

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ЛЕСОСИБИРСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ –
филиал Сибирского федерального университета

педагогике и психологии
факультет
психологии развития личности
кафедра

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

44.03.02 Психолого-педагогическое образование
код и наименование направления подготовки, специальности

РАЗВИТИЕ ГРУППОВОЙ СПЛОЧЕННОСТИ У СТУДЕНТОВ
ПОСРЕДСТВОМ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА
тема

Руководитель



подпись

О.А. Бенькова

инициалы, фамилия

Выпускник



подпись

А.В. Евдокимова

инициалы, фамилия

Лесосибирск 2016

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ЛЕСОСИБИРСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ –
филиал Сибирского федерального университета

педагогике и психологии
факультет
психологии развития личности
кафедра

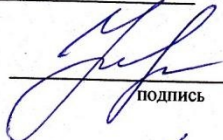
ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

44.03.02 Психолого-педагогическое образование
код и наименование направления подготовки, специальности

РАЗВИТИЕ ГРУППОВОЙ СПЛОЧЕННОСТИ У СТУДЕНТОВ
ПОСРЕДСТВОМ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА
тема

Работа защищена « 17 » июня 20 16 г. с оценкой « отлично »

Председатель ГЭК


подпись

И.О. Логинова
инициалы, фамилия

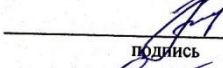
Члены ГЭК


подпись

Н.В. Басалаева
инициалы, фамилия


подпись

Л.И. Ермушева
инициалы, фамилия


подпись

Н.П. Кириченко
инициалы, фамилия


подпись

С.В. Митросенко
инициалы, фамилия


подпись

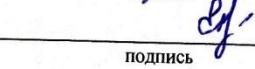
Е.Н. Сидорова
инициалы, фамилия

Руководитель


подпись

О.А. Бенькова
инициалы, фамилия

Выпускник


подпись

А.В. Евдокимова
инициалы, фамилия

Лесосибирск 2016

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме «Развитие групповой сплоченности у студентов посредством социально-психологического тренинга» содержит 50 страниц текстового документа, 40 использованных источников, 9 таблиц, 6 рисунков, 3 приложения.

СПЛОЧЕННОСТЬ, ГРУППОВАЯ СПЛОЧЕННОСТЬ, ИНДЕКС ГРУППОВОЙ СПЛОЧЕННОСТИ.

Цель исследования: теоретическое и экспериментальное исследование групповой сплоченности и ее развитие посредством социально-психологического тренинга в студенческой группе.

Объект исследования: групповая сплоченность как психологический феномен.

Предмет исследования: развитие групповой сплоченности в студенческой группе посредством социально-психологического тренинга.

В выпускной квалификационной работе систематизированы теоретические материалы по проблеме исследования. Получены экспериментальные данные о групповой сплоченности в студенческой группе факультета педагогики и психологии ЛПИ – филиала СФУ; разработана и апробирована программу социально-психологического тренинга, направленного на развитие групповой сплоченности в студенческой группе. После реализации тренинга проведено повторное диагностическое обследование участников тренинга. Значимость различия показателей первичной и повторной диагностики подтверждена с помощью t-критерия Стьюдента.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	5
1 Теоретические аспекты изучения феномена групповой сплоченности	9
1.1 Научные подходы к изучению феномена групповой сплоченности.....	9
1.2 Групповая сплоченность как характеристика малой группы.....	15
1.3 Социально-психологический тренинг как средство развития групповой сплоченности.....	20
2 Экспериментальное исследование и развитие групповой сплоченности в студенческой группе.....	26
2.1 Организация и методы экспериментального исследования	26
2.2 Программа социально-психологического тренинга развития групповой сплоченности в студенческой группе	34
2.3 Результаты повторной диагностики. Анализ эффективности тренинговой работы.....	39
Заключение.....	44
Список использованных источников.....	47
Приложение А. Результаты диагностического обследования студентов	51
Приложение Б. Программа социально-психологического тренинга развития групповой сплоченности в студенческой группе.....	54
Приложение В. Результаты автоматического расчета t-критерия Стьюдента.....	72

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования проблемы сплоченности обуславливается влиянием этого феномена на эффективность группы и развитие личности. От сплоченности группы зависит её успеваемость, количество отчисляемых студентов, степень активности студентов. Сплоченность группы улучшает социально-психологический климат и удовлетворенность студентов своей жизнью в группе. Групповая поддержка, которая свойственна сплоченной группе, раскрепощает личность, повышает самооценку, свободу самовыражения и творчество.

Исследованием групповой сплоченности занимались такие ученые, как Л. Фестингер, А.И. Донцов, Т. Ньюком, Я.Л. Морено, А.В. Петровский и другие [2, с. 136]. Одним из первых феномену групповой сплоченности посвятил ряд исследований американский психолог Л. Фестингер, именно ему и принадлежит одно из основных определений групповой сплоченности.

Сплоченность не всегда является однозначно позитивным феноменом. В ряде случаев сплоченность может возникать в условиях конкурентной борьбы между группами или лидерами и группировками, в условиях внешней угрозы, либо как конформное единодушие в условиях авторитарного руководства. Последствиями такой сплоченности могут быть страх изгнания, поиск человека, который будет виновен во всем в группе, а также группомыслие, снижение ответственности. Но, все же, в большинстве случаев, члены групп оценивают сплоченность как достижение группы и хотят, чтоб их группы были сплоченными.

Цель исследования: теоретическое и экспериментальное исследование групповой сплоченности и ее развитие посредством социально-психологического тренинга в студенческой группе.

Объект исследования: групповая сплоченность как психологический феномен.

Предмет исследования: развитие групповой сплоченности в студенческой группе посредством социально-психологического тренинга.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что развитие групповой сплоченности в студенческой группе возможно посредством социально-психологического тренинга.

Задачи исследования:

1. Проанализировать литературу по теме исследования, описать научные подходы к рассмотрению феномена групповой сплоченности; рассмотреть теоретическую сущность понятия «групповая сплоченность»; охарактеризовать социально-психологический тренинг как одно из средств развития групповой сплоченности.

2. Подобрать диагностический инструментарий для исследования групповой сплоченности в студенческой группе; провести констатирующий эксперимент и проанализировать полученные результаты.

3. Разработать и реализовать программу социально-психологического тренинга, направленного на развитие групповой сплоченности в студенческой группе.

4. Провести повторное диагностическое обследование участников тренинга и проанализировать полученные результаты.

В процессе исследования нами были использованы следующие методы:

- 1) анализ литературы по проблеме исследования;
- 2) методы сбора эмпирических данных: констатирующий эксперимент, тестирование;
- 3) формирующий эксперимент;
- 4) методы интерпретации и описания данных: количественный и качественный анализ результатов исследования, методы математической статистики (автоматический расчет t-критерия Стьюдента).

В экспериментальной работе нами использовались следующие диагностические методики:

- 1) методика «Индекс групповой сплоченности» (авт. К.Э. Сишор).

- 2) методика «Определение психологического климата в организации» (авт. Р.С. Немов);
- 3) методика «Наша группа» (авт. О.И. Мотков).

Теоретико-методологическими основаниями исследования являются работы исследователей в области изучения феномена групповой сплоченности (Донцов А.И., Парыгин Д.Б., Петровский А.В. и др.).

Экспериментальная база исследования. Исследование проводилось в Лесосибирском педагогическом институте – филиале федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский федеральный университет. В экспериментальной работе приняли участие студенты 3 курса факультета педагогики и психологии ЛПИ – филиала СФУ. Выборка исследования составила 12 респондентов.

Исследование осуществлялось в несколько этапов:

Первый этап (сентябрь 2015 г. – январь 2016 г.) – анализ научных публикаций и основных концепций по теме исследования; отработка понятийного аппарата исследования; постановка цели, определение объекта, предмета и задач исследования; выбор методов исследования; оформление теоретической главы выпускной квалификационной работы.

Второй этап (январь – февраль 2016 г.) – подбор диагностического инструментария для исследования групповой сплоченности в студенческой группе; проведение констатирующего эксперимента; количественный и качественный анализ результатов.

Третий этап (март – май 2016 г.) – разработка и реализация программы социально-психологического тренинга; повторное диагностическое обследование участников формирующего эксперимента; анализ результатов повторной диагностики; определение эффективности тренинговой работы; оформление выпускной квалификационной работы.

Практическая значимость исследования заключается в систематизации теоретических материалов по проблеме исследования, в подборе и апробации диагностического инструментария для исследования групповой сплоченности

студентов в вузе. Получены экспериментальные данные о групповой сплоченности студентов факультета педагогики и психологии ЛПИ – филиала СФУ. Составлена и апробирована программа социально-психологического тренинга, направленного на развитие групповой сплоченности студентов ВУЗа.

Данное исследование выполнено по заказу деканата факультета педагогики и психологии ЛПИ – филиала СФУ. Имеется акт о внедрении результатов исследования в практику работы образовательного учреждения.

Результаты исследования представлены на внутривузовской научно-практической конференции «Современное педагогическое образование: теоретический и прикладной аспекты» (Лесосибирск, 18-22 апреля 2016 г.).

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников (40 источников) и приложений. В работе содержится 9 таблиц и 6 рисунков. Объем работы составляет 50 страниц.

Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ФЕНОМЕНА ГРУППОВОЙ СПЛОЧЕННОСТИ

1.1 Научные подходы к изучению феномена групповой сплоченности

Проблема феномена групповой сплоченности имеет давнюю историю ее исследования как в зарубежной, так и в отечественной социальной психологии. Рассмотрим некоторые научные подходы, описывающие данный феномен с разных исследовательских позиций.

1. Подход А.И. Донцова через социометрический феномен. Социометрия предложила особый «индекс групповой сплоченности», который вычислялся как отношение количества обоюдных позитивных выборов к общему числу возможных выборов [11, с. 32]. Автор указывал, что сплоченность группы осуществляется в ходе совместной деятельности членов группы.

Техника измерения групповой сплоченности включает два тесно соприкасающихся методических подхода. Первый – измерение эмоциональной привлекательности членов группы, исходит из следующего положения: чем большее число членов группы нравятся друг другу, тем привлекательнее группа в целом, тем выше индекс групповой сплоченности. Методический аппарат представлен либо метрической техникой в различных вариантах, либо особыми шкалами симпатии. Социометрический коэффициент групповой сплоченности – это, как правило, частное от деления количества обоюдных позитивных на теоретически возможное их количество. При применении шкал испытуемые рассматривают обоюдную симпатию по континууму с полюсами от «очень нравится» до «очень не нравится». Итоговые индексы вычисляют как среднее арифметическое взаимнооценок членов группы [11, с. 38].

Исследование эмоциональной оценки группы в целом – второй методический подход, он представлен техникой шкал-вопросов. В первом случае испытуемые дают общую оценку группы: «Насколько привлекательна для Вас данная группа?», «В какой степени Вы привязаны к членам представленной группы?» Во втором – оценивают привлекательность

собственного членства в ней: «Хотите ли Вы остаться членом данной группы?», «Будь у Вас возможность выполнять ту же самую работу и за ту же самую плату в другой группе, что бы Вы сказали насчет перехода?» [13, с. 58]. Итоговые характеристики определяются методом усреднения индивидуальных данных. Оценивая данный методический способ, можно присоединиться к оправданному мнению, что настолько прямые вопросы не позволяют надеяться на неподдельные ответы.

Исследователь А.Л. Журавлев считает, что сплоченность нельзя считать свойством группы как целого, специфически групповым качеством. Автор отмечает: «... единственная форма «бытия» групповой сплоченности – индивидуальные эмоциональные предпочтения. «Наиндивидуальность», «целостность» только приписываются сплоченности: ключевым способом ее изучения во всех случаях остается оценка степени удовлетворенности отдельного индивида. Основная масса экспериментаторов пытались обнаружить факторы и детерминанты сплочения. Комплект средств поддержания группового единства, предлагаемых зарубежными авторами, особых неожиданностей не содержит. Эти средства включают, во-первых, все, что содействует увеличению персональных предпочтений и позволяет членам группы достигнуть результата, необходимого для удовлетворения их собственных интересов. Во-вторых, все, что уменьшает размер сил, затрачиваемых каждым в процессе реализации совместной цели. В-третьих, все, что поддерживает у членов группы ожидания получить дополнительные преимущества от присутствия в ней» [14, с. 18].

2. Подход Леона Фестингера. Основные положения данного подхода заключаются в следующем. Сплоченность – это сумма всех сил, удерживающих индивидов в группе. Можно сказать, что это привлекательность группы для индивида. Уровень сплоченности малой группы определяется частотой и стабильностью конкретных межличностных контактов в ней. Главным методическим подходом к оценке групповой сплоченности в эмпирических исследовательских работах малых групп является эмоциональная оценка

группы со стороны ее членов с точки зрения ее привлекательности и удовлетворенности членством в группе [32, с. 249].

3. Подход Теодора Ньюкома – это теория согласия, которая трактуется как сходство ценностных ориентаций членов группы.

Изначальный тезис Т. Ньюкома выглядит следующим образом: когда два человека положительно воспринимают друг друга и строят некие отношения к третьему (лицу или же объекту), у них появляется желание развивать сходные ориентации относительно этого третьего. При этом Т. Ньюком предположил, что развитие подобной ориентации может быть увеличено за счет становления межличностной коммуникации. Следовательно, в случае если в паре или же в группе появляется расхождение ориентации по отношению к какому-либо объекту, разумно предположить, что потребность в сокращении данных расхождений приведет к наращиванию частоты коммуникативных актов. Стремление к развитию подобных ориентаций Т. Ньюком называл стремлением к «симметрии ориентации» и определил их силу как силу уз между двумя людьми или силу их аттитюдов по отношению к третьему [32, с. 58].

Главная задача, которую ставил перед собой Т. Ньюком, состояла в том, чтобы объяснить, как в группе появляется «давление, принуждающее к единообразию», собственно, что и делает группу сплоченной. Для этой же цели выявлялось желание группы развивать коммуникативные акты по отношению к «девиантным» членам, т.е. владеющим несхожими аттитюдами.

4. Подход А.В. Петровского (стратометрическая концепция).

Автор рассматривает структур малой группы, как состоящую из слоев («страт»): первый слой – внешний уровень групповой структуры, который включает в себя непосредственные эмоциональные отношения членов группы (социометрия); второй слой – ценностно-ориентационное единство (ЦОЕ), которое характеризуется опосредованными совместной деятельностью отношениями, совпадением ценностных ориентаций, касающихся совместной деятельности; третий слой – «ядро» групповой структуры, предполагает включение индивидов в совместную групповую деятельность и разделение ими

целей групповой деятельности. Вышеперечисленные страты групповой структуры можно рассматривать как три уровня развития групповой сплоченности. На первом уровне сплоченность выражается развитием эмоциональных контактов в группе. На втором уровне происходит дальнейшее сплочение группы. На третьем уровне осуществляется интеграция группы [23, с. 61].

Как отмечает Ю.П. Платонов, «динамика межличностных отношений в социальных группах может быть проинтерпретирована адекватно только лишь при рассмотрении многоуровневой структуры групповых процессов и определении характеристик уровней интрагрупповой активности. Высоко развитые коллективы, в том числе и коллективы, обладают значительно более поуровнево структурированными отношениями, чем менее развитые группы, к примеру, диффузные. В структуре отношений развитого коллектива, где достаточно много уровней, можно выделить некоторое количество достаточно своеобразных подсистем отношений. На базе групповой деятельности выстраиваются все страты коллектива, значение которой определяется ее содержательными, общественно–экономическими аспектами. На первом уровне - мотивационной страты, организованы отношения членов группы к целям, задачам, ценностям совместной работы. На уровне второй страты организованы взаимоотношения, которые появляются по поводу содержания совместной деятельности. Наконец третья, поверхностная страта, она создает эмоциональные отношения, в которых не отражаются характеристики достижения целей группой. О производительности групп свидетельствуют, прежде всего, показатели развития отношений первой и второй страт» [24, с. 202].

5. Подход А. и Б. Лотт характеризует групповую сплоченность через уровень межличностной аттракции.

В данном подходе сплоченность ориентируется на «такое групповое свойство, которое считается производным от количества и силы обоюдных положительных установок членов группы». Авторы попытались выделить

группу переменных, составляющих совокупность причин и следствий симпатии (межличностной аттракции, сплоченности) членов малой группы.

К числу причин симпатии ученые относят: кооперативный характер, частоту взаимодействия индивидов, манеру управления группой (в основном демократическая), фрустрацию и угрозу течению группового процесса, статусные и личностные характеристики членов группы, всевозможные проявления сходства между людьми, успех в выполнении группового задания и т.д. [3, с. 123].

В качестве последствий симпатии выступают: агрессивное поведение по отношению к несимпатичной группе лиц, более благоприятная оценка членами группы ситуации межличностного взаимодействия, изменения в оценке других лиц (например, люди, к которым индивид питает симпатию), зачастую рассматриваются им как «себе подобные» и во внутригрупповой коммуникации, рост конформного поведения, возможное возрастание продуктивности группы.

6. Подход Д. Картрайта характеризует групповую сплоченность как результат мотивации группового членства.

В представленном подходе сплоченность выступает как некая результирующая сила, мотив, который вдохновляет индивидов на сохранение принадлежности к определенной группе. Совокупность этих сил представлена в модели Д. Картрайта следующим набором переменных: ожидания субъекта; мотивационная база тяготения субъекта к группе; побудительные качества группы; индивидуальный уровень сравнения, т.е. личная оценка результатов присутствия человека в различных социальных группах.

Детерминанты сплоченности, иными словами совокупность сил, представлена в модели Д. Картрайта следующими переменными:

- мотивационная база тяготения субъекта к группе, включающая в себя совокупность его потребностей и ценностей;

- побудительные качества группы, отраженные в ее целях, программах, характеристиках ее членов, способе действия, престиже и других признаках, важных для мотивационной основы субъекта;

- ожидания субъекта, или субъективная вероятность того, что членство будет иметь для него благоприятные или отрицательные последствия;

- индивидуальный уровень сравнения — некоторая усредненная субъективная оценка последствий пребывания человека в разных социальных группах [2, с. 223].

При этом Д. Картрайт акцентирует внимание на том, что конкретные свойства группы будут иметь побудительную силу для субъекта лишь в том случае, если они отвечают соответствующим потребностям, входящим в его мотивационную базу тяготения к группе.

К побудительным свойствам групп автор относит:

- привлекательность членов группы (т.е. уровень симпатии, испытываемой к ним окружающими);

- сходство между членами группы (чаще всего в ценностях и установках);

- особенности групповых целей (их соответствие потребностям членов группы, четкость постановки, успех группы в их достижении);

- своеобразие взаимосвязи членов группы (чаще всего речь здесь идет о позитивных последствиях кооперативной стратегии и негативных последствиях конкурентной стратегии поведения членов группы);

- удовлетворенность групповой деятельностью (как часть общей удовлетворенности трудом);

- характер руководства и принятия решений (имеются в виду стили руководства и действительное участие индивидов в выработке групповых решений, характерное для демократического руководства);

- структурные свойства группы (имеются в виду главным образом модели коммуникативных сетей и статусно-ролевые аспекты структуры);

- групповая атмосфера (ее аналогом, как правило, являются особенности межличностных отношений, складывающихся между членами группы, эмоциональная окраска этих отношений);

- величина группы [3, с.130].

Таким образом, обобщая вышеизложенное, мы можем сделать следующие выводы. Групповая сплоченность дает возможность человеку получать удовлетворение от пребывания в группе. Сплоченность можно рассматривать как эмоциональный феномен с позиции изучения эмоциональной привлекательности группы ее членами и с позиции эмоциональной оценки группы в целом. Также сплоченность рассматривается как результат сходства взглядов и ценностных ориентаций членов группы. Основой групповой сплоченности может выступать и степень удовлетворения потребностей индивида в группе.

1.2 Групповая сплоченность как характеристика малой группы

Проблема групповой сплоченности содержит важную традицию ее изучения, опирающуюся на осознание группы, прежде всего, как некоторой системы межличностных отношений, имеющих эмоциональную базу. Не обращая внимания на присутствие различных вариантов интерпретации сплоченности, данная общая исходная посылка присутствует по всех случаях. Так, в рамках социометрического направления сплоченность тесно связана с уровнем становления межличностных отношений, в котором уровень выборов, основанных на обоюдной симпатии, довольно высок [2, с. 225]. Социометрия предложила особый «индекс групповой сплоченности», который рассчитывался как отношение количества обоюдных позитивных выборов к совокупному количеству вероятных выборов. В данной трактовке «Индекс групповой сплоченности» является строго формальной характеристикой малой группы.

Американский психолог и специалист в области социальной психологии Л. Фестингером, рассматривал сплоченность как частоту и прочность

коммуникативных связей, обнаруживаемых в группе. Сплоченность определялась автором как «...сумма всех сил, действующих на членов группы, дабы сдерживать их в ней». Воздействие школы К. Левина на Л. Фестингера придало особенное значение данному утверждению: термин «силы» рассматривался либо со стороны привлекательности группы для индивида, либо со стороны удовлетворенности членством в группе. Но и привлекательность, и удовлетворенность анализировались при помощи выявления чисто эмоционального плана отношений группы, вследствие этого, не обращая внимания на другой по сравнению с социометрией подход, сплоченность и здесь рассматривалась как некоторая характеристика системы эмоциональных предпочтений членов группы [3, с.135].

Но необходимо сказать, что была предложена и другая программа изучения сплоченности, связанная с исследованиями Т. Ньюкома, который ввел особое понятие «согласие» и с его помощью интерпретировал сплоченность. Он выдвинул идею необходимости появления подобных ориентаций членов группы по отношению к каким-то весомым для них ценностям. Бесспорная продуктивность данной идеи, к сожалению, оказалась девальвированной, потому что последующее ее становление попало в строгую схему теории поля К. Левина. Становление подобных ориентаций, т.е. достижение согласия, мыслилось как снятие напряжений в поле действия индивидов, при этом снятие это осуществляется на базе конкретных эмоциональных реакций индивидов. В этой теории основополагающей также является идея об эмоциональной основе сплоченности, хотя, и с некоторыми оговорками.

Ряд экспериментальных работ направлены на выявление групповой сплоченности или группового единства. Это в первую очередь исследования А. Бейвеласа, в которых особый смысл придается характеру групповых целей. Согласно авторской позиции, операциональные цели группы – это построение оптимальной системы коммуникаций; символические цели группы – это цели, соответствующие личным планам членов группы. Сплоченность находится в

зависимости от реализации и того, и другого характера целей. Интерпретация феномена становится ярче и глубже.

Одним из первых ученых в отечественной социальной психологии, разрабатывавших новые принципы исследования сплоченности был А.В. Петровский. Эти принципы являются частью единой концепции, которая была названа «стратометрической концепцией групповой активности», а позднее переименована – «теорией деятельностного опосредования межличностных отношений в группе». Главная мысль этой теории в том, что всю структуру малой группы можно подразделить на три основных слоя, или иначе «страты»: 1 слой – внешний уровень групповой структуры – это непосредственные эмоциональные межличностные отношения, т.е. то, что всегда измерялось социометрией; второй слой обозначается термином «ценностно-ориентационное единство» и представляет собой более глубокое образование (ЦОЕ), которое характеризуется тем, что отношения здесь опосредованы совместной деятельностью, выражением чего является совпадение для членов группы ориентации на основные ценности, касающиеся процесса совместной деятельности. Построив свою методику на основе выбора, социометрия не показывала мотивов этого выбора. Для изучения второго слоя (ЦОЕ) нужна другая методика, которая позволит вскрыть мотивы выбора. Теория же дает ключ, при помощи которого эти мотивы могут быть обнаружены: это – совпадение ценностных ориентации, касающихся совместной деятельности. Третий слой групповой структуры расположен еще глубже и предполагает, что члены группы разделяют цели групповой деятельности, т.е. здесь могут быть выявлены наиболее серьезные, значимые мотивы выбора членами группы друг друга. Можно предположить, что мотивы выбора на этом уровне связаны с принятием также общих ценностей, но более абстрактного уровня: ценностей, связанных с более общим отношением к труду, к окружающим, к миру. Третий слой отношений был назван «ядром» групповой структуры [23, с. 75].

Все сказанное имеет непосредственное отношение к пониманию сплоченности группы. Эта характеристика предстает здесь как определенный процесс развития внутригрупповых связей, соответствующий развитию групповой деятельности. Три слоя групповых структур могут одновременно быть рассмотрены и как три уровня развития группы, в частности, три уровня развития групповой сплоченности. На первом уровне (что соответствует поверхностному слою внутригрупповых отношений) сплоченность действительно выражается развитием эмоциональных контактов (В). На втором уровне (что соответствует второму слою – ЦОЕ) происходит дальнейшее сплочение группы, и теперь это выражается в совпадении у членов группы основной системы ценностей, связанных с процессом совместной деятельности (Б). На третьем уровне (что соответствует «ядерному» слою внутригрупповых отношений) интеграция группы (а значит, и ее сплоченность) проявляется в том, что все члены группы начинают разделять общие цели групповой деятельности (А).

Значимым моментом при этом выступает то обстоятельство, что развитие сплоченности осуществляется не за счет развития лишь коммуникативной практики (как, скажем, это было у Ньюкома), но на основе совместной деятельности. Кроме того, единство группы, выраженное в единстве ценностных ориентации членов группы, интерпретируется не просто как сходство этих ориентации, но и как воплощение этого сходства в ткань практических действий членов группы. При такой интерпретации сплоченности обязателен третий шаг в анализе, т.е. переход от установления единства ценностных ориентации к установлению еще более высокого уровня единства – единства целей групповой деятельности как выражения сплоченности. «Если каждый из вышеназванных феноменов сплоченности является показателем интегрированное лишь отдельных пластов и слоев внутригрупповой активности, то общность цели, будучи элементом, обуславливающим всех их вместе взятые, может служить референтом действительного единства группы как целого» [15, с.38]. Можно считать, конечно, что совпадение целей

групповой деятельности есть в то же самое время и высший уровень ценностного единства группы, поскольку сами цели совместной деятельности есть также определенная ценность. Таким образом, в практике исследования сплоченность должна быть проанализирована и как совпадение ценностей, касающихся предмета совместной деятельности, и как своего рода «деятельностное воплощение» этого совпадения.

Отечественный социальный психолог А.И. Донцов, провел эксперимент в 14 московских средних школах, целью которого было выявить, как в работе учителей совпадают представления о ценности деятельности с реальным воплощением их в повседневной жизни и практике преподавания и воспитания. В ходе эксперимента выявлялись два пласта сплоченности: сплоченность, демонстрируемая при оценке «эталонного» ученика, и сплоченность, демонстрируемая при оценке реальных учеников. В результате исследования был получен следующий вывод, что общее количество оценок реальных учеников, данных учителями одной школы, выше, чем согласованность их представлений об эталоне ученика, т.е. сплоченность в реальной деятельности оказалась выше, чем сплоченность, наблюдаемая лишь как совпадение мнений.

Вторая часть исследования показала неожиданный результат. Когда оцениванию подвергались не ученики, а коллеги-учителя, то единство ценностных представлений оказалось выше в том случае, когда речь шла именно об эталоне учителя, и ниже, когда давались оценки реальным коллегам. Интерпретация этого факта снова подтверждает основной принцип: конкретным предметом деятельности учителя не является другой учитель – коллега, поэтому оценивание его, а значит, и совпадение такого рода ценностей не есть параметр непосредственной конкретной деятельности данной группы. Напротив, эталонный коллега в большей степени оказался ценностью, включенной в непосредственную практику работы учителя. Таким образом, была подтверждена гипотеза исследования о том, что действительная интеграция группы (а, следовательно, и ее сплоченность) осуществляется, прежде всего, в ходе совместной деятельности [15, с.40].

Это осознание сплоченности позволяет по-новому подойти к факту формирования малой группы. Возникнув благодаря внешним обстоятельствам, малая группа «переживает» долгим процесс собственного развития в качестве психологической общности. Важнейшим содержанием этого считается становление групповой сплоченности. В ходе этого развития группа не просто продуцирует некоторые нормы и ценности, а члены ее не просто усваивают их. Осуществляется гораздо более глубокая интеграция группы, когда ценности о предметной деятельности группы все в большей степени разделяются отдельными индивидами, не потому, что они им больше или меньше «нравятся», а потому, что индивиды включены в самую их совместную деятельность. Деятельность же эта становится столь значимой в жизни каждого члена группы, что он принимает ее ценности не под влиянием развития коммуникаций, убеждения, но самим фактом своего все более полного и активного включения в деятельность группы. Главной детерминантой образования группы в психологическом значении этого слова выступает совместная деятельность. Она есть, таким образом, не только внешне заданное условие существования данной группы, но и внутреннее основание ее существования.

Таким образом, можем сделать вывод, что развитие групповой сплоченности позволяет сохранить групповое членство, уменьшить число уходов из группы ее членов; усиливает влияние группы на отдельных индивидов; приводит к росту участия каждого члена в жизни группы и росту индивидуальной адаптации к группе, что приводит к снижению тревожности, повышению самооценки и развитию чувства безопасности у членов группы.

Социально-психологический тренинг как средство развития групповой сплоченности

В широком значении слова под социально-психологическим тренингом (СПТ) понимается практика психического влияния, базирующаяся на

интенсивных методах групповой работы. При этом имеется ввиду внедрение своего рода форм обучения знаниям, умениям и техникам в сфере общения, работы, личного становления и коррекции [4, с. 7].

Социально-психологический тренинг (СПТ) позволяет за относительно малый период времени решить задачу усиленного формирования и становления важных социально-гностических способностей и умений.

Социально-психологический тренинг ориентирован на овладение определенными социально-психологическими знаниями, развитие коммуникативных способностей, рефлексивных навыков, умений правильно понимать себя и окружающих. СПТ проводится и со специально подобранными группами, и с трудовыми коллективами, семьями, руководителями организаций, менеджерами.

В результате вырабатываются и корректируются нормы личностного поведения и межличностного взаимодействия, развивается способность гибко реагировать на ситуацию, быстро перестраиваться во всевозможных условиях и различных группах.

Результат проведения СПТ зависит от соблюдения в группе следующих *принципов*:

- принцип активности;
- принцип открытой обратной связи;
- принцип «здесь и сейчас»;
- принцип доверительности в общении;
- добровольность участия;
- конфиденциальность;
- равенство позиций и признание личностных норм каждого человека;
- безопасность участников и защищенность их от грубости;
- беспристрастность и осознание личностных блокирующих ролей;
- взаимная поддержка участников;
- гибкость ролевой тактики [11, с. 52].

Позиция участника СПТ характеризуется: вовлеченностью в действия; партнерством (признанием ценности личности другого человека); объективацией поведения (участие на объективированном уровне в работе тренинга); исследовательской направленностью (самостоятельный поиск решения проблем).

Все методы СПТ ориентируются на групповое взаимодействие, включение в занятие творческую составляющую, широкое использование всевозможных видов моделирования. В рамках СПТ наиболее распространены: групповое обсуждение вопроса и игровые методы. Групповая дискуссия используется в основном в форме анализа определенных ситуаций и в форме группового самоанализа. Основными видами игровых методов в рамках СПТ считаются: психотехнические игры; игровые методы разрешения конфликтов; игры-защиты от манипулирования; игры для становления психологической интуиции; позиционные игры-коммуникации.

Более продуктивными стратегиями проведения СПТ считаются: ориентирование группы на руководителя; центрирование группы на участниках; поддержание общей ответственности. Хитросплетение данных тактик или отдельно избранная стратегия обеспечивают максимально эффективную реализацию возможностей СПТ [5, с.15].

Каждое занятие, проведенное методом социально-психологического тренинга, включает следующие этапы:

- 1) создание единого психологического пространства, обратная связь «отдельный участник – вся группа» (и наоборот);
- 2) проведение дискуссии, игры, диалога или интервьюирования для создания рефлексии;
- 3) решение конкретных задач, овладение знаниями, навыками, умениями; достижение развивающих или корректировочных целей;
- 4) релаксационно-восстановительные упражнения для снятия психологической напряженности и подведение итогов занятия.

Каждый этап тренинга предполагает соответствующие фазы:

- определение темы, целей дискуссии, характера проблемы, ориентация на них участников;
- круговая дискуссия по обсуждаемой проблеме для сбора информации, знаний, суждений, мнений, новых идей, предложений от всех участников тренинга;
- упорядочение информации, ее обсуждение;
- обоснование альтернатив и их совместная оценка;
- подведение итогов, совместное резюмирование;
- сопоставление целей занятия с полученными результатами;
- снятие психологической нагрузки и подведение итогов занятия.

Рассматривая вопросы, связанные с целями и разновидностями группового тренинга, автор Т.В. Зайцева отмечает, что, не обращая внимания на всевозможные концептуальные платформы и всевозможные направления, выделяют обычный комплект изменений, которые происходят с участниками в процессе тренинга:

1) развиваются и оптимизируются коммуникативные возможности, что отображается в навыках общения и способах межличностного оценивания. Опыт переживаний, приобретенный в процессе работы группы, становится необходимым эмоциональным компонентом целого ряда эффектов – децентрации, проявляющейся в большей обращенности к партнерам по общению; развитии гуманистической установки в отношении партнеров; возрастанию социально-психологической активности участников тренинга; пониманию ими общения как самостоятельной ценности;

2) возрастает социально-психологическая компетентность участников тренинговой группы, умение ориентироваться в социальных ситуациях, понимать других людей, выбирать и реализовывать адекватные формы общения. Повышается эффективность оперативной саморегуляции (регулирование своего поведения в конкретных кратковременных ситуациях) и перспективной саморегуляции (на протяжении длительного отрезка времени);

3) появляется умение поставить себя на место партнера по общению; развивается эмпатия;

4) преодолеваются барьеры и защитные механизмы бессознательного, приводящие к искаженной интерпретации чужого и собственного поведения (психодинамический подход);

5) развиваются и совершенствуются навыки социальной перцепции, раскладываются «по полочкам» внешние элементы поведения (поведенческий подход);

б) стимулируется открытость и готовность понять и принять поведение другого человека (гуманистический подход).

Помимо вышеперечисленных, также выделяют такие последствия тренинга, как:

- развитие внутренней и внешней свободы, уменьшение числа штампов и зажимов;
- повышение самооценки, уверенности в себе;
- развитие воображения, умения нестандартно, оригинально мыслить;
- повышение поисковой активности, ориентация на активную позицию [4, с. 9].

Об эффективности тренинга судят по тому, насколько совпадает эффект с поставленными целями и затратами. По мнению специалистов, об эффективности тренинга можно судить в четырех системах отсчета в зависимости от того, достижения каких целей мы добиваемся – общечеловеческих, общекультурных, групповых или индивидуальных. В результате эффективность тренинга имеет возможность быть выражена всего в двух составляющих:

1) в изменениях, происходящих с участниками, что затрагивает когнитивный, эмоциональный и поведенческий аспекты личности;

2) в удовлетворенности членов группы тренинга участием в ней, затрагивающей в основном эмоциональный аспект, что создает благоприятную почву для формирования более глубоких изменений.

В качестве подведения итогов СПТ и оценки его результативности могут использоваться:

– самоотчеты участников тренинга (отражающие ощущение психологического комфорта при решении задач социально-психологического взаимодействия, проблем межличностного взаимодействия);

– экспертные оценки руководителей СПТ (оценка применимости отдельных методик и тренинга в целом);

– экспертные оценки преподавателей, психологов, осуществлявших супервизорские функции (анализ соответствия тренинга декларируемым целям);

Общим критерием продуктивности СПТ следует считать успешную реализацию приобретенных психологических особенностей и освоенных технологий, необходимых для повседневной жизни [11, с. 60].

Таким образом, социально-психологический тренинг нацелен на освоение участниками следующих технологий: коммуникативных, гностических, организаторских, конструктивных, проектировочных. Суть социально-психологического тренинга выражается в обеспечении перевода целей тренинга в реальные итоги через развитие и задействование творческого потенциала членов тренинга. Исходя из вышперечисленных свойственных особенностей социально-психологического тренинга, можем сделать вывод, что может способствовать развитию групповой сплоченности в студенческой группе.

Глава 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СПЛОЧЕННОСТИ В СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЕ

2.1 Организация и методы экспериментального исследования

Экспериментальное исследование было проведено на базе Лесосибирского педагогического института – филиала Сибирского федерального университета. В экспериментальной работе приняли участие студенты 3 курса факультета педагогики и психологии. Выборка исследования составила 12 респондентов. Средний возраст испытуемых – 20-21 год.

В экспериментальной работе нами использовались следующие методики: методика «Индекс групповой сплоченности» (авт. К.Э. Сишор); методика «Определение психологического климата в организации» (авт. Р.С. Немов); методика «Наша группа» (авт. О.И. Мотков).

Приведем описание вышеназванных методик.

Методика «Индекс групповой сплоченности» (авт. К.Э. Сишор)

Согласно авторской позиции, групповая сплоченность является чрезвычайно важным параметром, показывающим степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое. Автор считает, что групповую сплоченность можно определить не только путем расчета соответствующих социометрических индексов. Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма +19 баллов, минимальная –5). В результате диагностики по данной методике можно определить индекс групповой сплоченности и выявить уровень групповой сплоченности: высокий, выше среднего, средний, ниже среднего, низкий.

Методика «Определение психологического климата в организации»

В основе этой методики лежит специфический вид опроса, в котором участвуют все члены группы. Каждому из них дается опросный лист, содержащий 74 суждения. Номера суждений, имеющих отношение к

исследуемому коллективу, обводятся в опросном листе. Причем все опрашиваемые предупреждаются, что обводить суждения можно лишь в том случае, когда зафиксированная в суждении форма поведения соответствует всем или большинству членов коллектива.

Суждения характеризуют наиболее важные поведение и отношения, которые должны присутствовать в идеальном коллективе. В целом они задают эталон идеального коллектива, в котором все участники проявляют сверхнормативную активность. После проведения опроса данные собираются и обрабатываются исследователем. Все суждения, кроме контрольных 15, 30, 45, 60, показывают степень развития наиболее важных семи характеристик развития коллектива, а, следовательно, и социально-психологического климата в нем: ответственность; коллективизм; сплоченность; контактность; открытость; организованность; информированность.

Приведенные выше данные суммируются (по каждому показателю) и заносятся на график, который наглядно демонстрирует социально-психологический климат избранного для изучения коллектива: очень низкий, низкий, средний, оптимальный, идеальный.

Методика «Наша группа» (авт. О.И. Мотков)

Данная методика разработана О.И. Мотковым и предназначена для исследования межличностных взаимоотношений в коллективе учебной группы. Основопологающим методом исследования является тестирование. Методика предназначена для подростков и юношей 14-21 года. Методика проводится в стандартных условиях учебных заведений (групповая форма тестирования). Интерпретация результатов проводится в соответствии с ключом оценки и обработки данных исследования.

Респондентам предлагается ответить на несколько вопросов об их группе. Возьмите лист бумаги и напишите сверху дату, фамилию, инициалы, группу. Затем запишите колонку номеров от 1 до 8. Я буду читать вопрос, а вы отвечать на него "да" или "нет" (+ или -). В скобках после ответа можно

указывать фамилии ребят, о которых спрашивается в вопросе (только по желанию!). Далее ответы анализируются в соответствии с ключом методики:

- вопрос 1 – наличие в группе друзей;
- вопрос 2 – наличие в группе альтруистического лидера;
- вопрос 3 – наличие в группе делового лидера;
- вопрос 4 – наличие в группе эмоционального лидера;
- вопрос 5 – наличие в группе неприятелей;
- вопрос 6 – наличие в группе эгоистического лидера;
- вопрос 7 – наличие в группе дезорганизатора дел;
- вопрос 8 – наличие в группе «нытиков».

В данном случае понятие «лидер» применяется достаточно условно, как значимая в определенном отношении для отвечающего личность, не обязательно ведущая «массы» за собой.

Анализ ответов позволяет определить лидерскую структуру группы, группировки, степень сплоченности ее членов, степень противоречивости отношений в группе и др. Чем больше положительных лидеров и меньше отрицательных, тем выше сплоченность и возможности самоорганизации, ниже степень противоречивости отношений, выше значимость и приемлемость группы для ее членов. И, наоборот, при наличии нескольких отрицательных лидеров ниже сплоченность и хуже самочувствие членов в группе. Если положительных лидеров больше, то у группы есть шансы к развитию.

Автором разработаны примерные критерии оценки уровня развития группы. Если сумма баллов опрашиваемого больше 4, то его группу можно считать высокого уровня развития, если сумма меньше или равна 4, но больше 2, то группа, по его мнению, среднего уровня, если сумма меньше или равна 2 – группа низкого уровня развития. Группа среднего уровня часто имеет противоречивую структуру с наличием положительных и отрицательных группировок.

Рассмотрим результаты обследования участников экспериментальной работы по вышеописанным методикам.

В ходе диагностического обследования студентов по методике «Индекс групповой сплоченности» (авт. К.Э. Сишор) были получены результаты, представленные на рисунке 1, анализ которых позволяет сделать следующие **выводы**.

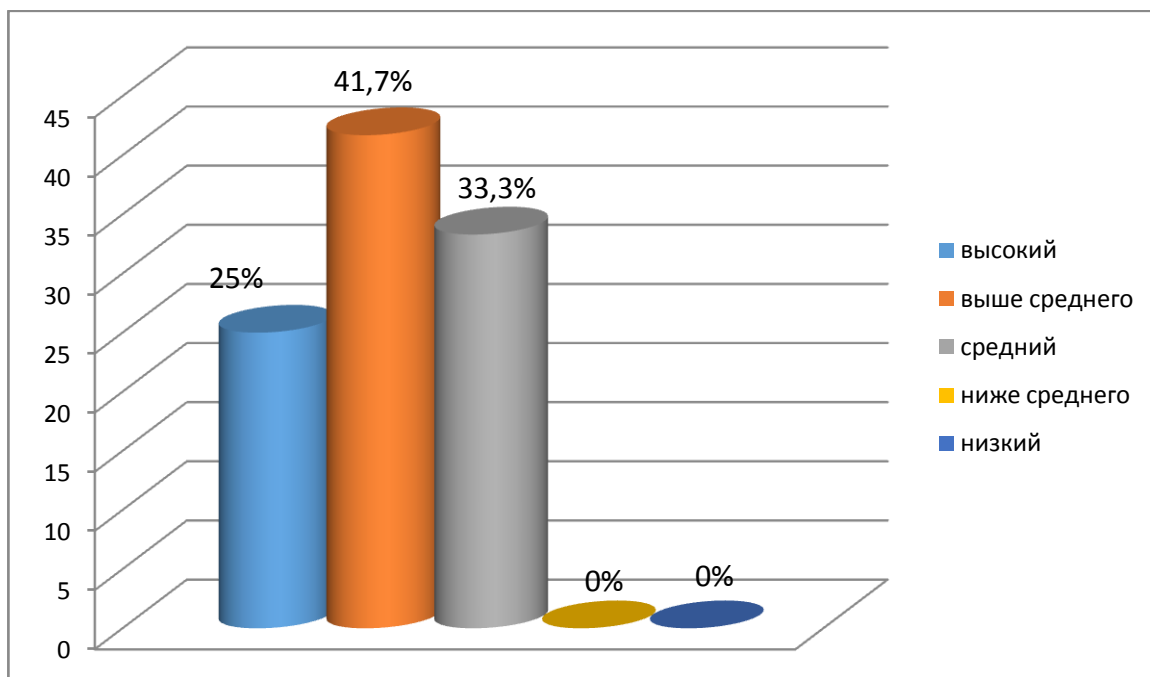


Рисунок 1 – Уровни групповой сплоченности в обследуемой группе (первичная диагностика)

Результаты диагностики позволяют утверждать, что большинство студентов группы оценивают свою группу как довольно сплоченную и единую. Это означает, что в студенческой группе присутствует довольно благоприятная атмосфера, хотя и есть члены группы, которые не до конца в этом уверены.

Можем также отметить, что 33,3% (4 чел.) студентов оценивают сплоченность своей группы на среднем уровне, т.е. студенты считают свою группу сплоченной, но не всегда способной действовать организованно; 41,7% (5 чел.) респондентов оценивают уровень групповой сплоченности выше среднего, они считают свою студенческую группу достаточно сплоченной, дружной, способной действовать организованно для достижения какого-либо результата; 25% (3 чел.) респондентов оценили уровень групповой сплоченности как высокий; они оценивают свою группу как сплоченную,

способную на активную совместную деятельность, организованную, воспринимаемую как единое целое.

Результаты обследования студентов по методике «Определение психологического климата в организации», представлены на рисунке 2.

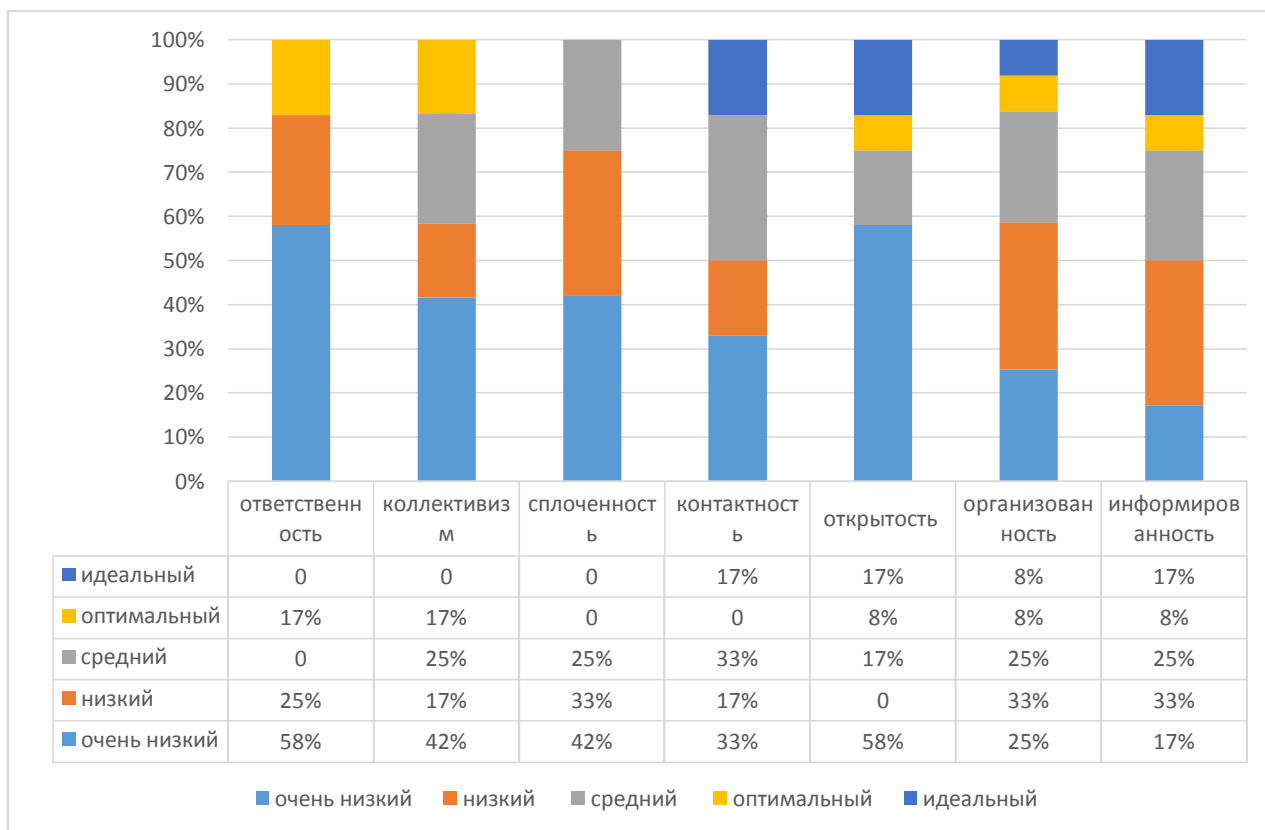


Рисунок 2 – Результаты первичной диагностики по методике «Определение психологического климата в организации»

Согласно методике первой характеристикой развития группы является «ответственность». Она характеризует контроль над деятельностью с точки зрения выполнения принятых в группе правил и норм. Можем отметить, что у 58% членов группы выявлены очень низкие и у 25% низкие показатели по параметру «ответственность». Лишь 17% испытуемых готовы в той или иной мере принять на себя ответственность за успех или не удачу группы в совместной деятельности, что не является показателем эффективной группы.

Очень низкие показатели диагностированы у 42% членов группы по параметрам «коллективизм» и «сплоченность». Мы можем сделать вывод о том, что в данной студенческой группе слабо проявляется внимательность и

забота друг о друге; в группе есть ребята, которые стремятся к идеальному образу группы, но их слишком мало.

17% испытуемых идеально оценивают свою группу по характеристике «контактность». Данная характеристика показывает степень развития личных взаимоотношений членов группы, уровень их психологической близости. У 33% членов группы выявлены очень низкие показатели по данному параметру и у 17% студентов диагностирован низкий уровень контактности.

По параметру «открытость» у 58% испытуемых выявлены очень низкие показатели, это может свидетельствовать о том, большинство членов группы не готовы к психологической близости с одноклассниками, лишь 25% испытуемых готовы открыто взаимодействовать с другими членами группы.

По параметрам «организованность» и «информированность» у 33% студентов выявлены низкие показатели, однако 8% и 17% членов группы показали идеальные и оптимальные результаты, соответственно, что дает группе возможности для развития.

Результаты обследования студентов по методике «Определение психологического климата в организации» представлены на рисунке 3; отражены среднеарифметические показатели группы по каждому параметру.

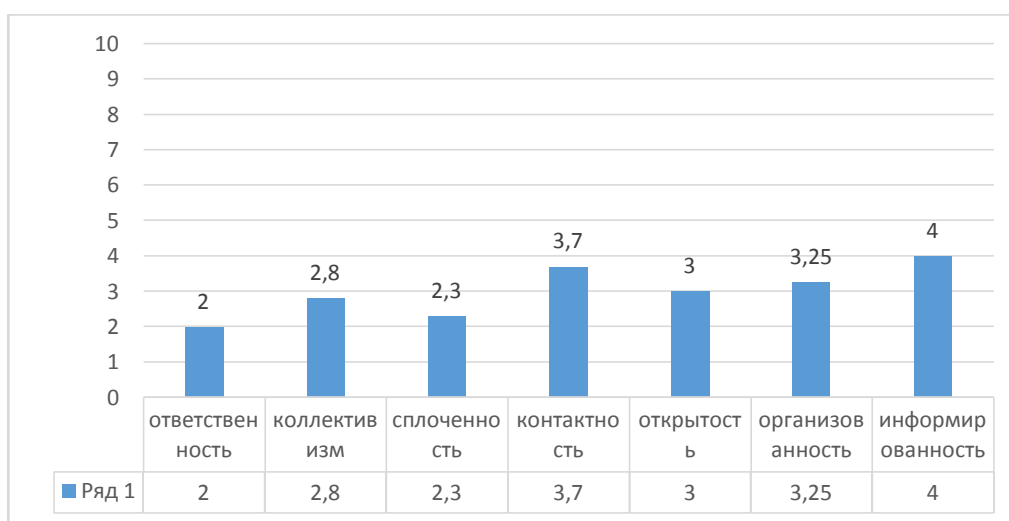


Рисунок 3 – среднеарифметические показатели по методике «Определение психологического климата в организации»

Анализируя данные, представленные на рисунке, можем отметить, что в данной студенческой группе выявлен низкий уровень развития таких

параметров как «ответственность», «коллективизм», «сплоченность», «контактность», «открытость», «организованность». По параметру «информированность» среднеарифметический показатель группы высокий.

Результаты обследования членов студенческой группы по методике «Наша группа» (авт. О.И. Мотков) представлены в таблице 1.

Таблица 1 – показатели межличностных взаимоотношений в группе по методике «Наша группа»

Показатели	«+»	«-»
Наличие друзей	67 %	33%
Наличие альтруистического лидера	83 %	17%
Наличие делового лидера	67%	33%
Наличие эмоционального лидера	94%	33%
Наличие неприятелей	25%	75%
Наличие эгоистического лидера	42%	58%
Наличие дезорганизатора дел	33%	67%
Наличие «нытиков»	67 %	33%

Условные обозначения:

знак «+» – показатель характерен для группы;

знак «-» – показатель не характерен для группы.

Исходя из результатов, представленных в таблице 1, мы можем сделать следующие выводы: 67 % ребят имеют настоящих друзей в группе, что может оказывать благоприятное воздействие на эмоциональное состояние в группе; 83% членов группы считают, что в группе есть альтруистические лидеры, т.е. люди, которые способны проявлять чуткость и понимание; 67% ребят считают, что у них в группе есть люди, которые могут организовать общее дело, т.е. деловые лидеры; 67 % членов группы выделяют в группе эмоциональных лидеров, т.е. людей, которые могут приподнять настроение и приободрить. Наличие лидеров положительно характеризует группу, как способную к развитию. Надо отметить, что 25% студентов считают, что у них в группе есть люди, с которыми у них враждебные отношения; 42 % считают, что в их группе есть ребята, которые болеют только за себя; 33% членов группы выделяют в

группе дезорганизаторов любых общих дел; 67% студентов считают, что в группе есть люди, которые своим «нытьем» портят всем настроение.

Таким образом, в ходе исследования по данной методике, мы выявили крайнюю противоречивость мнения членов группы относительно наличия в группе лидеров.

В таблице 2 отражены индивидуальные показатели членов группы по оценке уровня ее развития.

Таблица 2 – индивидуальные показатели оценки студентами уровня развития группы

№ п/п	Имя Ф.	Количественный показатель	Уровень
1.	Анастасия В.	3	средний
2.	Мария П.	8	высокий
3.	Юлия К.	6	высокий
4.	Дарья К.	7	высокий
5.	Галина Б.	4	средний
6.	Татьяна К.	5	высокий
7.	Христина Ш.	7	высокий
8.	Анна М.	5	высокий
9.	Мария К.	6	высокий
10.	Ольга К.	4	средний
11.	Виктор К.	8	высокий
12.	Равиль С.	4	средний

По мнению 33,3% студентов (Анастасия В., Галина Б., Ольга К., Равиль С.) уровень развития их группы средний. Остальные 66,7% студентов (Мария П., Юлия К., Дарья К., Татьяна К., Христина Ш., Анна М., Мария К., Виктор К.) считают, что их группа находится на высоком уровне своего развития. Таким образом, исходя из результатов, мы можем заключить, что данная студенческая группа имеет противоречивую структуру, возможно в группе есть положительные и отрицательные группировки.

Обобщая диагностические результаты по всем трем методикам, можем отметить следующее. Несмотря на то, что по методике «Индекс групповой сплоченности» (авт. К.Э. Сишор) большинство ребят оценивают свою группу

как сплоченную и дружную, есть члены группы, которые так не считают. Такая же противоречивая оценка уровня развития группы выявлена по методике «Наша группа». В ходе констатирующего эксперимента в группе были выявлены, как положительные лидеры, так и отрицательные. Количество положительных лидеров преобладает, это говорит о том, что у группы есть потенциал к развитию. По методике «Определение психологического климата в организации» у большинства членов группы выявлен очень низкий уровень по таким параметрам как «ответственность», «открытость», «сплоченность». Следовательно, в обследуемой студенческой группе низкий уровень степени откровенности и взаимовыручки.

Исходя из полученных диагностических результатов, мы пришли к выводу, что в данной группе необходимо проведение тренинговой работы, направленной на развитие групповой сплоченности.

2.2 Программа социально-психологического тренинга развития групповой сплоченности в студенческой группе

На основании результатов констатирующего эксперимента нами была составлена программа социально-психологического тренинга, направленного на развитие сплоченности в студенческой группе. Приведем краткое описание содержания тренинга. Тренинговая программа в полном объеме представлена в Приложении Б.

Цель тренинга: развитие групповой сплоченности в студенческой группе.

Достижение данной цели возможно в процессе реализации следующих задач:

- 1) дать возможность студентам познать себя при помощи тренинговой группы;
- 2) обучить эффективному общению в группе;
- 3) развивать способность к самоанализу и пониманию других;
- 4) способствовать развитию групповой сплоченности.

Все эти задачи должны рассматриваться в совокупности, как единый комплекс, так как только целостное воздействие на личность студента может привести к устойчивому изменению или формированию определенных психологических феноменов, в частности, сплоченности группы.

Форма проведения: тренинг.

Данная программа рассчитана на 12 занятий общим объемом 12 часов. Частота встреч – 3 раза в неделю. Продолжительность каждого занятия 1 час. Программа предполагает реализацию тренинга в три этапа:

I. Ориентировочный (2 занятия). На этом этапе вводятся правила работы в тренинговой группе, проводятся несложные упражнения, направленные на формирования интереса к занятиям, сплочение тренинговой группы.

II. Развивающий (8 занятий). Данный этап направлен на сплочение группы и возникновению у студентов чувства «Мы», развитие навыков вербального и невербального общения, развитие умения конструктивно выражать чувства и эмоции, обучение стратегиям поведения в конфликтных ситуациях, а также повышение эффективности совместной деятельности и формирование взаимного доверия участников, содействие в формировании умения принимать помощь и помогать другим.

III. Закрепляющий (2 занятия). Подведение итогов, получение углубленной обратной связи по проделанной работе, как для участников, так и для тренера.

Структура занятий определена следующим образом:

1. Вводная часть направлена на повышение интереса к занятию, на создание положительно-эмоционального фона. Вводится ритуал приветствия.

Ритуалы приветствия-прощания является важным элементом работы с группой, позволяющим спланировать студентов, создавать атмосферу группового доверия, принятия в тренинговую группу.

Далее следует «разминка», целью которой является повышение уровня активности в группе, воздействие на эмоциональное состояние студентов. Разминочные упражнения позволяют активизировать студентов поднять их

настроение, другие, напротив, направлены на снятие эмоционального чрезмерного возбуждения.

2. Основная часть занятия представляет собой совокупность психотехнических упражнений и приемов, направленных на решение задач тренинга.

3. Заключительная часть состоит из подведения итогов, рефлексии и ритуала прощания. Рефлексия предполагает ретроспективную оценку в двух аспектах: эмоциональном (понравилось – не понравилось) и смысловом (почему это важно, зачем мы это делали).

Требования к тренингу: наличие просторного помещения, оснащенного стульями и столами, где можно свободно передвигаться и проводить различные упражнения. Занятия проводятся в кругу, так как круговое расположение обеспечивает высокий уровень вовлечения в работу. В зависимости от упражнений некоторые занятия подразумевают работу в группах и подгруппах. В релаксационных упражнениях предусматривается использование музыкального сопровождения.

Занятие №1

Цель: ознакомление участников группы с правилами тренинга; раскрытие участников тренинга с новых сторон.

- Правила тренинговых занятий
- Упражнение 1. «Добрый день, шалом, салют!».
- Упражнение 2. «Правда или ложь?».
- Упражнение 3. «Уйти, чтобы остаться».
- Упражнение 4. Рефлексия.

Занятие №2

Цель: создание обстановки принятия и доверия в группе.

- Упражнение 1. «Летний дождь».
- Упражнение 2. «Иди ко мне».
- Упражнение 3. Кто сказал «Ах!».
- Упражнение 4. Рефлексия.

Занятие №3

Цель: создание обстановки принятия и доверия в группе; снятие эмоционального напряжения.

- Упражнение 1. «Приветствие на сегодняшний день».
- Упражнение 2. «Преобразование кобры».
- Упражнение 3. «Рассмотри предмет».
- Упражнение 4. Рефлексия.

Занятие №4

Цель: осознание и формулирование членами группы личных и групповых целей.

- Упражнение 1. «Экстрасенс».
- Упражнение 2. «Волшебная лавка».
- Упражнение 3. «Мягкая обратная связь».
- Упражнение 4. Рефлексия.

Занятие №5

Цель: создание условия для личностного роста и самопознания каждого члена группы.

- Упражнение 1. «Сегодня замечательный день».
- Упражнение 2. «Кто это?».
- Упражнение 3. «Как я себя представляю».
- Упражнение 4. «Я хочу сказать».

Занятие №6

Цель: развитие команды, формирование развивающей среды группы.

- Упражнение 1. «Приветствие».
- Упражнение 2. «Развитие идеи».
- Упражнение 3. «Трехликий эксперт».
- Упражнение 4. «Черные и розовые очки».

Занятие №7

Цель: формирование чувства поддержки и сотрудничества.

- Упражнение 1. «Здравствуйте».
- Упражнение 2. «Как дела? — Спасибо, хорошо».
- Упражнение 3. «Буквенная хореография».
- Упражнение 4. «Если бы я был волшебником».

Занятие №8

Цель: осознание права каждого на индивидуальность, принятие и уважение другого.

- Упражнение 1. «Я рад тебя видеть»
- Упражнение 2. «Абстрактные картинки»
- Упражнение 3. «Я падаю!»
- Упражнение 4. «Прекрасно, что ты здесь»
- Упражнение 5. Рефлексия

Занятие №9

Цель: концентрация внимания на умении преодолевать возникающие трудности при помощи других и оказывать самому поддержку другим.

- Упражнение 1. «Печатная машинка»
- Упражнение 2. «Разрешить себя нести»
- Упражнение 3. « Архипелаг»
- Упражнение 4. Рефлексия

Занятие №10

Цель: формирование установок на творческое решение проблем.

- Упражнение 1. «Треугольник».
- Упражнение 2. «Дни рождения».
- Упражнение 3. «Что любит Макс?».
- Упражнение 4. «Болеро».
- Упражнение 5. Рефлексия.

Занятие №11

Цель: создание в группе благоприятной обстановки, мобилизация энергии группы.

- Упражнение 1. «Телефакс».
- Упражнение 2. «Эрудит».
- Упражнение 3. «Сложите шерстяное одеяло».
- Упражнение 4. «Считаем до двадцати».
- Упражнение 5. «Аплодисменты».

Занятие №12

Цель: подведение итогов тренинговой работы.

- Упражнение 1. «Приветствие».
- Упражнение 2. «Искорка».
- Упражнение 3. «Наша группа».
- Упражнение 4. «Ниточка».

Описанная выше программа социально-психологического тренинга была реализована со студентами 3 курса факультета педагогики и психологии ЛПИ – филиала СФУ. После тренинговой работы проводилось повторное диагностическое обследование студентов. Рассмотрим результаты повторной диагностики студентов.

2.3 Результаты повторной диагностики. Анализ эффективности тренинговой работы

Рассмотрим результаты повторного диагностического обследования студентов по методике «Индекс групповой сплоченности», представленные на рисунке 4.

Анализируя полученные диагностические данные, можем отметить, что после тренинговой работы выявлена положительная динамика уровня групповой сплоченности в студенческой группе. После тренинга 41,7% (5 чел.) студентов считают, что для их группы характерен высокий уровень групповой сплоченности, тогда как до тренинга высокий уровень был диагностирован только у 25% (3 чел.) респондентов.

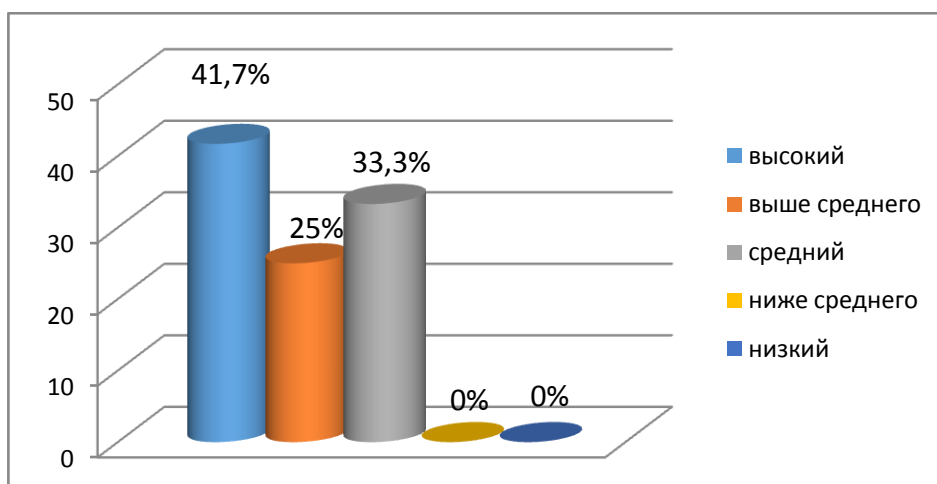


Рисунок 4 – Уровни групповой сплоченности в обследуемой группе (повторная диагностика)

После участия в тренинге 25% (3 чел.) респондентов оценивают уровень групповой сплоченности выше среднего, до реализации тренинга данный уровень был выявлен у 41,7% (5 чел.). Не изменилось число студентов – 33,3% (4 чел.), оценивающих уровень групповой сплоченности как средний.

Результаты повторной диагностики студентов по методике «Определение психологического климата в организации» представлены на рисунке 5.

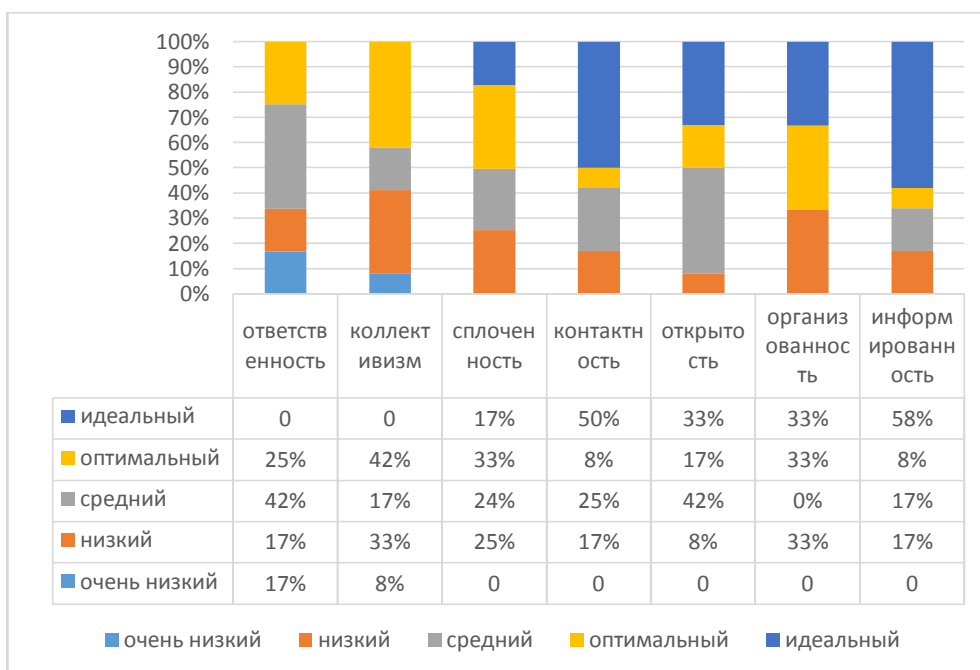


Рисунок 5 – оценка студентами основных характеристик группы (повторная диагностика)

Можем отметить, что при повторной диагностике у 17% членов группы выявлены очень низкие и у 17% низкие показатели по параметру «ответственность». До проведения тренинга очень низкий уровень по данному параметру был выявлен у 58% студентов, низкий – у 25% респондентов. Эти студенты по-прежнему считают, что в группе плохо развит контроль над деятельностью с точки зрения соблюдения принятых в группе правил и норм. По данным повторной диагностики 42% испытуемых готовы в той или иной мере принять на себя ответственность за успех или не удачу в совместной групповой деятельности, до тренинга число таких студентов составляло 17%.

По параметру «коллективизм» очень низкие показатели диагностированы только у 8% членов группы, тогда как до тренинга студентов с низким уровнем по данному параметру было 42%. У 42% студентов по параметру «коллективизм» при повторной диагностике выявлен оптимальный уровень. Мы можем сделать вывод о том, что после тренинга в данной группе студенты стали в большей степени проявлять внимательность и заботу о своих одноклассниках.

После проведения тренинговой работы у 17% испытуемых выявлен идеальный и у 33% оптимальный уровни по параметру «сплоченность», т.е. мы можем сказать о том, что в группе присутствует симпатия в межличностных взаимоотношениях.

По характеристике «контактность» у 50% испытуемых после участия в тренинге выявлен идеальный уровень, это может свидетельствовать о том, что значительно повысилась степень развития личных взаимоотношений членов группы.

По параметру «открытость» у 17% респондентов диагностирован оптимальный уровень и у 33% студентов идеальный уровень. По параметру «организованность», оптимальный и идеальный уровень выявлен у 33% студентов. После тренинга большинство студентов группы готовы открыться и довериться своим одноклассникам, принять на себя ответственность за дела группы.

У 58% респондентов по параметру «информированность» выявлен идеальный уровень и у 8% студентов оптимальный. Это означает, что после проведенного тренинга большинство студентов четко осознают цели и задачи совместной групповой деятельности.

При повторной диагностике не выявлено очень низких показателей по таким характеристикам как «сплоченность», «контактность», «открытость», «организованность», «информированность».

Динамика среднеарифметических показателей по методике «Определение психологического климата в организации» отражена на рисунке 6.

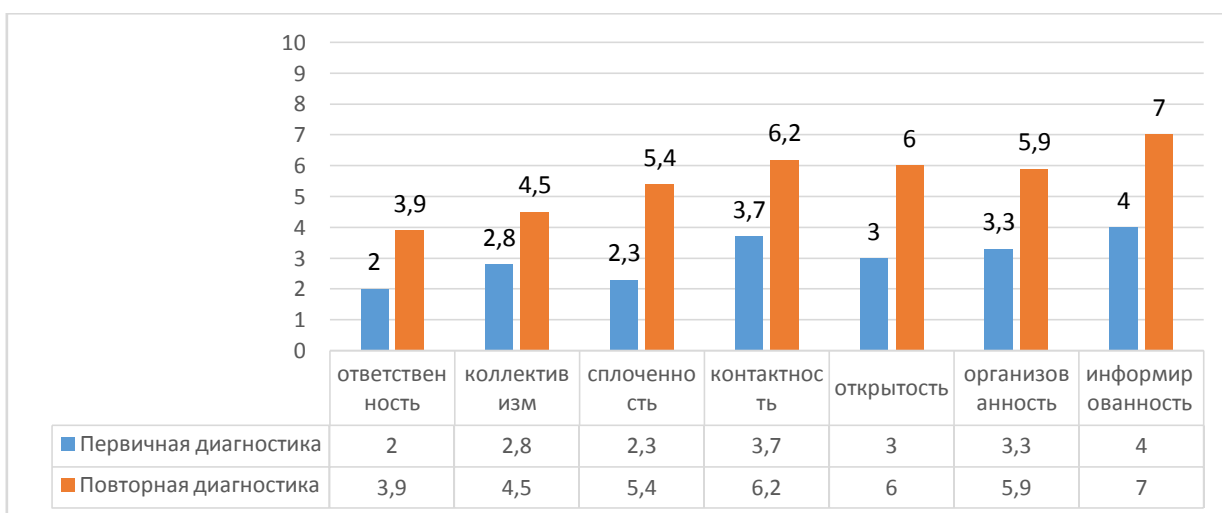


Рисунок 6 – динамика среднеарифметических показателей по методике «Определение психологического климата в организации»

Исходя из данных представленных на рисунке 6, можем заключить, что по всем характеристикам группы – «ответственность», «коллективизм», «сплоченность», «контактность», «открытость», «организованность», «информированность» наблюдается положительная динамика.

Результаты повторного диагностического обследования членов студенческой группы, участвовавших в социально-психологическом тренинге, полученные по методике «Наша группа» (авт. О.И. Мотков) представлены в таблице 3.

Таблица 3 – показатели первичной и повторной диагностики показателей межличностных взаимоотношений в группе по методике «Наша группа»

Показатели	«+»		«-»	
	первичная диагностика	повторная диагностика	первичная диагностика	повторная диагностика
Наличие друзей	67 %	83%	33%	17%
Наличие альтруистического лидера	83 %	92%	17%	8%
Наличие делового лидера	67%	75%	33%	25%
Наличие эмоционального лидера	94%	83%	33%	17%
Наличие неприятелей	25%	0%	75%	100%
Наличие эгоистического лидера	42%	33%	58%	67%
Наличие дезорганизатора дел	33%	17%	67%	83%
Наличие «нытиков»	67 %	33%	33%	67%

Условные обозначения:

знак «+» – показатель характерен для группы;

знак «-» – показатель не характерен для группы.

Исходя из результатов, представленных в таблице 3, мы можем сделать следующие выводы. До участия в тренинге наличие друзей в группе констатировали 67% студентов; после тренинга 83% ребят считают, что имеют настоящих друзей в группе, что, на наш взгляд, оказывает благоприятное воздействие на эмоциональное состояние членов в группе. После проведения тренинга 92% членов группы считают, что у них в группе есть альтруистические лидеры – люди, которые способны проявить чуткость и понимание (при первичной диагностике таких студентов было 83%). После тренинга 75% ребят считают, что у них в группе есть люди, которые могут организовать общее дело, т.е. деловые лидеры; 83% членов группы выделяют в

группе эмоциональных лидеров – людей, способных приподнять настроение и приободрить.

По данным повторной диагностики мы выявили, что после тренинга в группе не стало студентов, имеющих враждебные отношения с другими членами группы. До тренинга наличие неприятелей в группе фиксировали 25% студентов. Хотя, 33% респондентов считают, что в их группе по-прежнему есть люди, которые болеют только за себя; 17% членов группы выделяют дезорганизаторов любых общих дел и 33% студентов считают, что в группе есть люди, которые своим нытьем портят всем настроение.

Исходя из сравнительного анализа диагностических данных, мы можем сделать вывод о положительной динамике показателей межличностных взаимоотношений в группе; после тренинга проявляется большая открытость членов группы, установились более тесные взаимосвязи между членами группы.

Значимость различий диагностических показателей первичной и повторной диагностики по всем методикам проверялась посредством автоматического расчета t-критерия Стьюдента. Результаты автоматического расчета t-критерия по всем методикам представлены в Приложении В. Исходя из результатов автоматического расчета t-критерия Стьюдента, мы можем сделать вывод, что статистические значения t-критерия в различии показателей «коллективизм», «контактность», «организованность» находятся в зоне неопределенности. Статистически значимыми являются различия по таким характеристикам группы как «ответственность», «открытость», «информированность» и «сплоченность».

Таким образом, мы можем заключить, что после тренинговых занятий в группе наблюдается положительная тенденция к самоорганизации и сплочению группы, увеличилось число положительных лидеров, возросла значимость группы для ее членов. Следовательно, можно сделать вывод, что проведенный нами социально-психологический тренинг способствовал развитию сплоченности в студенческой группе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проанализировав литературу по теме исследования, мы пришли к выводу, что групповая сплоченность – это один из процессов групповой динамики, который характеризует степень приверженности к группе ее членов. Можно сказать, что это сумма всех сил, удерживающих индивидов в группе; привлекательность группы для индивида; удовлетворенность членством в группе.

По мнению С. Кратохвила, развитию групповой сплоченности способствуют: удовлетворенность личных потребностей индивидов в группе; согласованность целей группы с индивидуальными потребностями ее членов; разного рода симпатии между членами группы; благоприятный психологический климат в группе; престиж группы.

Нами было проведено исследование групповой сплоченности в студенческой группе факультета педагогики и психологии ЛПИ – филиала СФУ. В результате констатирующего эксперимента было выявлено, что 33,3% студентов оценивают сплоченность своей группы на среднем уровне, т.е. считают свою группу сплоченной, но не всегда способной действовать организовано; 25% респондентов оценили свою группу как сплоченную, способную на активную совместную деятельность. В ходе констатирующего эксперимента были выявлены низкие показатели по таким характеристикам группы как «ответственность», «коллективизм», «сплоченность», «контактность», «открытость», «организованность».

Также при первичном обследовании было выявлено, что 25% студентов считают, что у них в группе есть люди, с которыми у них враждебные отношения; 42% считают, что в группе есть ребята, болеющие только за себя; 33% членов группы выделяют в группе дезорганизаторов общих дел; 67% студентов считают, что в группе есть люди, которые своим «нытьем» портят всем настроение.

Исходя из полученных диагностических результатов, мы пришли к выводу, что в данной группе необходимо проведение тренинговой работы, направленной на развитие групповой сплоченности. На основании результатов констатирующего эксперимента нами была составлена и реализована программа социально-психологического тренинга.

После тренинговой работы было проведено повторное диагностическое обследование и выявлена положительная динамика групповой сплоченности в студенческой группе. После тренинга 41,7% студентов считают, что для их группы характерен высокий уровень групповой сплоченности, тогда как до тренинга высокий уровень был диагностирован только у 25% респондентов.

При повторной диагностике не выявлено очень низких показателей по таким характеристикам как «сплоченность», «контактность», «открытость», «организованность», «информированность».

До участия в тренинге наличие друзей в группе констатировали 67% студентов; после тренинга 83% ребят считают, что имеют настоящих друзей в группе. После проведения тренинга 92% членов группы считают, что у них в группе есть альтруистические лидеры, 75% ребят выделяют деловых лидеров; 83% членов группы выделяют эмоциональных лидеров. После тренинга в группе не стало студентов, имеющих враждебные отношения с другими членами группы.

Значимость различий диагностических показателей первичной и повторной диагностики проверялась посредством автоматического расчета t-критерия Стьюдента.

Выявлены статистические значимые различия в показателях таких характеристик группы как «ответственность», «открытость», «информированность» и «сплоченность». Следовательно, разработанная нами тренинговая программа является эффективной.

Таким образом, в ходе экспериментальной работы была подтверждена выдвинутая нами гипотеза. Социально-психологический тренинг способствует развитию групповой сплоченности в студенческой группе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Александрова, Н. М. Среда обучения компонент образовательной среды / Н. М. Александрова, Д. Г. Колодан // Мир психологии. – 2005. – №1. – С. 214-219.
2. Андреева, Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – Москва : Аспект-Пресс, 2007. – 362 с.
3. Аникеева, Н. П. Психологический климат в коллективе / Н. П. Аникеева. – Москва : Сфера, 2012. – 224 с.
4. Антонюк, В. И. Проблемы социально-психологического климата в советской социальной психологии / В. И. Антонюк, О. И. Золотова // Социально-психологический климат коллектива. – Москва : Наука, 2013. – 225 с.
5. Ахметова, З. А. Студент в академической группе / З. А. Ахметова // Материалы международной научно-практической конференции «Психология образования: проблемы и перспективы». – Москва : Смысл, 2014. – 448 с.
6. Вачков, И. В. Психология тренинговой работы: учеб. пособие / И. В. Вачков. – Москва : Эксмо, 2012. – 416 с.
7. Вичев, В. В. Мораль и социальная психология: учеб. пособие / В. В. Вичев. – Москва : «Гратис», 2011. – 268 с.
8. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом / сост. С.А. Багрецов, В.М. Львов. – Санкт-Петербург : «Лань», 2011. – 640 с.
9. Донцов, А. И. Проблемы групповой сплоченности: учеб. пособие / А. И. Донцов. – Москва : изд-во МГУ, 1979. – 128 с.
10. Донцов, А.И. Психологическое единство коллектива: учеб. пособие / А. И. Донцов. – Москва : МГУ, 1982. – 156 с.
11. Донцов, А. И. Психология коллектива: учеб. пособие / А. И. Донцов. – Москва : МГУ, 1984. – 208 с.

12. Донцов, А. И. О понятии «группа» в социальной психологии /А. И. Донцов // Вестник Московского ун-та. Психология. – 1997. – №4. – С. 17-25.
13. Журавлев, А.Л. Социально-психологические проблемы управления / А. Л. Журавлев // Прикладные проблемы социальной психологии. – 2012. – № 2. – С. 173-185.
14. Кричевский, Р.Л. Психология малой группы: Теоретический и прикладной аспекты: учеб. пособие / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. – Москва : Изд-во МГУ, 2011. – 152 с.
15. Коломинский, Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах (общие и возрастные особенности): учеб. пособие / Я. Л. Коломинский. – Минск : Тетра-Системс, 2011. – 141 с.
16. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг: учеб. пособие / Г. И. Марасанов. – Москва : Изд-во Института психотерапии, 2014. – 320 с.
17. Неймер, Ю. Л. Сплоченность как характеристика первичного коллектива и её социологическое измерение // Социологические исследования. – 2010. – № 2. – С. 23-30.
18. Проблемы групповой сплочённости / А. И. Донцов. – Москва : МГУ, 1979. – 128 с.
19. Парыгин, Б. Д. Социальная психология: учеб. пособие / Б. Д. Парыгин. – Москва : Педагогика, 1999. – 592 с.
20. Петровский, А. В. Личность. Деятельность. Коллектив: учеб. пособие / А. В. Петровский. – Москва : Политиздат, 1982. – 255 с.
21. Петровский, А. В. Психологическая теория коллектива: учеб. пособие / А. В. Петровский. – Москва : Педагогика, 1979. – 315 с.
22. Платонов, К. К. Развитие системы понятий теории психологического климата в психологии // Социально психологический климат коллектива / под ред. Е. В. Шороховой, О. И. Зотовой. – Москва : МГУ, 2011. – 324 с.
23. Платонов, Ю. П. Психология коллективной деятельности: Теоретико-методологический аспект: учеб. пособие / Ю. П. Платонов. – Санкт-Петербург : изд-во СПбГУ, 2013. – 181 с.

24. Психологическая теория коллектива / под ред. А. В. Петровского. – Москва : Педагогика, 1979. – 315 с.
25. Психология / под ред. А. В. Крылова. – Москва : Проспект, 2015. – 584 с.
26. Парыгин, Б. Д. Социально-психологический климат коллектива / учеб. пособие. – Санкт-Петербург : Речь, 2011. – 192 с.
27. Реан, А. А. Психология адаптации личности / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. – Санкт-Петербург : Питер, 2014. – 390 с.
28. Социальная психология: Хрестоматия / сост. Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. – Москва : Аспект-Пресс, 2013. – 475 с.
29. Социальная психология / под ред. В.А Крысько. – Санкт-Петербург : Питер, 2013. – 432 с.
30. Сидоренков, А. В. Микрогрупповая теория / А. В. Сидоренков // Социальная психология и общество. – 2011. – № 1. – С. 17-30.
31. Семечкин, Н. И. Психология малых групп: учеб. пособие / Н. И. Семечкин. – Владивосток : ДВГУ, 2015. – 116 с.
32. Сидоренков, А. В. Неформальные подгруппы в малой группе: социально-психологический анализ / А. В. Сидоренков. – Ростов-на-Дону : РГУ, 2014. – 354 с.
33. Тихомандрицка, О. А. Социальная психология. – Москва : Аспект-Пресс, 2013. – 471 с.
34. Талышева, И. А. Групповая сплоченность и стратегии поведения в конфликте педагогического коллектива / И. А. Талышева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 26. – С. 231-235.
35. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В Козлов, Г. М. Мануйлов. – Москва : Изд-во Института Психотерапии, 2012. – 490 с.
36. Фопель, К. Создание команды. Психологические игры и упражнения / К. Фопель. – Москва : Генезис, 2013. – 400 с.
37. Фопель, К. Психологические группы. Рабочие материалы для ведущего / К. Фопель. – Москва : Генезис, 2014. – 256 с.

38. Фопель, К. Сплоченность и толерантность в группе. Психологические игры и упражнения / К. Фопель. – Москва : Генезис, 2012. – 336 с.
39. Чередниченко, И. П. Психология управления / Н. В. Тельных, И. П. Чередниченко. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2014. – 608 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Результаты диагностического обследования студентов

Таблица 4 – Результаты первичной диагностики студентов по методике «Определение индекса групповой сплоченности»

Имя Ф.	баллы	Уровни развития
Анастасия В	9	средний
Мария П.	16	Высокий
Юли К	15	Выше среднего
Дарья К.	15	Выше среднего
Галина Б.	10	Средний
Татьяна К.	16	Высокий
Христина Ш.	15	Выше среднего
Анна М.	16	Высокий
Мария К.	13	Выше среднего
Ольга К.	10	Средний
Виктор К.	14	Выше среднего
Равиль С.	9	средний

Таблица 5 – Результаты повторной диагностики студентов по методике «Определение индекса групповой сплоченности»

Имя Ф.	баллы	Уровни развития
Анастасия В	10	средний
Мария П.	10	Средний
Юлия К.	16	Высокий
Дарья К.	15	Выше среднего
Галина Б.	9	Средний
Татьяна К.	15	Выше среднего
Христина Ш.	16	Высокий
Анна М.	18	Высокий
Мария К.	11	Средний
Ольга К.	16	Высокий
Виктор К.	16	Высокий
Равиль С.	15	Выше среднего

Таблица 6 – Результаты первичной диагностики студентов по методике «Определение психологического климата в организации»

Имя Ф.	ответствен ность	коллектив изм	сплоченно сть	контактно сть	открытост ь	организов анность	информир ованность
Анастасия В.	3	2	2	5	4	5	7
Мария П.	1	4	3	4	6	4	5
Юлия К.	1	3	2	1	2	5	3
Дарья К.	1	1	1	1	1	2	1
Галина Б.	2	4	2	3	0	2	3
Татьяна К.	0	1	0	1	1	0	3
Христина Ш.	2	5	5	10	9	7	9
Анна М.	0	0	1	4	0	2	4
Мария К.	1	1	0	3	0	0	2
Ольга К.	1	0	1	0	0	2	0
Виктор К.	7	7	6	9	8	9	9
Равиль С.	6	6	4	4	4	1	4

Таблица 7 – Результаты повторной диагностики студентов по методике «Определение психологического климата в организации»

Имя Ф./характерис тика	ответст веннос ть	коллек тивизм	сплоче нность	контакт ность	открыт ость	организо ванность	информ ированн ость
Анастасия В.	4	2	4	4	4	6	8
Мария П.	4	3	4	6	5	6	8
Юлия К.	3	7	10	8	7	10	10
Дарья К.	4	6	7	8	8	10	10
Галина Б.	4	5	8	8	4	6	5
Татьяна К.	1	1	2	3	5	2	6
Христина Ш.	6	7	7	10	8	3	9
Анна М.	3	2	2	4	2	2	4
Мария К.	1	3	2	2	2	2	3
Ольга К.	4	4	5	4	5	6	3
Виктор К.	7	7	7	10	9	9	10
Равиль С.	6	7	7	5	7	8	9

Таблица 8 – Результаты первичной диагностики студентов по методике «Наша группа»

Имя Ф.	Показатели	Уровни
Анастасия В	3	средний
Мария П.	8	Высокий
Юли К	6	Высокий
Дарья К.	7	Высокий
Галина Б.	4	средний
Татьяна К.	5	Высокий
Христина Ш.	7	Высокий
Анна М.	5	Высокий
Мария К.	6	Высокий
Ольга К.	4	средний
Виктор К.	8	Высокий
Равиль С.	4	средний

Таблица 9 – Результаты повторной диагностики студентов по методике «Наша группа»

Имя Ф.	Показатели	Уровни
Анастасия В	5	Высокий
Мария П.	8	Высокий
Юли К	6	Высокий
Дарья К.	7	Высокий
Галина Б.	6	Высокий
Татьяна К.	6	Высокий
Христина Ш.	7	Высокий
Анна М.	7	Высокий
Мария К.	5	Высокий
Ольга К.	6	Высокий
Виктор К.	7	Высокий
Равиль С.	7	Высокий

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Программа социально-психологического тренинга развития групповой сплоченности в студенческой группе

Цель тренинга:

Достижение данной цели возможно в процессе реализации следующих задач:

- 1) дать возможность студентам познать себя при помощи тренинговой группы;
- 2) обучить эффективному общению в группе;
- 3) развивать способность к самоанализу и пониманию других;
- 4) способствовать развитию групповой сплоченности.

Все эти задачи должны рассматриваться в совокупности, как единый комплекс, так как только целостное воздействие на личность студента может привести к устойчивому изменению или формированию определенных психологических феноменов, в частности, сплоченности группы.

Форма проведения: тренинг.

Программа рассчитана на студентов третьего курса. Тренинговая группа состоит из 12 человек, возраст участников 20-21 год.

Данная программа рассчитана на 12 занятий общим объемом 12 часов. Частота встреч – 3 раза в неделю. Продолжительность каждого занятия 1 час. Программа предполагает реализацию в три этапа:

I. Ориентировочный (2 занятия). На этом этапе вводятся правила работы в тренинговой группе, проводятся несложные упражнения, направленные на формирования интереса к занятиям, сплочение группы.

II. Развивающий (8 занятий). Данный этап направлен на сплочение группы и возникновению у студентов чувства «Мы», развитие навыков вербального и невербального общения, развитие умения конструктивно выражать чувства и эмоции, обучение стратегиям в конфликтных ситуациях, а также повышение эффективности совместной деятельности и формирование взаимного доверия участников, содействие в формировании умения принимать помощь и помогать другим.

III. Закрепляющий (2 занятия). Подведение итогов, получение углубленной обратной связи по проделанной работе, как для участников, так и для тренера.

Структура занятий определена следующим образом:

1. Вводная часть направлена на повышение интереса к занятию, на создание положительно-эмоционального фона. Вводится ритуал приветствия.

Ритуалы приветствия-прощания является важным элементом работы с группой, позволяющим сплачивать студентов, создавать атмосферу группового доверия принятия в тренинговую группу.

Далее следует «разминка», целью которой является повышение уровня активности в группе, воздействие на эмоциональное состояние студентов. Разминочные упражнения позволяют активизировать студентов поднять их настроение, другие, напротив, направлены на снятие эмоционального чрезмерного возбуждения.

2. Основная часть занятия представляет собой совокупность психотехнических упражнений и приемов, направленных на решение задач данной программы.

3. Заключительная часть состоит из подведения итогов, рефлексии и ритуала прощания. Рефлексия предполагает ретроспективную оценку в двух аспектах: эмоциональном (понравилось - не понравилось) и смысловом (почему это важно, зачем мы это делали).

Требования к тренингу: наличие просторного помещения, оснащенное стульями и столами, где можно свободно передвигаться и проводить различные упражнения. Занятия проводятся в кругу, так как круговое расположение обеспечивает высокий уровень вовлечения в работу. В зависимости от упражнений некоторые занятия подразумевают работу в группах и подгруппах. В релаксационных упражнениях предусматривается использование музыки.

Занятие 1

Цель: Ознакомление участников группы с правилами тренинга. Раскрытие участников тренинга с новых сторон

Правила тренинговых занятий (представляются группе в начале занятия)

"Здесь и теперь". Этот принцип говорит нам о том, что мы обговариваем только то, что происходит в данный момент. Кроме специально оговоренных случаев запрещаются проекции в прошлое и в будущее.

Искренность и открытость. Самое главное в группе – не лицемерить и не лгать. Чем более откровенными будут рассказы о том, что действительно волнует и интересует, чем более искренним будет предъявление чувств, тем более успешной будет работа группы в целом. Принцип Я. Основное ваше внимание должно быть сосредоточено на процессах самопознания, на самоанализе и рефлексии. Даже оценка поведения другого члена группы должна осуществляться через высказывание собственных возникающих чувств и переживаний. Запрещается использовать рассуждения типа: "мы считаем...", "у нас мнение другое..." и т. п.,

Активность. Поскольку психологический тренинг относится к активным методам обучения и развития, такая норма, как активное участие всех в происходящем на тренинге, является обязательной.

Конфиденциальность. Все, о чем говорится в группе относительно конкретных участников, должно остаться внутри.

Время выполнения: 5-6 минут

Упражнение 1. «Добрый день, шалом, салют!»

Цель: Приветствие участников в необычной форме.

Инструкция: Заранее приготовлены карточки, где написано слово «здравствуйте» на разных языках. Количество карточек должно быть равно количеству участников. Члены группы встают в круг. Ведущий проходит по кругу, держа в шляпе заготовленные карточки, и пусть каждый участник вытащит не глядя по одной карточке. Членам группы предлагается прогуляться по комнате и при этом здороваться с каждым встречным: сначала поприветствовать, затем назвать собственное имя.

В заключение участникам предлагается кратко обменяться впечатлениями

Карточка участника игры «Добрый день, шалом, салют!»

Италия: Bon giorno Швеция: Gruezi США: Hi Англия: Hello Германия: Guten Tag Испания: Buenos Dias Гавайи: Aloha Франция: Bonjours.Salut Малайзия: Selamat da tang Россия:Здравствуй Чехия: Dobry den Польша: Dzien Израиль: Shalom Египет: Asalamu Aleikum Чероки (США): Schijou Финляндия: Нуva raivaа Дания:Goddag Турция: Merhaba.

Оборудование и материалы: шляпа, карточки со словами.

Время выполнения: 10 минут

Упражнение 2. «Правда или ложь?»

Цель: Усиление групповой сплоченность и создает атмосферу открытости

Инструкция: Члены группы садятся по кругу; у каждого должны быть наготове бумага и карандаш.

1. Предложите участникам написать три предложения, относящиеся лично к ним. Из этих трех фраз две должны быть правдивыми, а одна — нет.

2. Один за другим каждый участник зачитывает свои фразы, все остальные пытаются понять, что из сказанного соответствует действительности, а что — нет. При этом все мнения должны обосновываться.

3. Посоветуйте авторам фраз не спешить со своими комментариями и внимательно выслушать догадки разных игроков. Ведь это прекрасная возможность понять, как человек воспринимается со стороны.

Оборудование и материалы: Бумага для каждого участника и ручка.

Время выполнения: 20 минут

Упражнение 3. «Уйти, чтобы остаться»

Цель: Расслабление, настрой на позитивные эмоции.

Инструкция: Ведущий просит подопечных представить, что они сейчас находятся в любом другом месте, которое им нравится. Оттуда они «вернутся» отдохнувшими, и вы вместе сможете продолжить работу. Он говорит им следующее:

1. Садитесь поудобнее и закройте глаза. Сделайте три глубоких выдоха. Вспомните момент, когда вы ощущали состояние полной удовлетворенности. Вспомните, как вы тогда ощущали себя. Как двигались? Как дышали? Есть ли какая-нибудь поза, соответствующая этому состоянию? Примите эту позу и сделайте три глубоких вдоха и выдоха, представив свое дыхание как три огромных волны, на гребне которых вы находитесь и которые уносят вас глубоко в ваш внутренний мир.

Теперь в ваших фантазиях идите в то место, где вы чувствуете себя лучше всего, где нет проблем, напряжения, а все окружающее радует глаз. Это может быть место, которое вы знаете, или место, существующее только в вашей фантазии. Когда вы окажетесь там, осмотритесь: какие цвета вокруг, какие формы имеют окружающие вас вещи, тепло здесь или холодно, как вы здесь дышите? Какие звуки вы слышите, что можете потрогать? Хочется ли вам походить, посидеть или полежать в этом месте? Вам понравилось бы что-то делать здесь или вы просто наслаждаетесь атмосферой этого места? Осваивайтесь здесь, испытайте все возможности, какие вам дает это место (1 минута).

Вдруг вы замечаете лежащий на видном месте подарок. Это подарок для вас. Подойдите ближе, потрогайте его, рассмотрите со всех сторон. Исследуйте его, подумайте, что вы сможете с ним сделать. Потратьте часть времени на то, чтобы сжиться с ним, полюбить его (1 минута).

Оборудование и материалы: звуковое сопровождение, колонки, компьютер.

Время выполнения: 15 минут.

Упражнение 4. Рефлексия

Цель: анализ пройденного занятия, выявление положительного или отрицательного отношения, возможность открытия ребятами своих эмоций, чувств и переживаний.

Инструкция: участнику вручается мягкая игрушка и ему предлагается поделиться своими впечатлениями, рассказать, что понравилось и что не понравилось на занятии, перед ним открывается возможность высказаться, пожелать что-то доброе кому-либо из участников. После того как один поделится своими мыслями, игрушка передается следующему участнику и так далее. Важно соблюдать правило круга, когда кто-то говорит, другие участники круга не имеют возможности перебивать и высказываться.

Оборудование и материалы: мягкая игрушка.

Время выполнения: 15 минут.

Занятие №2

Цель: Создание обстановки принятия и доверия в группе.

Упражнение 1. «Летний дождь»

Цель: Взаимодействие всей группы, выработка ощущение единой команды.

1. Инструкция: Члены группы должны образовать как можно более правильный круг. Как только это удалось, все поворачиваются направо, так что теперь все игроки стоят друг за другом на расстоянии вытянутой руки.

2. Расскажите группе, что в этом упражнении каждый сможет услышать шум и шорохи летнего проливного дождя. И чем лучше будет взаимодействие в группе, тем прекраснее будет ощущение от игры.

3. Встаньте сами в круг вместе с группой и продемонстрируйте движения рук, которые производят желаемые шорохи:

положите ладони на спину стоящего впереди игрока, приблизительно в районе лопаток, и опишите ими круг. Возникший шорох соответствует ветру, предшествующему проливному дождю (фаза А);

- потихоньку начните нежно похлопывать кончиками пальцев по спине партнера, чередуя при этом обе руки. Это начало дождя (фаза В);
- теперь начинайте барабанить ладонью по спине партнера (фаза С);
- вернитесь к фазе В;
- перейдите к фазе А;
- остановитесь, пусть руки спокойно полежат на спине партнера.

4. Объясните группе, что это упражнение дает потрясающий эффект, если при этом все закроют глаза.

5. Начинайте игру с фазы А. Стоящий перед вами игрок «передает» это движение дальше — участнику, стоящему перед ним, и т. д., пока оно не вернется к Вам. Когда вы почувствуете, как руки партнера совершают круги по Вашей спине, начинайте фазу В, и так далее, пока последовательность не дойдет до конца. (Каждый продолжает выполнять движение, которое он чувствует своей спиной, до тех пор, пока не получит новый сигнал.)

Оборудование и материалы: Просторное помещение.

Время выполнения: 15 минут.

Упражнение 2. «Иди ко мне»

Цель: оценка потенциала доверия между участниками группы.

Инструкция:

1. Участники образуют пары.
2. Один партнер закрывает глаза. Другой встает напротив него на расстоянии примерно 3-4 м. Как только один партнер закроет глаза, второй начинает медленно подходить к нему, пока первый не поднимет руки ладонями наружу и не скажет «Стоп».
3. В заключение оба меняются ролями и повторяют эксперимент.
4. Затем в течение 5 минут партнеры обсуждают то, что они испытали:
 - Что побудило «слепого» игрока сказать «Стоп»?
 - Насколько близко я позволяю другим подойти ко мне?
 - Насколько близко я хотел подпустить к себе своего партнера?

Оборудование и материалы: Просторная комната, повязки на глаза.

Время выполнения: 15 минут

Упражнение 3. Кто сказал «Ах!»?

Цель: помочь развить у игроков взаимное доверие и чувство защищенности

Инструкция: Отодвиньте столы и стулья в сторону и освободите место для игры.

1. Участники расходятся по комнате, закрывают глаза и поднимают руки на уровень груди ладонями наружу. После того как они защитили себя подобным образом, начинается их передвижение по комнате. Разговаривать нельзя.

Ведущий не участвует в игре. Он уверенно говорит членам группы о том, что внимательно следит за всеми перемещениями по комнате и не допустит резких столкновений игроков. Подчеркните, что участники должны двигаться очень медленно и стать максимально чувствительными, столкновений. Каждый старается, увертываясь по возможности от окружающих, точно чувствовать, когда другие участники находятся вблизи него.

3. Во время движения игроки должны стараться дотронуться до плеч партнеров. Игрок, до которого дотронулись, должен сказать «Ах!». Услышав этот возглас, участники еще 5 секунд продолжают свое движение, а затем останавливаются и открывают глаза. После того как в группе прозвучало «Ах!», участники уже не пытаются дотронуться друг друга, а если это все-таки произошло, то все молчат. Теперь члены группы должны отгадать, кто сказал «Ах!».

Оборудование и материалы: Просторное помещение

Время выполнения: 15 минут

Упражнение 4. Рефлексия

Цель: анализ пройденного занятия, создания условий для открытого общения, повествования ребятами своих эмоций, чувств и переживаний.

Инструкция: Пусть каждый участник закончит фразу: "Когда я буду вспоминать о сегодняшнем дне, то вспомню в первую очередь..." Для этого упражнения тоже можно взяться за руки.

Оборудование и материалы: нет.

Время выполнения: 15 минут.

Занятие №3

Цель: Продолжение создания обстановки принятия и доверия в группе. Снятие эмоционального напряжения.

Упражнение 1. «Приветствие на сегодняшний день»

Цель: Формирование доверительного стиля общения в процессе налаживания контактов; Создание позитивных эмоциональных установок на доверительное общение.

Инструкция: Начнем нашу работу с высказывания приветствия друг друга пожелания на сегодняшний день. Например, "Я рад тебя видеть, и хочу сказать, что ты выглядишь великолепно. Вы бросаете мяч тому, кому адресуете пожелание и одновременно говорите его. Тот, кому бросили мяч, в свою очередь бросает его следующему, высказывая ему пожелания на сегодняшний день. Будем внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех, и постараемся никого не пропустить.

Оборудование и материалы: мяч.

Время выполнения: 10 минут.

Упражнение 2. «Преобразование кобры»

Цель: увеличение доверия и сплоченности группы.

Инструкция: Отодвиньте столы и стулья в сторону и освободите место для игры.

1. Группа становится в круг посередине комнаты. Каждый кладет руки на плечи впереди стоящего. Расскажите игрокам, что эта игра основана на старой бразильской легенде. Положение, в котором сейчас стоит группа, называется «Стеклянная кобра». Оно символизирует народ. Стеклянная кобра разобьется на много мелких кусков, но отдельные ее части снова соберутся вместе. И когда отдельные «фрагменты», слабые сами по себе, объединятся, они станут мощными и сильными, ибо в результате трудного процесса совместного роста превратятся в опасную кобру из стали.

2. Участники закрывают глаза и с помощью рук исследуют спину стоящего впереди игрока, пытаясь запомнить свои ощущения. Впоследствии именно эти ощущения окажутся весьма полезными.

3. Затем каждый отнимает руки и с закрытыми глазами покидает круг. В течение 1 минуты «осколки» стеклянной кобры бродят по комнате. {Партнеры должны держать руки на уровне груди! Это защитит их в случае возможных столкновений друг с другом.}

4. Дайте сигнал к объединению. Не открывая глаз, группа пытается воссоздать круг в первоначальном виде. Чтобы игроки смогли расслабиться и, следовательно, выполнять упражнение с большей эффективностью, скажите им, что в этой игре нет временных ограничений. Как и в бразильской легенде, процесс появления стальной кобры может длиться достаточно долгое время.

5. Подчеркните, что вы наблюдаете за действиями участников. Помогите слишком далеко ушедшим «отдельно путешествующим» членам группы: осторожно верните их назад.

6. Оборудование и материалы: Просторное помещение

Время выполнения: 10-20 минут

Упражнение 3. «Рассмотри предмет»

Цель:

Инструкция: Участникам предлагается выбрать из предложенных ведущим или найти какой-либо небольшой предмет, который их заинтересует своим внешним видом, и взять его в руки. «Сядьте удобно, расслабьтесь и просто внимательно посмотрите на тот предмет, который находится у вас в руках. Сконцентрируйтесь на нем. Сейчас для вас существует только этот предмет, все остальное отошло на задний план...

Чем вас заинтересовал этот предмет?.. Разглядите, каковы его цвет, форма? Каков он на ощупь?.. Осмотрите его со всех сторон, во всех деталях... Сконцентрируйтесь на минуту-другую на этом предмете, заметьте такие его особенности, которые не видны на первый взгляд...»

Смысл упражнения

«Вот видите, как много интересного можно обнаружить даже в самой простой вещи, если на нее внимательно посмотреть! Мы куда-то бежим, тревожимся, суемтся и просто отвыкли глядеть на то, что нас окружает. Хотите расслабиться, почувствовать себя спокойно и уверенно — остановите на минуту свою суету, откройте пошире глаза и просто внимательно разглядите то, что находится вокруг. И вы наверняка увидите много интересного и необычного...»

Обсуждение

Каждый участник демонстрирует свой предмет и рассказывает, что интересного ему удалось заметить при его детальном рассмотрении.

Оборудование и материалы: различные предметы каждому предмету.

Время выполнения: 20 минут

Упражнение 4. Рефлексия

Цель: анализ пройденного занятия, создания условий для открытого общения, повествования ребятами своих эмоций, чувств и переживаний.

Инструкция: Пусть каждый участник начнет фразу, которая заканчивается так: "... и поэтому сегодня я стал чуточку сильнее".

Оборудование и материалы: нет

Время выполнения: 10 минут

Занятие №4

Цель: Формулирование членами группы осознать личные и групповые цели.

Упражнение 1. «Экстрасенс»

Цель: активизирование знания друг о друге, создание атмосферы доброжелательности и взаимной заинтересованности.

Инструкция: В шутовском ключе ведущий предлагает участникам "поупражняться в экстрасенсорных способностях". Для этого каждый участник по очереди должен:

- а) расслабиться, откинувшись в своём кресле или на своём стуле;
- б) закрыть глаза;
- в) сосчитать про себя до семи;
- г) во время счёта попробовать вызвать образ кого-либо из участников и угадать его состояние;
- д) по окончании счёта огласить своё суждение, не называя имён и не указывая на кого-то конкретно.

Ведущий делает разъяснение, сообщая, что суждение может быть обо всём: о психическом состоянии кого-то из присутствующих, о его мыслях, настроении что-то сделать или не сделать. Ведущий первым показывает пример. Он закрывает глаза, считает про себя до семи, потом открывает глаза и говорит что-то вроде следующего:

- Мне показалось, что у кого-то из участников сейчас сильно болит зуб.
- Мне было видение, что сразу двое участников тренинга не выпалились, им очень хочется зевнуть.

- Как мне кажется, кому-то сейчас очень хочется курить.

- Я думаю, у одного из нас дома осталась голодная кошка, и он об этом переживает.

Если упражнение очень понравилось участникам, его можно повторить и на следующий день.

Оборудование и материалы: нет

Время выполнения: 10 – 15 минут.

Упражнение 2. «Волшебная лавка»

Цель: Участники могут сосредоточиться на существенных для них жизненных целях.

Инструкция : Вы сможете высказать любое желание и, как в сказке, взвесить, чего это желание будет вам стоить.

Я прошу вас устроиться поудобнее. Несколько раз глубоко вдохните и выдохните, и полностью расслабьтесь.

Представьте себе, что вы идёте по узенькой тропинке через лес. Вообразите окружающий вас ландшафт. Осмотритесь вокруг. Сумрачно или светло в окружающем вас лесу? Что вы слышите? Какие ароматы вы ощущаете? Что еще вы чувствуете?

Внезапно тропинка поворачивает и выводит вас к какому-то старому дому. Вам становится интересно, и вы заходите внутрь. Стены оборудованы стеллажами и выдвижными ящиками, как в мелочной лавке. Повсюду стоят стеклянные сосуды, банки, коробки. Это действительно старая лавка, причем волшебная.

Теперь представьте себе, что я — продавец в этой лавке. Добро пожаловать! Здесь вы можете получить все, чего вы хотите от жизни. Но есть одно правило: за выполнение каждого желания вы должны отдать что-либо или от чего-то отказаться. Тот, кто пожелает воспользоваться волшебной лавкой, может подойти ко мне и сказать, чего он хочет. Я задам ему только один вопрос: "Что ты отдашь за это?". Он должен решить, готов ли он отдать что-либо, и что именно это будет. Я больше ничего говорить не буду. Через некоторое время ко мне сможет подойти следующий член группы. В заключение мы обсудим, что каждый из нас пережил.

Оборудование и материалы: нет.

Время проведения: 20 минут.

Упражнение 3. «Мягкая обратная связь»

Цель: Установление отношений между теми членами группы, которые ранее по каким-то причинам избегали друг друга.

Инструкция:

1. Участники разбиваются на пары. Партнеры не должны быть приятелями, хорошо знающими друг друга.

2. Партнеры садятся друг напротив друга и устанавливают контакт глазами.

3. Затем каждый из них по очереди в течение приблизительно 3 минут рассказывает другому, в чем он чувствует сходство с ним. Он начинает предложение следующими словами: «Я похож на тебя, потому что...» (мы оба честолюбивы... мы оба старшие дети в семье... я в той же мере интроверт, что и ты...). В то время как один из партнеров говорит, второй слушает его молча, без комментариев. Через 3 минуты партнеры меняются ролями.

4. После этого партнеры говорят о своих различиях. В этом случае предложения должны начинаться так: «Я не такой, как ты, потому что...» (Я не такой, как ты, потому что я старше и знаю,

что значит руководить коллективом...», «Я не такой, как ты, потому что я интересуюсь живописью и вопросы эстетики для меня — всегда важная тема в разговоре...»). Опять говорит только один из партнеров, второй же внимательно его слушает. Они меняются ролями через 3 минуты.

5. Теперь партнеры могут вместе установить:

- В чем их мнения и жизненные позиции совпадают?
- Что осталось непонятым?
- Что нового каждый узнал о своем партнере?

Оборудование и материалы: нет

Время выполнения: 15 минут

Упражнение 4. Рефлексия

Цель: закрепление традиции самоанализа и рефлексии, анализ пройденного занятия, создания условий для открытого общения, повествования ребятами своих эмоций, чувств и переживаний.

Инструкция: участнику вручается мягкая игрушка и ему предлагается продолжить предложение: Сегодня я понял....

Оборудование и материалы: мягкая игрушка.

Время выполнения: 10 минут.

Занятие №5

Цель: Создание условия для личностного роста и самопознания каждого члена группы.

Упражнение 1. «Сегодня замечательный день»

Цель: приветствие друг друга, установление позитивного настроения на работу.

Инструкция: ребятам предлагается сесть в круг и по кругу соседу справа обращаться с фразой: «Привет, (имя соседа), сегодня замечательный день, потому что...».

Оборудование и материалы: нет.

Время выполнения: 5 – 10 минут.

Упражнение 2. «Кто это?»

Цель: Создание ситуации, в которой человек не только лучше узнает себя, но и понимает, насколько верно его воспринимают окружающие.

Инструкция:

1. Раздайте участникам карточки-бланки. Каждый должен написать на своей карточке три качества, которые, по его мнению, характерны для него. На карточках не надо писать свое имя.

2. Затем все карточки перемешиваются.

3. Каждый подходит, вытаскивает одну, читает то, что написано на карточке и высказывает предположение, каким должен быть человек, наиболее соответствующий написанным на карточке качествам: это мужчина или женщина, каковы его возраст, профессия, темперамент, семейное положение и т. д. Кроме того, этот участник пытается угадать, кто из группы мог описать себя этими качествами. Группа обсуждает возможные варианты.

4. Каждый участник, естественно, знает, когда говорят о его собственной карточке. Он может сравнить свое представление о себе с представлениями всей группы, но может и не признаваться в своем авторстве, если этого не захочет. Однако если группа прямо спрашивает участника, не он ли является автором этой карточки, то обычно большинство участников признаются в этом.

Оборудование и материалы: карточки для каждого участника, ручки и карандаши.

Время выполнения: 20 минут

Упражнение 3. «Как я себя представляю»

Цель: помогает участникам выяснить, насколько их представления о себе расходятся с мнением о них окружающих.

Инструкция: 1. Каждый берет бумагу и карандаш и описывает впечатление, которое, как ему кажется, он производит на других в группе. Все это должно писаться быстро, спонтанно и без изысков, без работы над оттачиванием текста.

2. Участники разбиваются на подгруппы по три человека, и в течение 10 минут все трое должны прочитать написанное и выслушать комментарии от остальных.

Оборудование и материалы. Чистая бумага, карандаши

Время проведения: 15 минут

Упражнение 4. «Я хочу сказать»

Цель: анализ пройденного занятия, выявление положительного или отрицательного отношения, возможность открытия ребятами своих эмоций, чувств и переживаний, возможность объективно узнать о достоверных мнениях (так как задание выполняется анонимно).

Инструкция: каждый участник продолжает фразу, начинающуюся со слов: «Я хочу сказать, что...» -говорит, что хочет сказать о дне, о настроении, о занятии и т.д.

Оборудование и материалы: нет

Время выполнения: 15 минут.

Занятие №6

Цель: Развитие команды, формирование развивающей среды группы.

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: создание комфортного психологического климата в группе.

Инструкция: участники рассчитываются на 1-й 2-й, образуют внутренний и внешний круг. Каждый участник внутреннего круга стоит в паре с участником внешнего круга – положение "карусель". Внутренний круг неподвижен. По команде ведущего пары приветствуют друг друга, затем представители внешнего круга переходят к соседу слева и т.д. Поприветствовать можно, рассказав какой-нибудь интересный случай из жизни или просто пожелать хорошего дня.

Оборудование и материалы: просторное помещение.

Время выполнения: 5 – 10 минут.

Упражнение 2. «Развитие идеи»

Цель: закрепление умения одобрять партнера, демонстрировать ему свое уважение и готовность к сотрудничеству

Инструкция: Эффективно работающие команды отличаются тем, что обращают внимание на идеи и предложения, высказываемые различными членами группы. Это внимание означает, что команда признает ценность любой идеи и любого человека.

1. Разъясните членам группы цель этого упражнения.

2. Прежде всего объясните, как будет проходить упражнение. Два участника разговаривают между собой. Каждый из них должен соглашаться со всем, что говорит ему собеседник, что бы тот ни сказал. Игрок №1 начинает беседу. Игрок №2 одобряет это высказывание, начиная свое предложение словами: «Да, и еще...» Первый игрок тоже соглашается со вторым и добавляет что-то свое: «Да, и еще...»

3. Если первый игрок, например, говорит: «Пойдем в кино», второй игрок может, к примеру, сказать: «Да, и возьмем большую плитку шоколада с начинкой». Игрок №1 продолжает: «Да, и помимо того, попкорн». Игрок № 2 отвечает: «Да, и еще я хочу, чтобы соленый». Таким образом, идет некое нарастание, поскольку каждое предложение подхватывается и продвигается дальше. Как правило, такой диалог неизбежно заканчивается комической ситуацией.

4. Предложите группе несколько ситуаций, которые именно таким образом должны быть обсуждены участниками в парах:

- Сотрудник и шеф застряли вместе в лифте.
- Отец и сын на пикнике.
- Два друга по пути на футбольный матч.
- Недавно прооперированный пациент разговаривает с медсестрой

5. Сначала двое желающих «выступают» публично, остальные члены группы наблюдают за ними.

6. Затем все разбиваются на пары и выполняют упражнение одновременно. Через 2-3 минуты участники должны образовать новые пары так, чтобы у каждого из них была возможность поговорить с разными партнерами.

7. После завершения упражнения подведите итоги.

Оборудование и материалы: нет

Время проведения: 20 минут.

Упражнение 3. «Трехликий эксперт»

Цель: стимулирование способности к импровизации, внимание к словам другого, развитие доверия.

Инструкция:

Выбирается эксперт и публика просит его ответить на возникшие вопросы. Этот эксперт будет «трехликим» — его составят трое игроков, которые будут отвечать на вопросы, но говорить смогут только по очереди и по одному слову.

1. Группа садится полукругом, трое желающих встают напротив в ряд. Каждый из них получает свой номер: 1, 2 или 3.

2. Прокомментируйте ситуацию в жанре конференса: «Я хотел бы предложить вашему вниманию сенсацию — трехголового эксперта по всем вопросам. Вы действительно сможете задать ему любые интересующие вас вопросы. Вопрос может быть серьезным, например: «Как стать лучше, чем я есть?» — или совершенно пустяковым: «Как есть булочки в постели, чтобы меня потом не беспокоили крошки?» Эксперт ответит на каждый вопрос, причем задействуя все три головы. Каждая голова будет произносить по одному слову. Одна из голов начинает, вторая продолжает, затем третья, и так дальше, пока предложение не будет закончено. Начать отвечать может, и игрок номер 3, тогда продолжает игрок номер 1 и т. д.»

3. Эксперты произносят по одному слову, не заботясь о том, каким может получиться окончательный ответ. Они должны просто говорить друг за другом, следя, правда, за тем, чтобы ответ попадал в тему. Каков вопрос, таков ответ: ответы могут быть такими же невразумительными или, наоборот, вполне внятными, как и вопросы — в зависимости от того, позволяет ли это тема. Хороший эксперт помнит об уже сказанных словах и выдерживает общий тон и интонацию ответа.

4. Когда ответ закончен, трехголовый эксперт произносит загадочно: «Пожалуйста, следующий вопрос». Это предложение, в отличие от остальных, произносится всеми тремя головами одновременно.

5. Определите для каждой команды по три вопроса. Затем выходит следующий «эксперт».

Оборудование и материалы: нет

Время проведения: 10-15 минут

Упражнение 4. «Черные и розовые очки»

Цель: анализ результатов пройденного занятия, выявление положительного или отрицательного отношения, возможность открытия ребятами своих эмоций, чувств и переживаний.

Инструкция: ребятам предлагается по кругу передавать очки черные и розовые. Задача перед каждым участником надеть либо черные, либо розовые очки — по своему выбору. Каждый должен назвать, соответственно, отрицательную или положительную характеристику обсуждаемого занятия.

Оборудование и материалы: черные и розовые очки.

Время выполнения: 15 минут.

Занятие №7

Цель: Формирование чувства поддержки и сотрудничества.

Упражнение 1. «Здравствуйте»

Цель: установление хорошего настроения на работу, формирование традиции доброго отношения друг к другу, концентрация внимания, образование доверительного отношения.

Инструкция: Участники игры становятся в круг. Ведущий предлагает ребятам поздороваться со своими соседями справа и слева определенным способом. Например, как принято в некоторых странах, при этом он называет страну и принятый способ приветствия.

Варианты приветствий:

в России принято пожимать друг другу руку;

в Италии — горячо обниматься;

в Бразилии — хлопать друг друга по плечу;

в Зимбабве — трутся спинами;

в Македонии — здороваются локтями;

в Никарагуа — приветствуют друг друга плечами;

у австралийских аборигенов принято тройное приветствие: а) хлопнуть по ладоням; б) подпрыгнуть; в) толкнуть бедром.

Оборудование и материалы: свободное просторное помещение.

Время выполнения: 10 – 15 минут.

Упражнение 2. «Как дела? — Спасибо, хорошо»

Цель: развитие кооперации внутри группы, умение членов команды замечать и понимать особенности других людей.

Инструкция: Отставьте в стороны столы и стулья, чтобы освободить достаточно места.

1. Участники закрывают глаза или надевают повязки. Все встают в ряд плечом к плечу и поворачиваются лицом к ведущему. Вы при этом должны что-то говорить, чтобы участникам было легче определить Ваше местонахождение. После этого участники рассчитываются по порядку, и каждый запоминает свой номер.

2. Если группа до этого не выполняла упражнения подобного типа (когда участники действуют с закрытыми глазами), кратко расскажите о технике безопасности. Обязательно сообщите участникам, что Вы лично будете следить за их безопасностью. Взаимное доверие является необходимым условием выполнения этого упражнения.

3. После того как все закрыли глаза, встали плечом к плечу и запомнили свой личный номер, переходите к следующему шагу. Каждый участник пытается запомнить звучание голоса своего соседа. Делается это следующим образом. Каждый спрашивает у своих соседей слева и справа: «Как у тебя дела?» Соседи отвечают: «Спасибо, хорошо». Пусть участники проделают эту процедуру несколько раз, чтобы лучше запомнить голос соседа — это необходимо для решения задачи.

4. Теперь участники начинают с закрытыми глазами ходить по комнате, держа руки перед собой в позе безопасности (на уровне груди, ладонями наружу).

5. Когда все перемешались, дайте команду остановиться и оставаться на своих местах. А теперь Вы можете рассказать участникам, в чем будет заключаться их задача: они должны с закрытыми глазами встать в первоначальном порядке плечом к плечу. Игроки могут разговаривать, но ограничиваться при этом всего двумя фразами: «Как у тебя дела?» и «Спасибо, хорошо». Каждый теперь должен вспомнить звучание голоса своих соседей слева и справа, чтобы встать на прежнее место.

6. Скажите участникам, что уже несколько групп выполнили это упражнение успешно и что Вы не будете ограничивать игроков во времени.

Когда все решат, что выполнили задание, пусть каждый произнесет вслух свой номер. Если номера идут по порядку, то участники действительно благополучно справились с задачей.

Оборудование и материалы: повязка на глаза для каждого участника

Время выполнения: 20 минут

Упражнение 3. «Буквенная хореография»

Цель: Формирование слаженности и договоренности в группе.

Инструкция: В этом упражнении запрещено разговаривать и обмениваться друг с другом знаками. Задача участников — скооперироваться и создать из своих тел огромные буквы.

Отставьте в сторону столы и стулья, чтобы освободить место.

1. Участники получают задание — они должны своими телами изобразить буквы, которые вместе составят слово из трех-четырёх букв. Слово предлагает ведущий группы.

2. Не разговаривая и не обмениваясь знаками, все игроки образуют буквы предложенного слова — одну за другой, так чтобы слово можно было прочесть постепенно.

3. Когда группа справится с этим заданием, предложите ей сложить еще несколько слов, причем это надо делать как можно быстрее. Засекайте время, необходимое участникам для выполнения каждого задания.

Замечания

Если Вы работаете с очень большой группой, поделите ее на две команды, которые могут соревноваться в скорости составления слов.

Оборудование и материалы: карточки со словами, просторное помещение.

Время выполнения: 10 минут.

Упражнение 4. «Если бы я был волшебником»

Цель: концентрация на воображении, фантазии, подведение итогов занятия.

Инструкция: ребятам предлагается закончить фразу: «Если бы я был волшебником, то в сегодняшнем дне я бы...» (исправил, добавил и т.п.). Таким образом, по кругу высказывается каждый участник группы, передавая мягкую игрушку.

Оборудование и материалы: мягкая игрушка.

Время выполнения: 10 – 15 минут.

Занятие №8

Цель: Осознание права каждого на индивидуальность, принятие и уважение другого.

Упражнение 1. «Я рад тебя видеть»

Цель: определение положительных сторон участников, создание положительного климата в группе.

Инструкция: каждый из участников обращается к своему соседу со словами: «Я рад тебя видеть, потому что...». Продолжить это высказывание нужно не внешними описаниями человека, а личностными качествами участников.

Оборудование и материалы: нет.

Время проведения: 5 – 10 минут.

Упражнение 2. «Абстрактные картинки»

Цель: формирование в группе климата поддержки, внимания к друг другу.

Инструкция:

Вам понадобится

1. Участники разбиваются на подгруппы по шесть человек.
2. Каждая команда группируется перед листом ватмана, который либо приколот к стене, либо лежит на полу.
3. Игроки команд должны все вместе нарисовать картину, причем участие каждого обязательно.

4. Разрешается использовать только определенные геометрические фигуры или прямые линии. Каждый должен решить для себя, каков будет его вклад в общую композицию — круг любого размера или же прямые линии также любой длины. Игроки рисуют поочередно, при этом каждый новый «художник» должен ориентироваться на то, что уже нарисовал его предшественник.

Каждой команде дается 10 минут. Во время работы разговаривать не разрешается. Подведите итоги игры, предоставив членам группы возможность ответить на следующие вопросы:

- в чем отличие двух художественных экспериментов?
- Какой вариант работы понравился вам больше?
- Насколько слаженно работали члены вашей команды?
 - Какая картина получилась лучше?
- Что вы сделаете по-другому, если снова будете принимать участие в этой игре?

Оборудование и материалы: несколько больших листов ватмана и разноцветные фломастеры.

Время проведения: 15 минут

Упражнение 3. «Я падаю!»

Цель: создание обстановки, где каждый может проверить готовность других членов группы прийти на помощь.

Инструкция:

1. Участники игры прогуливаются по комнате. Неожиданно какой-либо игрок, закричав: «Я падаю!», начинает медленно опускаться на пол либо падать вперед. (Ни в коем случае нельзя опрокидываться назад!) Остальные играющие должны молниеносно поспешить на помощь и подхватить нуждающегося в поддержке игрока прежде, чем он коснется пола.

3. Как только падающий игрок «спасен», все участники игры расходятся по комнате, и действие повторяется снова.

Оборудование и материалы: музыкальное сопровождение.

Время проведения: 10 минут

Упражнение 4. «Прекрасно, что ты здесь»

Цель: создание обстановки комфорта и принятия со стороны других членов группы.

Инструкция: Отодвиньте столы и стулья в сторону и освободите место для игры.

1. Группа образует два круга, внутренний и внешний. Участники внутреннего круга и участники внешнего круга должны встать друг напротив друга. Если число игроков нечетное, участие в игре должен принять и ведущий.

2. Коротко расскажите о цели игры.

3. Каждой паре отводится 30 секунд на то, чтобы партнеры поделились своими впечатлениями друг о друге. Игроки должны охарактеризовать те качества, которые они заметили друг в друге за короткий период, рассказать о своих ожиданиях и т. п.

4. Затем оба круга начинают двигаться в противоположных направлениях (15 секунд) и после сигнала «Стоп» останавливаются. Теперь напротив друг друга оказываются новые участники. Повторите задание: высказать положительные впечатления о партнере. Обмен «любезностями» не должен затягиваться: на выполнение задания отводится 1 минута.

5. Дайте игрокам возможность провести еще три или четыре дружественные встречи.

6. В заключение попросите участников ответить на следующие вопросы:

- Какие стороны — положительные или отрицательные — вы замечаете в людях, когда только знакомитесь с ними?
- Кем считаете себя, пессимистом или оптимистом?
Оборудование и материалы: нет
Время выполнения: 15 минут.

Упражнение 5. Рефлексия

Цель: осознание участниками собственных возможностей, а также динамики процесса изменений.

Инструкция: «Это дерево цели. Нарисованное дерево выступает символической шкалой ваших достижений за сегодня. Корни — это точка отсчета, минимальное проявление качеств и умений, а крона — максимальный уровень проявления реальных или возможных умений. Сейчас напишите свое имя маркером (фломастером) в том месте, где вы сейчас, по вашему мнению, находитесь на этой шкале».

Оборудование и материалы: Контурное изображение дерева на плакате, маркеры (фломастеры).

Время выполнения: 10 минут

Занятие №9

Цель: концентрация внимания на умении преодолевать возникающие трудности при помощи других и оказывать самому поддержку другим.

Упражнение 1. «Печатная машинка»

Цель: создание условий для комфортного выполнения задания, сплочение группы, настрой на работу.

Инструкция: участникам загадывается слово или фраза. Буквы, составляющие текст, распределяются между членами группы. Затем фраза должна быть сказана как можно быстрее, причем каждый называет свою букву, а в промежутках между словами все хлопают в ладоши.

Оборудование и материалы: нет.

Время проведения: 5 – 10 минут.

Упражнение 2. «Разрешить себя нести»

Цель: создание ситуации, в которой участнику нужно пересилить себя и позволить другим людям какое-то время распорядиться собой.

Инструкция:

1. Группа делится на команды по шесть-семь человек.
2. Командам нужно по очереди переносить по комнате каждого своего игрока, так чтобы он не коснулся пола.
3. Вводятся три правила:
 - Каждый способ переноски игрока должен быть уникальным, его нельзя повторять.
 - Вся команда отвечает за безопасность переносимого игрока: в итоге он должен без синяков, ушибов и инфарктов оказаться в конце пути.
4. Для Вас может стать сюрпризом изобретательность вашей группы, которая придумает совершенно невероятные способы переноски.
5. В конце подведите итоги:
 - Насколько легко вам было довериться своей команде?
 - Было ли у вас чувство, что это слишком для вас сложно и неприятно?
 - Были ли вы довольны тем, как вас несли?

- Какие идеи были особенно удачными?

Оборудование и материалы: нет

Время проведения: 15 минут

Упражнение 3. «Архипелаг»

Цель:

Инструкция: Отставьте в стороны столы и стулья, чтобы освободить место.

1. Каждый игрок берет веревку и связывает ее концы. Теперь эти веревки кладутся на пол, так чтобы равномерно занимать имеющееся в вашем распоряжении пространство. Каждый стоит на своем собственном острове. Вводятся следующие правила:

- Никто не должен касаться ногами веревки и пола за пределами острова.
- На острове каждый находится в безопасности.
- Веревки нельзя двигать и привязывать к более крупным островам.

2. Когда руководитель группы дает команду «Поменяться», каждый должен найти для себя новый остров. Все это должно проходить

3. После этого, руководитель группы после команды «Поменяться» незаметно убирает одну веревку. Теперь группе нужно решить, где разместить лишнего человека. Порой можно заметить легкое замешательство, прежде чем один из хозяев островов не пустит к себе «бездомного».

Оборудование и материалы: веревка, просторное помещение.

Время выполнения: 25 минут

Упражнение 4. Рефлексия

Цель: анализ пройденного занятия, выявление положительного или отрицательного отношения, возможность открытия ребятами своих эмоций, чувств и переживаний.

Инструкция: участнику вручается мягкая игрушка и ему предлагается поделиться своими впечатлениями, рассказать, что понравилось и что не понравилось на занятии, перед ним открывается возможность высказаться, пожелать что-то доброе кому-либо из участников. После того как один поделится своими мыслями, игрушка передается следующему участнику и так далее. Важно соблюдать правило круга, когда кто-то говорит, другие участники круга не имеют возможности перебивать и высказываться.

Оборудование и материалы: мягкая игрушка.

Время выполнения: 10 минут.

Занятие №10

Цель: Формирование установок творческого решения проблем.

Упражнение 1. «Треугольник»

Цель: Активация творческого мышления, групповой слаженности.

Инструкция:

1. Разбейте группу на команды по десять человек. Десять игроков должны встать таким образом, чтобы получился равносторонний треугольник с основанием из четырех игроков, далее стоят три участника, затем

в два и один.

2. Когда команды выстроились в форме треугольника, объясните задание: «верхушка» и «основание» треугольника должны поменяться местами при помощи перемещений всего троих игроков. Для решения этой проблемы запрещается делать рисунки или наброски, все действия могут быть обговорены только устно.

3. Если группа так велика, что у Вас получилось две и более команд по десять человек каждая, то команды могут устроить соревнование, кто первым выполнит задание. В конце подведите итоги.

Оборудование и материалы: нет

Время проведения: 10 минут

Упражнение 2. «Дни рождения»

Цель: Развитие способности участников находить новые нестандартные (креативные) решения задач; налаживание коммуникативных связей внутри группы

Инструкция:

1. Группа делится на две команды по восемь-десять человек. Обе команды в произвольном порядке встают в коридоре.

2. Дайте командам возможность потренироваться: что игроки смогут сделать, чтобы поменять порядок построения, не выходя за отмеченные границы коридора? (5 минут.)

3. А теперь расскажите участникам о задании, которое им предстоит выполнить: они должны построиться в ряд по дням своего рождения (год, месяц, день), не выходя за границы коридора.

4. Вводятся следующие правила:

- не разрешается покидать коридор;
- нельзя даже на мгновение прикасаться к полу вне коридора;
- руководитель группы следит за тем, чтобы никто не переступал линии. Если это произошло, группа все начинает сначала.

5. Группа сама решает, на каком конце коридора будет стоять самый младший и соответственно самый старший. Надо сделать так, чтобы меняться местами пришлось как можно меньшему количеству игроков.

Не удивляйтесь, если в начале упражнения участники будут действовать скованно, вскоре все обдумают стратегию перемещения и начнут

выполнять задание. По окончании упражнения подведите итоги.

Оборудование и материалы: веревка.

Время проведения: 20 минут

Упражнение 3. «Что любит Макс?»

Цель: развитие творческого интеллекта

Инструкция: 1. Группа садится в круг. Вы будете рассказывать участникам о том, что любит Макс, а их задача — понять, каким принципом руководствуется Макс в своих предпочтениях.

2. Если кто-то догадался об ответе, он не должен говорить его вслух. Этот игрок тихо и спокойно садится на пол в центре круга. В какой-то момент Вы можете предложить сидящим внутри круга игрокам самим продолжить список того, что любит Макс.

3. Делается это так. В любой момент Вы показываете рукой на сидящего в центре игрока, и тот должен продолжить начатые вами предложения. Вы говорите первую часть предложения: «Максу нравится...», а игрок должен его закончить. Ваша реакция на правильное дополнение — кивок, на неправильное — качание головой. Слушатели должны догадаться, по каким причинам Макс любит одни вещи и терпеть не может другие:

- Максу нравится Алла, но не нравится Катя...
- Максу нравятся аккумуляторы, но не нравятся моторы...
- Максу нравятся стрессы, но не нравится спокойствие...
- Максу нравятся хоббиты, но не нравятся эльфы...
- Макс любит получать ссуды, но не любит давать кредиты...

Максу нравится барракуда, но не нравится тигровая акула...

Ответ

Вы уже догадались, что было разгадкой? Утешьтесь! Я сам очень долго думал над этим вопросом и воспользовался подсказкой, чтобы раскрыть секрет. Итак: Макс любит все слова, в которых есть двойные согласные, и не любит тех слов, в которых согласные одинарные! Да, все так просто!

Оборудование и материалы: нет.

Время проведения: 10 минут

Упражнение 4. «Болеро»

Цель: Развитие внимания, концентрации; развитие творческих способностей, поиска нестандартного решения поставленной задачи.

Инструкция:

1. Группа садится в круг на полу.

2. Руководитель группы стучит в определенном ритме ладонью по полу. Важно, чтобы этот ритм был легковоспроизводимым

3. Группа должна подражать тому, что Вы сделали. Именно такая формулировка очень важна — ни в коем случае не говорите, что игроки должны повторить ритм.

4. Теперь несколько человек могут попытаться подражать Вам. Не говорите, чему именно нужно подражать. Ведь помимо того, что Вы выбиваете ритм, Вы можете еще улыбаться или,

наоборот, хмуриться, можете поправлять прическу или особым образом дышать. Все это игроки должны копировать — но не говорите им об этом.

5. Тот, кто успешно копирует Вас, садится в центре круга на пол и становится Вашим, так сказать, соратником, которого Вы сможете использовать при дальнейшей демонстрации. Наверняка пройдет какое-то время, прежде чем некоторое количество игроков сможет правильно подражать Вам.

6. В программу Ваших движений входит и глубокий вдох. Поэтому те игроки, которые стремятся правильно подражать Вам, должны тоже делать вдох. Здесь простого повтора Вашего ритма движений будет недостаточно.

7. Конечно, прежде всего игроки стремятся повторять ритм. Но руководитель группы продолжает делать ошарашивающие заявления, критически осматривая игроков: «Нет, у тебя это еще не получается». Игроки не могут понять почему — ведь они уже скопировали Ваши движения. И только через некоторое время особенности Вашего движения и интенсивность ударов снова оказываются в центре внимания. А про глубокий вдох все вспоминают обычно в последнюю очередь. Тогда Вы нарочно делаете вдох чуть более акцентированно — многим хватает и этого намека.

Оборудование и материалы: нет

Время проведения: 10 минут

Упражнение 5. Рефлексия

Цель: анализ пройденного занятия, выявление положительного или отрицательного отношения, возможность открытия ребятами своих эмоций, чувств и переживаний.

Инструкция: участнику вручается мягкая игрушка и ему предлагается поделиться своими впечатлениями, рассказать, что понравилось и что не понравилось на занятии, перед ним открывается возможность высказаться, пожелать что-то доброе кому-либо из участников. После того как один поделится своими мыслями, игрушка передается следующему участнику и так далее. Важно соблюдать правило круга, когда кто-то говорит, другие участники круга не имеют возможности перебивать и высказываться.

Оборудование и материалы: мягкая игрушка.

Время выполнения: 10 минут.

Занятие №11

Цель: Создание в группе благоприятной обстановки для успешной учебы, мобилизация энергии группы.

Упражнение 1. «Телефакс»

Цель: активация концентрации и внимательности.

Инструкция:

1. Группа делится на команды по шесть-восемь игроков в каждой. Все садятся один позади другого на стулья (спинки стульев надо повернуть в сторону) или на пол. Первый в ряду игрок получает чистый лист бумаги и карандаш, последний — карточку с рисунком (больше ее не должен видеть никто).

2. Каждая команда сейчас будет работать, как телефакс. Члены команды пытаются как можно быстрее и точнее переправить сообщение. Это сообщение — простое изображение предмета, который рисуется указательным пальцем на спине впереди сидящего. Игроки не должны переговариваться между собой.

3. Когда «сообщение» дойдет до первого члена команды, он изображает на листе бумаги предмет, который, как ему кажется, рисовали на его спине, и кричит «Готово!». После этого можно сравнить обе карточки.

4. Перед началом следующего раунда выясните, будут ли команды менять последовательность игроков.

5. В конце игры обсудите несколько вопросов:

- Слаженно ли работала команда?
- Как можно было повысить эффективность работы?
- Почему скорость, с которой команды выполняли задания, была различной?

Оборудование и материалы: несколько картинок, фломастеры, чистые листы

Время выполнения: 15 минут

Упражнение 2. «Эрудит»

Цель: создание ситуации, когда удастся участникам лучше узнать друг друга и потренироваться в совместной творческой работе

Инструкция:

Отставьте в сторону стулья и столы, чтобы участники могли свободно двигаться по помещению. Кроме того, вам придется предварительно сделать карточки с буквами. Они потребуются каждому игроку.

1. Напишите на карточках буквы алфавита от А до Я (буквы Ё, Ю, Ъ можно исключить). Кроме того, нарисуйте на четырех карточках значок *. Карта со звездочкой — это джокер, он может использоваться как любая буква. Для группы, включающей более тридцати человек, можно подготовить дополнительные карточки с гласными и другими часто используемыми буквами (например, А, Е, О, И, П, М).

2. Каждый участник получает по карточке с буквой.

3. Правила игры. Когда Вы говорите «Начали!», каждый игрок в течение минуты находит трех людей с буквами, из которых (вместе с его буквой) можно составить слово. Объясните назначение джокера. Тот, кому досталась эта карта, быстро найдет партнеров!

4. Как только четыре игрока образовали слово, они должны выстроиться в соответствующей последовательности, поднять карточки и ждать.

5. Через минуту Вы говорите «Стоп!». Это означает, что каждый замирает на том месте, где его застает Ваш сигнал. (При работе с очень большой группой для объявления начала/конца раунда можно пользоваться свистком, колокольчиком, барабаном и т. д.)

6. Пройдитесь от одной группы к другой и предложите «четверкам» хором и громко выкрикнуть свое слово. Вы можете поблагодарить группы за успешную работу.

7. Как только все «четверки» выкрикнут свои слова, вновь скажите «Начали!», запуская тем самым второй раунд. Прежние «квартеты» распадаются, и каждый игрок должен за минуту вновь сойтись с тремя другими людьми и образовать новое слово.

Оборудование и материалы: карточки с буквами, карточки со словами.

Время выполнения: 20 минут

Упражнение 3. «Сложите шерстяное одеяло»

Цель: развитие умения действовать согласованно.

Инструкция: Отставьте в сторону стулья и столы.

1. Расскажите о целях игры: участники должны будут работать в маленьких командах и понимать друг друга без слов.

2. Игроки разбиваются на команды по четыре человека в каждой и распределяются по комнате так, чтобы у каждой команды в распоряжении было примерно 4 кв. м площади.

3. Настройте участников на работу с помощью такого рассказа: «Прекрасным летним днем вы все вместе собрались на морском берегу. Вы расстелили на песке шерстяное одеяло. Потом садитесь на него и наслаждаетесь солнцем, свежим воздухом и плеском волн. Но вдруг собирается гроза. Вы уходите с побережья, но прежде должны все вместе сложить шерстяное одеяло».

4. Теперь члены команд должны совместными усилиями «сложить шерстяное одеяло». На всю операцию дается 2 минуты.

5. Наблюдайте за тем, как идет работа в командах. Некоторые, вероятно, работают согласованно и организованно, у других же возникают трудности с выполнением задания. Если участники испытывают какие-то затруднения, добавьте время.

6. Предложите совместное обсуждение итогов игры:

- Что помогает команде успешно справиться с заданием?
- Что затрудняет решение задачи?
- Что предпринимают отдельные игроки, чтобы преодолеть препятствия?

Оборудование и материалы: нет

Время выполнения: 15 минут

Упражнение 4. «Считаем до двадцати»

Цель: развитие сплоченности группы

Инструкция

1. Участники садятся в круг

2. Цель упражнения: группа должна посчитать от одного до двадцати. (При небольшом количестве игроков достаточно досчитать до десяти.) При этом действуют следующие правила: один

игрок не может назвать два числа подряд (например, четыре и пять), но в ходе игры каждый участник может назвать больше одного числа. Если несколько игроков одновременно назвали одно и то же число, игра начинается сначала. Участники не должны заранее договариваться о стратегии игры. Во время выполнения задания нельзя разговаривать.

После каждого провала назначайте обсуждение итогов: участники смогут снять напряжение и подумать о том, как решить проблему.

Оборудование и материалы: нет
Время выполнения: 10-15 минут

Упражнение 5. «Аплодисменты»

Цель: подведение итогов занятия.

Инструкция: Сегодняшний день подходит к концу, мы многое успели сделать, каждый смог себя проявить. Сейчас мы дадим друг другу обратную связь не совсем обычным образом – аплодисментами. Встаньте в круг. Выберите человека, который в сегодняшнем дне для вас открыл что-то новое, каким-либо образом проявил себя и это важно именно для вас. Тот, кто начинает первым, подходит к выбранному им человеку и аплодирует ему. Затем они вместе идут к тому, кого выбрал второй участник, и аплодируют ему, затем, эти трое идут и аплодируют тому, кого выбрал третий, и т.д. В итоге, вся группа аплодирует одному участнику. Кто хочет начать?»

Оборудование и материалы: нет
Время выполнения: 5-8 минут

Занятие №12

Цель: подведение итогов.

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: создание положительного климата в группе.

Инструкция: начнем нашу работу с высказывания друг другу пожелания на сегодняшний день. Пожелание должно быть коротким – желательно в одно слово. Вы бросаете мяч тому, кому адресуете пожелание и одновременно говорите его. Тот, кому бросили мяч, в свою очередь бросает его следующему, высказывая ему пожелания на сегодняшний день. Будем внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех, и постараемся никого не пропустить.

Оборудование и материалы: мяч, свободное пространство.
Время проведения: 10 минут

Упражнение 2. «Искорка»

Цель: формирование единого чувства, концентрация на внимательность, чувствительность, сдержанность.

Инструкция: участники становятся в круг, берутся за руки и закрывают глаза, ведущий запускает искорку, то есть слегка сжимает руку своего соседа, и он такое пожатие передает своему соседу и так далее. Важно, чтобы искорка дошла до того, от кого она была пущена, при хорошем сплочении и единой группе данное упражнение выполняется быстро.

Оборудование и материалы: нет.
Время проведения: 5 – 10 минут.
минут.

Упражнение 3. «Наша группа»

Цель: Создание обстановки единства группы.

Инструкция: участникам группы предоставляются набор инструментов: журналы, клей, ножницы, ватман, с помощью которых, они смогут создать портрет группы.

Инструкция: Оборудование и материалы: журналы, ножницы, клей, фломастеры, ватман.
Время проведения: 30 минут.

Упражнение 4. «Ниточка»

Цель: анализ всей работы, выявление положительного или отрицательного отношения, возможность открытия ребятами своих эмоций, чувств и переживаний.

Инструкция: участнику вручается моток ниток и ему предлагается поделиться своими впечатлениями, рассказать, что понравилось и что не понравилось на занятии, в течение всей нашей работы. Перед ним открывается возможность высказаться, пожелать что-то доброе кому-либо из участников. После того как один поделится своими мыслями, он наматывает ниточку себе на пальчик и передает следующему участнику и так далее. Важно соблюдать правило круга, когда кто-то говорит, другие участники круга не имеют возможности перебивать и высказываться.

Оборудование и материалы: моток ниток.

Время выполнения: 20 минут.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Результаты автоматического расчета t-критерия Стьюдента

Методика «Наша группа»

№	Выборка 1 (B.1)	Выборка 2 (B.2)	Отклонения (B.1 - B.2)	Квадраты отклонений (B.1 - B.2) ²
1	3	5	-2	4
2	8	8	0	0
3	6	6	0	0
4	7	7	0	0
5	4	6	-2	4
6	5	6	-1	1
7	7	7	0	0
8	5	7	-2	4
9	6	5	1	1
10	3	5	-2	4
11	8	7	1	1
12	4	7	-3	9
Суммы:	66	76	-10	28

Результат: $t_{ЭМП} = 2.2$ (в зоне незначимости) Критические значения

$t_{кр}$	
$p \leq 0.05$	$p \leq 0.01$
2.2	3.11

Методика «Определение индекса групповой сплоченности»

№	Выборка 1 (B.1)	Выборка 2 (B.2)	Отклонения (B.1 - B.2)	Квадраты отклонений (B.1 - B.2) ²
1	13	10	3	9
2	16	10	6	36
3	15	16	-1	1
4	16	15	1	1
5	10	9	1	1
6	15	15	0	0
7	15	16	-1	1
8	16	18	-2	4
9	9	11	-2	4
10	10	16	-6	36
11	14	16	-2	4
12	15	15	0	0
Суммы:	164	167	-3	97

Результат: $t_{ЭМП} = 0.3$ (в зоне незначимости) Критические значения

$t_{кр}$	
$p \leq 0.05$	$p \leq 0.01$
2.2	3.11

Методика «Определение психологического климата в организации»

Характеристика «Ответственность»

№	Выборка 1 (В.1)	Выборка 2 (В.2)	Отклонения (В.1 - В.2)	Квадраты отклонений (В.1 - В.2) ²
1	3	4	-1	1
2	1	4	-3	9
3	1	3	-2	4
4	1	4	-3	9
5	2	4	-2	4
6	0	1	-1	1
7	2	6	-4	16
8	0	3	-3	9
9	1	1	0	0
10	1	4	-3	9
11	7	7	0	0
12	6	6	0	0
Суммы:	25	47	-22	62

Результат: $t_{Эмп} = 4.6$ (в зоне значимости)

Критические значения

$t_{кр}$	
$p \leq 0.05$	$p \leq 0.01$
2.2	3.11

Характеристика «Коллективизм»

№	Выборка 1 (В.1)	Выборка 2 (В.2)	Отклонения (В.1 - В.2)	Квадраты отклонений (В.1 - В.2) ²
1	2	2	0	0
2	4	3	1	1
3	3	7	-4	16
4	1	6	-5	25
5	4	5	-1	1
6	1	1	0	0
7	5	7	-2	4
8	0	2	-2	4
9	1	3	-2	4
10	0	4	-4	16
11	7	7	0	0
12	6	7	-1	1
Суммы:	34	54	-20	72

Результат: $t_{Эмп} = 3.1$ (в зоне неопределенности)

Критические значения

$t_{кр}$	
$p \leq 0.05$	$p \leq 0.01$
2.2	3.11

Характеристика «Сплоченность»

№	Выборка 1 (B.1)	Выборка 2 (B.2)	Отклонения (B.1 - B.2)	Квадраты отклонений (B.1 - B.2) ²
1	2	4	-2	4
2	3	4	-1	1
3	2	10	-8	64
4	1	7	-6	36
5	2	8	-6	36
6	0	2	-2	4
7	5	7	-2	4
8	1	2	-1	1
9	0	2	-2	4
10	1	5	-4	16
11	6	7	-1	1
12	4	7	-3	9
Суммы:	27	65	-38	180

Результат: $t_{ЭМП} = 4.7$ (в зоне значимости)

Критические значения

$t_{кр}$	
$p \leq 0.05$	$p \leq 0.01$
2.2	3.11

Характеристика «Контактность»

№	Выборка 1 (B.1)	Выборка 2 (B.2)	Отклонения (B.1 - B.2)	Квадраты отклонений (B.1 - B.2) ²
1	5	4	1	1
2	4	6	-2	4
3	1	8	-7	49
4	1	8	-7	49
5	3	8	-5	25
6	1	3	-2	4
7	10	10	0	0
8	4	4	0	0
9	3	2	1	1
10	0	4	-4	16
11	9	10	-1	1
12	4	5	-1	1
Суммы:	45	72	-27	151

Результат: $t_{ЭМП} = 2.7$ (в зоне неопределенности)

Критические значения

$t_{кр}$	
$p \leq 0.05$	$p \leq 0.01$
2.2	3.11

Характеристика «Открытость»

Шаг 2

№	Выборка 1 (B.1)	Выборка 2 (B.2)	Отклонения (B.1 - B.2)	Квадраты отклонений (B.1 - B.2) ²
1	4	4	0	0
2	6	5	1	1
3	2	7	-5	25
4	1	8	-7	49
5	0	4	-4	16
6	1	5	-4	16
7	9	8	1	1
8	0	2	-2	4
9	0	2	-2	4
10	0	5	-5	25
11	8	9	-1	1
12	4	7	-3	9
Суммы:	35	66	-31	151

Результат: $t_{ЭМП} = 3.5$ (в зоне значимости)

Критические значения

$t_{кр}$	
$p \leq 0.05$	$p \leq 0.01$
2.2	3.11

Характеристика «Организованность»

Шаг 2

№	Выборка 1 (B.1)	Выборка 2 (B.2)	Отклонения (B.1 - B.2)	Квадраты отклонений (B.1 - B.2) ²
1	5	6	-1	1
2	4	6	-2	4
3	5	10	-5	25
4	2	10	-8	64
5	2	6	-4	16
6	0	2	-2	4
7	7	3	4	16
8	2	2	0	0
9	0	2	-2	4
10	2	6	-4	16
11	9	9	0	0
12	1	8	-7	49
Суммы:	39	70	-31	199

Результат: $t_{ЭМП} = 2.7$ (в зоне неопределенности)

Критические значения

$t_{кр}$	
$p \leq 0.05$	$p \leq 0.01$
2.2	3.11

Характеристика «Информированность»

№	Выборка 1 (B.1)	Выборка 2 (B.2)	Отклонения (B.1 - B.2)	Квадраты отклонений (B.1 - B.2) ²
1	7	8	-1	1
2	5	8	-3	9
3	3	10	-7	49
4	1	10	-9	81
5	3	5	-2	4
6	3	6	-3	9
7	9	9	0	0
8	4	4	0	0
9	2	3	-1	1
10	0	3	-3	9
11	9	10	-1	1
12	4	9	-5	25
Суммы:	50	85	-35	189

Результат: $t_{ЭМП} = 3.6$ (в зоне значимости)

Критические значения

$t_{кр}$	
$p \leq 0.05$	$p \leq 0.01$
2.2	3.11

Методика «Определение психологического климата в организации»

№	Выборка 1 (B.1)	Выборка 2 (B.2)	Отклонения (B.1 - B.2)	Квадраты отклонений (B.1 - B.2) ²
1	26	32	-6	36
2	27	36	-9	81
3	17	55	-38	1444
4	8	53	-45	2025
5	20	40	-20	400
6	6	20	-14	196
7	47	50	-3	9
8	11	19	-8	64
9	7	15	-8	64
10	4	31	-27	729
11	55	59	-4	16
12	29	49	-20	400
Суммы:	257	459	-202	5464

Результат: $t_{ЭМП} = 4.3$ (в зоне значимости)

Критические значения

$t_{кр}$	
$p \leq 0.05$	$p \leq 0.01$
2.2	3.11