

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»
Многопрофильный колледж



УТВЕРЖДАЮ
Директор
С.А. Махновский
22 сентября 2016 г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ
ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ**

**по учебной дисциплине
ОГСЭ.02 Психология общения**

**для студентов специальности
44.02.06 Профессиональное обучение (по отраслям). Строительство и
эксплуатация зданий и сооружений
углубленной подготовки**

Магнитогорск, 2016

ОДОБРЕНО:

Предметно-цикловой комиссией
Психолого-педагогических дисциплин
Председатель О.А. Вильгаук
Протокол № 1 от 7 сентября 2016 г.

Методической комиссией МпК
Протокол №1 от 22.09.2016 г.

Составители:

преподаватель, к.п.н. ФГБОУ ВО «МГТУ им.Г.И. Носова» МпК Е.М.
Мордина

Методические указания по выполнению практических работ разработаны на основе рабочей программы учебной дисциплины «Психология общения».

Содержание практических работ ориентировано на подготовку студентов к освоению профессиональных модулей основной профессиональной об-

разовательной программы по специальности 44.02.06 Профессиональное обучение (по отраслям) и овладению профессиональными компетенциями.

СОДЕРЖАНИЕ

1 Введение	4
2 Методические указания	7
Практическая работа 1	7
Практическая работа 2	10
Практическая работа 3	15
Практическая работа 4	23
Практическая работа 5	23

1 ВВЕДЕНИЕ

Важную часть теоретической и профессиональной практической подготовки студентов составляют практические занятия.

Состав и содержание практических работ направлены на реализацию действующего федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 44.02.06 Профессиональное обучение (по отраслям).

Ведущей дидактической целью практических занятий является формирование профессиональных практических умений - умений выполнять определенные действия, необходимые в последующем в профессиональной деятельности по общепрофессиональным дисциплинам.

В соответствии с рабочей программой учебной дисциплины «Психология общения» предусмотрено проведение практических работ.

В результате их выполнения, обучающийся должен:

уметь:

- применять техники и приемы эффективного общения в профессиональной деятельности;
- использовать приемы саморегуляции поведения в процессе межличностного общения.

Содержание практических работ ориентировано на подготовку студентов к освоению профессиональных модулей основной профессиональной образовательной программы по специальности овладению профессиональными компетенциями:

ПК 1.1. Определять цели и задачи, планировать занятия.

ПК 1.3. Проводить лабораторно-практические занятия в аудиториях, учебно-производственных мастерских и в организациях.

ПК 1.4. Организовывать все виды практики обучающихся в учебно-производственных мастерских и на производстве.

ПК 1.5. Осуществлять педагогический контроль, оценивать процесс и результаты деятельности обучающихся.

ПК 1.6. Анализировать занятия и организацию практики обучающихся.

ПК 2.1. Проводить педагогическое наблюдение и диагностику, интерпретировать полученные результаты.

ПК 2.2. Определять цели и задачи, планировать деятельность по педагогическому сопровождению группы обучающихся.

ПК 2.3. Организовывать различные виды внеурочной деятельности и общения обучающихся.

ПК 2.5. Обеспечивать взаимодействие членов педагогического коллектива, родителей (лиц, их заменяющих), представителей администрации при решении задач обучения и воспитания.

ПК 4.4. Обеспечивать соблюдение технологической и производственной дисциплины.

ПК 4.5. Обеспечивать соблюдение техники безопасности.

А также формированию общих компетенций:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, определять методы решения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях.

ОК 4. Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, взаимодействовать с руководством, коллегами и социальными партнерами.

ОК 7. Ставить цели, мотивировать деятельность обучающихся, организовывать и контролировать их работу с принятием на себя ответственности за качество образовательного процесса.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Осуществлять профессиональную деятельность в условиях обновления ее целей, содержания, смены технологий.

ОК 10. Осуществлять профилактику травматизма, обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся.

ОК 11. Строить профессиональную деятельность с соблюдением правовых норм ее регулирующих.

Выполнение студентами практических работ по учебной дисциплине «Психология общения» направлено на:

- обобщение, систематизацию, углубление, закрепление, развитие и детализацию полученных теоретических знаний по конкретным темам учебной дисциплины;

- формирование умений применять полученные знания на практике, реализацию единства интеллектуальной и практической деятельности;

- формирование и развитие умений: наблюдать, сравнивать, сопоставлять, анализировать, делать выводы и обобщения, самостоятельно вес-

ти исследования, пользоваться различными приемами измерений, оформлять результаты;

- развитие аналитических интеллектуальных умений у будущих специалистов;

- выработку при решении поставленных задач профессионально значимых качеств, таких как самостоятельность, ответственность, точность, творческая инициатива.

Продолжительность выполнения практической работы составляет не менее двух академических часов и проводится после соответствующей темы, которая обеспечивает наличие знаний, необходимых для ее выполнения.

Критерии оценки

Оценка «отлично» выставляется, если выполнены все задания практического занятия, принимал активное участие в работе, недочеты исправлены по требованию преподавателя.

Оценка «хорошо» выставляется, если работа выполнена в полном объеме, принимал активное участие в работе, допущенные ошибки и недочеты при выполнении задания, исправлены по замечанию преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задания выполнены не в полном объеме, пассивно участвовал в работе, но продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если выполнено менее половины заданий, не продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения программного материала.

2 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Раздел 1 Теоретические основы психологии общения

Тема 1.2 Взаимосвязь общения и деятельности

Практическая работа № 1 Общение и профессиональная деятельность

Цель работы:

- 1 Формирование активной жизненной позиции.
- 2 Повышение уровня самосознания учащихся.
- 3 Активизация потенциальных возможностей учащихся для саморазвития, качественного преобразования своего внутреннего мира.

Выполнив работу, Вы будете:

уметь:

- выделять значимые проблемы и потребности;
- оценивать свои лидерские качества;
- работать в команде;

Материальное обеспечение: бумага, маркеры

Задание:

- 1 Выделите значимые проблемы своего района, города, в решении которых вы могли бы принять участие.
- 2 Сформируйте адекватную самооценку своих лидерских качеств.
- 3 Проанализируйте внешние и внутренние барьеры, препятствующие саморазвитию.

Порядок выполнения работы:

- 1 Выполнение заданий подготовительного этапа.
- 2 Выполнение заданий основной части деловой игры.
- 3 Этап рефлексии лидерских качеств.
- 4 Подведение итогов.

Ход работы:

1. Подготовительный этап

Формирование мотивации и интереса участников группы на предстоящее занятие. Создание положительной эмоциональной атмосферы.

1. Знакомство. Участникам игры нужно назвать свое имя и

продолжить фразу: «Я живу для...».

2. Принятие правил работы в группе: активное участие, «открытый микрофон», искренность и т. д.

3. Формирование команд. Участники формируют несколько команд по пять—семь человек. Для этого можно, например, рассчитаться по номерам. Соответствующий номер образует свою команду. Либо предложить выйти вперед трем-четырем участникам (в зависимости от количества команд). Участникам предлагают выбрать в свою команду одного игрока из оставшихся, те в свою очередь выбирают следующих и т. д. Последние участники могут выбрать ту команду, в которой им бы хотелось быть в данной игре.

4. Каждая команда представляет одну из предложенных стихий: вода, воздух, земля, огонь. В команде необходимо:

а. Обсудить, чем данная стихия полезна для человека.

б. Продемонстрировать вербальным способом (девиз, лозунг и т. д.) и невербальным способом (пантомимика, жесты и т. д.) стихию.

Это упражнение является подготовительным для дальнейшей работы.

2. Основная часть

Дальнейшая игра происходит в сформированных группах. Задачей данного этапа является выделение значимых проблем, своего района, города, в решении которых могла бы принять участие данная команда.

Инструкция: «Представьте, что ваша группа собралась, чтобы организовать молодежное движение».

Этапы работы:

1. Назовите свою организацию,

2. Сформулируйте ее цели и задачи (цели — что хотим достигнуть, задачи — как будем действовать),

3. Смоделируйте проект, отражающий поле деятельности вашего движения, выберите лидера, который представит ваш проект. На выполнение данной работы отводится 20—30 минут. Затем происходит представление проектов.

3. Этап рефлексии лидерских качеств

Группа составляет собирательный портрет личности лидера, в который входят такие качества личности, как активность, целеустремленность, коммуникабельность, ответственность и т. д. Портрет современного лидера оформляется на листе и представляется от команды.

Каждый участник по 10-балльной шкале оценивает развитие данных качеств у себя.

4. Подведение итогов.

Обсуждение участниками группы результатов своей работы. Каждый участник по 10-балльной шкале оценивает степень удовлетворенности своей работой в группе. Подсчитывается средний балл работы группы. Анализируются внешние и внутренние барьеры, препятствующие самораскрытию.

В конце игры подводятся итоги, участники делятся своими чувствами, наблюдениями, выводами.

Форма представления результата: отчет

Практическая работа № 2 Путь к успешной карьере

Цель работы:

- 1 Развитие положительного самоотношения;
- 2 Формирование у личности ориентации на успех, инициативу, саморазвитие;

Выполнив работу, Вы будете:

уметь:

- правильно вести себя при собеседовании с работодателем;
- представлять себя;

Материальное обеспечение: бумага, маркеры, небольшой мяч

Задание:

- 1 Выполните упражнения.

Краткие теоретические сведения:

Направленность на успех - осознанное и целенаправленное поведение, ориентированное на реализацию общечеловеческих ценностей. Она является продуктом развития личности. Существенную роль в возникновении мотивации успеха играют ценностные структуры личности и оценка достигнутого.

Уровень успешности поведения личности зависит от многих ее индивидуально-психологических особенностей: степени развития эмоционально-волевой сферы, познавательных способностей, уровня ее саморегуляции, отношения к своему «образу Я», меры доверия к себе и миру, характерологических особенностей, самооценки, уровня притязаний, мотивации достижения, интернальности или экстернальности локуса контроля, системы ценностных ориентации, коммуникативных способностей, уверенности в себе, способности к самоутверждению.

Порядок выполнения работы:

- 1 Выполните упражнения.
- 2 Обсудите результаты выполнения практической работы.

Ход работы:

1 Выполните упражнения.

Упражнение «Что в имени тебе моем...». Каждый участник представляется по имени. Участники группы по кругу как можно больше называют вариантов имени этого человека или то имя, которое, по их мнению, больше подходит этому человеку.

Участник делится своими чувствами. Какое имя ему больше по душе в дружеской компании, дома, в официальной обстановке? Каким именем он хотел бы, чтобы его называли в данной группе?

Задание повторяется для каждого участника, в том числе и для ведущего.

Упражнение «Ассоциации — ты похож на ...». Каждому присутствующему по очереди сообщают, какие ассоциации он у других вызывает. Может, он напоминает растение, предмет, животное? Может, приходят на память слова песни, какая-либо фраза, литературный персонаж и т. д. К участнику обращаются по имени со словами: «Миша, ты напоминаешь мне отважного Питера Пена». Затем у участника спрашивают: «Какая ассоциация, по-вашему, была самой верной, какая больше всех понравилась, а какая была очень неожиданной?»

Задание повторяется для всех участников практикума. Упражнение «Самопознание». Ведущий предлагает участникам закрыть глаза и, сидя на стульях, постараться расслабиться, отвлечься от всего внешнего и полностью погрузиться в себя, почувствовать свое тело, свое настроение. Участники мысленно повторяют фразу: «Перед моим внутренним взором появляется образ. Образ становится все более четким. Образ ясно стоит передо мной. Образ показывает мне, кто есть Я».

После упражнения участники группы обсуждают вопросы: Удалось ли вызвать свой образ? Что мешало сделать его более четким? Из чего складываются наши представления о самих себе? Какую роль играет самооценка в формировании образа? Почему «образ Я» не всегда соответствует нашей истинной сущности? Какие чувства испытывали при выполнении упражнения? Упражнение «Проективный рисунок: Я — реальный, Я — идеальный». Всем участникам предлагается выполнить два рисунка: «я такой, какой есть» и «я такой, каким хочу быть». На выполнение дается пять минут. Рисунки не подписываются. Техническая сторона рисунка не важна.

Все рисунки раскладываются вместе в центре комнаты. Произвольно выбирается один. Поставить его, чтобы всем было видно. Теперь каждый по очереди рассказывает, что он видит на рисунке — не формальное описание, а свои ощущения от рисунка: каким, по его мнению, человек, нарисовавший себя, видит себя, что хотел бы изменить в себе. Все высказываются по очереди. При этом автор рисунка не объявляет себя. После того как все желающие выскажутся, можно попытаться определить, кто автор рисунка. Затем автор объявляет себя, рассказывает, что он хотел выразить своим рисунком, отмечает наиболее понравившиеся ему реплики. Таким образом обсуждаются все рисунки.

Упражнение «Интервью». Участники разбиваются на две команды. Одна — работодатели, другая — соискатели. Дается пять минут для того,

чтобы работодатели кратко написали информацию о своем учреждении, производстве (название, чем занимаются, свободные вакансии), соискатели составляют краткое резюме (оно может соответствовать реальности либо быть вымышленным).

В течение одной-двух минут идет знакомство с предложенными вакансиями, и по команде ведущего соискатели занимают место рядом с работодателем. Таким образом, образуются пары: работодатель и соискатель. Если соискатель не успел сесть к тому работодателю, к которому хотел, то ему приходится выбирать из того, что осталось. Можно сделать так, чтобы соискатель пообщался с несколькими работодателями. Затем происходит смена ролевых позиций. В ходе беседы можно воспользоваться следующими рекомендациями:

О чем может спросить работодатель	Чего не следует говорить в ответ	Как лучше ответить
Почему вам нужна именно эта вакансия? Почему вы считаете, что справитесь с этой работой?	Рассказывать свою биографию	Сообщить о том, что вы умеете и способны сделать для фирмы на искомом месте
Охарактеризуйте себя как личность	Распространяться о своих религиозных и политических убеждениях, планах на личную жизнь	Рассказать о себе, делая упор на качества, которые вам понадобятся на этой должности
Какой у вас опыт? Чем вы можете быть здесь полезны?	Перечислять все места, где вы работали	Подробнее рассказать о своих достижениях в интересующем фирму направлении
Как вам удалось справиться с какой-нибудь трудной ситуацией?	Сообщать незначительные подробности	Мне удалось изменить то-то и то-то, что принесло значительную прибыль фирме
Ваша самая большая слабость?	Торопиться с самокритикой	Упомяните недостатки, никак не влияющие на ваши профессиональные качества

О чем может спросить работодатель	Чего не следует говорить в ответ	Как лучше ответить
Что вам известно о нашей компании?	Я собирался навести подобные справки, но руки не дошли	Я знаю, чем она занимается, какое место принадлежит ей в данной отрасли
У вас в резюме написано то-то и то-то... Расскажите подробнее	К сожалению, резюме было мной составлено сто лет назад, и я уже не помню деталей	Давайте четкие и короткие ответы по существу. Подготовьтесь подкрепить фактами каждое утверждение
Вы готовы пойти на курсы повышения квалификации?	Нет, это не слишком меня интересует	Да, я хотел бы быть в курсе новейших достижений в данной области
Вам нравится работать в команде?	Я с гораздо большим удовольствием показывал бы, на что способен в одиночку	Нравится — и вот конкретный пример...
Каким вы себя видите через пять лет?	Я занимаю должность, созданную специально «под меня»	Я собираюсь работать все эти годы в вашей фирме и надеюсь, что новые навыки помогут моему продвижению по службе
Какой стартовый заработок вас устроит?	Я готов согласиться на нижний предел заработной платы, положенный для этой должности	Мне хотелось бы больше узнать об этой работе и моих обязанностях

Что вы чувствовали, находясь в роли работодателя и соискателя работы? Довольны ли вы результатами собеседования.

После упражнения можно обсудить некоторые советы, как получить хорошую работу:

1. За получение хорошей работы нужно бороться. Никто вам ничего не должен.

2. Различие между «везунчиком» и неудачником определяются тем, как они ведут свои дела, а не какими-то внешними факторами, вроде кризиса на рынке труда.

3. Чем больше времени вы потратите на определю того чем вы выгодно отличаетесь от десятка других людей, тем выше ваши шансы.

4. Если вам окончательно ясно, какая именно работа вам нужна, объясните это всем вокруг. Чем больше людей об этом знают, тем больше шанс найти именно то, что надо.

5. Солидные фирмы стремятся нанимать победителей - преподнесите себя как подарок судьбы их фирме.

6. Не жалейте времени на поиск новой работы: тратьте на это по 40 и более часов в неделю. Хорошую работу имеет тот, кто способен ее упорно искать.

7. Настраивайтесь на то, что вы можете получить сотни отказов. Это нормально. При правильном настрое очередной отказ не будет выбивать вас из колеи. Возможно, ваша новая попытка станет успешной.

Упражнение «Самопрезентация». В течение минуты необходимо рассказать о себе в будущем. Для этого важно представить: сколько вам лет, что вы достигли в профессиональном и личностном развитии. Что способствовало данным достижениям. Участник садится в центре и рассказывает о себе в будущем.

После того как все участники выскажутся, важно обсудить внешние и внутренние барьеры на пути к успеху, шансы на успешность в жизни.

2 Обсудите результаты выполнения практической работы.

Вопросы для обсуждения результатов практикума:

- Как вы чувствовали себя в процессе проведения различных игр?
- Какие навыки вы получили в ходе данного практикума?
- Изменилось ли ваше отношение к себе?
- Как вы понимаете «успех», «успешное развитие»?
- Изменилось ли ваше отношение к выбору профессии и трудоустройству?
- Что бы вы хотели пожелать участникам практикума?

Форма представления результата: выполненная работа

Раздел 2 Прикладные аспекты психологии общения

Тема 2.2 Виды социальных взаимодействий

Практическая работа № 3 Формирование команды

Цель работы:

- 1 Формирование умения определять свое место в команде;
- 2 Научиться понимать других членов команды;
- 3 Формирование умения эффективно работать в группе;

Выполнив работу, Вы будете:

уметь:

- определять свое место в команде;
- понимать других членов команды;
- эффективно работать в группе;

Материальное обеспечение: бумага (в т.ч. формата А2 или А3), маркеры, небольшой мяч

Задание:

1 Определите наиболее подходящую для Вас групповую роль, выполняя упражнения данной практической работы.

Краткие теоретические сведения:

Команды играют важную роль в учебной, профессиональной и личной жизни. Эффективность работы группы и команды можно оценивать с точки зрения полученных результатов. Для эффективного функционирования команды необходимо взаимопонимание ее членов, которое способствует персональному росту и успеху ее членов. Группы, которые основаны на взаимопонимании, обладают высоким уровнем сплоченности и добиваются результата, который превосходит ожидания окружающих. Команда — группа людей, имеющих общие цели, взаимодополняющие навыки и умения, высокий уровень взаимозависимости и разделяющих ответственность за достижение конечных результатов.

Порядок выполнения работы:

- 1 Выполните упражнения.
- 2 Выполните тест «групповые роли».
- 3 Обсудите результаты практикума.

Ход работы:

1 Выполните упражнения.

Упражнение «Ком» имен. Группе предлагается встать в круг и, начиная с ведущего, назвать свое имя. Причем каждый следующий участник называет сначала имена тех, кто представился, и в конце свое имя. Последний участник называет имена всех стоящих в кругу.

Если участники группы хорошо друг друга знают, то можно предложить называть имя с характеристикой качества человека, начинающегося на ту же букву, что и его имя. Например: независимая Надежда, мудрый Михаил и т. п.

Упражнение «Поздороваться разными способами». Группа хаотично передвигается по комнате. Участникам предлагается как можно с большим количеством человек поздороваться, например, как европейцы (пожатием руки), как японцы (кланяясь друг другу) и другими способами, которые могут предложить как ведущий, так и сами участники. Можно добавить к упражнению задание: посчитать количество человек, с кем удалось поздороваться, и выбрать самого активного участника.

Упражнение «Игра в ассоциации». Группе предлагается встать в круг. Ведущий задает ассоциацию, например, «наша группа как солнечная система» и кидает мячик одному из участников. Он должен продолжить ассоциацию, например: «солнечная система — теплая» и т. д. Интересно проследить как будет меняться представление о первоначально заданном понятии «наша группа» в течение игры.

Упражнение «Групповая скульптура». Группа вся целиком строит из себя групповую скульптуру: транспортное средство, например автомобиль. Каждый человек по очереди выходит на середину, называет, какую «деталь автомобиля» он представляет. Затем пристраивается к уже существующим деталям. Конечно, автомобиль может выйти без колес и с тремя рулями, это вполне возможно. Пусть получившаяся фигура (транспортное средство) попробует двигаться, существовать в пространстве. После завершения эксперимента обсудить, кто какую функцию взял на себя, какие функции остались «невостребованными». Как это проявляется в жизни группы.

Если группа большая, то можно разбить ее на две-три подгруппы, давая другие варианты, например корабль, карета и т. п.

Упражнение «Солнечная система». Нарисуйте солнечную систему, состоящую из членов вашей команды. Можно изобразить в виде скульптуры. Данная игра направлена на создание команды на небывальном уровне, что позволяет определить сплоченность, расположенность членов группы друг к другу на уровне чувств, эмоций, поскольку участники заранее не знают о цели игры. По местоположению членов команды и их высказываниям можно судить о «духовном» единстве команды, взаимопонимании ее членов.

Упражнение «Идеальный человек». Группе предлагают представить, что она собирает идеальный организм, например человека. Кто из группы мог бы быть: его головой, туловищем, ногами, руками, сердцем, глазами, ртом и т. д.? Почему? Какими важными качествами обладает этот человек?

Упражнение «Организуй свое дело». Перед командой ставится определенная задача, например: организация совместной деятельности для создания творческого вечера либо праздника. На обсуждение дается 15—20 минут. Необходимо придумать название, цель, программу, распределить роли участникам группы (кто за какое направление работы отвечает), будет ли данное мероприятие традицией и т. п.

В процессе обсуждения необходимо, чтобы каждый член группы высказал свое мнение о поставленной перед ними задаче. В результате происходит распределение ролей, так же определяется лидер, который и выбирает самое рациональное решение и рассказывает о разработанной группой программе.

Упражнение «Эффективная команда». Группе предлагается ответить на вопросы и заполнить следующую таблицу.

Какую команду можно назвать эффективной?	Над чем необходимо работать вашей команде, чтобы стать эффективной?	Над какими качествами своего характера вам лично необходимо работать?

Игра «Блиц-социометрия». Участники игры располагаются по кругу, в центре которого большой лист бумаги, каждый пишет напротив себя свое имя. Ведущий дает одному из участников два маркера — черный и красный, и поясняет, что каждому по очереди нужно провести от своего имени только две стрелки к именам других участников — красную и черную. Красная — указывает на самого активного в группе человека, с кем чаще хочется общаться; черная, наоборот, на самого пассивного, с кем редко общаетесь. Маркеры передаются по кругу. После того как все участники, нарисовали стрелки, происходит обсуждение.

Группа анализирует полученные результаты, в частности разделение на микрогруппы, выявление лидеров. Участники, к которым не проведены стрелки или проведены черные стрелки, рассказывают, как себя чувствуют в этом коллективе, какого отношения к себе они бы хотели. В свою очередь те, кто нарисовал черные стрелки, поясняют, почему они сделали такой выбор. В конце игры каждый участник по кругу называет положительные качества своего соседа. Данная игра позволяет за относительно короткое время выявить симпатии и антипатии среди уча-

стников микрогруппы, а также скорректировать взаимоотношения, направив усилия на дружелюбие, взаимопонимание и поддержку.

2 Выполните тест «групповые роли».

Инструкция. В каждом разделе распределите сумму в 10 баллов между утверждениями, которые, по вашему мнению, лучше всего характеризуют ваше поведение. Эти баллы можно либо распределить между несколькими утверждениями, либо в редких случаях все 10 баллов можно отдать какому-то одному утверждению. Занесите баллы в прилагаемую таблицу.

1. Что, по моему мнению, я могу привнести в групповую работу:
 - А. Я быстро нахожу новые возможности.
 - Б. Я могу хорошо работать со множеством людей.
 - В. У меня много новых идей.
 - Г. Я помогаю другим людям выдвигать их идеи.
 - Д. Я способен очень эффективно работать, и мне нравится интенсивная работа.
 - Е. Я согласен быть непопулярным, если в итоге это приведет к хорошим результатам.
 - Ж. В привычной обстановке я работаю быстро.
3. У меня нет предубеждений, поэтому я всегда даю возможность альтернативного действия.
 2. У меня есть недостатки в групповой работе, возможно, это потому, что:
 - А. Я очень напряжен, пока мероприятие не продумано, не проконтролировано, не проведено.
 - Б. Я даю слишком большую свободу людям, чью точку зрения я считаю обоснованной.
 - В. У меня есть слабость много говорить самому.
 - Г. Мой собственный взгляд на вещи мешает мне немедленно разделять энтузиазм коллег.
 - Д. Если мне нужно чего-то достичь, я бываю авторитарен.
 - Е. Мне трудно поставить себя в позицию руководителя, так как я боюсь разрушить атмосферу сотрудничества в группе.
 - Ж. Я сильно увлекаюсь собственными идеями и теряю нить происходящего в группе.
 3. Мои коллеги считают, что я слишком беспокоюсь о несущественных деталях и переживаю, что ничего не получится.
 3. Когда я включен в работу с другими:
 - А. Я влияю на людей, не подавляя их.
 - Б. Я очень внимателен, так что ошибок из-за небрежности быть не может.

В. Я готов настаивать на каких-то действиях, чтобы не потерять время и не упустить из виду главную цель.

Г. У меня всегда есть оригинальные идеи.

Д. Я всегда готов поддержать хорошее предложение в общих интересах.

Е. Я очень внимательно отношусь к новым идеям и предложениям.

Ж. Окружающим нравится моя холодная рассудительность.

3. Мне можно доверить проследить, чтобы вся основная работа была выполнена.

3. В групповой работе для меня характерно, что:

А. Я очень заинтересован хорошо знать своих коллег.

Б. Я спокойно разделяю взгляды окружающих или придерживаюсь взглядов меньшинства.

В. У меня всегда найдутся хорошие аргументы, чтобы опровергнуть ошибочные предложения.

Г. Я думаю, что смогу организовать и выполнить необходимую ранее планируемую работу.

Д. У меня есть склонность избегать очевидного, предлагая что-то неожиданное.

Е. Все, что я делаю, я стараюсь довести до совершенства.

Ж. Я готов устанавливать контакты и вне группы.

3. Хотя меня интересуют все точки зрения, я, не колеблясь, могу принять решение собственное, если это необходимо.

5. Я получаю удовольствие от своей работы, потому что:

А. Мне нравится анализировать ситуации и искать правильный выбор.

Б. Мне нравится находить практические решения проблемы.

В. Мне нравится чувствовать, что я влияю на установление хороших взаимоотношений.

Г. Мне приятно оказывать сильное влияние при принятии решений.

Д. У меня есть возможность встречаться с людьми, которые могут предложить что-то новое.

Е. Я могу добиться согласия людей по поводу хода выполнения работы.

Ж. Мне нравится сосредоточивать собственное внимание на выполнении поставленных задач.

3. Мне нравится работать в области, где я могу применять свое воображение и творческие способности.

6. Если я неожиданно получил трудное задание, которое надо выполнить в ограниченное время и с незнакомыми людьми:

А. Я буду чувствовать себя загнанным в угол, пока не найду выход из тупика и не разработаю свою линию поведения.

Б. Я буду работать с тем, у кого окажется наилучшее решение, даже если он мне не симпатичен.

В. Я попытаюсь найти людей, между которыми я смогу разделить на части это задание, таким образом уменьшив объем работы.

Г. Мое врожденное чувство времени не позволит мне отстать от графика.

Д. Я верю, что буду спокойно, на пределе своих способностей идти прямо к цели.

Е. Я буду добиваться намеченной цели вопреки любым затруднительным ситуациям.

Ж. Я готов взять осуществление работы на себя, если увижу, что группа не справляется.

3. Я устраю обсуждение, чтобы стимулировать людей высказывать новые идеи и искать возможности продвижения к цели.

7. Что касается проблем, которые у меня возникают, когда я работаю в группе:

А. Я всегда показываю нетерпение, если кто-то тормозит процесс.

Б. Некоторые люди критикуют меня за то, что я слишком аналитичен и мне не хватает интуиции.

8. Мое желание убедиться, что работа выполняется на самом высоком уровне, вызывает недовольство.

Г. Мне очень быстро все надоедает, и я надеюсь только на одного-двух человек, которые могут воодушевить меня.

Д. Мне трудно начать работу, если я четко не представляю своей цели.

Е. Иногда бывает трудно объяснить другим какие-либо сложные вещи, которые приходят мне на ум.

Ж. Я понимаю, что я требую от других сделать то, что сделать не могу.

3. Если я наталкиваюсь на реальное сопротивление, то трудно четко изложить свою точку зрения.

ТАБЛИЦА ОТВЕТОВ

Вопрос	А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1								
2								
3								
4								

5								
6								
7								

Обработка (интерпретация) результатов

1. Постройте таблицу в соответствии с приведенным ниже «образцом-ключом», вписывая по каждому вопросу рядом с соответствующей буквой то количество баллов, которое вы дали этому варианту ответа в таблице ответов.

1. Найдите сумму баллов по каждому из I—VIII столбцов.

2. Выделите те столбцы-роли, где набраны наибольшие суммы. Эти роли вы чаще выполняете в группе.

ТАБЛИЦА-КЛЮЧ

Номер вопроса	Номер ролевой позиции							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	Г	Е	В	З	Ж	Б	А	Д
2	Б	Д	Ж	Г	А	Е	В	З
3	А	В	Г	Ж	З	Д	Е	Б
4	З	Б	Д	В	Г	А	Ж	Е
5	Е	Г	З	А	Б	В	Д	Ж
6	В	Ж	А	Д	Е	Б	З	Г
7	Ж	А	Е	Б	Д	З	Г	В
Сумма								

Характеристика ролей в команде:

I — председатель. Функции: впитывает все возможные мнения и принимает решения. Свойства: умеет слушать, хорошо говорит, логичный, решительный. Тип личности: спокойный, стабильный, нуждается в высокомотивированной группе.

II — формирователь. Функции: лидер, соединяет усилия членов группы в единое целое. Свойства: динамичный, решительный, напористый. Тип: доминирующий экстраверт, нуждается в компетентной, умелой группе.

I и II — два противоположных подхода к общему управлению группой.

III — генератор идей. Функции: источник идей. Свойства: умен, богатое воображение, креативен. Тип: нестандартная личность, нуждается в мотивированном окружении, которое будет воспринимать его идеи.

IV — критик. Функции: анализ и логические выводы, контроль. Свойства: аналитичность, интеллектуальность, эрудированность, «якорь группы», возвращает к реальности; тип личности: рассудительный, волевой тип, нуждается в постоянном при токе информации и новых идей.

V — организатор работы. Функции: преобразование идей в конкретные задания и организация их выполнения; свойства: организатор, волевой, решительный; тип личности: волевой, нуждается в предложениях и идеях группы.

VI — организатор группы. Функции: способствует согласию группы, сглаживает разногласия, знает потребности, проблемы членов группы. Свойства: чувствительность, дипломатичность, доброта, коммуникативность. Тип личности: эмпатийный и коммуникативный, нуждается в постоянном контакте со всеми членами группы.

VII — исследователь ресурсов. Функции: связующее звено с внешней средой. Свойства: общительный, увлекающийся, энергичный, привлекательный. Тип: «напористый экстраверт», нуждается в свободе действий.

VIII — завершитель. Функции: побуждает группу все делать вовремя и до конца. Свойства: профессиональная педантичность, обязательность, ответственность. Тип: педантичный тип личности, нуждается в групповой ответственности, обязательности.

Вопросы для обсуждения результатов практикума:

- Как вы чувствовали себя в процессе проведения различных игр?
- На заключительном этапе были определены роли, что вы можете об этом сказать?
- Насколько реальны предложения, сделанные в ходе обсуждения действий команды?
- Удавалось ли вам внимательно слушать друг друга?
- Стремятся ли члены вашей команды к взаимопониманию?
- Каждый ли участник был активен в деятельности команды?
- Смогли ли вы определить свое место в команде?

Форма представления результата: выполненная работа

Тема 2.4 Техники и приемы общения, правила слушания, ведения беседы, убеждения

Практическая работа № 4 Выявление индивидуальных особенностей восприятия человеком других людей.

Практическая работа № 5 Содержание и способы общения людей с помощью невербальных средств

Цель работы:

- 1 Развитие навыков общения;
- 2 Формирование умений находить оптимальные способы общения, ведущие к развитию доброжелательных отношений.

Выполнив работу, Вы будете:

уметь:

- привлекать к себе внимание;
- эффективно воспринимать партнеров по общению;
- эффективно общаться.

Материальное обеспечение: бумага, маркеры, небольшой мяч

Задание:

- 1 Изучите краткие теоретические сведения
- 2 Выполните упражнения.

Краткие теоретические сведения:

Умение находить оптимальные способы общения, ведущие к развитию доброжелательных отношений, характеризует общительность человека. Общительность — качество личности, определяющее вербальную активность во взаимодействии с другими людьми.

Сформированная у личности направленность на человека как одно из существенных ее свойств способствует успешности общения, если в ней проявляется отношение, которое порождает ориентировку на положительные качества в другом человеке. Однако для того чтобы грамотно общаться, человек должен обладать рядом характеристик. К интеллектуальным характеристикам относятся: хороший объем, устойчивость и распределение внимания, наблюдательность по отношению к окружающим людям, хорошая память, способность анализировать поступки человека и видеть за ними мотивы, умение ставить себя на место другого человека. Условием успеха во взаимоотношениях является соответствующая воспитанность эмоциональной сферы личности, которая, прежде всего, проявляется в том, умеет ли человек сопереживать другим людям, радо-

ваться и огорчаться вместе с ними. Регуляция волевой сферы человека проявляется в его уравновешенности, умении управлять своим поведением в различных ситуациях.

Порядок выполнения работы:

1 Выполните упражнения, направленные на развитие умения привлечь к себе внимание: Первое знакомство. Завоевание внимания. Центр общения.

2 Выполните упражнения на развитие навыков коммуникации: Передай жестами. Телефонграмма. Мысль одна, а слов много.

3 Выполните упражнения на восприятие партнеров по общению: Письма. Скульптура.

4 Выполните упражнение на построение межличностного взаимодействия.

5 Обсудите результаты практикума.

Ход работы:

1. Выполните упражнения, направленные на развитие умения привлечь к себе внимание: Первое знакомство. Завоевание внимания. Центр общения.

Упражнение «Первое знакомство». Ведущий объясняет, что иногда обстоятельства складываются так, что приходится встречаться с совершенно незнакомым человеком. При этом вы договариваетесь не только о месте и времени встречи, но и о приметах, по которым вас можно узнать. Опишите себя так, чтобы человек, с которым вы встречаетесь, сразу вас узнал, при этом постарайтесь уйти от стереотипа (одежда, цвет волос, глаз и т. п.), а попробуйте найти свою индивидуальную примету (привычка поправлять очки, необычная деталь походки и пр.). Каждый делает описание на листочке и сдает ведущему. Индивидуальная работа длится три—пять минут.

Ведущий зачитывает текст, а участники группы должны узнать по описанию, чей это портрет. Выбрать самые интересные описания.

Упражнение «Завоевание внимания». Участникам предлагается выполнить одну и ту же простейшую задачу. Любыми средствами, не прибегая, конечно, к физическим воздействиям и местным катастрофам, надо постараться привлечь к себе внимание окружающих. Задача усложняется тем, что одновременно это делают все участники по команде ведущего. Если участников больше 10—12 человек, то их можно разбить на две команды: одна — наблюдает, другая — выполняет упражнение. Затем поменяться местами. После выполнения упражнения необходимо обсудить у кого из группы получилось завоевать большее внимание аудитории и почему.

Упражнение «Центр общения». Все участники разбиваются на группы по шесть—восемь человек. Каждой группе за одну минуту необходимо выбрать тему разговора, чтобы она была интересна каждому участнику команды.

Через минуту тренер предлагает каждому участнику команды оценить по 10-балльной шкале степень интереса к предложенной теме. В случае разных оценок, даваемых в одной команде, обсудить результаты. Если степень интереса участников команды колеблется от 9 до 10 баллов, значит, каждый проявил заинтересованность и активность. Если есть оценки меньше 9 баллов, то видимо, в команде не все мнения участников были учтены.

Из каждой группы выбрать одного участника, который пойдет в «гости» в соседние группы. Цель «гостя» — стать центром общения в чужой группе (цель сообщается только для «гостей»). Группа ведет разговор на выбранную ранее тему. «Гость» общается в каждой чужой группе по три минуты.

По завершении упражнения группы обсуждают приемы общения, которые позволили участникам стать центром внимания в группе. Можно предложить каждой группе оценить по 10-балльной шкале эффективность выполнения упражнения «гостями». «Гости» также оценивают особенности общения в

каждой группе.

После упражнения делаются выводы по следующим вопросам:

- Что необходимо учитывать при принятии группового решения?
- Какие приемы можно использовать для того, чтобы стать центром общения?

2. *Выполните упражнения на развитие навыков коммуникации:*

Передай жестами. Телефонграмма. Мысль одна, а слов много.

Упражнение «Передай жестами». Участники (пять—семь человек) встают в линию спиной друг к другу. Ведущий первому участнику дает задание передать при помощи жестов «цветочек» следующему игроку, второй передает третьему и т. д. У последнего участника тренер спрашивает: «Что вы получили?» В случае искажения информации обсудить, почему последний человек получил неверную информацию.

Упражнение «Телефонграмма». Из группы выбираются пять—семь человек для передачи информации. Передается телефонграмма от одного участника к другому так, чтобы остальные участники, передающие информацию, ее не слышали. Ведущий зачитывает информацию первому игроку один раз. Первый передает полученную информацию так, как ее запомнил, второму участнику и т. д. Группа наблюдает за процессом. Для анализа передачи информации лучше ее снять на камеру.

Информация: «Иван Петрович уехал в 11 часов, не дождавшись вас, очень огорчился, что не смог переговорить с вами лично, и просил передать вам, что если не вернется к обеду, а это будет зависеть от того, сколько он пробудет в министерстве, совещание в 15.30 надо проводить без него. Кстати, на совещании необходимо обсудить вопрос о поставке компьютеров, которые ничем не хуже импортных. И еще на совещании надо не забыть объявить, что все начальники отделов должны пройти собеседование у психологов, которые будут работать в 20-м кабинете с 10 до 14 ежедневно до 2 октября».

Последнего участника спрашивают: «Что вы будете делать, получив данную информацию?»

В группе обсуждаются и вырабатываются требования к получению и передаче информации. Каждый участник рассказывает о своих чувствах, эмоциях, наблюдениях, о том, что получил для себя в результате проделанных упражнений. Выясняется, какие требования к передаче информации были нарушены.

Упражнение «Мысль одна, а слов много». Ведущий предлагает участникам несложную фразу, например: «Хорошо в краю родном». Надо предложить несколько вариантов передачи этой же мысли другими словами. При этом не одно из слов данного предложения не должно упоминаться. Важно сохранить смысл высказывания. Можно устроить соревнования между командами. Побеждает тот, у кого больше вариантов.

3. Выполните упражнения на восприятие партнеров по общению: Письма. Скульптура.

Упражнение «Письма». Все сидят в кругу, ведущий дает задание: «Напишите, какое впечатление производит на вас каждый участник группы». Записки не подписываются (в них пишется, кому она адресована) и сдаются ведущему, который затем их раздает адресатам. Обсуждается, совпадает ли собственное мнение о себе с мнением остальных участников практикума, зачитываются по желанию самые оригинальные.

Упражнение «Скульптура». Один участник — скульптор, другой — глина. Вылепите из своего партнера скульптуру, выражающую его сущность в вашем представлении. Назовите ее. Поменяйтесь ролями.

Затем каждый участник рассказывает о своих чувствах, эмоциях, наблюдениях и о том, что получил для себя в результате проделанных упражнений.

Какие приемы вы использовали для понимания состояния своего партнера?

4. Выполните упражнение на построение межличностного взаимодействия.

Упражнение «Сказочная история». Участники разбиваются на команды по пять—семь человек для сочинения своей сказочной

истории.

Ведущий говорит: «Представьте, что вы находитесь в костюмерной, где есть костюмы всех известных сказочных персонажей. Выберите себе тот костюм, чью роль вы бы хотели сыграть. В своей команде назовите выбранную роль, а также цель жизни вашего сказочного персонажа, исходя из восприятия вами этого образа». Команде дается несколько минут на знакомство с персонажами и обсуждение их целей.

Ведущий продолжает: «Итак, на сказочной поляне собрались персонажи разных сказок, они поделились своими целями и проблемами. Сочините сказку, в которой участвуют все персонажи вашей команды, и разыграйте ее перед зрителями».

Для сочинения сказки дается 20 минут. Потом каждая команда представляет свою сказку. После представления участники обсуждают: какая была цель у их персонажа, насколько она реализовалась в данной сказке, какую стратегию взаимодействия использовали для достижения своей цели.

Упражнение «За что мы любим». Ведущий вначале говорит о том, что, вступая во взаимодействие с окружающими, мы их делим по принципу нравится — не нравится. Как правило, эту оценку мы связываем с внутренними качествами людей. Давайте попробуем определить, какие качества в людях мы ценим, принимаем.

Участникам сообщается, что задание будет выполняться письменно. Каждый берет лист бумаги, выбирает в группе человека, который по многим своим проявлениям импонирует ему. Надо указать пять качеств, которые особенно вам в этом человеке нравятся, не называя самого человека.

Затем по очереди читаются характеристики, а все пытаются определить, к кому они относятся. Определяется, кто из присутствующих оказался в числе самых популярных личностей.

5. Обсудите результаты практикума.

Вопросы для обсуждения результатов практикума:

- Как вы чувствовали себя в процессе проведения различных игр?
- Какие навыки общения вы получили в ходе данного практикума?
- Для чего необходимо уметь привлечь к себе внимание? Насколько часто это следует делать?
- Какие стороны психологии общения были рассмотрены на практикуме?
- Какие требования следует предъявлять к информации в процессе ее передачи и получения?
- Какие коммуникативные барьеры были выявлены в результате

практикума?

- Какова роль социальной перцепции в общении?
- Какие особенности межличностного взаимодействия вами были отмечены?

Форма представления результата: ответы на вопросы