки домашнего задания. Вчера ты позвонил ему домой и напомнил про книгу, он клятвенно обещал ее принести. А сегодня говорит: «Извини, я забыл, куда ее положил, и теперь не могу ее найти».
3. Ты купил в магазине полкило колбасы, принес ее домой и тут обнаружил, что она несвежая. Ты возвращаешься в магазин, отдаешь продавцу колбасу и чек и просишь вернуть деньги за некачественный товар. А он отвечает: «Ничего не знаю, у нас все продукты свежие. Вы приобрели это в другом месте».

Обсуждение. Обратим внимание на то, что целесообразность использования разных стилей поведения в зависимости от типа конфликтной ситуации может сильно меняться. В частности, жесткость применяемых стилей зависит от степени близости участников конфликта (в нашем примере: мать, друг, посторонний человек), обоснованности их требований (беспокойство матери за сына или дочь вполне понятно, продавец же просто хамит), взаимной зависимости конфликтующих сторон (с родителями предстоит еще долго вместе жить, с другом тоже вряд ли целесообразно расставаться из-за книги, а с нерадивым продавцом можно больше не встречаться).

5) Рефлексия (3 мин)

Цель: получение обратной связи.

Что вы узнали сегодня нового? Произошли ли какие-то открытия для себя?

б) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

13 Занятие – «Защита от манипуляций».

Цель: рассмотреть способы защиты от манипуляций.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «Толкачи» (10 мин)

Цель: познакомить подростков с основными способами психологических манипуляций и путями защиты от них.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: необходимо разбиться на пары и встать на расстоянии примерно 1 м друг от друга. Затем встав на одну ногу и поджав другую следует выставить руки ладонями вперед и начать толкаться «ладонь в ладонь». Старайтесь вывести соперника из равновесия, заставив его опустить вторую ногу и/или сдвинуться с места. Каждую минуту состав пар будет меняться по моей команде.

Обсуждение: Какое у вас сложилось впечатление от игры? Кто подметил способы, ведущие к победе?

Рассмотрим понятие манипуляция? Что это такое?

1. Манипуляция – это такое влияние на человека, которое осуществляется исподтишка, до определенного момента оно скрыто от адресата.

2. Манипулятор побеждает не с помощью силы, а с помощью хитрости.

Образно говоря, манипуляция – «игра на струнах души» человека. Эти «струны» – его переживания, слабости, нереализованные амбиции и т. п. В манипуляциях чаще всего используется стремление к самоутверждению, чувство вины и жадность.

3) Упражнение «Технология Зигзаг» (11 мин)

Цель: изучение способов манипулирования.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, раздаточный материал.

Инструкция: с помощью журнала, разделимся на 4 подгруппы по списку, каждая из которых получит раздаточный материал – фрагмент от общего текста. Прочитайте его своей подгруппой, обсудите между собой, придумайте к нему свои примеры (5 мин). Затем члены первой подгруппы расходятся в другие подгруппы и там рассказывают участникам о том, что они узнали (5 минут). Потом так же расходятся и передают другим свою информацию члены следующих подгрупп. Раздаточный материал:

Подгруппа 1. Преувеличение типичности поведения.

Большинству людей свойственно присматриваться к окружающим и стараться вести себя так же, как и они, делать то, что «принято». Мало кто хочет быть «белой вороной». И поэтому, когда человека хотят склонить к определенному поведению, то ему обычно представляют данное поведение как широко распространенное, типичное для многих:

1. Сто тысяч человек в день пользуются сетью наших магазинов. Присоединяйтесь!
2. По результатам опроса, за этого политика собираются проголосовать 75 % избирателей. Выбор за вами!
3. В нашей компании все уже пили пиво! А тебе что, слабо?

Ссылка на авторитеты. Людям свойственно прислушиваться к мнению тех, кто хорошо известен, достиг определенного веса в обществе, обладает какими-либо важными знаниями и т. п. Естественно, манипуляторы злоупотребляют этим: демонстрируют ложный авторитет (как в рекламах, где актер играет врача стоматолога или мастера по ремонту стиральных машин) или просто покупают публичное заявление авторитета (опять же это рекламные ролики, в которых за большие деньги снимаются знаменитости).

Подгруппа 2. Создание спешки, ажиотажа.

Чтобы основательно обдумать свои поступки, человеку требуется некоторое время, но его то и стремятся лишить, когда хотят склонить к сомнительным действиям. Создав у человека ощущение спешки, его куда легче заставить действовать под влиянием сиюминутного импульса, а не разума. Навязывается формула: «Действуй немедленно или проиграешь!» Способ очень широко используется в торговле и рекламе, особенно при организации распродаж. Создается ощущение дефицита: дешевого товара осталось мало, на всех не хватит, чтобы досталось тебе – хватай немедленно!

1. У нас осталась всего 15 телефонов, продающихся со скидкой! Приносим извинения тем, кто не успеет их купить.
2. Эта юбочка, к сожалению, последняя, все уже разобрали!
3. Экскурсионный автобус отправляется прямо сейчас, осталось всего два места!

Впрочем, дефицит времени не всегда свидетельствует о попытке манипулирования. В жизни возникает довольно много ситуаций, действительно требующих быстрых решений. Необходимость действовать быстро свидетельствует о манипуляции лишь тогда, когда спешка создается искусственно.

Подгруппа 3. Злоупотребление правилом взаимного обмена.

Правила хорошего тона предписывают нам отвечать взаимностью в тех ситуациях, когда нам помогают чем либо, оказывают услугу, делают подарок (это называется правилом

взаимного обмена). Но порой нам могут сделать «подарок» или оказать непрошенную услугу специально – с целью оказать влияние, добиться от нас чего-нибудь. И очень часто это удается. Ведь принимая подарок или какую-нибудь «любезность», мы начинаем чувствовать себя обязанными и нам становится «неудобно» отказать тому, от кого мы этот подарок приняли. Примеры таких манипуляций могут быть следующие:

1. Бесплатные дегустации в продуктовых магазинах, после которых предлагается купить тот товар, который человек попробовал.
2. Мальчишки моют стекла у машин, стоящих на перекрестке, а потом просят водителей заплатить за работу, «сколько сможете».
3. Сектанты «дарят» прохожим цветные журналы с описанием своей доктрины, а потом просят о материальном пожертвовании.

Подгруппа 4. Навязывание обязательств.

Когда человек принимает на себя какие-либо обязательства (заявляет о своей дружбе, обещает помочь и т. п.), потом его гораздо легче убедить принять те детали, о которых он не знал. Ведь человеку свойственно стремление к тому, чтобы его поведение было последовательным, т. е. новые поступки логично вытекали из того, что сказано или сделано раньше. Об этом идет речь в поговорке «Если сказал: А, скажи и Б». Занес ногу, чтобы шагнуть, – значит нужно сделать шаг. Как этим пользуются манипуляторы? Сначала добиваются от человека, чтобы он согласился на что-нибудь в целом («Ты согласен помочь мне?») или что-нибудь пообещал или высказал «публично» намерение что-либо сделать. Написал бы, например, расписку, что обязуется выполнить нечто. Поставил свою подпись под каким-нибудь обращением, дал клятву, принес присягу. Вот пример диалога, где используется такой механизм манипуляции:

– Ты мне друг?

– Конечно, друг!

– А тогда решишь за меня задачу по алгебре?

– ??!

– Ну, ты же сам сказал, что друг! А друзья всегда помогают.

– Ну ладно, давай задачу...

Обсуждение: встречались ли вы в своей жизни с манипулированием? Приведите примеры.

4) Беседа «Способы защиты» (10 мин)

Цель: передача полезной информации для дальнейшего усвоения и использования.

Теперь вы знаете о некоторых способах манипуляции. А как же от них защититься? Если речь идет об использовании манипуляций в рекламе или торговле – проще всего просто

отключить этот источник информации: выйти из магазина со слишком навязчивыми продавцами, переключить телевизор на другую программу на время рекламной паузы, пролистнуть рекламные страницы в журнале, газете и т. п.). Как быть, если манипулятор – близкий тебе человек? Необходимо использовать следующие способы защиты:

1. Прежде всего разглядеть сам факт манипуляции! Для этого и нужно знание ее способов.
2. Использовать прием «бесконечных уточнений»: не отвечать манипулятору по существу, а долго и подробно расспрашивать его – что конкретно он хочет, зачем ему это нужно, почему он завел об этом разговор именно сейчас и т. п.
3. Использовать прием «заезженная пластинка» – раз за разом повторять свою позицию, не вступая в пререкания.
4. Брать таймаут: не делать сразу то, чего добивается манипулятор, а просить время подумать, посоветоваться с окружающими и т. п.

Рефлексия: обсуждение примеров способов защиты, ощущений от упражнения.

5) Упражнение «Технология Зигзаг» (8 мин)

Цель: актуализация психологических знаний о способах манипуляции, полученных с помощью технологии «Зигзаг».

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Участникам внутри каждой из подгрупп предлагается придумать, подготовить и представить ролевую игру, где будут продемонстрированы способы манипуляции, о которых они узнали, и способы защиты от нее. Время на подготовку 8 минут. Рекомендуется стремиться к тому, чтобы в игре оказались задействованы все члены подгруппы, а не устраивать «театр одного актера».

Обсуждение: Было легче выполнять упражнение? Что помогло?

6) Рефлексия (4 мин)

Цель: получение обратной связи.

Что вы узнали сегодня нового? Произошли ли какие-то открытия для себя?

7) Ритуал прощания (Выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

14 Занятие – «Рамки и границы».

Цель: развитие личностных рамок и границ.

1) Ритуал приветствия (Выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «Ворвись в круг» (7 мин)

Цель: пространственное групповое взаимодействие.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Среди участников выбирается один, готовый пройти своеобразное испытание. Все остальные берутся за руки и образуют плотный круг так, чтобы попасть в него было очень сложно. Участнику–добровольцу дается инструкция: используя любые средства, войти в этот круг. Остальные не должны способствовать этому и могут впустить участника только тогда, когда им этого действительно захочется, то есть когда «аутсайдер» найдет правильный подход к группе. Участвовать в упражнении могут несколько желающих по очереди.

Обсуждение: Какие эмоции и чувства у вас возникли при выполнении данного упражнения? Какие варианты действий были использованы для преодоления «живых препятствий» и что оказалось более результативным?

3) Дискуссия «Нарушение собственных границ» (24 мин)

Цель: формировать умение отстаивать свои личные границы.

Всё живое физически имеет свои ограничения, пределы. В психологическом смысле «границы» – это понимание и осознание собственного «Я» как отдельного от других. Понимание своей отдельности формирует основу нашей личности. Четкие границы словно говорят нам: где мы, а где не мы; что мы чувствуем, а что – нет; что нам доставляет удовольствие, а что – нет; чего мы хотим, а чего мы не хотим. И в этом смысле наши границы определяют нас.

Человек, позволяющий нарушать собственные границы, дает возможность окружающим манипулировать собой. Нечеткое осознание собственных границ приводит к тому, что человек не может понять, что входит в его обязанности, а что – нет, где начинается и где заканчивается его ответственность. Зачастую он не в состоянии отделить собственное «Я» от «Я» другого человека, пытаясь решить задачи, которые стоят вовсе не перед ним: безответственность начальника, негативные эмоции близкого человека и т.д.

Он «кидается на амбразуру», пытаясь собой прикрыть бреши чужой ответственности – всё без разбора взваливает на себя, принимает неудобные для себя решения, отказывается от удовлетворения собственных потребностей, стараясь облегчить жизнь другим. При нарушенных личных границах человеку всегда будет трудно сказать "нет", когда на него оказывается давление, или что-то требуют от него – даже когда это жизненно необходимо.

Рассмотрим убеждения, способствующие тому, что человек позволяет нарушать личные границы. Эти убеждения можно условно разделить на два вида – на представления о себе и представления о других.

Представления о себе:

1. Если у меня есть что-то своё (границы), значит, я плохой.

Это влияние психологии коллективизма и отказа от своей индивидуальности. Подобное убеждение позволяет другим контролировать вашу жизнь. Когда человек открыт для контроля над ним других людей, он полагает, что самостоятельно решать, что делать со своей жизнью, – эгоистично. Если вы разделяете это убеждение, другие люди могут пользоваться вашим именем, вашими связями, распоряжаться финансами и частной собственностью.

2. Я должен делать всё, чего хотят от меня другие.

Это убеждение близко к предыдущему: готовность подарить свою жизнь другим, исполнять их желания в ущерб собственным интересам. Иногда подобная жертвенность проявляется по отношению к узкому кругу близких людей: часто мы позволяем им все, боясь утратить их любовь и привязанность.

3. Мои нужды не так уж и важны.

Человек ставит что-то или кого-то выше собственных интересов, отказывается от личных потребностей – например, своё дело (работу) считает значимее самого себя и в итоге превращается в придаток, приложение к нему, становится зависимым от своей компании. Бывает и обратное убеждение, благодаря которому человек нарушает чужие границы: «Мои нужды являются самыми важными».

4. Я ответственен за других.

В этом случае мы сталкиваемся с ощущением чрезмерной ответственности человека за действия других людей и, как следствие, неумением делегировать обязанности и полномочия. Или же это чувство ответственности за семью, когда успешному человеку приходится «везти на своем горбу» многочисленных бедных родственников.

Представления о других:

1. Они возненавидят меня, если я скажу «нет».

Иррациональное убеждение, что люди отвергнут вас, если вы установите ограничения на то, что делать и чего не делать для них.

2. Люди стремятся управлять и манипулировать мной.

Тот, у кого плохо развито чувство собственного «я», боится манипуляции и контроля со стороны окружающих. Нередко влиятельные люди отказываются строить близкие отношения: они убеждены, что другие не могут их любить – только их деньги и связи. Отсюда же возникает боязнь устанавливать партнерские отношения.

3. Другие откажутся выполнять мои просьбы.

Некоторые люди из детства вынесли представление, что прямое выражение желаний недостойно или эгоистично «не верь, не бойся, не проси!». В результате они не умеют просить помощи даже в тех случаях, когда это действительно необходимо.

Такое убеждение часто свойственно тем, кто многого добился в жизни. В результате оказывается, что усилий на достижение целей тратилось во много раз больше, чем в случае грамотного обращения за помощью.

Возникает закономерный вопрос: как установить границы, определить, что можно позволить другим, а что нет? Для того чтобы понять, что вы можете позволить другим, сначала необходимо осознать себя. Важно полюбить свое тело, ясно осознавать свои чувства, внутренние установки, действия, цели, мысли, способности, решения, желания и ограничения.

Давайте учиться ценить себя не за то, что кто-то без нас пропадет, а за то, что мы просто есть. Отказ от обвинений и роли жертвы. Порой в своих промахах хочется обвинить кого угодно – родителей, партнёров, и т.д. Однако такая позиция – это позиция жертвы. Вопрос «кто виноват?» чрезвычайно бессмысленен и даже вреден, так как лишает человека возможности выбора в его внутреннем восприятии реальности.

Например, в любом общении участвуют как минимум двое, и навязанное неудобное решение говорит не только о способности к манипулированию одного из партнеров, но и о том, что второй человек это позволил, соответственно, и ответственность за результат несут оба человека. Отказ от роли жертвы выражается в признании за собой права выбора. Если человек не умеет определять и удерживать свои границы, им начинают пользоваться. Люди, даже не имеющие цели использовать других в личных целях, бессознательно стремятся определить границы при построении отношений, так как им необходимо выяснить, как человек позволяет с собой общаться, а как нет.

Однако недостаточно просто определить свои границы – необходимо уметь защищать их от чужой агрессии и т. п. Обратите внимание, как по-разному вы общаетесь с людьми: одному вы позволяете обсуждать ваши дела, другой не имеет такого права. Одному человеку вы разрешаете высказывать свои замечания по поводу ваших отношений и прислушиваетесь к его советам, другой лишен возможности давать подобные комментарии. Если же он обсуждает вашу деятельность, вам очень неприятно, но вы не можете оградить себя от этого; вы осознаете, что он нарушает ваши границы.

Границы в основном определяют чувство ответственности. Они указывают, насколько человек владеет самим собой – своими чувствами, мыслями, поступками.

Если личность эффективно управляет собой, окружающие уже не смогут манипулировать ей.

Таким образом, формирование личных границ невозможно без самопознания и принятия ответственности за свою жизнь.

4) Упражнение «Установление личной дистанции» (12 мин)

Цель упражнения: установление личной «зоны комфорта» при общении с конкретными людьми или группой.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Один человек стоит в центре круга. Другие участники держатся за руки. По команде центрального участника одноклассники подходят ближе или отходят дальше от него, изменяя величину круга. Можно варьировать движение: медленно подходить, быстро, спиной и т. д. Когда центральный участник чувствует, что ему становится некомфортно, он говорит «стоп» — и вся группа замирает.

Обсуждение: Понравилось ли вам упражнение? Были ли сложности в его выполнении? Что вы думаете о своем личном пространстве?

5) Рефлексия (3 мин)

Цель: получение обратной связи.

Чему вы сегодня научились? Полезна ли была данная информация?

6) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

15 Занятие – «Здоровые личные границы».

Цель: отработка умения отстаивать личные границы.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «Имитатор» (10 мин)

Цель: развитие групповой сплоченности.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Ваша задача — всем одновременно произнести (сымитировать) звук, похожий на: кипящий чайник, пылесос, скрипучую дверь, тормозящую машину, сирену машины Скорой помощи, потрескивание дров в камине, заколачивание гвоздя в стену, жужжание электрической бритвы, барабанивший по крыше дождь и т. д.

Обсуждение: Какие впечатления у вас сложились после выполнения данного упражнения?

На прошлом занятии мы с вами рассмотрели, что такое нарушение личных границ, сегодня мы ещё раз обратимся к данной теме, поскольку очень важно уметь постоять за себя и иметь здоровые личные границы.

3) Ролевая игра «Бункер» (30 мин)

Цель: отработка умения отстаивать свои интересы, прибегая к различным способам влияния, а также навыков группового взаимодействия, побуждение участников задуматься над своими ценностными ориентациями.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, раздаточный материал.

Инструкция: «На Земле разразилась ядерная война. Однако вам повезло, и в момент бомбардировки вы оказались в специальном бомбоубежище – герметичном бункере. Взрыв произошел совсем недалеко от вас, сверху все разрушено, в живых там никого не осталось, и уровень радиации таков, что человек гибнет в течение нескольких минут. Однако ваш бункер уцелел, и в нем есть запасы воздуха, пищи, воды и топлива, достаточные для того, чтобы прожить целый год. Есть надежда, что за это время уровень радиации на поверхности уменьшится настолько, что можно будет покинуть бункер и начать жить, как и раньше. Однако, что происходит в других частях Земли, вы не знаете. Вполне возможно, что погибло все человечество, а значит, именно вам, выйдя через год из бункера, предстоит основать новую цивилизацию». Перечень ролей:

1. Девочка подросток, 14 лет, восьмиклассница. Хорошо учится, спортивная, красивая. Но обладает неустойчивой нервной системой, и история с атомной бомбардировкой привела ее в такой шок, что она только плачет и ничего толком не может сказать. Влюблена в оказавшегося в бункере мальчика (см. роль № 2).
2. Мальчик подросток, 16 лет, десятиклассник. В школе имел репутацию двоечника и балбеса, однако физически здоровый, сильный и ловкий, занимался легкой атлетикой. Влюблен в девочку, тоже оказавшуюся в бункере (см. роль № 1).
3. Девушка, 19 лет, студентка театрального института. Обаятельная и привлекательная, но кроме игры на сцене делать ничего не умеет. Ждёт ребенка, находится на пятом месяце беременности.
4. Девушка, 21 год, студентка выпускного курса медицинского института. Однако училась она так себе, и не вполне понятно, готова ли она к тому, чтобы самостоятельно лечить людей. Увлекается шитьем.
5. Мужчина, 22 года, студент Института физической культуры. Совершенно здоров, физически очень крепкий. Имеет опыт службы в МЧС. Однако склонен к конфликтному поведению, из МЧС был уволен за драку на рабочем месте.

6. Женщина, 24 года, психолог. Занималась исследованиями, готовилась защитить диссертацию. Имеет опыт работы школьным учителем. Свободно владеет английским языком.
7. Мужчина, 30 лет, боевой офицер. Служил в стратегических ракетных войсках, знает, как вести себя, чтобы выжить после атомной бомбардировки. Злоупотребляет спиртным.
8. Женщина, 34 года, учительница истории. Неплохо знает историю и культуру человечества, умеет воспитывать и учить детей. Однако своих детей у нее нет, и она вряд ли сможет их иметь из-за состояния здоровья.
9. Мужчина, 51 год, профессор, физик ядерщик. Помимо своей специальности компетентен в ряде других связанных с техникой областей (электроника, строительство, системы связи). В последнее время часто жаловался на сильные боли в области сердца.
10. Женщина, 60 лет, агроном. Знает, как наладить производство сельскохозяйственной продукции даже в неблагоприятных условиях. Увлекается кулинарией.
11. Мужчина, 56 лет. Фермер. Имеет большой опыт в выкармливании зверей и фермерском деле. Страдает ревматизмом, плохо слышит.
12. Мальчик, 8 лет, ребенок страдающий ожирением, балованный родителями. По заверениям учителей обладает высоким уровнем интеллекта и в будущем сможет добиться успехов в науке.
13. Юноша, 25 лет, дантист. В прекрасной физической форме, но болен ВИЧ
14. Женщина, 34 года, инженер–механик, обслуживала бункер, когда он был на консервации, имеет представление обо всех его системах, склонна к конфликтному поведению.
15. Мужчина, 57 лет. Психолог и психотерапевт с огромным опытом. Незрячий.

После этого встаньте в шеренгу и рассчитайтесь на первый, второй. Участники под номером 1 встают в левую сторону, участники под номером 2 встают в правую сторону. Таким образом, у нас получилось 2 команды, следует распределить между собой данные роли.

Когда роли распределены, психолог даёт вторую часть инструкции: «Но вдруг обнаружилось, что дела в вашем бункере не так уж хороши – вы почувствовали резкую нехватку кислорода, стало тяжело дышать. Оказывается, система обеспечения воздухом в бомбоубежище рассчитана на меньшее число людей, чем в нем оказались! Значит, кем-то придется пожертвовать, иначе задохнутся и мучительно погибнут все. Выберите тех, кому придется выйти из бункера на поверхность, на верную смерть. Помните: в бункере должны в конечном итоге остаться именно те, кто важнее всего для построения новой цивилизации. Однако каждый из вас, естественно, хочет выжить сам и добровольно

предлагать свою кандидатуру на выход из бункера не станет, а, наоборот, попытается доказать, что именно он важен для будущей цивилизации и достоин выжить! Однако, если убедить в этом группу не удастся, – он будет вынужден покинуть бункер и погибнуть. У вас в запасе 10 минут для принятия решения, потом запасы кислорода окажутся исчерпанными, и вы начнете задыхаться».

Сейчас 2 команды пройдут одну и ту же игру, после чего сравним кого выбрали представители разных подгрупп и чем они при этом руководствовались. На выполнения задания у вас ровно 10 минут.

В это время психолог дополнительно нагнетать обстановку – например, может выключить свет («В убежище возникли проблемы с электроснабжением»), неожиданно громко стукнуть кулаком по столу («На поверхности что-то взорвалось») и т. п. Если группа так и не определилась, кому следует покинуть бункер, ведущий напоминает, что дышать становится все труднее, потому что воздух в убежище заканчивается и дает еще 2–3 минуты на обсуждение. Если и после этого группа не пришла к консенсусу, то дискуссия останавливается и участники, которые должны покинуть бункер, определяются путем открытого голосования.

Обсуждение: Какие обитатели бункера остались в живых, а какие «отправлены на тот свет»? Каждый из выборов нужно аргументировать. Какие техники влияния были использованы участниками при отстаивании своих позиций? Была ли это манипуляция или использовались такие способы, как аргументация и просьба?

4) Рефлексия (3 мин)

Цель: получение обратной связи.

Опишите ваше эмоциональное состояние 1 словом.

5) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

16 Занятие – «Умение сказать нет».

Цель: формировать навыки противостояния манипуляторному поведению.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «Бумажный самолёт» (12 мин)

Цель: развитие коммуникативных умений, командного духа.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, мешок с карточками.

Инструкция: Психолог делит группу на 4 подгруппы с помощью мешка с карточками, на которых изображены времена года. Каждому участнику предлагается вытянуть одну карточку и объединится в подгруппы по одинаковым временам. Необходимо выполнить простое задание — сделать бумажный самолетик, но с некоторыми условиями: после начала работы нельзя разговаривать; каждый сгиб делают два человека, причем каждый может пользоваться только одной рукой; пары работают по очереди, каждый раз делая по одному сгибу. Перед тем как начать работу, команды могут в течение пяти минут обсудить стратегию выполнения задания. От каждой команды выбирается по одному представителю, который следит за тем, чтобы в команде соперника все условия соблюдались. Каждое нарушение правила — штрафное очко для команды. В итоге выигрывает та команда, которая наберет меньшее количество штрафных очков и чей самолет полетит дальше.

Обсуждение: Что помогало выполнить задание и что мешало выполнению? Какая стратегия была наиболее удачной? Какие чувства возникали в процессе работы? Стоит ли стремиться к тому, чтобы отказывать в любой просьбе или требовании, которые задевают наши личные права?

Любая нехватка навыков — недостаток, если эти навыки реально требуются, если их отсутствие доставляет нам неприятные эмоции. Неумение сказать «нет» часто приводит к довольно сложным и неприятным переживаниям, потому что в результате мы берем на себя невыполнимые обязательства, соглашаемся с работой, которая нам ничего не может дать, в конечном счете — подводим других людей. Наши ближайшие знакомые перестают нас понимать («Ведь сам же согласился!»), мы перестаем понимать себя сами («Ну как же я мог с этим согласиться!»). Чаще всего отказ неприятен нашему партнеру. Часто сказать «нет» просто необходимо — по психологическим, юридическим, медицинским причинам. Неумение сказать «нет» иногда становится большой психологической проблемой. Человек раздает деньги в долг, не имея сил отказать в просьбе, выполняет массу ненужной ему работы по той же причине.

3) Упражнение – сбор конфликтных ситуаций (12 мин)

Цель: актуализация знаний из собственного жизненного опыта.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, раздаточный материал.

Инструкция: Прочитайте задания и запишите ответы на вопросы, после чего мы все вместе с вами обсудим.

1. Было ли в последнее время так, что вы не смогли отказать другому в просьбе или требовании, хотя внутренне сильно не хотели выполнять эту просьбу, требование?»

2. Можете ли вы вспомнить ситуацию, когда вы не смогли сказать «нет», и это привело к очень неприятным для вас последствиям?

Обсуждение: Прочитайте описание ваших ситуаций. К чему привело ваше неумение сказать «нет»? Что помешало вам отказать в просьбе?

Предлагаю вашему вниманию схему – отказ в просьбе.

1. Вы обнаруживаете неудовольствие, раздражение по поводу просьбы партнера.

Такая реакция есть безусловная предпосылка для мягкого отказа. Вы, собственно, и не отказываетесь, а только сообщаете о своем раздражении партнеру.

2. Скажите «нет», говорите о своих чувствах.

Используйте местоимение «Я»: «Мне это будет неприятно»; «Меня это немного злит»; «Мне это не нужно»; «Меня это не интересует»; «Я это могу сделать только при крайней необходимости». Кратко и четко поясните, почему это именно так, дайте краткое обоснование отказу. Обоснованием отказа могут здесь служить только ваши чувства или изменения в ваших отношениях с партнером в случае выполнения просьбы.

3. Пауза для выслушивания партнера.

Вы делаете паузу (то есть молчите), спокойно выслушиваете партнера, пока он не договорит.

4. Повторы. Повторите свою мысль, но обязательно — с учетом слов партнера и только в том случае, если ваше решение отказать не изменилось.

4) Ролевая игра (12 мин)

Цель: развитие настойчивости, умения сказать «нет».

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Разделитесь на 3 подгруппы таким образом, на каком ряду вы сидите во время учёбы (первый, второй, третий). Придумайте в ваших подгруппах жизненные ситуации и разыграйте их перед нами. Задача – точно следовать схеме отказа. Скажите «нет», затем уточните, что именно вы не будете делать? Затем, сославшись на неприятные чувства, ответьте почему вы не будете этого делать. Будьте последовательны и настойчивы. Не давайте втянуть себя в дискуссию. Следите, пожалуйста, за тем, чтобы разговор шёл по существу и не переходил в плоскость личных оценок и извинений.

Обсуждение: Что вам мешало сказать нет? Как реагировал партнер на вашу настойчивость? Какие способы компенсации отказа вы видите?»

5) Упражнение «Техника вежливого отказа» (5 мин)

Цель: выработка умения постоять за себя, вежливо отказать собеседнику.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, раздаточный материал.

Инструкция: Разделитесь на пары по моему списку, который я сейчас повешу на доску.

Задание – проиграть в парах следующую ситуацию: «Предположим, к вам пришел рекламный агент с целью вынудить вас что-нибудь купить или другими навязчивыми намерениями. Вы торопитесь и, кроме того, совершенно не заинтересованы в том, что вам предлагается. Как быть? Иногда и умение просто выгнать бывает полезно, но сейчас наша цель научиться другому опыту действия. А время идет... Конечно же, рекламный агент специально обучен и действует расчетливо, используя все ваши слабые стороны. Что делать? Как поступить? Что говорить? Но нужно как-то решить эту проблему. Причем: не потерять время, не выйти из себя и не поддаться на уговоры».

Задача агента: всеми способами пытаться «зацепить клиента». «Утилизировать» аргументы клиента, не давая ему возможность повторять один и тот же отказ. Пытаться тем или иным способом переиграть его.

Задача клиента: не грубить, отвечать таким образом, чтобы в ответе прозвучало «да» человеку: «Вы очень любезны», «Вы так внимательны и добры», и «нет» предложению: «Спасибо, но я в этом не заинтересован».

При попытках агента расширить каким-либо образом круг обсуждаемых проблем, чтобы всё – таки навязать свою игру, клиент применяет принцип «заезженной пластинки». То есть, чтобы ни говорил агент, клиент его выслушивает и с неизменной вежливостью повторяет одну и ту же фразу, например, «Спасибо, но меня это не интересует».

Обсуждение: Оцените успешность действий себя и вашего партнера. Что показалось наиболее трудным при выполнении данного упражнения?

6) Рефлексия (2 мин)

Цель: получение обратной связи.

Опишите ваше эмоциональное состояние 1 словом.

7) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

17 Занятие – «Принятие оценки со стороны».

Цель: воспитание навыков пересмотра отношений со стороны.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «Построение круга» (5 мин)

Цель: совершенствование навыков невербального общения.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, свисток.

Инструкция: Закройте глаза и начните хаотично перемещаться по комнате, издавая при этом гудение, как потревоженные пчелы. По свистку остановитесь в тех положениях, в которых вас застанет сигнал, после чего постарайтесь встать в круг, не открывая глаз и не разговаривая. Допустимо трогать друг друга руками. По моему сигналу откройте глаза и оцените, насколько вам удалось выполнить задание.

Обсуждение: Кто именно виноват в том, что не получился идеальный круг? Кто не виноват, кто стоял в совершенно правильном кругу? Смысл данного упражнения не в конкретных людях, а в согласованности ваших действий.

3) Упражнение «Переклеиваем ярлыки» (16 мин)

Цель: развитие навыков пересмотра отношения к отрицательным качествам.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, листы бумаги, ручки.

Инструкция: Бытует мнение, что негативные качества, которые вы когда-то открыли в себе это «ярлык» или «клеймо». Это очень ошибочное суждение, ведь даже отрицательные свойства можно представить, как положительные. Важно отношение самого человека к своим качествам. Подумайте и запишите свои отрицательные психологические свойства, а затем представьте их группе как положительные. Например, упрямый — человек хочет добиться своего, он будет идти к своей цели, преодолевая любые препятствия, но важно, чтобы цель была положительна не только для него самого, но и для окружающих. Обсуждение: Насколько трудно было принять свои отрицательные качества? Насколько трудно было найти в них положительное? А нужно ли принимать свои негативные стороны? Может быть, стоит просто не обращать на них особого внимания? А если на негативные стороны своего характера не обращать внимания, что будет?

4) Упражнение «Презентация» (18 мин)

Цель: пересмотр отношений со стороны, развитие способности находить у окружающих положительные качества.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, листы бумаги, ручки.

Инструкция: Разбейтесь на пары по моему списку. (Психолог составляет список по результатам первичного тестирования таким образом, чтобы участники, которые конфликтуют между собой имели возможность взаимодействовать). Вам предстоит «презентовать» своего партнера. На подготовку дается 5 минут. Затем каждая пара

«презентует» друг друга. Презентуемые не могут поправлять партнера, даже если им что-то не нравится. Все вопросы и уточнения можно будет высказать во время обсуждения.

Обсуждение: Что вы чувствовали, когда вас «презентовали»? Что было труднее, слушать про себя или говорить про партнера?

5) Рефлексия (3 мин)

Цель: получение обратной связи.

Чему вы сегодня научились? К каким пришли выводам?

6) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

18 Занятие – «Ресурсы стрессоустойчивости».

Цель: обучение методам выхода из стрессовых ситуаций.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «Два лагеря» (8 мин)

Цель: снятию эмоционального и физического напряжения, настраивает на командную работу.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Разделимся на две команды: первые 15 человек, кто зашёл в класс – это одна команда, остальные – другая (зачитывает список). Команды размещаются в две шеренги напротив друг друга, расстояние между ними должно быть не менее трех метров. «Попрошу команды выделить по одному представителю, которые становятся в шеренгу соперников. Ваша командная задача — поменяться местами. Для этого «свой среди чужих» бросает мяч своей команде. Игрок, поймавший мяч, переходит с мячом в шеренгу противника. Если мяч упадет на пол, право хода переходит другой команде. Победит та команда, которая первой займет лагерь противника». Право первого хода решается жеребьевкой. Важно не выходить за территорию своего «лагеря».

Обсуждение: По какому принципу вы выделили представителей от команд? Хватило ли вам времени на выполнение задания?

3) Дискуссия «Ресурсы стрессоустойчивости» (10 мин)

Цель: актуализация знаний, развитие мыслительных процессов, воображения.

Стресс (англ. stress — давление, напряжение) — состояние напряжения, совокупность защитных психофизиологических реакций, возникающих в организме человека в ответ

на воздействие различных неблагоприятных факторов (стрессоров) психологического и физического характера. (Н. П. Фетискин)

Регуляция нервного напряжения, стресса должна осуществляться человеком постоянно и на сознательном уровне. Особенно это важно для представителей стрессогенных профессий, для ситуаций, связанных с высоким нервно-психическим напряжением, а также при склонности к тревожному поведению. В настоящее время всё больше исследований говорят о том, что забота о здоровье (физическом и психическом) должна быть составной частью образа жизни. При ухудшении своего самочувствия человек может использовать различные методы, направленные на оптимизацию собственного внутреннего состояния.

Какие вы применяете методы для урегулирования стресса? Что вам помогает?

Ю. В. Щербатых приводит следующую классификацию методов нейтрализации стресса в зависимости от природы антистрессового воздействия:

- физические методы (баня, закаливание, водные процедуры и т. д.);
- биохимические методы (фармакотерапия, фитотерапия, ароматерапия, использование БАД, витаминных комплексов и т. д.);
- физиологические методы (массаж, иглотерапия, мышечная релаксация, дыхательные техники, физические упражнения, спорт, танцы и т. д.);
- психологические методы (аутотренинг (снятие мышечного и нервного напряжения, совершаемое методом самовнушения самостоятельно, без постороннего вмешательства), медитация, визуализация, развитие навыков целеполагания, совершенствование поведенческих навыков, групповая и индивидуальная психотерапия и т. д.).

Обсуждение: Узнали вы какие-нибудь новые ресурсы для преодоления стресса? Какие?

4) Упражнение «Картина радости» (10 мин)

Цель: регуляция нервного напряжения, снятие усталости.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, листы бумаги, карандаши, фломастеры.

Инструкция: возьмите цветные карандаши, фломастеры маркеры и нарисуйте свою радость. Прислушайтесь к своим ощущениям и внутреннему голосу. Погрузитесь в рисование, как будто вы знаменитый художник. Но все время помните, что вы рисуете свою радость! Это может быть что-то конкретное или просто абстрактная «мазня», круги и всякие завихрения. Не ограничивайте свою фантазию! Закончив, отложите работу. Если при взгляде на неё вы будете чувствовать тепло, значит, вы отдались своей картине полностью.

По тому, какие краски доминируют в рисунке, можно многое сказать о вашем состоянии. Синий – вы стремитесь к спокойствию, вам не хватает уединения. Синезелёный – вам необходимо чувство уверенности в себе или просто вы давно не отдыхали. Зеленый – мягкость, гибкость, но вместе с тем может означать тягу к знаниям или желание карьерного роста. Оранжево-красный – знак возбуждения нервной системы. Это значит, что вы созрели для каких-то серьезных перемен в жизни. Светло-желтый – вы стремитесь к общению и веселью. Насыщенный желтый – вам не хватает надежды на лучшее и уверенности в завтрашнем дне. Ярко-алый – активный настрой на победу. У вас есть силы, чтобы преодолеть все преграды и добиться успеха.

Обсуждение: Какие эмоции вызвало у вас это упражнение?

5) Упражнение «Полное дыхание» (10 мин)

Цель. Освоение техники дыхания с участием нижних, средних и верхних долей легких.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Научившись регулировать дыхание, мы получаем возможность управлять собственным эмоциональным состоянием. Сядьте прямо, расслабьте все тело и начинайте медленный, непрерывный и последовательный вдох через нос. При этом воздух последовательно заполняет нижнюю, среднюю, а затем верхнюю часть легких. Для того чтобы воздух стал поступать в нижние доли легких, нужно слегка подать вперед переднюю стенку живота (то есть сделать нижнее дыхание). Затем раздвигаются в сторону ребра и грудная клетка слегка приподнимается для наполнения воздухом средней доли лёгких. Наконец, приподнимаются ключицы, разводятся плечи и воздух поступает в верхние доли легких. Все эти три этапа проводятся единым волнообразным движением, легко, без напряжения и непрерывно. Не задерживая дыхания после вдоха, сделайте спокойный, медленный выдох через нос.

Обсуждение: Получилось ли у вас полностью расслабиться?

5) Рефлексия (5 мин)

Цель: получение обратной связи.

Открыли ли вы что-то новое для себя?

6) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

19 Занятие – «Уверенное и неуверенное поведение».

Цель: обучение тому, как отличать в практических ситуациях уверенное поведение от неуверенного. Дальнейшая отработка приемов уверенного поведения и содействие чувству уверенности в себе.

1). Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2). Разминка «Делай как Я» (8 мин)

Цель: развитие уверенности в себе.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Начнем сегодняшний день так: бросая друг другу мяч, будем называть имя того, кому бросаем. Тот, кто получит мяч, принимает любую позу, какую захочет, и все остальные вслед за ним воспроизводят эту позу. После этого, тот у кого находится мяч, бросает мяч следующему и т. д. до тех пор, пока мяч не побывает у каждого из нас.

3) Упражнение «Мое повеление» (17 мин)

Цель: научиться различать, когда мы ведем себя уверенно и неуверенно.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Выполним упражнение, я назову несколько ситуаций и кину мяч тому, кто должен будет показать, как ведёт себя и что говорит уверенный и неуверенный в себе человек. Далее давайте вместе придумаем ситуации и поработаем по аналогии, высказаться должен каждый ученик. Примеры ситуаций:

1. Незаслуженно поставили двойку.
2. Хочешь посмотреть телевизор, а друзья зовут гулять.
3. Не принимают в игру.
4. Хочешь познакомиться со сверстником.

Обсуждение: Что такое уверенное и неуверенное поведение?

3) Упражнение «Три способа поведения» (15 мин)

Цель: рассмотрение плюсов и минусов каждого из указанных поведенческих стилей.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Сейчас мы с вами разыграем сценки конфликтных ситуаций: необходимо вернуть в магазин некачественный товар, отказать приятелю в какой-либо нетактичной просьбе и несколько примеров давайте придумаем вместе. Вам необходимо вести себя в соответствии с одним из следующих стилей поведения:

1. Застенчиво: говорить виноватым тоном, тихим голосом, потупив взгляд, не настаивать на своих требованиях, соглашаться с возражениями собеседника, подчёркивать его превосходство над собой («вы лучше знаете», «вам виднее» и т. п.) и свою зависимость от его решения.
2. Уверенно: говорить спокойно, умеренно громко, глядя прямо на собеседника, настойчиво излагать свои требования и при необходимости повторять их, не прибегать к обвинениям и угрозам, высказываться по существу конфликтной ситуации, не

«переходя на личности». Критика допускается, но она должна касаться не собеседника как личности, а конкретных деталей ситуации.

3. Агрессивно: говорить громко, энергично жестикулируя, выражать возмущение, формулировать свои требования в форме категоричного приказа, критиковать собеседника как личность, при возражениях с его стороны немедленно переходить к угрозам (пожаловаться куда либо, «устроить проблемы» и т. п.).

Каждая из выбранных сценок проигрывается трижды (1–2 минуты на повторение). Тот партнер, который предъявляет претензии или требует, что либо, ведёт себя в соответствии с одним из указанных стилей. Второй партнер, на которого направлены претензии, специальных инструкций о том, каким должно быть его поведение, не получает, и действует так, как ему представляется наиболее уместным. Остальные участники в это время находятся в роли наблюдателей, фиксируйте поведение игроков, все проявления, свидетельствующие о том, к какому стилю относится их поведение. После проигрывания каждой сценки поделитесь наблюдениями. Обсуждение. Какие чувства возникали у участников, демонстрировавших застенчивое, уверенное и агрессивное поведение? В каких ситуациях уместнее поведение того или иного из трех стилей, что за преимущества они дают?

5) Рефлексия (3 мин)

Цель: получение обратной связи.

Подчеркнули ли вы для себя что–то полезное на сегодняшнем занятии?

6) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

20 Занятие – «Развитие навыков сотрудничества».

Цель: развитие навыков сотрудничества, управления своими эмоциями и искренностью общения.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «Типография» (5 мин)

Цель: развитие сплоченности, внимательности и взаимопонимания.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: назовите по очереди все буквы алфавита, запомните их. Так как мы являемся одним сплоченным коллективом, предлагаю озвучить какой-нибудь текст или спеть песню, называя только «свои» буквы. Когда вы называете букву, вам надо встать, если пробел — все встают и садятся. Если по тексту встречается точка — все делают

хлопок в ладоши, если запятая — все один раз топают ногой, если восклицательный знак — все встают и делают один оборот вокруг своей оси. Давайте выберем песню или стихотворение, которое все знают.

Обсуждение: Понравилось ли вам данное упражнение? Какие у вас сложились эмоции?

3) Упражнение «Узкий мост» (20 мин).

Цель – развитие умения использовать навыки сотрудничества при разрешении сложной ситуации.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, мелок, ленточки двух цветов для различения членов подгрупп.

Инструкция: Мне нужны два смельчака. Вы будете командирами, необходимо встать к нам спиной и довериться интуиции. Сейчас мы поделимся на две команды. Все остальные участники постройтесь в шеренгу. Каждый из командиров по очереди будет останавливать мой счёт, который указывает на конкретного ученика, тем самым мы соберём две команды. На выбор участников у вас есть 5 минут на двоих.

Далее членам подгрупп повяжем ленты на рукава, для того чтобы группы не перепутались. На полу вы видите две линии на расстоянии 40 см — это «мостик», через который предстоит пройти всем ученикам. По моему знаку подгруппы начинайте движение по «переправе» с противоположных концов. Задача каждой подгруппы — перейти на другую сторону «ущелья» без потерь и как можно быстрее. Кто оступится и коснется участка пола за границей линий, тот выбывает из игры. Можете помогать друг другу любыми способами: главное — договориться с ребятами, движущимися навстречу. Задача: сохранить не только «своих», но и «чужих».

Обсуждение. Какими способами переправы пользовались подгруппы? Как договорились члены подгрупп между собой? Были ли лидеры, которые взяли на себя командование? Как договаривались между собой подгруппы? Какие чувства возникали при возникновении споров? Чего больше хотелось: быстро перебраться самому через «мостик» или чтобы переправились все? Чему вы научились в этой игре? Какие ресурсы использовали?

4) Упражнение Разожми кулак (15 мин).

Цель – развитие способности разрешения ситуаций без применения насилия.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: объединитесь в пару с человеком, который сидит от вас через 2 стула слева. Встаньте друг напротив друга, один сжимает кулак, а другой пытается разжать его пальцы. Задача первого — поступать в соответствии со своими желаниями: он может разжать кулак, если ему захочется. Ломать пальцы партнеру запрещается, при

применении грубой физической силы он будет считаться проигравшим. Затем поменяйтесь ролями.

Обсуждение: Какими способами второй участник пытался влиять на первого, была ли это хитрость, сила, подкуп, уговоры и т. д.? Действовал ли он прямо, напролом или выработал определенную тактику? Принимал ли он во внимание потребности и реакции другого? Хотелось ли первому участнику разжать кулак? Что он чувствовал и что было для него убедительным: вежливость, просьба или сила? Имеете ли вы свой опыт воздействия на соперника в спорах, когда вежливость была более предпочтительней для обеих сторон?

5) Рефлексия (3 мин)

Цель: получение обратной связи.

Какое упражнение вам запомнилось больше всего? Почему?

6) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

21 Занятие – «Развитие социально – коммуникативных навыков».

Цель: развитие социально–коммуникативных навыков.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «Кенгуру» (6 мин)

Цель: снятие напряжение, раскрепощение.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Психолог предлагает одному участнику выйти за дверь и там дает ему инструкцию: участник должен перед группой изображать кенгуру до тех пор, пока кто-нибудь не догадается, кого он изображает. Группе же психолог говорит, что сейчас участник будет показывать кенгуру, а им нужно в течение пяти минут делать вид, что пытаются отгадать, кого он изображает, но при этом называть любых животных, кроме кенгуру.

Обсуждение: Какие у вас сложились впечатления от данного упражнения?

3) Упражнение «Ролевая игра начало беседы» (12 мин).

Цель: развитие навыков начала беседы.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Каждый из вас хотя бы один раз в день вступает в беседу с другими людьми. Начало беседы — это очень важный этап для достижения своей цели. Для того чтобы обратить внимание на свой вопрос, нужно уметь начать диалог. Как это сделать?

Поприветствуйте собеседника. Если это ваш знакомый и вы с ним в этот день не виделись, уместно с ним поздороваться. Если же вы уже встречались, то нужно обратить на себя внимание вежливо. Как может отнестись к вашему обращению человек, если вы его грубо окликните? Он может сразу отторгнуть и вас и ваше сообщение. Решите, слушает вас человек или нет, поговорив о чём-то незначительном. Если человек погружен в свои проблемы и мысли, то он может не воспринять вашего сообщения. Поэтому нужно определить, слышит он вас или нет. Можно для этого спросить, например, как у него дела. Перейдите к главной теме. Только после того, как вы убедитесь, что внимание собеседника направлено в вашу сторону, а затем переходите к своему вопросу.

Вызываются два участника для ролевой игры. Распределяются роли, дается вводная ситуация: предложить провести выходной день вместе. Участники разыгрывают ситуацию так, как чаще всего это происходит. Затем эта же ситуация проигрывается по плану диалога, с которым познакомились ребята.

Обсуждение: в каком случае может быть достигнуто желаемое? Что чувствует человек, когда к нему обращаются по первому варианту и по второму? Какое обращение для вас предпочтительнее?

4) Ролевая игра «Завершение беседы» (12 мин).

Цель: развитие навыков завершения беседы.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Итак, вам удалось обсудить главную тему. Но ведь вы не можете тут же развернуться и пойти по своим делам. Возможно, в другой раз вашему собеседнику не захочется общаться с вами. В завершение беседы важно оставить у партнера ощущение, что вы его поняли, что у вас много общего и желание общаться с вами в дальнейшем. Для этого подводится итог фразами: «Как я понял»; «По твоему мнению»; «Мы договорились». Если партнер подтвердил понимание, то беседу можно считать завершённой и дружелюбно распрощаться. Если партнер скажет: «Ты меня не совсем понял» или «Мне хотелось бы другого», то следует позитивно уточнить и согласовать результаты беседы.

Приглашаются два добровольца, им предлагается 2 минуты поговорить о чём-то и завершить диалог — сначала развернувшись уйти, а затем доброжелательно попрощаться.

Обсуждение: в каком случае может быть достигнуто желаемое? Что чувствует человек, когда к нему обращаются по первому варианту и по второму? Какое обращение для вас предпочтительнее?

5) Упражнение – ролевая игра «отстаивание своего мнения» (8 мин).

Цель: развитие умения отстаивать свое мнение.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Вызываются два добровольца, распределяются роли «учителя» и «ученика» и дается вводная ситуация: учитель поставил несправедливую оценку. Вызвавшиеся разыгрывают ситуацию, группа наблюдает и отмечает, где «ученик» совершил ошибку. Как можно было доказать, что оценка несправедлива, чтобы учитель это принял?

Обсуждение: Что происходило с телом «ученика» и «учителя»? Какими способами «ученик» может отстаивать свои права?

5) Рефлексия (5 мин)

Цель: получение обратной связи.

Подчеркнули ли вы для себя что-то полезное на сегодняшнем занятии?

6) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

22 Занятие – «Доверие к партнёрам».

Цель: развитие доверия по отношению к партнерам, выработка умения принимать критику.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «Гражданская оборона» (5 мин)

Цель: объединение участников, снятие агрессии, сплочение коллектива.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Участники прогуливаются по помещению. Дается инструкция применять жестикуляцию и выражать максимум эмоций, после чего психолог выкрикивает фразу: «Внимание! На нас напали пещерные львы (голодные волки, пираты, угрызения совести, противная икота)». После сигнала опасности все участники должны собраться тесной группой в центре помещения, спрятав в середину женщин, маленьких ростом и сказать хором: «Дадим отпор... (пещерным львам, голодным волкам, пиратам, угрызению совести, противной икоте)». Потом группа опять разбредается по комнате, и игра продолжается».

Обсуждение: Понравилось ли вам упражнения? Всех удалось спасти?

3) Групповая дискуссия «Какими качествами нужно обладать чтобы вам верили и прислушивались к вашему мнению?» (15 мин).

Цель: актуализация опыта и знаний, умения осознавать свои внутренние ресурсы.

Инструкция: Подросткам предлагается вспомнить ситуации, когда им приходилось отстаивать свое мнение. Какими способами убеждения они пользовались? Как воспринимали их окружающие? Удалось ли доказать свою точку зрения? Какими качествами должен обладать человек, чтобы убедить оппонентов?

4) Упражнение «Горячий стул» (18 мин).

Цель: воспитание навыков принятия критики.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, стулья.

Инструкция: Ответьте на вопросы: «Критика — это хорошо или плохо? Что человек узнаёт, услышав критику в свой адрес? Можно ли чему-то научиться через критические замечания? Как нужно относиться к критике: обижаться или благодарить критикующего?»

А теперь рассмотрим, как можно ещё посмотреть на критику. Критика учит нас оценивать свои поступки через отношение к ним других людей. Критика может помочь нам пересмотреть своё поведение и изменить его так, чтобы не было конфликтов с окружающими. Какова бы остра ни была критика, нужно прислушиваться к ней и позитивно относиться к критикующему, ведь мы сами не всегда можем понять себя и объективно оценить. Обижаться на критикующего не стоит, в основном критикуют не для того, чтобы обидеть, а для того, чтобы человек пересмотрел свое поведение. Сейчас мы попробуем с вами критиковать не обидно и безболезненно принимать критику.

На середину комнаты сейчас будет поставлен «горячий стул», на него попрошу присесть того, кто готов услышать критику в свой адрес. Критика не должна быть обвинительной и унижающей достоинство. Нужно говорить только от себя и только о своём понимании поступка или поведения. Сидящему на «горячем стуле» нужно сохранять молчание. По желанию могут попробовать посидеть на «горячем стуле» и другие участники.

Обсуждение: Насколько трудно было критиковать, не нарушая правил? Трудно ли было сдержаться от желания оправдаться? Трудно ли было слышать критику? Как ребята воспринимают критику от близкого друга?

5) Рефлексия (5 мин)

Цель: получение обратной связи.

Подчеркнули ли вы для себя что-то полезное на сегодняшнем занятии?

6) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

Цель: снятие мышечного напряжения, развитие коммуникативных навыков речи, сплочение коллектива.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «Обезьяна, Слон и крокодил» (12 мин)

Цель: развитие групповой сплочённости.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Мне нужны девять добровольцев! Познакомимся с правилами изображения трёх животных: обезьяны, слона и крокодила. Каждое животное будут изображать три участника. Чтобы изобразить обезьяну, участник, стоящий в центре, должен соорудить смешную гримасу, а его соседи справа и слева должны поднять вверх одну руку, а второй рукой показывать характерные для обезьян движения–почёсывания. Для изображения слона центральный участник на уровне носа вытягивает вперед руку и делает вид, что машет хоботом, а два других участника приставляют ему большие уши (согнутые дугообразно руки). Крокодил показывается так: центральный участник изображает пасть крокодила, хлопает вытянутыми вперед руками; участник, стоящий справа, приставляет крокодилу маленькие злые глаза — соединённые указательные и большие пальцы; третий участник изображает хвост крокодила — соединяет за спиной вытянутые руки и водит ими из стороны в сторону.

После ознакомления с правилами, психолог показывает на какого–либо игрока и называет животное. Названный участник становится центральной фигурой в изображении животного, а его соседи справа и слева помогают ему. Далее центральный игрок называет имя следующего участника и животное, которое ему и его партнерам нужно изобразить. Игра продолжается до тех пор, пока все участники не поучаствуют в игре.

Обсуждение: Вам понравилась данная игра? Были ли какие-то сложности?

3) Упражнение «Синхронизация» (12 мин)

Цель: развитие взаимопонимания, сплочённости движений.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: По команде, не договариваясь, на счет три покажите, выбросите одинаковое количество пальцев. Затем произведётся подсчёт, сколько человек показало один палец, сколько два и т. д. Упражнение будет повторяться до тех пор, пока все участники не покажут по команде одинаковое количество пальцев. При этом нельзя разговаривать и как-то договариваться.

Обсуждение: Кто постоянно выбрасывал одинаковое количество пальцев и ждал, пока к нему подстроится другие? Кто каждый раз выбрасывал разное количество пальцев? Почему?

4) Упражнение «Взаимопонимание» (12 мин)

Цель: развитие невербальных движений, взаимопонимания.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Упражнение выполняется в круге. Сейчас я буду называть различные числа не больше, чем количество участников в группе. Одновременно с этим, вам необходимо встать в количестве равном названному числу не жестикулируя.

А теперь выйдем из круга. Я назову число и через 4 секунды по команде «Встали» встаньте в количестве равном названному числу. Условия:

1. Участники должны встать точно по команде.
2. Должно встать ровно столько участников, сколько «заказывают».
3. Участникам нельзя разговаривать и вслух договариваться, кто именно будет выполнять задание.

Обсуждение: Какой вариант выполнения упражнения вам показался сложнее всего? С чем это связано?

5) Рефлексия (5 мин)

Цель: получение обратной связи.

Какие чувства у вас остались после занятия? Что этому способствовало?

6) Ритуал прощания (Выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

24 Занятие – «Помогающие отношения» (2 часа)

Цель: принятие другого человека, ответственности за качество взаимоотношений.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «Последний стул» (15 мин)

Цель: активизация настроения, сплочение группы.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, стулья.

Инструкция: Перед вами стулья. Их — на один меньше, чем вас. Ваша задача — всей командой сесть на эти стулья. Стулья можно передвигать и составлять так, как вы сочтёте нужным. После того как команда справилась с заданием, психолог убирает еще один стул. Попробуйте выполнить ту же задачу теперь. После каждого раунда я буду убирать по одному стулу до тех пор, пока не останется последний стул. Задача всего

класса — сесть на этот стул. На этом, последнем стуле должны уместиться все участники.

Обсуждение: Понравилось ли вам данное упражнение? Какие возникали сложности? Что помогло с ними справиться?

3) Дискуссия «Помогающие отношения» (20 мин)

Цель: актуализация знаний, развитие мыслительных процессов, воображения.

Помогающие отношения – это отношения, способствующие развитию, отношения, характеризующиеся искренностью и прозрачностью своих истинных чувств, теплым принятием и высокой оценкой другого человека как отдельного индивида. В результате этих отношений другой становится более целостной личностью, человеком с более выраженной индивидуальностью, способным выразить себя, а также способен лучше понимать и принимать других людей.

Отношения являются помогающими, если в них личность другого человека принимается во всей её уникальности, сложности, противоречивости и полноте. Принятие другого — это, в первую очередь, признание не только различий между собой и другим, но и его права как уникальной личности быть непохожим на нас.

К. Роджерс считает, что принятие другого — это позволение ему отличаться от нас в мыслях, чувствах, желаниях и т. д. Позволить отличаться — означает разрешить, дать возможность другим быть непохожими на нас. Такого рода разрешение даётся с трудом в силу того, что среди непохожих, других, «чужих» человек чувствует себя небезопасно. С одной стороны, он не знает, чего ждать от тех, кто непохож, кто думает и чувствует иначе. И от этого становится более напряжённым и закрытым в отношениях с ними. С другой стороны, он пытается воздействовать на них, чтобы они думали и чувствовали так же, как и он, или пытается лучше узнать их правила и ценности и измениться сам.

Отношения являются помогающими, если каждый из партнёров несёт ответственность за свой личный вклад в эти отношения и за их развитие. Выделяется ответственность за другого и ответственность за себя. Ответственность за другого люди часто превращают в обязательство: «Если я отвечаю за кого-то ещё, я чувствую всемогущество: я вмешиваюсь в его жизнь. Это значит, что у меня есть долг... поддерживать этого человека». Такие обязательства он сравниваете манией величия. Другой вид ответственности за себя – это возможность отвечать только за себя и ни за кого больше. Такой вид ответственности является основной чертой взрослого человека.

Обсуждение: Что такое помогающие отношения? Как вы считаете, нужны ли они человеку?

4) Упражнение «Я и Другие» (15 мин)

Цель: исследования того, какую роль играет осознание в построении помогающих отношений.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, листы бумаги, карандаши, фломастеры.

Инструкция: сначала нарисуйте на листе бумаги большой круг с точкой посередине. Выберите три цвета для изображения себя и других людей: один цвет для себя, второй — для человека, который симпатичен, и третий — для человека, который не нравится. Затем подумайте о своих отношениях с этими людьми, вспомните, какие чувства и ощущения у вас возникают в процессе взаимодействия с этими другими и попробуйте нарисовать всё это, используя пространство листа с кругом по своему усмотрению. После этого на обратной стороне листа напишите не менее десяти ассоциаций на каждый цвет.

Когда рисунки закончены, происходит обсуждение внутри круга, ученики могут дать обратную связь друг другу о том, что они увидели на этих рисунках. Тот, кому дают обратную связь, не обязан что-то отвечать и объяснять по поводу своего рисунка.

Далее ученикам предлагается сфокусироваться на своих эмоциональных реакциях, связанных с этим рисунком, и попробовать выразить их словами, жестами, движением тела, голосом и т.д. Психолог способствует расширению осознания учеников. Эта поддержка направлена на прояснение того, какие именно чувства проявляются, кому они адресованы, какие потребности за ними скрываются и как их можно удовлетворить.

Обсуждение: Как вы считаете, такой обмен обратной связью полезен? Чем? Открыли ли вы что-то новое для себя?

5) Разминка «Персей и медуза Горгона» (10 мин)

Цель: сбросить физическую усталость и сосредоточиться на достижении цели.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, ленты.

Инструкция: Рассчитайтесь на первый/второй, получится две группы. Первая группа встаёт в круг, лицом наружу. Вытяните руки в стороны, чтобы касаться плеч, стоящих рядом. Вы будете «медузой Горгоной», вы можете двигать руками и телом, но вам нельзя сходить со своего места, приседать, а также у вас должны завязаны глаза. Ваша задача — не пропустить в круг «Персея», при этом применять силу нельзя, достаточно коснуться «щупальцами» (руками). Вторая команда, вы — «Персей». Ваша задача — максимальному числу участников попасть в круг, не допуская прикосновений «Горгоны». Те, кого коснулась «Горгона», выходят из игры».

Обсуждение: Данная игра вызвала у вас какие-то затруднения? Какие у вас сложились впечатления?

6) Упражнение «Скульптура» (29 мин)

Цель: исследование того, каким образом люди берут на себя ответственность за качество своих взаимоотношений с другими.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, мешок с кружками.

Инструкция: Психолог делит группу на 7 подгрупп с помощью мешка с кружками, на которых изображены цвета радуги. Каждому участнику предлагается вытянуть одну карточку и объединится в подгруппы по одинаковым цветам.

Задание каждому участнику: «выберите ученика, отношения с которым у вас являются напряженными или конфликтными. Затем выберите сказочный, мифический или литературный персонаж, с которым вы могли бы идентифицировать этого ученика, и другой персонаж — для себя». После этого в ваших подгруппах создайте из данных персонажей скульптурную группу. Эта скульптура может быть, как статичной, так и динамической. Один участник будет «скульптором», а остальные члены подгруппы — «глиной». Скульптор сначала смотрит на своё творение со стороны и рефлексировать свои ощущения, чувства и желания, связанные с этой скульптурой. Затем он по очереди становится на место каждого персонажа скульптурной группы и рефлексировать аналогичные переживания, находясь в их «шкуре». Если в процессе этих идентификаций у него возникает желание что-то изменить в своем творении, он может это сделать, обращая особое внимание на то, что именно и как он меняет и к чему это приводит. Аналогичную работу должен выполнить каждый участник малой подгруппы. У каждого участника в распоряжении 5 минут, после чего возвращайтесь в круг для обсуждения.

Обсуждение: Открыли ли вы что-то новое для себя? Поделитесь впечатлениями от выполнения этого упражнения.

7) Рефлексия (5 мин)

Цель: получение обратной связи.

Что удалось узнать нового и интересного сегодня?

8) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

25 Занятие – «Принятие себя».

Цель: раскрепощение, развитие уверенности в себе.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «Формула моей личности» (7 мин)

Цель: развитие уверенности в себе, воображения.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, листы бумаги.

Инструкция: Каждый участник должен придумать формулу, которая отражает его личность — интересы, черты характера, таланты и др. Можно прибегнуть к арифметическим знакам:

плюс, минус, умножение, деление», химическим формулам и т.д. Используйте свою фантазию на 100%! Например, Ирина = интуиция + ироничность + лень;

Ольга (0,7 авантюризма + 0,5 уверенности) / 1,1 нестабильности.

После того как все справятся, выступите перед классом с докладом об открытой вами формуле.

Обсуждение: Помогло ли данное упражнение лучше узнать себя?

3) Упражнение «Не могу полюбить себя» (20 мин)

Цель: развитие любви к себе, принятие своих особенностей.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: в течение ближайших 15 минут вы должны составить как можно более подробный список причин, по которым вы не можете полюбить себя. Если вам не хватит отведенного времени, можете писать дальше, но ни в коем случае не меньше. Написали?

Теперь вычеркните все то, что относится к общим правилам, принципам типа: «Любить себя нескромно», «Человек должен любить других, а не себя». Подобные высказывания — лишь ширма, за которой неудачник прячется от реальных причин своих неудач.

Поэтому пусть в списке останется лишь то, что связано лично с вами. Теперь перед вами список ваших недостатков. Этот список, короткий или длинный, список того, что портит вам жизнь. Прежде всего подумайте: если бы эти недостатки принадлежали не вам, а какому-нибудь другому человеку, которого вы очень любите, какие из них вы простили бы ему или, может быть, посчитали даже достоинствами? Вычеркните эти черты, они не могли помешать вам полюбить другого человека и, следовательно, не могут помешать полюбить себя. Отметьте те черты, те недостатки, которые вы могли бы помочь ему преодолеть. Почему бы вам не сделать то же самое для себя? Почему не помочь самому себе? Выпишите их в отдельный список, а из этого вычеркните. Ну что, много ли осталось? Давайте поступим с ними таким образом: скажем себе, что они у нас есть, надо научиться жить с ними и думать, как с ними справиться.

Обсуждение: Полезно ли было данное упражнение?

4) Упражнение «Автопилот» (10 мин)

Цель: развитие уверенности в себе.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, листы бумаги.

Инструкция: Это задание поможет вам еще лучше разобраться в себе и настроиться на радостную и продуктивную жизнь в дальнейшем. Вы должны записать не менее десяти фраз–установок типа: «Я умный!», «Я сильный!», «Я обаятельная!», «Я красивая!» и т. п. Естественно, эти установки должны относиться непосредственно к вам, отражать ваши жизненные цели и стремление стать именно таким. Отнеситесь к этому заданию серьезно, так как жизнь человека во многом определяется именно тем, что он о себе думает, что он чаще всего себе говорит. Ни в коем случае не пишите фраз, подчеркивающих ваши слабости и недостатки. Это должна быть оптимистическая программа будущего, своеобразный автопилот, который поможет вам в любых жизненных ситуациях.

Рассмотрим формулу успеха. Из чего складывается наше переживание удачи, успеха? Очевидно, что оно возникает из соотношения полученного результата и того, чего мы хотели достичь. По известной формуле классика психологии У. Джемса:

$$\text{Самооценка} = \frac{\text{Успех}}{\text{Притязания}}$$

Другими словами, самооценку можно повысить, либо повысив уровень успеха, либо снизив притязания. Возьмите лист бумаги. Напишите в центре крупно букву «Я». Можете даже нарисовать вокруг неё кружочек, выделить каким-нибудь способом. Ваша задача состоит в том, чтобы назвать как можно больше областей, где это «Я» может быть реализовано, и определить «желательное» и «нежелательное Я» для каждой области. Просто проводите линию от «Я» центра вашей Вселенной, рисуйте квадратик или кружочек и пишите.

Обсуждение: Сколько областей вы смогли выделить? Теперь, когда вы все закончили. придумайте еще четыре –любые, самые неожиданные. Но важное условие – они должны быть вполне реальны, впрочем, как и все остальные.

5) Рефлексия (6 мин)

Цель: получение обратной связи.

Какие выводы вы для себя сделали?

6) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

26 Занятие – «Уверенность в себе» (2 часа)

Цель: развитие уверенного поведения.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Разминка «Отражение» (15 мин)

Цель: помогает участникам преодолеть возможные психологические барьеры, повысить уверенность в себе, укрепляет сплоченность группы.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, лист бумаги для психолога.

Инструкция: Разделимся на две команды: первые 15 человек, кто зашёл в класс – это одна команда, остальные – другая (зачитывает список). Постройтесь в две шеренги, лицом друг к другу. Между вами расположено зеркало. Те, кто слева от меня, будут отражением, а те, кто справа — будут смотреться в зеркало. Когда я скажу «новый день», функции команд меняются. Левая группа будет смотреться, а правая будет отражением. Затем снова «смена дня» и так далее. Задача смотрящихся – по моей команде изобразить себя перед зеркалом утром, перед уходом на учёбу, затем – вечером, после учёбы, утром в выходной день, вечером перед понедельником. «Отражения», естественно, отражают».

Обсуждение: Подобная процедура тренирует умение смотреть прямо в глаза, важное в жизни умение. Было ли вам комфортно выполнять данное упражнение?

3) Дискуссия «Что такое уверенность?» (25 мин)

Цель: актуализация знаний, развитие мыслительных процессов, воображения.

Уверенность опирается на смелость быть собой, знание своих целей и способов их достижения. Из чего же состоит уверенность?

1. Привычка замечать то, что видимо и слышимо в реальности, не приукрашивая факты своими фантазиями, ожиданиями катастрофы или необоснованными надеждами, а также умение использовать эту информацию.

2. Умение быть недвусмысленным в своих посланиях другим. Например, если вы человек очень стеснительный и робкий, то в случае, если вам предлагают перекусить, когда вы голодны, вы отказываетесь. Если вы делаете так, то ваше послание двойное: ваше тело говорит одно, а ваша речь – другое. Вот он и внутренний конфликт: я хочу, но как это воспримут другие? Другие обычно теряются, не зная, чему верить: вашему голодному взгляду или вашим словам. Если вы не сообщаете ясно, чего вы хотите, что вам подходит, а что точно – нет, вы вводите ваших партнеров в заблуждение и часто можете вызывать недоверие. Вы никогда не сможете узнать абсолютно точно, что думают о вас другие, если только не спросите у них об этом.

3. Умение быть разным в разных ситуациях, а не придерживаться одного и того же набора черт и действий.

4. Умение отказываться от неудачных решений и искать новые, пробуя другие способы и стратегии поведения.
5. Умение ставить перед собой задачи, разбивать их на маленькие кусочки и последовательно решать их одну за другой.
6. Умение ценить достигнутое и опираться на опыт, извлекая из него ресурсы для движения вперед, и умение руководить направлением своей жизни.
7. Осознание своей правоты, своих знаний, своих вкусов и потребностей, предпочтений, а также четкое понимание, что вам совершенно не подходит.
8. Искусство диалога и конфронтации, умение критиковать и реагировать на критику, расширять свои границы, отстаивать свое мнение и потребности, при этом не оскорбляя и не унижая других.
9. Умение различать вину и ответственность – свою и чужую, рамки ролей, прав и обязанностей, границы возможностей – своих и чужих.
10. Умение реагировать на манипуляции других, переходя к честному диалогу и сохраняя свои позиции в коммуникации.
11. Понимание законов взаимодействия между людьми и умение ими пользоваться. Знание своих сильных и слабых сторон, способность изменить неэффективные способы действия на эффективные.

Каждый из нас чувствует себя немного неуверенно, когда ему предстоит говорить с незнакомым человеком. Этому есть несколько причин:

1. В отношении незнакомых людей всегда есть определенная доля неопределенности, их поведение и реакции трудно предвидеть, и возникает некоторая опасность быть отвергнутым или наткнуться на критику или иронию. Такого рода неуверенность часто не осознается и проявляется в защитных нерациональных убеждениях, таких, как «Мне это совсем не нужно», «Я и так хорошо себя чувствую», «В одиночку я сделаю все намного лучше», «Здесь нет интересных людей» и т. п. Навыки контакта все же нужны нам по целому ряду причин. Именно контактное поведение позволяет нам самостоятельно определять свой круг друзей и знакомых, находить людей, с которыми мы можем строить тесные межличностные отношения, людей, на которых мы можем положиться в трудную минуту, на чью помощь и поддержку мы можем рассчитывать.
2. Контакты с другими людьми просто необходимы для полноценного личного развития, интересные люди создают новые стимулы к развитию, ставят перед нами новые вопросы и помогают находить на них ответы. Хороший контакт нужен нам и с людьми, с которыми мы не собираемся устанавливать близкие отношения. Такого рода контакты позволяют нам спокойнее и увереннее чувствовать себя, шутить и веселиться в

присутствии других людей, получать больше пользы от конференций и обсуждений – ведь таким образом мы сможем получить больше полезной нам информации. Иными словами, с контакта начинаются как деловые, так и межличностные отношения.

Обсуждение: Какие утверждения вам запомнились больше всего? С чем вы согласны, а с чем не согласны?

4). Ролевая игра «Контакт» (20 мин)

Цель: развитие уверенности в себе, коммуникативных навыков.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, раздаточный материал.

Инструкция: Нужно помнить и принимать тот факт, что вы имеем полное право обратиться к любому заинтересовавшему вас человеку с вопросом, информацией или предложением. Не забывайте, что ваш партнер также свободен в выборе: он может заинтересоваться сообщением, а может оказаться незаинтересованным в контакте. Если вы не встречаете интереса и получаете отказ, то нужно помнить, что это – личное право любого человека. Это право мы должны уважать как в других, так и в себе самих.

Объединитесь в пару с человеком, который сидит от вас через 3 стула вправо. Выберите из данного списка подходящую для установления контакта фразу, а затем сделайте короткое сообщение на интересную тему. Следите за тем, чтобы не нарушать личное пространство партнера, улыбайтесь и держитесь максимально дружелюбно. Если ваш партнёр захочет что-либо сказать, замолкайте и внимательно слушайте. Проследите за тем, как ведет себя партнер по упражнению. Будут ли моменты, когда он чѐм-то заинтересуется, захочет что-либо сказать или уточнить? Достаточно ли дружелюбно вѐл себя протагонист? Что в его сообщении вызвало интерес? Удалось ли ему замолчать в тот момент, когда партнеру уже захотелось вмешаться в разговор? После выполнения задания, поменяйтесь ролями, можно взять другую ситуацию и также проиграйте. Затем возвращайтесь в круг для обсуждения. На каждого участника даѐтся 5 минут.

Список ситуаций:

Рано утром на остановке автобуса (время, место) вы видите мужчину (женщину) вашего возраста, которого уже не раз там встречали (партнер). Нужного вам автобуса долго нет, и вы обращаетесь к партнеру с чѐм–либо и произносите короткое (2 минуты) сообщение на любую из подготовленных вами тем (ваши действия).

Дополнительные ситуации:

1. В магазине вы видите человека, который вас заинтересовал, поскольку просматривает книгу, которая вам тоже очень нравится.
2. На пляже симпатичный незнакомец (незнакомка) явно скучает в одиночестве.

3. По набережной прогуливается молодой человек, и ему явно нечем заняться.
 4. В кафетерии театра девушка задумчиво допивает кофе с коньяком.
 5. На научной конференции участник (участница) внимательно читает ваш стендовый доклад.
 6. В универсаме незнакомец (незнакомка) придирчиво выбирает сыр.
 7. В очереди к зубному врачу вы видите симпатичного незнакомца (незнакомку).
 8. В сберкассе незнакомец (незнакомка) старательно заполняет квитанцию оплаты коммунальных услуг.
 9. К вам на работу устроился (устроилась) новый сотрудник.
 10. В самолете вам досталось место рядом с заинтересовавшим вас человеком.
- Обсуждение: Легко ли было установить контакт? Что помогло?

5) Разминка «Сороконожка» (10 мин)

Цель: развивает чувство локтя, способствует сплочению группы, снимает излишнее напряжение.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Психолог предлагает группе выстроиться в линию, в затылок друг другу. «В джунглях Южной Америки живет малоизученная загадочная сороконожка. Особенность её в том, что она всегда передвигается хвостом вперед. Прошу всех закрыть глаза и положить руки на плечи стоящего впереди. Тот, кто стоит последним, будет головой сороконожки. Он держит глаза открытыми. Ваша задача — трижды обойти эту комнату по периметру. «Голова» будет указывать «хвосту» путь голосом. «Хвосту» категорически запрещено открывать глаза, иначе сороконожка «умрет», не дойдя до финиша». (Предварительно на пути сороконожки психолог расставляет дополнительные препятствия – стулья). Если кто-то из участников всё-таки откроет глаза, сороконожке предлагается начать путь сначала.

Обсуждение: Легко ли было довериться другому человеку? Какие эмоции у вас остались после выполнения данного упражнения?

6) Упражнение «Я — хозяин» (10 мин)

Цель: развитие уверенного в себе.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Каково ваше представление о хозяине? Это сильный, уверенный в себе человек, он не ждет оценок, он готов оценивать сам; это не тревожный, не суетливый человек, чувствует себя раскрепощенным и спокойным, может распоряжаться другими. Одна из главных черт хозяина — это уверенность в себе. Кто из вас уверен в себе, встаньте! Поздравьте того, кто встал первым, а остальные пусть сядут. Я верю, что ты —

хозяин, но докажи это другим. Сделай или скажи что-то, организуй так, чтобы все поняли, что хозяин здесь ты! Теперь как хозяин передай свои полномочия: назначь другого хозяина («хозяином будешь ты!») из претендентов: претендент должен произнести какую-нибудь фразу или, например, просто назваться так, чтобы все поняли — это сказал человек, чувствующий себя в этой ситуации и в этом помещении хозяином.

Обсуждение: Какие эмоции вызвало данное упражнение?

7) Рефлексия (5 мин)

Цель: получение обратной связи.

Удалось ли вам приобрести новые знания? Что показалось полезным?

8) Домашнее задание (3 мин)

Сейчас я вам раздам домашнее задание, выполните его до следующего занятия.

1. До следующей встречи вам необходимо обратиться к трём незнакомым людям и поговорить с ними 2-3 минуты на заранее подготовленную тему. Если партнер будет не расположен к контакту, просто извинитесь и оставьте его в покое. Пожалуйста, запоминайте всё, что с вами будет происходить, все особенности состоявшегося разговора.

2. Придумайте или возьмите из жизни собственную ситуацию для знакомства с интересными лично вам людьми. Запишите как минимум 3 ситуации для знакомства с интересными вам людьми на обычных листах. Эти ситуации будут обсуждаться в группе.

9) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

27 Занятие – «Толерантность».

Цель: ознакомление подростков с понятием толерантного отношения.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Проверка домашнего задания (6 мин)

Цель: закрепление полученных знаний и умений.

Удалось ли вам поговорить с незнакомцами? Что вы при этом чувствовали?

Поделитесь ситуациями для знакомства, которые вы придумали.

3) Разминка «Долгая прекрасная жизнь» (7 мин)

Цель: снять напряжение участников, вызванное неудовольствием и недосказанностью в мягкой позитивной форме, развитие уверенного поведения.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Участники сидят в кругу. Каждый должен обратиться к любому другому участнику с такими словами: «Я желаю тебе долгой и счастливой жизни, но я сержусь на тебя за то, что ты... и продолжает эту фразу по своему усмотрению». Другой человек отвечает: «Спасибо тебе за то, что ты мне это сказал, но я в этом мире не для того, чтобы соответствовать твоим ожиданиям» и обращается с фразой–пожеланием к следующему.

4) Беседа «Что такое толерантность» (4 мин)

Цель: знакомство с понятием толерантности.

Как говорится в Статья 1. Декларации принципов толерантности ЮНЕСКО – «Толерантность означает уважение, принятие и правильное понимание богатого многообразия культур нашего мира, форм самовыражения и проявления человеческой индивидуальности».

Толерантность – это способность без агрессии воспринимать мысли, поведение, формы самовыражения и образ жизни другого человека, которые отличаются от собственных.

Прежде всего толерантность означает доброжелательное и терпимое отношение к чему–то. Основой толерантности является открытость мысли и общения, личная свобода индивида и оценивание прав и свобод человека.

Толерантность означает активную позицию человека, а не пассивно–терпимое отношение к окружающим событиям, то есть толерантный человек не должен быть терпимым ко всему, например, к нарушению прав человека или манипуляций и спекуляций. То, что нарушает общечеловеческую мораль, не должно восприниматься толерантно.

5) Упражнение «Эмблема толерантности» (15 мин)

Цель: развитие фантазии, экспрессивных способов самовыражения.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, листы бумаги, цветные карандаши или фломастеры, ножницы, скотч.

Инструкция: Вам предстоит придумать и создать эмблему толерантности, используя всю вашу фантазию. Время выполнения – 5 мин. После завершения работы перейдём к обсуждению. После ознакомления с результатами творчества других участников, объединитесь должны в подгруппы на основе сходства между вашими рисунками. Важно, чтобы каждый участник самостоятельно принял решение о присоединении к той или иной группе. Каждая из образовавшихся подгрупп должна объяснить, что общего в их рисунках, и выдвинуть лозунг, который отражал бы сущность их эмблем. На обсуждение у вас есть 3 мин. Заключительный этап упражнения —презентация эмблем каждой подгруппы.

Обсуждение: с какими затруднения вы столкнулись? Легко ли было договориться?

6) Упражнение «Как быть толерантным в общении?» (8 мин)

Цель: обучение конструктивным способам выхода из конфликтных ситуаций.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев, раздаточный материал.

Инструкция: Каждый из нас время от времени попадает в конфликтные ситуации: с кем-то ссорится, получает незаслуженные обвинения. Каждый по-своему выходит из подобных ситуаций – кто-то обижается, кто-то «даёт сдачи», кто-то пытается найти конструктивное решение. Можно ли выйти из конфликтной ситуации с помощью толерантного поведения, сохранив собственное достоинство и не унизив другого? Психолог вызывает пару добровольцев и предлагает вспомнить и рассказать ситуацию, когда их или кого-нибудь из их знакомых обидели. Один участник выступит в роли того, кого обидели, а другой в роли обидчика. Участники должны разыграть эту ситуацию. Используя предложенную ниже схему, «обиженный» попытается достойно выйти из ситуации. Например, мама отчитала сына при друзьях за то, что он не вымыл посуду. Обидчик выступает в роли мамы.

Схема достойного выхода из ситуации:

1. Начни разговор с конкретного и точного описания ситуации, которая тебя не устраивает: «Когда ты накричала на меня при ребятах».
2. Вырази чувства, возникшие у тебя в связи с этой ситуацией и поведением человека по отношению к тебе: «Я почувствовал себя неудобно».
3. Скажи человеку, как бы тебе хотелось, чтобы он поступил. Предложи ему другой вариант поведения, устраивающий тебя: «Поэтому в следующий я прошу тебя высказывать свои замечания не в присутствии моих друзей».
4. Скажи, как ты себя поведёшь в случае, если человек изменит или не изменит своё поведение: «Тогда я буду прислушиваться к твоим замечаниям».

Далее психолог вызывает ещё несколько пар участников.

Обсуждение: Чей выход из ситуации оказался наиболее удачным? Почему?

7) Рефлексия (3 мин)

Цель: получение обратной связи.

Чем вам запомнилось сегодняшнее занятие?

8) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

28 Занятие – «Заключительное занятие».

Цель: подведение итогов тренинга.

1) Ритуал приветствия (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: сплочение коллектива подростков.

2) Упражнение «Чемодан» (30 мин)

Цель: получение обратной связи от группы на своё поведение в ходе тренинга.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Каждому участнику будет предложено по очереди выходить за дверь на 1 минуту. В это время все остальные будут собирать участнику «чемодан» путём групповой дискуссии, выделяя по три положительных качества, которые данный участник проявил в ходе тренинга. В это время я буду фиксировать сказанное в блокноте.

После того как все участники побывают за пределами класса, каждому будет выдан листок с перечнем его качеств. Сохраните его на память.

Обсуждение: Чем полезно данное упражнение?

3) Упражнение «Пожелание» (8 мин)

Цель: развитие отзывчивости, обратная связь участникам тренинга.

Оборудование: просторный класс с возможностью передвижения стульев.

Инструкция: Участникам группы предлагается по кругу высказать пожелания всем участникам тренинга, после чего психолог даёт напутственное слово всем участникам тренинга.

Обсуждение: Какие эмоции у вас сложились после выполнения данного упражнения?

4) Рефлексия (5 мин)

Цель: получение обратной связи.

Оправдались ли ваши ожидания от тренинга?

5) Ритуал прощания (выбирается на 1 занятии и остаётся до конца тренинга). (1 мин)

Цель: прощание, завершение работы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты повторной диагностики опытно–экспериментального исследования межличностных отношений в коллективе подростков

Таблица 8 – Результаты методики социально – психологической самооценки малой группы как коллектива 7 класса

№ Испытуемого	Ответственность	Коллективизм	Сплочённость	Контактность	Открытость	Организованность	Информативность
1	4,5	3,9	3,8	4,5	3,6	3,7	3,3
2	4,3	4,8	4,7	4,3	5	2,8	3,9
3	4,6	4,9	4,3	4,6	3,9	3,9	4,2
4	5,5	5,9	5,1	5,5	3,5	4,2	4,1
5	4,7	3,9	4,1	4,7	3,9	4,1	3,5
6	3,9	3,7	3,6	3,9	3,4	3,7	3,9
7	4,3	5,3	4,2	4,3	3,5	3,9	4,9
8	4,2	3,8	3,8	4,2	5	3,7	4,7
9	6	5,9	5,8	6	4,5	4,6	5,4
10	4,8	3,5	3,4	4,8	3,7	3,6	3,9
11	4,9	3,9	4,1	4,9	3,8	3,5	4,4
12	5,9	4,2	4,2	5,9	4,2	3,7	4,4
13	4,3	3,9	4,2	4,3	4,4	3,5	3,6
14	4,7	4,2	4,3	4,7	3,9	3,8	3
15	3,3	3,8	3,9	3,3	3,5	3,2	3
16	4,4	3,9	4,1	4,4	3,6	3,4	3,9
17	5,4	5,9	5,2	5,4	5	4,5	5,4
18	4,4	3,9	4,1	4,4	3,8	4,4	4,7
19	4,1	3,7	3,6	4,1	3,2	3,9	4,2
20	5,5	4,3	4,1	5,5	4,9	3,8	5,1
21	4,6	3,9	4,1	4,6	3,4	4,3	4,2
22	5,3	5,7	5,5	5,3	3,2	4,1	5,9
23	4,2	4	4,1	4,2	3,8	4,1	4,3
24	5,1	5,3	5,5	5,1	4,3	3,9	4,9
25	4,9	5,2	5,1	4,9	3,4	5	5,2
26	4,8	4,6	4,7	4,8	4,4	3,5	4,3
27	5,7	5,8	6	5,7	4,2	5,4	4,9
28	4,3	4,9	4,8	4,3	3,8	3,9	4,2
29	5,6	5,6	5,8	5,6	4,4	4,9	5,3
30	5,8	5,7	5	5,8	5	5,1	5,4

Таблица 9 – Результаты диагностики межличностных отношений по методике Т. Лири

№ Испытуемого	Властн-лидирующий	Независ. - доминирующ.	Прям.-агрессивный	Недоверч. – скепт	По - корн. - застенч	Зависим.- послуш	Сотрудничающий	Ответствен. - велик.
1	8	6	5	2	4	6	7	7
2	5	7	4	3	0	4	2	6
3	5	5	3	3	3	2	1	0
4	8	8	4	4	8	8	7	5
5	4	8	7	5	8	5	7	9
6	9	3	6	11	8	5	4	4
7	6	10	8	5	4	3	10	12
8	10	6	6	4	10	8	11	7
9	5	5	4	3	7	3	8	11
10	5	3	3	3	0	4	2	4
11	9	8	6	4	0	5	4	5
12	9	11	4	2	4	4	4	8
13	2	4	2	3	11	9	5	6
14	6	6	3	3	2	6	5	9
15	4	4	4	8	0	3	3	3
16	12	5	6	4	0	4	6	4
17	3	2	3	7	7	3	4	5
18	7	7	6	8	7	7	8	14
19	5	3	6	2	3	5	2	5
20	7	6	7	3	8	6	5	7
21	7	2	4	3	7	8	8	6
22	9	3	8	4	4	7	10	0
23	14	0	12	0	8	10	9	8
24	8	10	8	10	10	7	6	6
25	6	3	4	2	2	5	6	8
26	6	2	4	7	3	5	2	7
27	7	7	4	6	3	3	3	5
28	8	5	7	5	9	9	8	8
29	8	5	5	7	4	5	6	5
30	5	8	8	4	8	6	8	9

Таблица 10 – Сравнительные результаты диагностики межличностных отношений по методике Т. Лири

Типы межличностных отношений		Выборка исследования			
		Пред – тест		Пост – тест	
		N	%	N	%
Властный-лидирующий	Э	2	6,7	1	3,3
	В	3	10	6	20
	С	17	56,7	20	66,7
	Н	8	26,7	3	10
Независимый-доминирующий	Э	1	3,3	0	0
	В	4	13,3	3	10
	С	10	33,3	17	56,7
	Н	14	46,7	10	33,3
Прямолинейный-агрессивный	Э	0	0	0	0
	В	3	10	1	3,3
	С	17	56,7	15	50
	Н	10	33,3	14	46,7
Недоверчивый-скептический	Э	1	3,3	0	0
	В	3	10	2	6,7
	С	14	46,7	12	40
	Н	12	40	16	53,3
Покорный-застенчивый	Э	0	0	0	0
	В	6	20	4	13,3
	С	9	30	10	33,3
	Н	15	50	11	36,7
Зависимый-послушный	Э	0	0	0	0
	В	4	13,3	3	10
	С	14	46,7	17	56,7
	Н	12	40	10	33,3
Сотрудничающий-конвенциональный	Э	0	0	0	0
	В	10	33,3	4	13,3
	С	9	30	15	50
	Н	11	36,7	11	36,7
Ответственный-великодушный	Э	2	6,7	1	3,3
	В	5	16,7	5	16,7
	С	15	50	20	66,7
	Н	8	26,7	4	13,3

Примечание: Э – экстремально высокий уровень, В – высокий уровень, С – средний уровень, Н – низкий уровень, N – количество человек.

Таблица 11 – Социометрическая матрица 7 – деловые взаимоотношения

№ Испытуемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30													
1																																											
2																																											
3																																											
4																																											
5																																											
6																																											
7																																											
8																																											
9																																											
10																																											
11																																											
12																																											
13																																											
14																																											
15																																											
16																																											
17																																											
18																																											
19																																											
20																																											
21																																											
22																																											
23																																											
24																																											
25																																											
26																																											
27																																											
28																																											
29																																											
30																																											
Кол-во дел.полож. выб.	4	3	5	2	11	5	4	9	5	5	4	9	5	1	5	3	5	4	3	8	3	4	8	12	6	6	6	6	6	2	5	5	5	2	5	5	2	2	2	2	2		
Деловые полож. выб.	9	12	15	7	27	15	13	26	18	17	11	27	18	5	15	13	19	15	10	31	6	15	19	30	15	15	15	15	16	7	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	
Кол-во дел. отриц. выб.	3	15	5	18	1	5	6	2	1	5	6	2	3	2	4	10	1	2	6	1	10	4	6	1	6	10	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	
Деловые. отриц. выб.	-4	-57	-21	-34	-1	-10	-13	-5	-1	-12	-16	-3	-8	-5	-14	-28	-1	-8	-22	-5	-34	-11	-22	-2	-14	-25	-16	-1	-15	-8	-8	-8	-8	-8	-8	-8	-8	-8	-8	-8	-8		
Взаим. деловые полож. выб.	2	3	3	2	2	3	3	4	3	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	0	3	3	3	1	1	1	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Взаим. деловые отриц. выб.	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		

Таблица 12 – Социометрическая матрица 7 – неформальные взаимоотношения

№ Испытуемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30											
1				4	-3		-4				-2		3					5				1	2				2														
2			3	5	1	4	-2								2									4	-4	-1															
3						2		-3											5																						
4	3		5		4		2																	1																	
5			-4																																						
6			-3	2																																					
7																																									
8																																									
9																																									
10																																									
11	-1		1																																						
12																																									
13	2																																								
14																																									
15																																									
16																																									
17																																									
18																																									
19																																									
20																																									
21																																									
22																																									
23																																									
24																																									
25																																									
26																																									
27																																									
28																																									
29																																									
30																																									
Кол-во неформ.полож. выб.	4	3	6	2	10	5	5	5	5	5	4	9	5	4	5	3	5	5	4	9	3	5	9	10	5	5	5	5	6	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3		
Неформ. полож. выб.	8	13	14	9	25	13	15	13	15	16	13	25	18	15	15	10	17	15	15	30	7	18	22	26	12	15	16	17	7	7	11	11	11	11	11	11	11	11	11		
Кол-во неформ. отриц. выб.	3	16	8	14	2	5	5	2	1	4	6	0	3	5	3	9	1	2	7	1	10	4	4	0	6	8	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Неформ. отриц. выб.	-3	-55	-27	-50	-4	-13	-19	-4	-1	-10	-18	0	-9	-12	-4	-29	-5	-7	-19	-2	-34	-13	-13	0	-23	-19	-9	-1	-15	-1	1	1	1	1	1	1	1	1			
Взаим. неформ. полож. выб.	2	2	3	1	1	2	3	3	2	3	2	4	3	3	1	0	1	1	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3		
Взаим. неформ. отриц. выб.	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

Таблица 14 – Технологическая карта внедрения результатов опытно-экспериментального исследования в практику

1 этап – «Целеполагание внедрения программы формирования управлением межличностными отношениями в коллективе подростков»						
Цель	Содержание	Методы	Формы	Ко л- во	Врем я	Ответст венный
1.1. Изучить необходимые документы по предмету внедрения	Изучение нормативной документации и	Обсуждение, анализ, наблюдение	Поиск и анализ литературы. Психодиагностическое исследование	2	Сентябрь	Педагог – психолог
1.2. Поставить цели внедрения	Обосновать цели и задачи внедрения	Обсуждение, анализ материалов по цели внедрения программы	Работа психологической службы ОУ, наблюдение, беседа	1	Сентябрь	Педагог-психолог
1.3. Разработать этапы внедрения программы	Изучить и произвести анализ содержания этапов внедрения, его задач, условий, критериев и	Анализ личных дел учащихся, анализ программы внедрения, анализ готовности ОУ к	Работа психологической службы ОУ, анализ документации, работа по разработке этапов исследования	1	Сентябрь	Педагог-психолог, администрация

	показателей эффективнос ти	инновацион ной деятельност и по внедрению Программы	ния			
1.4. Разработать программно- целевой комплекс внедрения	Анализ уровня подготовлен ности педагогическ ого коллектива, анализ работы в школе по теме внедрения	Составлени е программы внедрения, анализ материалов готов ности к инновацион ной деятель ности	Анализ документаци и, работа по составлению Программы внедрения	1	Сентя брь	Педагог- психолог, администра ция
2 этап – «Формирование положительной психологической установки на внедрение программы формирования управления межличностными отношениями в коллективе подростков»						
2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администра ции, педагогичес кого коллектива, учащихся	Формирован ие готовности внедрить программу формирован ия управления межличност ных отношений в коллективе подростков.	Обосновани е практическо й значимости внедрения, тренинги (развития, готовности к инновацион ной деятель ности, внедрения), беседы, обсуждения, популяризац ия идеи внедрения программы	Индивидуал ьные беседы с заинтересова нными субъектами внедрения программы, работа психологиче ской службы ОУ, участие в семинарах	3	Октяб рь	Педагог- психолог, администра ция

	Психологический подбор и расстановка субъектов внедрения		со смежной тематикой			
2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы у участников программы	Пропаганда имеющегося передового опыта внедрения по проблеме исследования в других ОУ, результатов эффективности реализации программы.	Методический консультационный, беседы. Консультации для родителей	Групповые обсуждения, индивидуальные консультации, наблюдение, практические занятия	Не менее 5	Сентябрь – Ноябрь	Педагог-психолог, Классный руководитель, администрация
3 этап – «Изучение предмета внедрения»						
3.1. Изучение документации о предмете внедрения	Изучение и анализ субъектами ОУ материалов по проблеме исследования.	Фронтально	Просветительская работа, семинары, лекции, работа с документацией	2	Октябрь – Ноябрь	Все субъекты образовательного процесса
3.2 Изучить сущность предмета внедрения	Изучение предмета внедрения, его задач, принципов, содержания,	Фронтально и в ходе самообразования	Беседы, семинары, круглый стол.	1	Октябрь – Ноябрь	Все субъекты образовательного процесса

	форм, методов.					
3.3. Изучить методику внедрения темы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и в ходе самообразования	Беседы, семинары, тренинги	1	Октябрь – Ноябрь	Все субъекты образовательного процесса
4 этап – «Опережающее освоение предмета внедрения»						
4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы	Определение состава инициативной группы, организационная работа. Исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, собеседование, обсуждение, тестирование	Работа психологической службы ОУ, тематические мероприятия, уроки	Несменное 3	Октябрь – Ноябрь	Педагог-психолог, администрация, научный руководитель диссертационного исследования
4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучение теории предмета внедрения, методики внедрения	Самообразование, научно-исследовательская работа, обсуждение, тренинги	Беседы, консультации, работа психологической службы	1	Декабрь	Педагог-психолог, администрация
4.3. Обеспечить инициативной группе условия	Анализ создания условий для опережающего внедрения	Изучение состояния дел в ОУ по теме внедрения	Производственное собрание, анализ	2	Ноябрь – Декабрь	Педагог-психолог, администрация

для успешного освоения методики внедрения программы формирован ия		программы, обсуждения , экспертная оценка, самоаттеста ция	документаци и ОУ			
4.4. Проверить методику внедрения	Работа инициативно й группы по новой методике	Изучение состояния дел в ОУ, экспертная оценка, корректиро вка методики	Посещение открытых занятий	Не мен ее 10	Декаб рь – Апре ль	Педагог- психолог, администра ция, инициативн ая группа по внедрению программы
5 этап – «Фронтальное освоение предмета внедрения»						
5.1. Мотиви ровать педколлек тив на внедрение по проблеме исследовани я	Анализ работы деятельност и педагогов по проблеме внедрения, анализ проводимых занятий	Сообщение о результатах работы по инновацион ной технологии, тренинги, работа психологич еской службы ОУ	Просветител ьская работа, работа психологиче ской службы	1	Нояб рь – Декаб рь	Педагог - психолог, администра ция, инициативн ая группа по внедрению программы
5.2. Развить знания и умения сформирова	Актуализаци я знаний о предмете	Обмен опытом внедрения программ,	Работа психологиче ской	1	Декаб рь	Педагог- психолог, администра ция,

нные на предыдущем этапе	исследовани я	самообразо вание, тренинги	службы, консульта ции			инициативн ая группа по внедрению программы
5.3. Обеспечить условия для фронтальног о внедрения	Анализ создания условий для фронтальног о внедрения	Изучение состояния дел условий для фронтально го внедрения программы	Работа психологиче ской службы ОУ, производств енное собрание, анализ документов ОУ	1	Декаб рь – Апре ль	Педагог- психолог, администра ция
5.4. Освоить всем коллективом предмет внедрения	Фронтальное усвоение предмета внедрения	Наставниче ство, обмен опытом, анализ и корректиро вка технологии внедрения программы	Работа психологиче ской службы ОУ, педсовет, консультаци	1	Нояб рь – Декаб рь	Педагог - психолог, администра ция
6 этап – «Совершенствование работы над процессом формирования управления межличностных отношений в коллективе подростков»						
6.1. Совершенст –вовать знания и умения, сформирова нные на прошлом этапе	Совершенст вование знаний, умений, навыков	Обмен опытом, корректиро вка методики, наставничес тво	Конференци я, конгресс по теме внедрения, анализ материалов, работа психологиче	1	Декаб рь	Педагог - психолог, администра ция

			ской службы ОУ			
6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по предмету внедрения	Анализ полученных результатов по внедрению программы	Анализ состояния дел в учреждении по теме внедрения программы, обсуждение	Производственное собрание, анализ документации и ОУ, работа психологической службы ОУ	1	Декабрь – Апрель	Педагог - психолог, администрация
6.3. Совершенствовать методику освоения темы	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения программы	Анализ состояния дел в учреждении по теме внедрения программы, методическая работа	Посещение занятий, наблюдение	Не менее 4	Сентябрь – Декабрь	Педагог - психолог, администрация
7 этап – «Распространение передового опыта освоения предмета внедрения»						
7.1. Обобщить опыты внедрения по проблеме исследования	Анализ и обобщение результатов реализации программы, работа по проблеме исследования.	Наблюдение, изучение документов ОУ, посещение уроков	Работа психологической службы ОУ, стенды, буклеты, внеурочные формы работы	Не менее 5	Сентябрь – Декабрь	Педагог - психолог, администрация
7.2. Осуществить пропаганду передового	Пропаганда опыта внедрения в городе	Выступления на семинарах. Конференц	Участие в конгрессах, написание статей и научной	Не менее 2	Апрель – Май	Педагог - психолог, администрация

опыта внедрения		иях, конгрессах, научная и творческая деятельност ь	работы по внедрению программы			
7.3. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложив шихся на предыдущих этапах	Анализ динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения программы	Наблюдени е, анализ, работа психологич еской службы, научная деятельност ь	Семинары, написание научной работы, статей по теме внедрения программы, изучение последующе го опыта внедрения программы в различных ОУ	Не мен ее 2	Декаб рь – Май	Педагог - психолог, администра ция