



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН»

МОТИВИРУЮЩИЕ МЕТОДИКИ СОПРОВОЖДЕНИЯ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН»

**МОТИВИРУЮЩИЕ МЕТОДИКИ
СОПРОВОЖДЕНИЯ
УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА**

Казань
2024

ББК 74.584(2)738.8

М85

Печатается по решению Ученого совета ГАОУ ДПО ИРО РТ
Под общей редакцией Нугумановой Л.Н., ректора, д-ра пед. наук;
Шамсутдиновой Л.П., проректора по инновационной и научной
деятельности, канд. хим. наук

Автор-составитель:

Яковлева Людмила Александровна, научный сотрудник отдела
развития профессиональных компетенций ГАОУ ДПО ИРО РТ

Рецензенты:

Сахнова Ирина Александровна, заведующий кафедрой педагогики и управления образованием ГАОУ ДПО ИРО РТ, канд. пед. наук;

Мухаметов Айрат Ринатович, декан подготовительного факультета для иностранных учащихся ФГАОУ ВО КФУ, канд. геогр. наук

Мотивирующие методики сопровождения учительского роста: инф.-аналит. материалы / авт.-сост. Л.А. Яковлева. — Казань: ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2024. — 46 с.

В информационно-аналитических материалах отражена работа по проведению тренингов — одного из видов современных мотивирующих методик сопровождения учительского роста. Материалы включают в себя описание процедуры тренинга, рекомендации по проектированию тренинга, сборники упражнений по развитию различных компетенций.

Настоящие информационно-методические материалы предназначены для желающих использовать данный вид современных мотивирующих методик: преподавателей дополнительного профессионального образования, методистов отделов (управлений) образования, директоров и заместителей директоров образовательных организаций.

© ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2024

Содержание

Введение	4
Проектирование тренинга	7
Правила тренинга	10
Заключение	16
Список литературы	18
Приложение.....	19
1. Упражнения для проведения разминки	19
2. Упражнения на развитие компетенции «взаимодействие» (командная работа или командообразование)	24
3. Упражнения на развитие компетенции «стрессоустойчивость»	34
4. Упражнения на развитие компетенции «коммуникативность»	40

Введение

Заинтересовать людей работой — значит реализовать планы. Заинтересовать учителей в профессиональном развитии — значит надолго обеспечить успех в развитии своей школы.

Профессиональное развитие педагогов в школе может проходить под влиянием педагогической среды, педагогического коллектива и профессиональной деятельности его членов. Однако результаты такого развития будут складываться стихийно, под влиянием самых разнообразных факторов. И если мы хотим получить эти результаты, нужна целенаправленная работа, то есть необходимо управление профессиональным развитием.

Мотивирующими методиками сопровождения учительского роста являются обучение, методическая помощь, сопровождение педагога при участии в профессиональных конкурсах, грантах, распространение педагогического опыта и т. д. Одним из видов современных мотивирующих методик сопровождения учительского роста является тренинг.

Тренинг в массовом понимании — это сочетание общения двух людей или группы лиц и получения новых знаний и умений. В ходе тренинга люди изучают что-то для себя новое, получают ценные навыки решения проблем, достижения целей, учатся искусству преодоления барьеров.

На сегодняшний день данный вид обучения приобретает все большее распространение, актуальность и востребованность. Тренинги широко используются для саморазвития и подготовки представителей всех профессий, которые ориентированы на работу с людьми.

Цель: практическая помощь тренерам в проведении групповых тренингов.

Задачи:

- 1) привлечение начинающих тренеров, а также повышение интереса у действующих тренеров к проведению тренингов;
- 2) собрать в одном месте сборники упражнений по развитию компетенций;
- 3) методическая помощь тренерам при разработке тренингов.

Какой же тренинг можно считать эффективным для компетентных и опытных профессионалов? Тренинг должен идти по двум ключевым направлениям: разработка учебных продуктов для внедрения их в рабочие процессы компании и создание живого театра на тренинге с целью развития и повышения мотивационной активности участников.

Если тренинг прошел эмоционально и ярко, но без передачи практических инструментов, которые можно применить в работе, то после его завершения почти каждый участник скажет: «Было весело! Но не помню: о чем мы говорили? Повеселились — и всё!»

Если тренинг был информативным, но монотонным, в формате школьного урока, то люди не будут иметь дополнительной энергии для повышения своей эффективности на рабочем месте. С одной стороны, им было скучно на тренинге, они отчаянно боролись со сном и половину прослушали. С другой — они не знают, как внедрять полученную информацию, поскольку не участвовали в создании технологичного продукта.

Именно два фактора: создание продуктов и мощное развивающее действие — делают тренинг полезным и увлекательным для участников.

Продукты, которые создаются на тренинге для внедрения в дальнейшую работу, — это решения, технологии, подходы, программы, документы, нормативы, стандарты. Кроме того, в качестве тренинговых продуктов могут выступать такие результаты,

как список новых идей по реализации нужной инновации, описание факторов принятия поискового решения, а также анализ современной информации по конкретной теме. Продуктами тренинга также являются отказ от профессиональных стереотипов и развитие новых интеллектуальных и коммуникативных навыков решения рабочих задач.

Важные условия интенсивного развития на мероприятии — организация живого театра тренинга и эффективное сотрудничество тренера и участников.

На тренинге используются различные развивающие технологии: коллективные дискуссии, обучение действием, командный тренинг, ролевые игры, организационно-деятельностные игры, мозговая атака и др. Мастерство тренера проявляется в способности заражать развитием и транслировать энергию творческого потока, что имеет не меньшее, а может, даже большее значение, нежели тематика и технология обучения.

Когда объединяются усилия талантливого тренера и энергия группы увлеченных людей, происходит реальное развитие, причем не только участников, но и самого тренера.

Принципы работы на тренинге:

- ✓ тренинг не лекция, а общая работа;
- ✓ суммарный опыт группы больше опыта тренеров;
- ✓ все участники, независимо от возраста, опыта, места работы, социального статуса, равны;
- ✓ каждый участник имеет равное право на собственное мнение по любому вопросу;
- ✓ нет прямой критики личностей;
- ✓ тренеры не используют упражнения на конкуренцию и противопоставление участников или их групп друг другу;
- ✓ все сказанное на тренинге *не руководство к действию, а информация к размышлению.*

Проектирование тренинга

С чего начинается создание тренинга? Точно не с поиска упражнений!

О методах речь заходит лишь тогда, когда у тренера есть ответы на конкретные вопросы:

- кто участники тренинга?
- какой результат ожидает заказчик обучения?
- в каком состоянии умения/ навыки участников *до тренинга*?
- как измерить результат *после тренинга*?

Когда получены ответы, начинаем создавать свой семинар, обдумываем следующие вопросы:

Цель семинара — чему нужно научить.

Формат: количество часов, дней, продолжительность каждой сессии, перерывов.

Основные темы и последовательность их изложения.

Обучающие приемы — рассказы, притчи, упражнения, презентации и т. д.

Методические (раздаточные) материалы: что необходимо включить, их формат.

Необходимое оборудование: проектор, экран, магнитная доска, клеевое полотно, бумага, маркеры и т. д.

Можно использовать другие приемы: логическую схему семинара или матрицу построения тренинга.

Логическая схема тренинга:

1. Уточнение проблем и представлений участников по содержанию темы.

Процедуры: знакомство.

2. Ревизия потребностей, стимулирование мотивации на получение знаний и умений (на восприятие содержания тренинга) по содержанию темы (знакомство).

Процедуры: сбор и оценка ожиданий.

3. Теоретический блок (демонстрация перспектив реализации знаний, стимулирование мотивации на выяснение вопросов).

Процедуры: истории успеха, обращение к опыту участников.

4. Уточнение возникших вопросов.

Процедуры: сбор записок, устные запросы и ответы, работа в малых группах (взаимообмен и/или презентация вопросов).

5. Отработка умений (практикум).

Процедуры: деловые игры, упражнения, разбор ситуаций — роль эксперта, «аквариум», презентации.

6. Закрепление материала (формирование мотивации на реализацию полученных знаний и умений — на развитие).

Процедуры: представить будущее организации, подготовка письменных рекомендаций себе или своей организации и отсроченная отправка их по почте, «сбор чемодана».

Матрица построения тренинга

№	Время	Тема	Комментарии, действия
1.	9.00—9.10	Знакомство, сбор ожиданий, правила тренинга	
2.	9.10—9.20	Разминка, разогрев	
3.	9.20—10.20	Раскрытие темы 1	Обязательна 100%-но новая и интересная для участников информация и активные действия участников!!!
4.	10.20—10.30	Перерыв	Проветрить помещение
5.	10.30—10.40	Разминка двигательная	

6.	10.40—12.00	Раскрытие темы 2 (или завершение темы 1)	Обязательно вовлечение каждого участника в работу, проявление их активности
7.	12.00—13.00	Обед	Проветрить помещение
8.	13.00—13.10	Разминка	
9.	13.10—14.10	Раскрытие новой темы	Важно, чтобы тема была актуальна для ежедневной деятельности, соответствовала заявленным ожиданиям. Важна практическая отработка темы в упражнениях, играх. Важна успешность участников.
10.	14.10—14.20	Перерыв	Проветрить помещение
11.	14.20—14.30	Разминка	
12.	14.30—15.30	Раскрытие новой темы	Важно, чтобы тема была актуальна для ежедневной деятельности, соответствовала заявленным ожиданиям. Важна практическая отработка темы в упражнениях, играх. Важна успешность участников.
13.	15.30—15.40	Разминка итоги	Важно эмоциональное реагирование
14.	15.40—16.00	Подведение итогов дня (тренинга)	Важно закрепить ощущение, что получено много полезного для работы.

Правила тренинга

Определение правил работы — это специфика интерактивного тренинга. Пренебрежение этим пунктом вступительной части вызывает большие неприятности. Иногда и времени мало, и группа вроде знакомая, и люди бывалые, натренированные. Но нет! Как только вопрос, тема или упражнение затрагивают глубокие эмоции человека, спасти могут только правила, определенные в первые минуты вашей работы. Можно сразу же предложить готовые правила, а можно попросить участников определить, чем должны руководствоваться для успешной работы.

Правила бывают самые разные, чаще всего используют такой список:

- ✓ говорить по существу,
- ✓ слушать и слышать,
- ✓ обсуждать проблему, а не человека,
- ✓ соблюдать регламент,
- ✓ говорить по одному

Проведение тренинга

В учебную аудиторию лучше войти за 40–45 минут до начала тренинга, чтобы открыть флешку, написать на флипчарте необходимую вводную информацию (тему занятия, адрес сайта и электронной почты, а также правила взаимодействия). Подготовить аудиторию (расставить столы, стулья, разложить необходимый инвентарь, подготовить магнитную доску или клеевое полотно и т. д.). Важно также продумать первые слова, с которых начнется тренинг.

В момент начала тренинга тренер реализует навыки:

- привлечения внимания группы;
- создания и удержания концентрации внимания слушателей на теме занятия;

- самопрезентации, формирования интереса и доверия у слушателей;
- быстрого, оперативного знакомства и позитивного контакта.

Начало тренинга и контакт: правило пяти шагов

Первый шаг: обращение тренера к группе. Чтобы тренинг начинался, как живое действо, нужно сказать слова, возникшие в голове здесь и сейчас, а не фразы, приготовленные месяц или неделю назад. Хуже всего, когда тренинг проходит «по накатанной», на заученных фразах, которые произносятся много лет. В этом случае у слушателей возникает ощущение, что они не на живом тренинге, а в вузе слушают плановую лекцию скучного профессора. Формализм и замыленность убивают тренинг!

Многие знают, что холодный контакт быстро становится теплым, если применять технологию «пяти пальцев», причем применять легко, естественно, без напряжения:

- ✓ Первое «П» — приветствовать группу.
- ✓ Второе «П» — сделать краткое представление (самопрезентацию).
- ✓ Третье «П» — проявить позитивное отношение, принять участников.
- ✓ Четвертое «П» — проявить присоединение, начать общаться с позиции «мы».
- ✓ Пятое «П» — сделать предложение для общения — сказать о программе и технологии взаимодействия.

Второй шаг: самопрезентация тренера. Самопрезентацию необходимо проводить сдержанно, с достоинством и по возможности кратко. Желательно избегать самолюбования и излишней саморекламы.

Кроме самопрезентации себя как профессионала, не будет лишним сказать простые человеческие слова про себя как

человека. Например: «Человек я позитивный, энергичный и достаточно сильный. Уверена, что в сфере тренерства успешно работают сильные люди, поскольку в аудитории находятся сильные и успешные менеджеры!» Говорить эти слова нужно искренне.

Третий шаг: представление программы тренинга. О программе необходимо сказать подробно, структурируя информацию по тематическим блокам и делая акценты на важных темах. Для слушателей будет удобно иметь перед собой напечатанную программу. Будет отлично, если тренер скажет так: «С утра и до первого перерыва мы обсудим такие вопросы... Затем до обеда в зоне нашего внимания будет такая тематика... После обеда, до следующего перерыва, мы займемся... Затем, до завершения тренинг-дня мы пройдем такие темы...»

Четвертый шаг: описание технологии тренинга. Обычно фиксируются такие условия, как информация на тренинге, интерактив и активная часть тренинга и, что очень важно, какой продукт участники получают в результате обучения.

Интерактив и активная часть тренинга организуются в виде вопросов слушателей и ответов тренера, демонстраций, упражнений, игр, командных тренингов, мозговых атак, разбора рабочих кейсов.

В качестве продукта на открытых тренингах выступают списки идей и подходов для решения конкретных задач по теме тренинга, способы решения задач (алгоритм действий), предложенных тренером и другими участниками в процессе обмена опытом между ними.

В корпоративных тренингах в качестве продукта выступают специальные документы, имеющие рекомендательный характер для сотрудников (например, правила коммуникаций, правила деловой этики и др.).

Пятый шаг: представления слушателей и их ожидания от тренинга. После представления, характеристики программы

и особенностей взаимодействий на тренинге тренер должен выслушать пожелания участников, чтобы оперативно адаптироваться под них.

Кроме того, в открытых группах, да и нередко на корпоративных семинарах, в первый день тренинга люди не знают друг друга или знают недостаточно и такое представление поможет им познакомиться друг с другом.

Происходит это довольно просто: каждый участник называет свое имя, статус и организацию, которую он представляет. Затем он проговаривает, какие из вопросов программы ему более интересны, а какие — менее. Некоторые участники говорят, что им все интересно и по ходу обучения они готовы задавать вопросы по наиболее важной для них проблематике. В любом случае такая обратная связь от слушателей в самом начале тренинга очень полезна, она запускает динамику обучения как живого, динамичного процесса.

Тематический маршрут на тренинге и удержание центральной темы

С целью поддержания активности и мотивированности слушателей в течение всего тренинга следует обращать внимание на невербальные сигналы в их поведении и при необходимости гибко менять тактику ведения мероприятия.

Если потребуется, к основной теме занятия можно добавлять новые темы, которые высветились как актуальные и интересные для большинства участников. Если кто-то из слушателей задает отвлеченный вопрос, необходимо кратко ответить на него и вернуться к центральной теме тренинга. Краткий ответ на отвлеченный вопрос демонстрирует компетентность тренера, а возврат к теме тренинга — его пунктуальность и методичность.

Практически всегда в группе есть участники, которые внимательно следят за реализацией программы и в самый

неподходящий момент, когда тренинг движется к завершению, могут спросить: «А когда мы разберем вопрос, который указан в программе и которого мы еще не коснулись?»

Подведение промежуточных итогов на тренинге. Недостаточно делать только общие выводы при завершении обучения. Желательно также формулировать промежуточные результаты, чтобы у людей в оперативной памяти оставался «сухой остаток» от общего массива информации, которая была обсуждена и проиграна на тренинге. Подведение промежуточных итогов можно делать два раза в течение одного тренинг-дня: перед обедом (после первой половины тренинг-дня) и по окончании учебного дня (после второй половины тренинг-дня).

Подвести промежуточные итоги можно двумя способами. Первый состоит в том, что тренер сам перечисляет вопросы и события, которые обсуждались и произошли на тренинге. Во втором случае тренер задает вопросы слушателям, а они отвечают.

- ✓ Что мы проходили в течение этого времени?
- ✓ Что осталось в памяти?
- ✓ Что показалось интересным?
- ✓ Что можно внедрять сразу же после окончания тренинга?
- ✓ Какие пожелания можно высказать для меня по части ведения тренинга?

При активизации слушателей с помощью промежуточно-итоговых вопросов содержательность и эффективность тренинга значительно повышается.

Подведению общих итогов и получению обратной связи от слушателей необходимо выделять примерно 20–25 минут, завершая тренинг. С этой целью можно применить прием «круг мнений», при котором тренер проговаривает, какие темы были пройдены на тренинге, и предлагает каждому участнику высказать свое мнение относительно мероприятия. При выступлении слушателей желательно не фиксировать их внимание на

восхищении в адрес тренера, достаточно сдержанной благодарности по типу «Спасибо нашему тренеру, что мы смогли активно включиться в процесс обучения!» Главное — подчеркнуть, что у участников теперь есть новые идеи, информация и навыки, которые они внедрят в свою работу.

Если группа большая и опрашивать каждого участника по результатам тренинга слишком затратно по времени, можно сказать так: «Мы заканчиваем наш тренинг. Может, кто-то желает рассказать, какие новые навыки он планирует внедрять на рабочем месте? Какую новую информацию вы будете учитывать, решая рабочие задачи? О чем вы будете рассказывать руководителю, отвечая на его вопрос, чему вы научились на тренинге?» Как правило, в группе находятся несколько слушателей, готовых содержательно ответить на эти вопросы. Такое краткое подведение итогов обращает внимание других участников на то, что после тренинга они должны произвести позитивные изменения на своей работе.

Заключение

Тренинг — это довольно тяжелая работа, предъявляющая особые требования к ведущему. Поэтому когда вы работаете в одиночестве, то вы «един во всех лицах»: фасилитатор, писатель, организатор, комментатор, эксперт, менеджер, дизайнер, шоумен и т. д.

Как тренер, вы всегда должны быть готовы к встрече с неожиданным, хотя большинство программ проходят безо всяких проблем.

Простые правила помогут вам сделать использование деловых игр более эффективным.

1. Игра всегда должна находиться в контексте семинара. Одну и ту же игру можно интерпретировать по-разному, в зависимости от темы вашего тренинга.

2. Игра должна апеллировать к аудитории, ее опыту и составу.

3. Если у вас не очень много времени, лучше не затевать длинной игры, чем не закончить ее.

4. Если игра сложная, то очень важно, чтобы правила были поняты всеми участниками одинаково. Нужно учитывать то, что часть людей воспринимает информацию на слух, а часть — только если прочтет текст. Поэтому все условия, роли, требования должны быть не только прочитаны вслух, но и напечатаны или написаны на листе бумаги.

5. Обсуждение игры и выводы часто требуют больше времени, чем ее проведение. Эта часть работы сильно зависит от числа участников и квалификации ведущего. Умение задавать вопросы экспромтом приходит по мере накопления опыта, поэтому начинающим полезно набрасывать их для себя еще на стадии подготовки.

6. Планируя игру, вы должны четко представлять, какой момент игры для чего нужен.

7. Если есть возможность, планируйте игру на время спада активности: после обеда. Это поможет вам не потерять драгоценного времени, а участникам позволит расслабиться.

8. Игры могут приводить к всплеску эмоций в группе. Будьте готовы к этому. Если группа рвется продолжать обсуждение, несмотря ни на что, а вас поджимает время, не давите на нее. Сделайте перерыв на чай, а после перерыва прочтите лекцию или дайте индивидуальную работу.

9. В игре должны принимать участие все члены группы. Если кто-то отказывается играть определенную роль, сделайте его наблюдателем с четко сформулированным заданием.

Список литературы

1. Академия Живого Бизнеса // Международная школа бизнес-тренеров ICBT: сайт. — URL: <https://akademiki.biz/korporativnie-treningi> (дата обращения: 02.12.2024).
2. Грязнова, Т. Золотая шкатулка Бизнес-тренера. Топ 10: приемы, упражнения, игры, притчи и разминки для «живого» тренинга / Т. Грязнова. — 2013. — С. 6.
3. Каменюкин, А.Г. Антистресс-тренинг. / А.Г.Каменюкин, Д.В.Ковпак. — 2-е изд. — СПб.: Питер, 2008. — С.196–197.
4. Катаева, О. Рюкзачок тренера. Более 50 интерактивных игр и упражнений на все случаи тренинга / О.Катаева // Уральская Школа Тренинга. — 2014. — С. 7–9.
5. Киричук Н. Тренерский сундучок / Н.Киричук. — Новосибирск: «Ин-кварти», 2001.
6. Психологические упражнения для тренингов: сайт. — URL: TrepSy.net (дата обращения: 02.12.2024).
7. Самоукина, Н.В. Живой театр тренинга. Технологии, упражнения, игры, сценарии / Н.В. Самоукина. — СПб, 2014 — С. 127–135.
8. Торн Кей Тренинг. Настольная книга тренера / К.Торн, Д.Маккей. — СПб.: Питер, 2001. — С. 41.
9. Тренинги. Психокоррекционные программы. Деловые игры / сост.: А.Н.Левашов, М.В. Калиниченко и др. — М.: Флинта, 2015. — С.51–52.
10. Фопель Клаус. Технология ведения тренинга: Теория и практика / Клаус Фопель. — М.: Генезис, 2005. — С.190–191.

Приложение

1. Упражнения для проведения разминки

В начале тренинга

- **«Социометрия»**
Цель: знакомство и создание доверительной атмосферы.
Найдите друг друга те, у кого одинаковый цвет глаз, знак зодиака, любимый цвет, место проживания, имя...
- **«Знакомство»**
Цель та же.
Оформите визитку, напишите на ней то имя, которым вы бы хотели, чтобы вас называли.
- **«Давайте познакомимся»**
Цель: возможность быстрее узнать друг друга и вступить в общение.
Встаньте в круг, передавайте друг другу мяч, называя имя того, к кому попадает мяч.
- **«Приветствие»**
Цель: приветствие друг друга и заряд положительными эмоциями. Разделитесь на три группы: европейцы, японцы, африканцы. поприветствуйте друг друга: европейцы пожимают руку, японцы кланяются, африканцы трутя носами.
- **«Побег из тюрьмы»**
Цель: невербальное общение.
Встаньте в две шеренги лицом друг к другу: 1-я будет играть преступников, 2-я — их сообщников. Между вами звуконепроницаемая перегородка. С помощью мимики и жестов договоритесь о плане побега.
- **«Гороскоп»**
Встать по гороскопу, какой знак соберется вперед.
- **«Образ»**
Все принимают образ и по очереди представляются в виде веселого человека, зануды, раздраженного, равнодушного, делового...

- **«Интервью»**

Каждый на листе пишет вопрос, который задаст любому из участников, листочки перемешиваются, и всем по очереди задаются вопросы, которые вытягивают из общего числа вопросов. Потом каждый может спросить конкретного человека о том, что интересно.

В середине тренинга

- **«Дни рождения»**

Цель: разрядка, знакомство, сплочение группы. Участники молча строятся в линейку по дням рождения.

- **«Шишки, желуди, орехи»**

Цель: разрядка, концентрация внимания. Группа разбивается на тройки, которые встают в колонки по трое, лицом в круг. Первые в колонке — шишки, за ними — желуди, за ними — орехи. Ведущий, стоя в центре, называет один из предметов, и все названные должны найти себе место впереди любой другой тройки, и ведущий в том числе. Все участники получают новые названия соответственно положению в тройках. Тот, кому не хватило места, становится ведущим.

- **«Бурундуки»**

Цель: разрядка, смех, противодействие с группой. Ведущий на ухо называет каждого участника каким-либо животным. Все встают в круг, берутся за согнутые в локтях руки. Ведущий называет животное, и соответствующий человек должен выпрыгнуть на середину, а группа не должна его пустить. Кульминация игры достигается, когда ведущий называет животное, которым названо большинство членов группы.

- **«Койот и кролик»**

Цель: разрядка, снятие возбуждения, тренировка реакции, сплочение группы. Участники сидят в кругу и передают друг другу два мяча, один — «кролик», другой — «койот». Задача койота — поймать кролика. Кролик может прыгать из рук в руки, а койот только передаваться из рук в руки сидящих рядом. Если два мяча оказались в одних руках — койот поймал кролика.

- **«Ассоциации»**

Цель: ассоциативное мышление, знакомство. Мяч перекидывается в кругу (произвольно), и каждый, у кого в руках мяч, называет слово. Тот, кому мяч перекинули, называет слово-ассоциацию к сказанному предыдущим участником. Может быть задана тема для ассоциаций — чувства, части тела, проблемы, приятные вещи. Игра может быть неплохим переходом от одной темы к другой.

- **«Семеро козлят и волк»**

Цель: умение сказать «нет», умение убеждать, умение распознать обман и внимание к невербальным проявлениям. Участникам раздаются бумажки, треть из которых с надписью «волк», треть — «коза», треть — «козленок». Козлята сидят в домике, а волки и козы (не показывая своих бумажек) по очереди пытаются их убедить, что они козы и что им надо открыть дверь. Козлята решают, пускать или нет. Если пустили волка, то он забирает 1–2 козлят, если не пустили козу, то 1–2 козленка «умирают» от голода.

В конце тренинга

- **«Колпак»**

Цель: разрядка, смех, ощущение цельности группы. «Эх, колпак, ты мой колпак, треугольный мой колпак, а если ты не треугольный, значит, ты не мой колпак». Все повторяют несколько раз, каждый раз прибавляют обозначение слова жестом. Последнее произнесение состоит практически из жестов. Хорошо проводить во время заключительных занятий.

- **«Байка»**

Цель: разрядка, смех, ощущение цельности группы. А сейчас — искусство декламации, сценической речи. Сначала каждый из вас выберет или придумает историю, с которой он будет выступать перед всеми. Это может быть басня, притча, тост, афоризм, просто анекдот. Требования к вашей истории такие: она должна быть, во-первых, короткая, во-вторых, интересная и, в-третьих, умело рассказанная. И по возможности,

конечно, приличная. Итак, одна минута на придумывание истории. А теперь по очереди приступаем к выступлениям.

- **«Броуновское движение»**

Это упражнение позволяет участникам подвигаться, что способствует снятию мышечного напряжения и внутренней зажатости. Если внимательно понаблюдать за участниками во время выполнения упражнения, то можно увидеть, насколько они эмоционально вовлечены в тренинговый процесс или, наоборот, отстранены от группы. Участникам предлагается под музыку активно перемещаться по комнате. Как только музыка выключается и ведущий называет какую-либо цифру, участники должны, взявшись за руки, объединиться в группы, состоящие из такого числа человек. Упражнение можно усложнить и сделать его более интересным. Ведущий просит объединиться в группы не по числу человек, а по какому-либо признаку (например, по цвету глаз, элементам одежды, домашним животным и т. д.). Задание выполняется веселее, если участникам к тому же запрещается разговаривать.

- **«Пастух Павел плясал польку»**

Задача участников в этом упражнении — за несколько минут сочинить небольшой рассказ, в котором все слова начинались бы на одну и ту же букву. Рассказ может состоять из пяти-семи фраз. После того как рассказы написаны, их можно зачитать в кругу. Прочитать можно все работы, если группа небольшая, или избирательно, если группа достаточно велика или не все чувствуют себя уверенно в индивидуальных творческих заданиях. Как правило, рассказы участников оказываются различными и по жанру, и по тематике, и это позволяет сделать акцент на том, что даже одинаковые вводные совершенно по-разному воплощаются разными людьми, и это может как обогатить их взаимодействие, так и вызвать недопонимание между ними.

- **«Подчинение инструкциям»**

В этом упражнении важно, чтобы вся группа начала делать его одновременно, поэтому его следует использовать в том случае, когда вся группа уже в сборе. Упражнение, как правило,

вызывает бурную эмоциональную реакцию и позволяет взбодрить приунывшую или подуставшую группу. «Умеете ли вы четко следовать инструкции? Для того чтобы пройти этот тест, у вас есть три минуты. Выполняйте задание с максимальной скоростью.

1. До того, как что-нибудь сделать, внимательно все прочитайте.
 2. Напишите ваше имя в правом верхнем углу листа.
 3. Обведите ваше имя.
 4. В левом верхнем углу нарисуйте пять маленьких квадратов.
 5. В каждом квадрате поставьте крестик.
 6. Напишите свою фамилию в верхней части листа.
 7. Под вашим именем в правом верхнем углу напишите номер своего телефона. Если у вас его нет, напишите номер 100.
 8. Шепотом назовите номер, который вы написали.
 9. Обведите этот номер.
 10. Поставьте крестик в левом нижнем углу листа.
 11. Обведите этот знак треугольником.
 12. Своим обычным голосом сосчитайте вслух в обратном порядке от 10 до 1.
 13. Заключите в прямоугольник слово «угол» в предложении № 4.
 14. В верхней части листа сделайте острием карандаша или ручки три маленькие дырочки.
 15. Громко крикните: «Я почти закончил (закончила)!»
- Теперь, когда вы все внимательно прочитали, выполните только задания 1 и 2».

2. Упражнения на развитие компетенции «взаимодействие» (командная работа или командообразование)

- **Упражнение «Фермеры»** (групповая дискуссия), вариация загадок Эйнштейна.

Цели и возможности применения: упражнение дает возможность участникам потренировать навыки командной работы, демонстрирует большую эффективность групповой работы при решении определенного типа задач.

Описание упражнения

Группе дается инструкция:

1. Ведущий объявит вам, когда следует начать работу.
2. Каждый участник получит фрагмент информации.
3. Выданный вам текст нельзя показывать другим. Произносить его словами можно.
4. Когда вы обменяетесь информацией между собой, вам станет ясно, в чем заключается задание. Далее вам следует определить, как вы будете его выполнять.
5. Когда вы решите, что уже справились с поставленной задачей, назовите ваш ответ ведущему, который оценит его правильность.
6. Если ваша работа окажется завершенной не полностью или к этому моменту вы сделаете больше, чем требовалось, ведущий объявит, что вам следует продолжить работу, но вы не получите дополнительных инструкций о том, что вы сделали правильно, а что — нет.

В работе мы просим вас соблюдать следующие правила:

- после начала работы нельзя обращаться к ведущему с вопросами, все сомнения должны разрешаться в группе;
- нельзя показывать фрагменты полученной вами информации другим членам группы;
- ничего нельзя писать.
- на выполнение задания дается ровно 40 минут.

Ведущий раздает участникам листы с текстом и дает сигнал началу работы. Упражнение рассчитано на пять человек. При

большем составе группы фрагменты информации (А, В, С ...) распределяются поровну между участниками.

После этого группа выполняет задание.

Обсуждение. После завершения работы над задачей обсуждаются причины успеха (неуспеха) группы, а также то, как группа осуществляла функции, направленные на выполнение задачи и как — поддерживающие функции.

Дополнительные рекомендации. Упражнение предъявляет высокие требования к интеллектуальному потенциалу участников и уровню организованности группы. Целесообразно использовать его ближе к концу тренинга, когда группа уже разогрета. Оно может выполнять функцию завершающего тренинг экзамена, а может быть вторым-третьим упражнением в цепочке аналогичных. Тренеру обязательно продумывать варианты выхода из ситуации в случае неуспеха группы.

Размер групп: 5–15 человек

Время: 40 минут

Необходимые материалы: карточки с фрагментами информации.

Фрагмент А

Хозяин собаки является соседом владельца дома со сливовым садом.

Драматург разводит белых крыс.

Человек, живущий в бунгало, разводит голубей.

Только один дом находится на востоке.

Соседом поэта является владелец автобуса.

Каждый дачник живет в своем типе дома.

Фрагмент В

У соседа поэта — шимпанзе.

Хозяин собаки живет в вишневом саду.

Прозаик живет по соседству с хатой.

Дома в поселке стоят полукругом, один рядом с другим.

Поэт живет в избе.

Фрагмент С

Журналист выращивает персики.

Лимузин стоит во дворе ранчо.

Каждый дачник разводит свой вид живности.

Критик живет рядом с прозаиком.

Мотоцикл принадлежит живущему в избе дачнику.

Фрагмент D

Владелец кошки живет по соседству с дачником, выращивающим грецкие орехи, причем восточнее его.

Кости собаке приносят к воротам избы.

Только один дом в поселке находится на западе.

Каждый дачник пользуется своим видом транспорта.

Веселые крысы гуляют по двору ранчо.

Фрагмент E

Изба занимает самую северную позицию в поселке.

Каждый дачник выращивает свой вид деревьев.

Ранчо стоит рядом с коттеджем.

Критик ездит на спортивном автомобиле.

Прозаик разводит голубей.

Только прозаик живет западнее поселка.

Одно из заданий группе: определить, кто является водителем грузовика.

Одно из заданий группе: решить, кто выращивает яблоки.

Правильными ответами являются:

Грузовик водит прозаик.

Яблоки выращивает драматург.

• Упражнение «Лингвистическая проблема»

Время: 30 минут (в зависимости от количества групп может увеличиться время на презентации).

Реквизит: листы А4 для записей, ручки или карандаши.

То, каким способом мы понимаем структуру проблемы, определяет, какую стратегию решения мы выберем и насколько легко

мы вообще найдем это решение. В этом упражнении участникам предлагается непонятный ряд чисел, и, поскольку речь идет о числах, подавляющее большинство упрямо пытается определить эту проблему как математическую. Но именно ее как раз и нельзя решить при помощи такой постановки вопроса, потому что численного решения просто нет. Это лингвистическая проблема, и ответ на вопрос лежит в структуре алфавита. Заранее приготовьтесь к тому, что упражнение будет для участников сложным. Как правило, только один человек из двадцати находит правильный ответ за 20 минут.

Ход выполнения:

1. Группа объединяется в команды по четыре-пять человек. Желательно, чтобы во всех командах было приблизительно одинаковое количество математиков и гуманитариев. Первые склонны к математическому, логическому мышлению, вторые же пытаются решать проблемы творческим, нестандартным способом. Этим намеком вы подсказываете командам возможное решение задачи.
2. Напишите этот цифровой ряд на доске: **8 2 9 0 1 5 7 3 4 6**
3. Команды берут бумагу и карандаш. Они должны ответить на вопрос: по какому критерию был выстроен этот цифровой ряд? Уверьте группу в том, что это вовсе не ваш телефонный номер и не код вашей кредитной карты. У команд есть 15 минут, чтобы найти ответ на вопрос.
4. Если команда быстро нашла решение, пусть она построит свой цифровой ряд, исходя из определенных логических посылок.
5. Команды сходятся вместе и представляют всем результаты труда, рассказывая о ходе своего мышления.

Ответ: Цифры в загадочном ряду на самом деле выстроены таким образом: первые буквы названия цифр расположены в алфавитном порядке.

• **Упражнение «Кража»**

Время: 1 час 40 минут.

Группа из 5–10 человек. Можно объединить группу в 2 микрогруппы по 5 человек, кто быстрее сделает задание.

Цель: придумать такой способ взаимодействия, при котором можно получить ответ, не складывая полоски бумаги вместе, командообразование.

Даже если участники не получили правильный ответ, игра дает тренеру много материала о поведении участников: был ли лидер в группе? распределялись ли роли? кто генерировал идеи? как осуществлялся контроль за временем? как поддерживался моральный дух в команде? сдалась ли группа перед сложной задачей или, наоборот, это ее вдохновило на победу?

Инструкция Сейчас я вам раздам по несколько полосок бумаги. Это части одного преступления. Вы должны разгадать его, пользуясь следующими правилами: полоски бумаги с текстом нельзя показывать друг другу и складывать вместе.

Преступление раскрыто, если вы разгадали (можете ответить):

- Что
- Кем
- Когда
- Почему

Карточки задания:

И.П. Степанов крайне интересовался кольцом жены А.В. Петрова.

Анна ушла примерно в одно время с А.В. Петровым

Клуб был украшен полотнами Артисимиссимо.

В конце вечера во дворе соседей было четыре собаки.

Жена А.В. Петрова постоянно теряла свои вещи.

П.П. Чижилов ушел на 20 минут позже А.В. Петрова.

Диана заметила картины только перед уходом в 21:45.

Петров ушел вместе со своей женой.

Жена Петрова провела большую часть вечера с П.П. Чижиловым в тихом углу помещения.

Диана ушла вместе с Михаилом Юрьевичем.

Надя заметила, что картины, которые произвели на нее глубокое впечатление, не висели там, где висели в начале вечера.

Алена пришла на вечер со своей собакой.
У соседей было три собаки.
А.В. Петров — антиквар и большой знаток искусства.
А.С. Станкевич сказал, что хотел бы что-то сделать на благо этих прекрасных полотен.
Картины итальянских художников 16 века ценятся высоко.
Артисимиссимо — итальянский художник 16 века.
Надя восхищалась полотнами Артисимиссимо сразу после прихода.
Надя ушла в 22:00.
П.П. Чижилов — клептоман.
Картины Артисимиссимо были миниатюрные.
А.В. Петров ни на минуту не оставлял свой саквояж.
И.П. Степанов весь вечер танцевал с Дианой.
Дочь Петрова увидела картины только перед уходом.
Михаил Юрьевич — вор драгоценных камней.
Анна не могла найти того, что взяла с собой на праздничный вечер.
В клубе был большой осенний праздник.
Перед уходом Надя заметила, что что-то блестит в темном углу комнаты.
А.В. Петров нуждался в деньгах, поскольку дела шли плохо.
Жена Петрова не могла найти свое кольцо с большим рубином.
Петровы ушли в 21:30.
А.С. Станкевич очень богатый человек.
Анна и А.С. Станкевич ушли вместе.

Правильный ответ:

Что украли? — Картину.
Кем было украдено? — Чижиковым.
Когда было украдено? — В 21:50.
Почему было украдено? — Потому что клептоман.

• **Упражнение «Бутылочка»**

Время: 30 минут.

Цель: развитие доверия.

Это упражнение развивает коммуникативные навыки, необходимые для выполнения других упражнений. В его основе лежит старая детская игра.

Материалы: стеклянная пустая бутылка.

1. Вся группа садится в круг, в центр круга ведущий кладет заранее подготовленную бутылку.

2. Один из участников (все равно кто) выходит в центр круга, где лежит бутылка и объявляет задание: «Тот, на кого сейчас укажет бутылка, должен будет нам рассказать о том, чем он особенно гордится». Затем он раскручивает бутылку и ждет, пока та остановится и покажет на кого-нибудь. Участник, на которого оказывается направлено горлышко бутылки, должен выполнить задание. Затем он выходит в центр круга, дает свое задание, раскручивает бутылку и т. д.

3. Поощряйте такие задания, которые облегчают и углубляют знакомство участников между собой. Приведите несколько примеров:

Тот, на кого укажет бутылка, должен:

- сказать, каким было его первое впечатление обо мне (имеется в виду тот, кто спрашивает);
- сказать, пришел ли он сюда по собственному желанию или его кто-то направил;
- сказать о том, мешает ли ему своим присутствием какой-либо член группы;
- сказать, готов ли он еще принимать участие в подобных мероприятиях.

4. Задания могут заключать в себе не только просьбы рассказать о чем-либо, но и показать. Например, можно попросить участника:

- пройти через комнату, как прошел бы слепой;
- изобразить какого-нибудь человека, которого многие знают;
- сделать массаж спины своему соседу слева;

- подмигнуть и улыбнуться кому-нибудь из участников доверительной улыбкой и т. д.

Замечания

Подобные задания пробуждают творческую энергию участников и помогают им развивать в себе такие качества, как доверие. Команда, участники которой могут играть друг с другом, обычно бывает способна и к серьезной совместной работе.

• Упражнение «Я тоже!»

Время: 10–15 минут

Упражнение возбуждает у участников любопытство и интуицию. Одному игроку придется выбирать людей из группы по какому-нибудь критерию, в то время как другие должны будут понять причины его отбора или понять, почему их самих не выбрали. Тот, кто отгадывает причину, получает право самому производить новый отбор.

1. Участники садятся по кругу или просто рассаживаются по комнате. Один из них выходит на середину круга или комнаты и становится ведущим. Он тщательно оглядывает остальных игроков, никого не упуская из вида, а затем выбирает некоторых из них и просит встать рядом с собой.

2. После того как ведущий завершит свой отбор, оставшиеся сидеть игроки должны попытаться угадать, по каким признакам были выбраны другие. Они начинают искать между избранными что-то общее. Может быть, у них карие глаза? Или черные ботинки? Или они холосты / не замужем? Может быть, у них есть опыт работы за границей? Критерии выбора могут быть самыми разными, но лучше, чтобы они не бросались в глаза сразу же.

• Упражнение «Нарисованный диалог»

Время: 30 минут

Коммуникация не ограничивается только словами. Даже если люди не разговаривают друг с другом, они все равно общаются: мимикой, жестами, выбором расстояния между собой и другим, действиями, отстранением или общением с другими людьми. В этом упражнении мы не будем разговаривать, зато дадим

участникам иную возможность для выражения. Каждый сможет взглянуть на свое общение с окружающими несколько с иной точки зрения. Особенно интересный опыт смогут получить те, кто сводит общение в основном к разговорам. Когда эти участники окажутся в условиях ограниченных вербальных возможностей, то смогут почувствовать, каково приходится тем, кто не может общаться настолько же свободно.

Материалы: для каждой пары потребуется лист бумаги формата А3, кроме того, пара коробок цветных фломастеров на всю группу.

1. Во время этого упражнения нельзя разговаривать. Каждый из игроков молча выбирает фломастер, которым он будет рисовать.
2. Группа разбивается на пары. Каждый выбирает себе партнера, у которого другой цвет фломастера. Они берут большой лист бумаги, садятся туда, где им никто не мешает, и кладут бумагу между собой.

3. Для начала каждый берет мелок или фломастер в ту руку, которой он обычно не пишет. Задание состоит в том, чтобы молча вдвоем нарисовать общую картину. То, что будет нарисовано, не важно. Это могут быть линии, символы или реальные предметы либо смешение из различных форм и элементов.

4. Каждый должен рисовать медленно и обращать внимание на то, как происходит общение между ним и партнером.

5. Рисовать надо только своим цветом и по очереди. Оба партнера не должны разговаривать, нельзя также составлять план картины. Картина возникает постепенно, благодаря интуиции, внимательности к инициативам партнера. На этот процесс отводится 15 минут.

6. Теперь партнеры оценивают и анализируют свои действия:

- ✓ Как я себя чувствовал во время рисования?
- ✓ Очень ли мне мешало то, что я не мог говорить?
- ✓ Каковы были отношения между партнерами в начале процесса, как они развивались?
- ✓ Возникло ли при этом доверие?
- ✓ Были ли неожиданности?
- ✓ Доставил ли мне удовольствие такой стиль общения?

- ✓ Имели ли место конфликты или борьба за власть?
- ✓ Переглядывались ли мы время от времени?
- ✓ Какой получилась картина?
- ✓ Была ли она собранием разных элементов?
- ✓ Был ли у картины центр, структура?
- ✓ Какие чувства картина вызывает при рассмотрении?
- ✓ Что говорит картина об отношениях между этими партнерами?

Дайте парам 10 минут, чтобы ответить на эти вопросы, и предложите группе собраться вместе. Пары могут показать всей группе получившиеся картины и рассказать о своем процессе общения.

Замечания

Если вы располагаете достаточным временем, то можете провести второй тур с теми же парами, только сняв запрет на разговоры.

Другой интересный вариант — картину должны рисовать трое или более человек. Если вы работаете с небольшой командой (шесть-восемь человек), то картину могут рисовать все на одном листе бумаги, тоже, естественно, молча. Таким образом очень быстро можно увидеть отношения между членами команды.

3. Упражнения на развитие компетенции «стрессоустойчивость»

Тест, определяющий вероятность развития стресса (по Т. А. Немчину и Тейлору)

Инструкция

В предлагаемом тесте перечисляется ряд утверждений с одним вариантом ответа: либо «да», либо «нет». Отмечайте утверждения, с которыми вы согласны.

1. Обычно я спокоен и вывести меня из этого состояния нелегко. «Нет».
2. Мои нервы расстроены не более, чем у других людей. «Нет».
3. У меня редко бывают запоры. «Нет».
4. У меня редко бывают головные боли. «Нет».
5. Я редко устаю. «Нет».
6. Я почти всегда чувствую себя счастливым. «Нет».
7. Я уверен в себе. «Нет».
8. Я практически никогда не краснею. «Нет».
9. Я человек смелый. «Нет».
10. Я краснею не чаще, чем другие. «Нет».
11. Я редко ощущаю сильное сердцебиение. «Нет».
12. Обычно мои руки теплые (не очень боятся холода). «Нет».
13. Я застенчив не более, чем другие. «Нет».
14. Мне не хватает чувства уверенности в своих силах. «Да».
15. Порою мне кажется, что я ни на что не годен. «Да».
16. Бывают периоды беспокойства, не могу усидеть на месте. «Да».
17. Меня часто беспокоит желудок. «Да».
18. Не хватит духа вынести предстоящие трудности. «Да».
19. Хочется быть счастливым, как другие. «Да».
20. Кажется, передо мной трудности, которые мне не преодолеть. «Да».
21. Мне снятся кошмарные сны. «Да».
22. Когда волнуясь, дрожат руки. «Да».
23. У меня беспокойный сон, часто просыпаюсь. «Да».

24. Меня часто тревожат возможные неудачи. «Да».
25. Иногда испытываю страх, когда опасности нет. «Да».
26. Мне трудно сосредоточиться на одном задании. «Да».
27. Простую работу делаю часто с напряжением. «Да».
28. Я легко прихожу в замешательство. «Да».
29. Почти все время испытываю неясную тревогу. «Да».
30. Я склонен принимать всерьез даже пустяки. «Да».
31. Я часто переживаю и плачу. «Да».
32. У меня бывают приступы тошноты и рвоты. «Да».
33. Расстройство желудка у меня почти каждый месяц. «Да».
34. Я боюсь, что при волнении сильно покраснею. «Да».
35. Мне обычно трудно сосредоточиться на чем-то важном. «Да».
36. Меня постоянно беспокоит желание улучшить свое материальное положение, хотя оно не хуже других. «Да».
37. Нередко думаю, о чем не хотел бы поделиться с другими, стыдно. «Да».
38. Иногда из-за переживаний теряю сон. «Да».
39. Когда волнуюсь, иногда сильно потею. «Да».
40. Я иногда сильно потею, даже в холодные дни. «Да».
41. Временами из-за волнений никак не могу заснуть. «Да».
42. Я человек легковозбудимый. «Да».
43. Иногда чувствую себя бесполезным человеком. «Да».
44. Нередко из-за волнения могу легко выйти из себя. «Да».
45. Я часто ощущаю смутную тревогу. «Да».
46. Я чувствительнее многих своих товарищей. «Да».
47. Почти все время испытываю чувство голода. «Да».
48. Часто кажется, что меня преследуют болезни. «Да».
49. Часто кажется, что за мной кто-то наблюдает. «Да».
50. Ожидание всегда меня нервирует. «Да».

Оценка результатов

Подсчитывается общее количество утверждений, как «нет», так и «да», с которыми вы согласны.

Если количество таких утверждений достигает 40–50 — человек пребывает в состоянии стресса, резервы его организма близки к

истощению — высока вероятность развития третьей стадии стресса.

До 25 — средняя стрессоустойчивость, при отсутствии адекватных мер (использование приемов саморегуляции и других «антистресс-технологий») существует вероятность развития негативных последствий стресса.

Не более 5–15 — прогнозируется высокая стрессоустойчивость.

- **Упражнение «Толкалки»**

Инструкция

«Разбейтесь на пары. Встаньте на расстоянии вытянутой руки друг от друга. Поднимите руки на высоту плеч и обопритесь ладонями на ладони своего партнера. По моему сигналу начните толкать своего напарника ладонями, стараясь сдвинуть его с места. Если же ваш партнер сдвинет вас назад, постарайтесь вернуться на свое место.

Будьте внимательны, никто из вас не должен причинить другому боль. Не толкайте своего партнера на стены или на мебель. Как только вы устанете, крикните мне: "Стоп!", и я остановлю игру».

Затем образуются новые пары, теперь ведущий может попросить участников выбрать себе в партнеры тех членов группы, на которых они сердятся или сердились когда-нибудь или с которыми у них сложные отношения. После окончания игры следует обсуждение в группе.

Комментарий:

Можно предложить другой вариант игры. Участники могут толкаться, скрестив руки крест-накрест, можно толкаться спинами или ягодицами.

- **Упражнение «Датский бокс»**

Инструкция:

«Разбейтесь на пары, и встаньте друг напротив друга на расстоянии вытянутой руки. Затем сожмите руку в кулак и прижмите его к кулаку вашего партнера так, чтобы ваш мизинец был прижат к

его мизинцу, безымянный палец — к его безымянному, средний — к его среднему, указательный — к его указательному. Стойте так, как будто вы крепко привязаны друг к другу.

Итак, восемь пальцев прижаты друг к другу, а большие пальцы ваших рук вступают в бой. Сначала они направлены вертикально вверх. Затем один из вас считает до трех, и на счет «три» начинается бокс. Побеждает тот, чей палец оказывается сверху, прижав большой палец партнера к руке хотя бы на секунду. После этого вы можете начать следующий раунд.

После пяти раундов сделайте перерыв, чтобы рука отдохнула, и выберите себе другого партнера. Прощаясь с каждым партнером, поблагодарите его за честную борьбу».

• Упражнение «Счет до десяти»

Цель: сплочение группы, развитие умения контролировать свои чувства.

Инструкция: Все становятся в круг, не касаясь друг друга плечами и локтями. По сигналу «Начали!» следует закрыть глаза, опустить свои носы вниз и сосчитать до десяти. Хитрость состоит в том, что считать вы будете по очереди. Кто-то скажет «один», другой — «два», третий — «три» и т. д. Однако в игре есть одно правило: слово должен произнести только один человек. Если два голоса одновременно скажут, например, «четыре», счет начинается сначала. Все ясно? Начнем?

У вас есть десять попыток. Если за десять попыток вы доведете счет до десяти, считайте себя волшебниками, а свою группу — необыкновенно согласованной. После каждой неудавшейся попытки вы можете открыть глаза, посмотреть друг на друга, но без переговоров. Попробуйте понять друг друга без слов — объясняйтесь взглядами, жестами.

Вы обнаружили важную психологическую закономерность. Когда что-то не получается, люди начинают злиться, раздражаться, становятся агрессивными, недоброжелательными по отношению друг к другу. Надо учиться сдерживаться, не выражать гнев. Попробуем еще раз...

Время выполнения: 20 минут

- **Упражнение «Передай движение»**

Цель: снятие психоэмоционального напряжения.

Участники стоят в кругу и по сигналу тренера делают вид, что передают друг другу большой мяч, тяжёлую гирию, горячий блин, цветочек и др. **Рекомендации тренеру:** упражнение выполняется молча.

Время выполнения: 15 минут.

- **Упражнение «Трамвай в час пик»**

Цель: отработка типов реагирования в общении. Продолжительность: 15 минут.

Процедура: представьте ситуацию: трамвай в час пик. Вам нужно выйти на следующей остановке, а возле входа толпа народа. Попробуйте применить разные типы реагирования к разным людям.

Толпе дается задание: выбрать себе какой-нибудь тип реагирования в общении и придерживаться его. Нужно, чтобы все попробовали себя в разных типах реагирования при общении.

- **Упражнение «А при чем тут Дон Кихот?»**

Цель: отработка реагирования на неожиданные вопросы.

Размер группы: 6–12 человек

Время: 20 минут

Инструкция:

Иногда мы попадаем в ситуации, когда приходится, что называется, «думать на ногах» — быстро и толково отвечать на какие-то вопросы (например, когда вы проводите презентацию). Потренировать это умение поможет одно упражнение из Станиславского. Оно состоит в том, что вы должны будете отвечать на неожиданные, совсем не относящиеся к делу вопросы. Например: «А при чем тут Дон Кихот?» (Он ни при чем и приходится сочинять). Или: «А почему все это происходит на крыше дома в Питере?» При этой игре нельзя ответить «Не знаю».

Пример выполнения упражнения:

— Как здоровье Алексея Леонидовича?

Участник понятия не имеет, кто такой Алексей Леонидович, но он обязан немедленно отозваться и придумать ответ:

— Поправляется. Температура уже нормальная.

— А вы откуда это знаете? — сбивает его ведущий.

Участник не сдаётся:

— К нам вчера приходила его племянница, рассказывала.

— Люда? — поддерживает игру ведущий. — С рыжими косичками?

— Да, да, с косичками, смешная девушка в огромных роговых очках.

Ведущий обращается к другому участнику:

— Почему вы ввязались вчера в эту драку?

К третьему:

— Когда вы вернете мне книгу?

К четвертому:

— Вы что, плохо себя чувствуете?

Готовность участника должна быть такой, чтобы на любой вопрос он дал немедленный ответ и так, как если бы он говорил чистую правду.

4. Упражнения на развитие компетенции «коммуникативность»

- **Упражнение «Передать одним словом»**

Цель: подчеркнуть важность интонаций в процессе общения.

Время: 15 минут

Материалы: карточки с названиями эмоций.

Ход упражнения

Участникам раздаются карточки, на которых написаны названия эмоций, и они, не показывая их другим участникам, должны сказать слово «Здравствуйте» с интонацией, соответствующей эмоции, написанной на карточке. Остальные отгадывают, какую эмоцию пытался изобразить участник.

Список эмоций: радость, удивление, сожаление, разочарование, подозрительность, грусть, веселье, равнодушие, спокойствие, заинтересованность, уверенность, желание помочь, усталость, волнение, энтузиазм.

Вопросы для обсуждения:

1. Легко ли вам было выполнять данное упражнение?
2. Насколько легко удавалось угадать эмоцию по интонациям?
3. В реальной жизни, насколько часто в телефонном разговоре вы по интонации с первых слов понимаете, в каком настроении находится ваш собеседник?
4. Какие эмоции вы испытываете в жизни чаще?

- **Упражнение «Завтрак с героем»**

Цель: отработать навыки убеждения и умение найти аргументы в пользу своей позиции.

Время: 30 минут

Материалы: ручки, листы бумаги.

Ход упражнения

Группе предлагается представить, что у каждого из присутствующих есть возможность позавтракать с любимым человеком. Это может быть знаменитость настоящего, или историческая фигура прошлого, или обыкновенный человек, который произвел

на вас впечатление в какой-то момент жизни. Каждый должен решить для себя, с кем он хотел бы встретиться и почему. Нужно записать имя своего героя на листе бумаги и поделиться на пары, затем надо решить, с кем из героев вы будете встречаться. Потом пары объединяются в четвёрки и продельвают то же самое, затем объединяется вся группа и выбирает одного героя.

Вопросы для обсуждения:

1. Почему остался именно этот герой?
2. Легко было уступать и почему вы уступали?
3. Какие чувства вы испытывали, когда с вами не соглашались?
4. Что вы испытывали, когда с вами соглашались?
5. Часто ли вы в жизни сталкиваетесь с ситуацией выбора?

• **Упражнение «Леопольд»**

Цель: развить умение находить подход к людям.

Время: 25 минут

Материалы: карточки с кличками котов.

Ход упражнения

Из группы выбирается одна «мышь», все остальные становятся «котами». Каждый «кот» получает бумажку со своим именем, одного из них зовут Леопольдом, а всех остальных — прочими кошачьими именами, например Василием, Муркой и т. д. При этом Леопольдом может стать участник любого пола, и тренер подчеркивает это группе. Тренер напоминает группе сюжет мультфильма про Леопольда. В этом мультфильме дружелюбный и безобидный кот Леопольд пытается подружиться с мышами, которые постоянно устраивают ему постоянные пакости. В данном упражнении котам тоже нужно будет убедить мышь, что они безобидны и с ними можно иметь дело. Фокус состоит в том, что из всех котов только одного зовут Леопольд и именно он хочет подружиться с мышей. Все остальные коты — опасные хищники, которые только притворяются дружелюбными. Задача каждого кота — убедить мышь, что именно он безобидный Леопольд. Задача мыши — определить настоящего Леопольда. Котам дается 5 минут на подготовку, после чего они выступают, объясняя

«мыши», почему они безобидны. «Мышь» оценивает выступление и говорит, кому из котов она поверила.

Вопросы для обсуждения:

1. Почему мы доверяем одному человеку, но не доверяем другому?
2. Легко ли вам было находиться в роли кота или мыши?
3. Доверяете ли вы людям в жизни?
4. Доверяют ли вам люди?
5. Считаете ли вы, что общение играет важную роль во взаимоотношениях между людьми?

• **Игра «Родитель, учитель, ученик»**

Цель: осознание позиции учителя, родителя и ученика.

Время: 15–20 минут

Ход игры: все участники разбиваются на пары. Всем достаются карточки с заданиями: «похвалить», «утешить», «ободрить», «отругать» и т. п. Каждый должен найти соответствующие слова и, обращаясь к напарнику, выполнить доставшееся ему задание с трех позиций: родителя, учителя и ученика.

• **Упражнение «Молчащее и говорящее зеркало»**

Цель: снятие психоэмоционального напряжения.

Время: 30 минут

Ход игры

Ведущий предлагает выйти в круг добровольцу, который будет «смотреть в зеркало»:

— Твоя задача только по отражению в «зеркале», точнее, в двух «зеркала», определить, кто из членов группы подошел к тебе сзади. Эти два «зеркала» будут живыми. Одно будет молчащим: оно сможет объяснить тебе, кто находится за спиной, только с помощью мимики и жестов. Второе зеркало — говорящее. Оно будет объяснять, что за человек, конечно не называя его имени. Выбери из группы тех двоих, кто станет молчащим и говорящим «зеркалом».

После того как игрок сделал выбор, ведущий дает «зеркалам» более подробную инструкцию:

«Зеркала» встают рядом у стены, основной игрок — перед ними. Все остальные участники группы располагаются за его спиной и по одному бесшумно подходят к нему сзади. Отражение «зеркалами» происходит по очереди. Сначала работает молчащее «зеркало». Если основной игрок не может угадать человека, стоящего за спиной, то вступает «говорящее зеркало» и произносит одну фразу. Если игрок опять не угадывает, то снова можно по-другому — отражает молчащее «зеркало» и т. д. Задача игрока — угадать человека за спиной как можно быстрее.

Для «зеркал» есть определенное условие — не акцентироваться только на изображении чисто внешних особенностей людей и тем более подчеркивать какие-то физические характеристики.

Можно обсудить такие вопросы:

- Кому из игроков потребовалось меньше всего зеркальных «отражений», чтобы определить, кто находится за его спиной?
- В чем секрет такой прозорливости?
- Кто из участников группы оказался самым талантливым «зеркалом»? Что ему в этом помогло?
- Кто из участников удивлен тем, как был отражен «зеркалами»?
- Что вы почувствовали, когда увидели свое отражение?

• Упражнение «Волк и 7 козлят»

Цель: развитие навыка убеждения.

Время: 20 минут.

В игре принимают участие около 10 человек.

Материалы: 7 бумажек — «козленок», 4 бумажки — «волк» и «коза» (могут быть разные соотношения: 2:2, 1:3, 3:1).

Бумажки сворачиваются и складываются в коробочку, откуда их достают участники игры при распределении ролей. Число «волков», «коз» и «козлят» при необходимости может варьироваться, включать в себя всех членов группы или часть их.

Правила проведения игры:

Каждый участник берет у ведущего заранее написанную и свернутую записку, в которой указана его роль. Бумажку нельзя показывать другим, называть свою роль.

«Козлята» встают отдельной группой. «Волки» и «козы» пытаются попасть к «козлятам». Задача «волка» — прикинуться «козой», чтобы попасть к козлятам и съесть. Задача «козы» — убедить «козлят», что она на самом деле «коза», должна накормить их, спасти от голода. Задача «козлят» — вместе определить, кто перед ними, и решить: пускать или не пускать. «Козлята» могут задавать вопросы и совещаться.

Если «козлята» ошиблись и пустили «волка» — один «козленок» считается «съеденным»; если не пустили «козу» — один «козленок» считается «умершим от голода».

Игра позволяет определить роли в группе.

При обсуждении результатов игры участникам задаются вопросы:

(об очереди к «козлятам», «козе» и «волку»):

- Что вы чувствовали?
- Легко ли было принять решение?

К остальным участникам:

- На что вы обратили внимание?
- Какие проверочные вопросы можно было задать?

• Упражнение «Конверт»

Цель: развитие общения

Время: 40 минут.

Материалы: бумага, карандаши, конверты формата А5.

Ход игры:

Игроки делятся на команды по четыре человека и садятся вместе. Каждой группе вручается по большому конверту. Игроки выкладывают на стол разные предметы, которые у них при себе есть: монеты, билетик на автобус, пилку для ногтей, фотографию, губную помаду, телефонную карту, спички. Потом они отбирают пять вещей, которые кажутся особенно интересными, и кладут их в конверт.

Каждая команда передает свой конверт другой группе, и сама получает новый конверт. Участники представляют себе, что вещи, которые лежат в конверте, принадлежат одному человеку. Они должны придумать, что это за человек, и сочинить о нем историю. В рассказе должны упоминаться все предметы, находящиеся в конверте.

У каждой группы есть полчаса, чтобы сочинить историю, записать и озаглавить ее.

В работе должны принять участие все игроки.

После этого все команды собираются вместе и зачитывают получившиеся рассказы.

МОТИВИРУЮЩИЕ МЕТОДИКИ СОПРОВОЖДЕНИЯ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА

Корректор Шабалина В. Я.
Техническое редактирование:
Гиниятуллина Р. С., Некратова А. В.
Дизайнер Шайхутдинова Д.М.

Форм. бум. 60x84 1/16. Усл. печ. л. 2,8.
Институт развития образования Республики Татарстан
420015, г. Казань, Б. Красная, 68
Тел.:(843)236-65-63, 236-62-42
E-mail: irort@irort.ru

