

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

(1 курс)

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

Занятие 1. Знакомство.

Задачи:

- знакомство членов группы между собой
- налаживание коммуникации между ними;

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

№	название упражнения	содержание	ожидаемый результат	время	примечание
1	«История имени»	Участники по кругу рассказывают историю своего имени другим: почему, как и благодаря кому их так называли, что это имя означает и что сам участник думает по этому поводу.	более близкое знакомство участников, развитие эмпатии в участниках	15 мин	ведущий задает уточняющие вопросы, относится к сказанному не критично, искренне интересуется рассказом, подбадривает говорящего
2	«Домино»	Первый желающий называет признак, который у него есть. По этому параметру за одну из рук его берет коллега, у которого он тоже	осознание, что у членов одной группы гораздо больше общего, чем они думали; развитие эмпатии	7 мин.	В конце упражнения можно участников вывести в форму круга, чтобы последние крайние

		имеется. Затем тот, кто начинал, называет ещё один признак, которым обладает, и находит таким образом ещё одного компаньона, который берет его за другую руку. Затем по очереди каждый из стоящих с краю, называет свое качество и находит единомышленника и т.д.			участники нашли то, что объединяет их между собой, и сцепились за руки.
3	«4 квадранта»	Разделить лист бумаги на 4 части. Нарисовать: вверху слева – место, которое запомнилось больше всего; вверху справа – место, в которое хотелось бы побывать; внизу слева – человека, который повлиял на судьбу; внизу справа – человека, с которым хотелось бы познакомиться.	знакомство участников тренинга на более глубоком, ценностном, уровне	7+10+15 мин. всего 30-35 мин.	листы А4, карандаши, фломастеры

		После этого в произвольном порядке обмениваться историями с одноклассниками. Затем каждый в круг рассказывает об одном или нескольких квадрантах.			
4	«Поменяйтесь местами»	Участники сидят на стульях в кругу. Водящий выходит на середину круга и говорит фразу: - «Поменяйтесь местами» те, кто...». В конце называется какой-либо признак или умение. Задача тех, кто обладает данным умением или признаком поменяться местами. Задача ведущего - успеть сесть на любое освободившееся место. Тот, кто не успел сесть, становится новым водящим.	Задание даётся для разминки, создания условий для того, чтобы лучше узнать друг друга, понять, как много общего, повысить заинтересованность участников друг в друге.	5 мин	Задание «на подвигаться» даётся, чтобы участники отдохнули перед второй частью занятия.
5	«Учись учиться»	Информационный блок.	Актуализация желания учиться,	30-40 мин.	

			знакомство с ТПУ.		
6	Рефлексия	Каждый участник по кругу делится своими переживаниями по формуле Понял-Узнал-Почувствовал.	Подведение итогов занятия, вчувствование в результат.	10 мин.	

Занятие 2. Создание коллектива, выработка норм и правил.

Задачи:

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

	название упражнения	содержание	ожидаемый результат	время	примечание
	«Счет»	Участники стоя (сидя) в кругу считают по порядку. Одно число должен произнести только один человек, нельзя держать долгую паузу и создавать систему. Если правила нарушены, счет начинается заново.	единение участников, начало видения группы в качестве команды, единого целого	ок. 5 мин.	Считают до числа, равному количеству членов команды. При выполнении задания условия можно усложнить: «А до какого числа вы вообще можете досчитать таким образом?», или сделать счет с закрытыми глазами.
	«Катастрофа в пустыне» (см.прилож	С этого момента все вы – пассажиры авиалайнера, совершавшего перелет из Европы в	В процессе обсуждения выявятся роли	10+15 мин.	Список предметов, которые необходимо

	ение 1)	Центральную Африку. При полете над пустыней Сахара на борту самолета внезапно вспыхнул пожар, двигатели отказали, и авиалайнер рухнул на землю. Вы чудом спаслись, но ваше местоположение неясно. Известно только, что ближайший населенный пункт находится от вас на расстоянии примерно 300 километров. Под обломками самолета вам удалось обнаружить пятнадцать предметов, которые остались неповрежденными после катастрофы. Ваша задача – проранжировать эти предметы в соответствии с их значимостью для вашего спасения. Для этого нужно поставить цифру 1 у самого важного предмета, цифру 2 – у второго по значимости и так далее до пятнадцатого, наименее важного для вас. Заполняйте номерами первую колонку бланка. Каждый работает самостоятельно в течение десяти минут. Теперь вам необходимо выработать единое общекমানное решение относительно порядка	участников, проявятся их ценности, интересы и позиция. Это необходимо для развития коллектива. Совместное обсуждение и необходимость общими усилиями прийти к результату спланирует команду.		проранжировать в приложении.
--	---------	--	---	--	-------------------------------------

		расположения предметов. На это вам даётся пятнадцать минут.			
	Рефлексия + Теория. «Немного об умении вести не конфликтные переговоры» (см.приложение 2)	Рассказать о стратегиях поведения в конфликтной ситуации, о том, как себя вести для достижения того или иного результата. Что делать для быстрого и эффективного разрешения конфликта, принятия общего решения. В том числе отметить ошибки команды и обсудить с ними пути их разрешения.	Снижение уровня конфликтности в целом в коллективе, а также для каждого в частности.	15 мин.	Теория подготавливается отдельно. Общая информация во вложении.
	«Хорошие и плохие поступки»	Участников делят на две команды, случайным образом. Задача одной команды - написать как можно больше поступков, которые позволяют человеку уважать себя больше. Соответственно задача другой - написать как можно больше поступков, из-за которых уважение человека к себе теряется. «Что вы будете считать в своей группе хорошими поступками и уважать за них, а что – плохими». По желанию, каждая команда может подкрепить слова рисунками, сценками о соответствующих	Определение внутригрупповых ценностей	7+10 мин	Очень важно обратить внимание на то, что у каждого есть выбор между теми и другими поступками, но каждый раз, выбирая то или другое поведение, мы приобретаем или теряем уважение к себе. Важно осознание участниками группы связи между поступками и самоуважением.

		поступках. Каждая команда представляет свою тему. Дальше идет общее обсуждение, участники соглашаются или нет со списком. В конце ведущий суммирует все сказанное, создается общий список.			Выделение самого понятия самоуважение и обнаружение его связи с взаимоуважением. А это необходимое условие полноценного общения, без которого невозможно развитие сплоченности.
	Качества	Из описанных выше поступков выводятся 10 качеств важных и ценных для данной конкретной группы. После этого каждый рисует соответствующие шкалы и определяет своё актуальное место на ней (т.е. степень выраженности того или иного признака) и предпочитаемое (каким хочет видеть себя в идеале).	Определяются и акцентируются ценности группы	5+7 мин.	Нужны листы в клетку. Получившиеся результаты остаются у участников для самоанализа или может собрать куратор. Вид шкал в приложении.
	«Мир группы»/»Корабль. Планета»	1. Группа вся вместе рисует место, где им будет всем хорошо, изображает мир своей группы. 2. группа делится на 2 команды, одна из которых рисует планету, жить на которой будет приятно всей группе	Большее сплочение команды в процессе совместной деятельности, решения общей задачи.	10+5 мин	Первый вариант упражнения проводится, когда группа маленькая (до 10 человек). Второй – когда больше 10. Необходимо иметь 2

		(включая вторую подгруппу), места там должно хватить на всех. Вторая подгруппа рисует корабль, на котором они до этой самой планеты доберутся, с учетом, что на корабле места должен охватить всей большой группе. В конце каждая группа/подгруппа представляет своё творение.			ватмана, карандаши, фломастеры и др. приспособления для рисования.
	Рефлексия	Каждый участник по кругу делится своими переживаниями по формуле Понял-Узнал-Почувствовал.	Подведение итогов занятия, вчувствование в результат.	10 мин.	

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 к сценарной программе

К игре «катастрофа в пустыне»

	Список предметов		
	котничий нож		
	арманный фонарь		
	олётная карта с указанным маршрутом полета		
	олиэтиленовый плащ		
	агнитный компас		
	ереносная газовая плита с баллоном		
	котничье ружье с боеприпасами		
	рашют красно-белого цвета		
	ачка соли		

0	полтора литра воды на каждого		
	ручка – определитель съедобных животных и растений		
2	солнечные очки на каждого		
3	литр водки на всех		
4	легкий плед на каждого		
5	ручное зеркало		

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 к сценарной программе
К игре «катастрофа в пустыне»

2	список предметов		
	охотничий нож		
	ручное зеркало		
	полётная карта с указанным маршрутом полета		
	полиэтиленовый плащ		
	магнитный компас		
	переносная газовая плита с баллоном		
	охотничье ружье с боеприпасами		
	парашют красно-белого цвета		
	пачка соли		
0	полтора литра воды на каждого		
	ручка – определитель съедобных животных и растений		
2	солнечные очки на каждого		
3	литр водки на всех		
4	легкий плед на каждого		

	арманное зеркало		
--	------------------	--	--

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 к сценарной программе

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

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

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

Это когда вы:

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

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

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

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

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

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

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

2. **Приспособление**, означающее, в противоположность соперничеству,

принесение в жертву собственных интересов ради интересов другого человека.

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

Вы:

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

Главное не переборщить. Используем, когда:

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

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

Уступки не самоцель, а лишь средство решения этой задачи.

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

Стратегия компромисса. Вы стремитесь в переговорах добиться выгодного для вас результата, сделав при этом минимум уступок оппоненту, необходимых для того, чтобы он согласился удовлетворить ваши главные требования. При переговорах в этом стиле вы должны идти навстречу интересам партнера, выторговывая у него взамен уступки в вашу пользу.

(равноудалена от всех точек; ни рыба, ни мясо)

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

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

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

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

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

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

выгодная для вас стратегия.

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

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

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

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

Варианты:

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

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

Как эффективно реагировать на конфликт

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

2. Обращайте внимание на невербальные сигналы и вербальное сообщение. Так же как и в любом другом виде межличностной коммуникации, способность слушать играет главную роль в разрешении конфликта. Как указывает Алан Барски (Barsky, 2000), «вы не должны только слушать, но должны быть уверены, что другая сторона знает, что вы ее слушаете и понимаете». Когда вы слушаете, вы должны улавливать невербальные и вербальные сигналы, как указывал Бергер (Berger, 1994), а если вы не будете принимать во внимание невербальную коммуникацию, «вы обрекаете себя на то, что увидите только верхушку очень большого айсберга». Как сообщают Инфанте, Рансер и Джордан (Infante, Rancer, & Jordan, 1996), испытуемые в их экспериментах были уверены, что если человек улыбается, у него приятное выражение лица, расслабленное тело, сердечный и искренний голос, то конфликта не возникнет или он быстро уладится, а если человек хмурится, у

него напряженное лицо, стиснутые зубы, суровый взгляд или взгляд в упор, стиснутые кулаки и громкий голос, то это увеличит вероятность возникновения конфликта и ссоры. Представьте, однако, что вы сталкиваетесь с инициатором конфликта, и он говорит вам: «Выключи это чертово радио. Даже идиоту понятно, что такая громкая музыка сводит с ума, когда готовишься к экзаменам». Кроме грубости, вы, вероятно, различите лишь несколько неясных невербальных сигналов.

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

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

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

6. Предложите рассмотреть альтернативные решения. Как только вы поняли, что пришли к единому мнению с вашим партнером относительно сути проблемы, спросите другого человека, какое решение ему представляется наилучшим. Инициатор конфликта, вероятно, потратил какое-то время, обдумывая, что надо сделать для удовлетворения

своих потребностей, и если вы спросите соседа или соседку о возможных решениях проблемы, то это покажет вашу готовность слушать и сотрудничать. Вы с удивлением можете обнаружить, что вам предлагают разумное решение. Если это не так, то вы можете придумать альтернативное решение проблемы на основе идей соседки или соседа. В любом случае, когда вы предлагаете другому решить проблему, вы тем самым заявляете о своем доверии к этому человеку и создаете более благоприятную атмосферу для решения проблемы.

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

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