РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Специальность «Практическая психология»

Заочное отделение

КУРСОВАЯ РАБОТА

**Межличностные отношения и общение**

Локтева О.В.

Минск, 2007

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

Введение

Общая характеристика работы

1. Межличностные отношения и общение

1.1 Место и природа межличностных отношений

1.2 Сущность межличностных отношений

1.3 Сущность общения

1.3.2 Теоретические подходы к исследованию общения

1.3.3 Структура общения

1.3.4 Виды общения

1.3.5 Формы общения

1.3.6 Уровни общения

1.3.7 Функции и средства общения

1.4 Взаимосвязь общения и отношения

Вывод

1. Исследование роли тренинга общения в повышении уровня социального статуса школьника старших классов

2.1 Особенности социально-психологического тренинга

2.2 Организация и методы исследования

2.3 Сравнительный анализ социального статуса школьника старших классов и влияние на него тренинга общения

2.4 Анализ и интерпретация результатов

Вывод

Заключение

Список использованных источников

Приложения

**ВВЕДЕНИЕ**

Межличностные отношения - это отношения с близкими нам людьми; это отношения между родителями и детьми, мужем и женой, братом и сестрой. Конечно, близкие личные отношения не ограничиваются кругом семьи, в таких отношениях часто находятся люди, живущие вместе под влиянием различных обстоятельств.

Общий фактор в этих отношениях - это различного рода чувства привязанности, любви и преданности, а также желание сохранить эти отношения. Если Ваш босс осложняет Вашу жизнь, Вы можете с ним распрощаться; если продавец в магазине не уделил Вам должного внимания, Вы туда больше не пойдете; если сотрудник(ца) поступает по отношению к Вам нелояльно, Вы предпочтете по возможности не общаться с ним (с ней) и т. д.

Но если возникают неприятности между нами и близкими нам людьми, это обычно приобретает для нас первостепенное значение.

Много ли людей приходит к психологу по причине не сложившихся отношений со своим парикмахером? С другой стороны, мы видим очень много людей, ищущих консультаций и помощи в домашних и семейных, коллективных неурядицах.

**ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ**

**Актуальность темы исследования.** Проблемы, касающиеся межличностных отношений уже несколько веков не только не теряют своей актуальности, но становятся все более важными для многих социально-гуманитарных наук. Анализируя межличностные отношения и возможности достижения в нем взаимопонимания, можно объяснить многие социальные проблемы развития общества, семьи и отдельной личности. Являясь неотъемлемым атрибутом жизни человека, межличностное отношение играет большую роль во всех сферах жизнедеятельности. При этом качество межличностных отношений зависит от общения, от уровня достигнутого понимания.

Роль общения в межличностном отношении, несмотря на возросший к ней интерес ряда социально-гуманитарных наук, является все же не достаточно изученной. Поэтому выбор темы курсовой работы обусловлен следующими моментами:

1. Необходимостью четкого выделения категории общения из области взаимосвязанных категорий отношения;
2. Попыткой структурирования межличностного отношения по уровням общения.
3. Потребностью общества в разрешении межличностных и внутриличностных конфликтов, связанных с непониманием.

**Целью** **данной курсовой работы** является осмысление роли общения в межличностном отношении, а так же в попытке структурирования межличностных отношений по уровням общения.

В соответствии с этой целью я поставила перед собой следующие **задачи**:

* Провести теоретический анализ литературы по теме «Межличностные отношения и общение»;
* Раскрыть социальную природу и сущность межличностных отношений;
* Проанализировать различные подходы к исследованию процесса общения, раскрыть основные формы, уровни, функции этого процесса;
* Изучить и проанализировать способы урегулирования отношений при помощи общения.
* Интерпретация и формулировка выводов.

**Объектом исследования** являются межличностные отношения.

**Предметом исследования** является роль общения в межличностном отношении.

**Гипотеза исследования**: тренинг общения повышает социальный статус личности.

**Методической и теоретической основой** курсовой работы является Реляционный подход, который позволяет достаточно полно раскрыть сущностные основания межличностного отношения и общения.

Для исследования данной темы я исследовала следующие **методы**: на *теоретическом уровне* - анализ психологической, социологической, методической литературы, обобщение, сравнение; на *эмпирическом* – проведение тренинговых занятий. Методика социометрия [21;3], шкала самооценки Спилберга-Ханина [6;32], Метод критериев знака G [18;77].

**Экспериментальная база исследования:** в исследовании принимали участие 2 группы учащиеся средней школы № 33 г.Минска.

**Научно-практическая значимость** состоит в том, что ее основные положения и выводы могут быть использованы:

1. для дальнейшей разработки теории межличностного отношения и понимания в социальной психологии;
2. для составления рекомендаций по повышению уровня общения в межличностном отношении;
3. для использования в качестве методологической основы при проведении воспитательной и образовательной работы, а также при психологических и социологических исследованиях.

Курсовая работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, приложения. Курсовая работа выполнена в объёме 81 страница из них 36 страниц (45-81) занимают ПРИЛОЖЕНИЯ.

При написании курсовой работы было использовано 30 основных источников, преимущественно научного, научно-методического.

**1. МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЩЕНИЕ**

**1.1 МЕСТО И ПРИРОДА МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

В социально-психологической литературе высказываются различные точки зрения на вопрос о том, где «расположены» межличностные отношения, прежде всего относительно системы общественных отношений. Природа межличностных отношений может быть правильно понята, если их не ставить в один ряд с общественными отношениями, а увидеть в них особый ряд отношений, возникающий внутри каждого вида общественных отношений, не вне их [2;21].

Природа межличностных отношений существенно отличается от природы общественных отношений: их важнейшая специфическая черта — эмоциональная основа. Поэтому межличностные отношения можно рассматривать как фактор психологического «климата» группы. Эмоциональная основа межличностных отношений означает, что они возникают и складываются на основе определенных чувств, рождающихся у людей по отношению друг к другу. В отечественной школе психологии различаются три вида, или уровня эмоциональных проявлений личности: аффекты, эмоции и чувства. Эмоциональная основа межличностных отношений включает все виды этих эмоциональных проявлений.

Отношения между людьми не складываются лишь на основе непосредственных эмоциональных контактов. Сама деятельность задает и другой ряд отношений, опосредованных ею. Поэтому-то и является чрезвычайно важной и трудной задачей социальной психологии одновременный анализ двух рядов отношений в группе: как межличностных, так и опосредованных совместной деятельностью, т.е. в конечном счете стоящих за ними общественных отношений.

Все это ставит очень остро вопрос о методических средствах такого анализа. Традиционная социальная психология обращала преимущественно свое внимание на межличностные отношения, поэтому относительно их изучения значительно раньше и полнее был разработан арсенал методических средств. Главным из таких средств является широко известный в социальной психологии метод социометрии, предложенный американским исследователем Дж. Морено, для которого она есть приложение к его особой теоретической позиции. Хотя несостоятельность этой концепции давно подвергнута критике, методика, разработанная в рамках этой теоретической схемы, оказалась весьма популярной [6;242].

Таким образом, мы можем сказать, что межличностные отношения рассматриваются как фактор психологического «климата» группы. Но для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования применяется социометрическая техника, основоположником которой является американский психиатр и социальный психолог Дж. Морено [1;72].

**1.2 СУЩНОСТЬ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**Межличностные отношения** — это совокупность связей, складывающихся между людьми в форме чувств, суждений и обращений друг к другу.

Межличностные отношения включают:

1) восприятие и понимание людьми друг друга;

2) межличностную привлекательность (притяжение и симпатия);

3) взаимодействие и поведение (в частности, ролевое).

**Компоненты межличностных отношений:**

**1) когнитивный компонент** — включает в себя все познавательные психические процессы: ощущения, восприятие, представление, память, мышление, воображение. Благодаря этому компоненту происходит познание индивидуально-психологических особенностей партнеров по совместной деятельности и взаимопонимание между людьми. Характеристиками взаимопонимания являются:

а) адекватность — точность психического отражения воспринимаемой личности;

б) идентификация — отождествление индивидом своей личности с личностью другого индивида;

**2) эмоциональный компонент** — включает положительные или отрицательные переживания, возникающие у человека при межличностном общении с другими людьми:

а) симпатии или антипатии;

б) удовлетворенность собой, партнером, работой и т.д.;

в) эмпатия — эмоциональный отклик на переживания другого человека, который может проявляться в виде сопереживания (переживания тех чувств, которые испытывает другой), сочувствия (личностного отношения к переживаниям другого) и соучастия (сопереживание, сопровождаемое содействием);

3) **поведенческий компонент** — включает мимику, жестикуляцию, пантомимику, речь и действия, выражающие отношения данного человека к другим людям, к группе в целом. Он играет ведущую роль в регулировании взаимоотношений. Эффективность межличностных отношений оценивается по состоянию удовлетворенности — неудовлетворенности группы и ее членов.

**Виды межличностных отношений:**

1) **производственные отношения** — складываются между сотрудниками организаций при решении производственных, учебных, хозяйственных, бытовых и др. проблем и предполагают закрепленные правила поведения сотрудников по отношению друг к другу. Разделяются на отношения:

а) по вертикали — между руководителями и подчиненными;

б) по горизонтали — отношения между сотрудниками, имеющими одинаковый статус;

в) по диагонали — отношения между руководителями одного производственного подразделения с рядовыми сотрудниками другого;

**2) бытовые взаимоотношения** — складываются вне трудовой деятельности на отдыхе и в быту;

**3) формальные (официальные) отношения** — нормативно предусмотренные взаимоотношения, закрепленные в официальных документах;

**4) неформальные (неофициальные) отношения —** взаимоотношения, которые реально складываются при взаимоотношениях между людьми и проявляются в предпочтениях, симпатиях или антипатиях, взаимных оценках, авторитете и т.д.

На характер межличностных отношений оказывают влияние такие личностные особенности, как пол, национальность, возраст, темперамент, состояние здоровья, профессия, опыт общения с людьми, самооценка, потребность в общении и др. Этапы развития межличностных отношений:

1) этап знакомства — первый этап — возникновение взаимного контакта, взаимного восприятия и оценки людьми друг друга, что во многом обусловливает и характер взаимоотношений между ними;

2) этап приятельских отношений — возникновение межличностных отношений, формирование внутреннего отношения людей друг к другу на рациональном (осознание взаимодействующими людьми достоинств и недостатков друг друга) и эмоциональном уровнях (возникновение соответствующих переживаний, эмоционального отклика и т.д.);

3) товарищеские отношения — сближение взглядов и оказание поддержки друг другу; характеризуются доверием [28;36].

**1.3 СУЩНОСТЬ ОБЩЕНИЯ**

Межличностное общение выступает необходимым условием бытия людей, без которого невозможно полноценное формирование не только отдельных психических функций, процессов и свойств человека, но и личности в целом. Вот почему изучение этого сложнейшего психического феномена как системного образования, имеющего многоуровневую структуру и только ему присущие характеристики, является актуальным для психологической науки.

Сущность межличностного общения заключается во взаимодействии человека с человеком. Именно этим оно отличается от других видов деятельности, когда происходит взаимодействие человека с каким-либо предметом или вещью.

Взаимодействующие при этом личности удовлетворяют свою потребность в общении друг с другом, в обмене информацией и пр. Например, обсуждение двумя прохожими конфликтной ситуации, свидетелями которой они только что оказались, или общение при знакомстве молодых людей друг с другом.

В подавляющем большинстве случаев межличностное общение почти всегда оказывается вплетенным в ту или иную деятельность и выступает как условие ее выполнения [7;23].

Межличностное общение является не только необходимым компонентом деятельности людей, осуществление которой предполагает их сотрудничество, но и обязательным условием нормального функционирования их общностей (например, школьного класса или производственной бригады рабочих). При сравнении характера межличностного общения в этих объединениях обращает на себя внимание как сходство, так и различие между ними.

Сходство заключается в том, что общение в них выступает необходимым условием бытия, этих объединений, фактором, от которого зависит успешность решения стоящих перед ними задач [27;52].

На общение влияет не только главная для данной общности деятельность, но и то. что представляет из себя сама эта общность. Например, если это школьный класс, то важно знать, насколько он сформирован как коллектив, какие оценочные эталоны в нем господствуют, если бригада — то каковы степень развития трудовой активности, уровень производственной квалификации каждого работника и т. д.

Особенности межличностного взаимодействия в любой общности в значительной степени обусловлены тем, как ее члены воспринимают и понимают друг друга, какой эмоциональный отклик преимущественно вызывают друг в друге и какой стиль поведения избирают.

Общности, к которым принадлежит человек, формируют эталоны общения, задают образцы поведения, которым личность приучается следовать повседневно при взаимодействии с другими людьми. Эти общности прямо воздействуют на развитие у него оценок, которые определяют восприятие им других людей, отношения и стиль общения с ними. Причем воздействие тем сильнее, чем авторитетнее общность в глазах человека.

Взаимодействуя с другими людьми, человек может одновременно выступать в роли и субъекта, и объекта общения. Как субъект он познает своего партнера, определяет к нему свое отношение (это может быть интерес, безразличие или неприязнь), воздействует на него с целью решения какой-либо конкретной задачи. В свою очередь, он сам является объектом познания для того, с кем общается. Партнер адресует ему свои чувства и старается на него повлиять. При этом следует подчеркнуть, что пребывание человека одновременно в двух «ипостасях» — объекта и субъекта — характерно для любого вида непосредственного общения людей, будь то общение одного учащегося с другим или учащегося и учителя [14;62].

Общение, будучи одним из основных видов деятельности людей, не только постоянно выявляет существенные характеристики личности как объекта и субъекта общения, но и влияет на весь ход ее дальнейшего формирования, в первую очередь на такие блоки свойств, в которых выражается отношение человека к другим людям и к себе. В свою очередь, изменения, происходящие в людях под давлением развертывающегося общения, воздействуют в той или иной степени на такие базисные свойства личности, в которых проявляется ее отношение к различным социальным институтам и общностям людей, природе, общественной и личной собственности, к труду [5;9].

**1.3.1 Теоретические подходы к исследованию общения**

**Информационные подходы** базируются на трех основных положениях:

1) содержание информации может быть преобразовано в различные символы;

2) человек является своеобразным экраном, на который «проецируется» передаваемая информация после ее восприятия и переработки;

3) существует некое пространство, в котором взаимодействуют дискретные организмы и объекты ограниченного объема. В рамках информационного подхода было разработано две **основные модели:**

**1) модель К. Шеннона и В. Вивера,** представляющая изменения сообщений в различные изображения, знаки, сигналы, символы, языки или коды и их последующую декодировку. Модель включала пять элементов, организованных в линейном порядке: источник информации—передатчик информации (шифратор)— канал для передачи сигналов — приемник информации (дешифратор) — получатель информации. Позже она была дополнена такими понятиями, как «обратная связь» (отклик получателя информации), «шум» (искажения и помехи в сообщении при его прохождении по каналу), «фильтры» (преобразователи сообщения, когда оно достигает шифратора или покидает Дешифратор) и др. Основным **недостатком** этой модели явилась недооценка других подходов в изучении проблемы общения;

2) **модель коммуникационного обмена,** которая включала:

а) коммуникационные условия;

б) коммуникационное поведение;

в) коммуникационные ограничения выбора стратегии общения;

г) критерии интерпретации, определяющие и направляющие способы восприятия и оценки людьми своего поведения по отношению друг к другу.

**Интеракциональные подходы**—рассматривают общение как ситуацию совместного присутствия, которая взаимно устанавливается и поддерживается людьми при помощи различных форм поведения и внешних атрибутов (внешности, предметов, обстановки и т.п.). В рамках интеракционных подходов было разработано **пять моделей организации общения:**

**1) лингвистическая модель,** согласно которой все взаимодействия образуются и комбинируются из 50-60 элементарных движений и поз тела человека, а поведенческие акты, сформированные из этих единиц, организуются по принципу организации звуков в словах;

**2) модель социального навыка** основывается на идее научения общению в самом общении;

**3) равновесная модель** предполагает, что любое изменение поведения обычно компенсируется другим изменением, и наоборот (например, диалог — монолог, сочетание вопросов и ответов);

4) **программная модель социального взаимодействия** постулирует, что общая структура межличностного взаимодействия порождается благодаря действию по крайней мере трех видов программ:

а) программы, имеющей дело с простой координацией движений;

б) программы, контролирующей изменение видов активности индивидов в ситуации, когда возникают помехи или неопределенности;

в) программы, управляющей комплексной задачей мета-общения.

Эти программы усваиваются индивидами по мере научения и позволяют организовывать разнородный поведенческий материал. Они «запускаются» в зависимости от содержательного контекста конкретной ситуации, задачи и социальной организации;

5) **системная модель** рассматривает взаимодействие как конфигурацию систем поведения, управляющих обменом речевых высказываний и использованием пространства и территории взаимодействия.

**Реляционный подход** строится на том, что общение — это система взаимоотношений, которые люди развивают друг с другом, с обществом и средой обитания, в которой они живут. Под информацией же понимается любое изменение какой-либо части этой системы, вызывающее изменение других частей. Люди, животные или другие организмы являются неотъемлемой частью процесса общения с момента рождения до момента смерти [28;32].

**1.3.2 Структура общения**

В структуре общения различают:

1) коммуникативную сторону;

2) интерактивную сторону;

3) перцептивную сторону.

**Коммуникативная сторона общения** выражается в обмене информацией между людьми.

Особенности процесса обмена информацией в процессе человеческого общения:

1) происходит не только передача информации, но и ее формирование, уточнение и развитие;

2) обмен информацией сочетается с отношением людей друг к другу;

3) происходит взаимное влияние и воздействие людей друг на друга;

4) коммуникативное влияние людей друг на друга возможно только при совпадении систем кодификации у коммуникатора (отправителя) и реципиента (принимающего);

5) возможно возникновение специфических коммуникативных барьеров социального и психологического характера. Структурные компоненты общения как коммуникативной деятельности:

1) субъект общения — коммуникатор;

2) объект общения — реципиент;

3) предмет общения — содержательная часть отправляемой информации;

4) действия общения—единицы коммуникативной активности;

5) средства общения — операции, с помощью которых осуществляются действия общения;

6) продукт общения — образование материального и духовного характера как итог общения.

**Интерактивная сторона общения** проявляется во взаимодействии людей друг с другом, т.е. обмене информацией, побуждениями, действиями. **Цель взаимодействия** состоит в удовлетворении своих потребностей, интересов, реализации целей, планов, намерений. Типы взаимодействия:

1) положительные—взаимодействия, направленные на организацию совместной деятельности: кооперация; согласие; приспособление; ассоциация;

2) отрицательные — взаимодействия, направленные на нарушение совместной деятельности, создание для нее препятствий: конкуренция; конфликт; оппозиция; диссоциация. Факторы, влияющие на тип взаимодействия:

1) степень единства подходов к решению проблем;

2) понимание обязанностей и прав;

3) способы решения возникающих проблем и др.

**Перцептивная сторона общения** выражается в процессе восприятия, изучения и оценки партнерами друг друга.

Структурные элементы социальной перцепции:

1) субъект межличностного восприятия — тот, кто воспринимает (изучает) в процессе общения;

2) объект восприятия — тот, кого воспринимают (познают) в процессе общения;

3) процесс познания — включает познание, обратную связь, элементы коммуникации.

В процессе общения человек выступает сразу в двух ипостасях: как объект и как субъект познания [1;82].

Факторы, влияющие на процесс межличностного восприятия:

1)особенности субъекта: половые различия (женщины точнее идентифицируют эмоциональные состояния, достоинства и недостатки личности, мужчины—уровень интеллекта); возраст, темперамент (экстраверты точнее воспринимают, интроверты — оценивают); социальный интеллект (чем выше уровень социальных и общих знаний, тем точнее оценка при восприятии); психическое состояние; состояние здоровья; установки—предшествующая оценка объектов восприятия; ценностные ориентации; уровень социально-психологической компетентности и т.д.

2) особенности объекта: физический облик (антропологические — рост, телосложение, цвет кожи и т.д., физиологические — дыхание, кровообращение, функциональные — осанка, поза и походка и паралингвистические — мимика, жесты и телодвижения); социальный облик: социальная роль, внешний облик, проксемические особенности общения (расстояние и расположение общающихся), речевые и экстралингвистические характеристики (семантика, грамматика и фонетика), деятельностные особенности;

3) отношения между субъектом и объектом восприятия;

4) ситуация, в которой происходит перцепция [28;30].

**1.3.3 Виды общения**

**Виды общения по средствам:**

1) вербальное общение — осуществляется посредством речи и является прерогативой человека. Оно предоставляет человеку широкие коммуникативные возможности и гораздо богаче всех видов и форм невербального общения, хотя в жизни не может полностью его заменить;

2) невербальное общение происходит с помощью мимики, жестов и пантомимики, через прямые сенсорные или телесные контакты (тактильные, зрительные, слуховые, обонятельные и другие ощущения и образы, получаемые от другого лица). Невербальные формы и средства общения присущи не только человеку, но и некоторым животным (собакам, обезьянам и дельфинам). В большинстве случаев невербальные формы и средства общения человека являются врожденными. Они позволяют людям взаимодействовать друг с другом, добиваясь взаимопонимания на эмоциональном и поведенческом уровнях. Важнейшей невербальной составляющей процесса общения является умение слушать.

**Виды общения по целям:**

1) биологическое общение связано с удовлетворением основных органических потребностей и необходимо для поддержания, сохранения и развития организма;

2) социальное общение направлено на расширение и укрепление межличностных контактов, установление и развитие интерперсональных отношений, личностного роста индивида. Виды общения по содержанию:

1) материальное — обмен предметами и продуктами деятельности, которые служат средством удовлетворения их актуальных потребностей;

2) когнитивное — передача информации, расширяющей кругозор, совершенствующей и развивающей способности;

3) кондиционное — обмен психическими или физиологическими состояниями, оказание влияния друг на друга, рассчитанное на то, чтобы привести человека в определенное физическое или психическое состояние;

4) деятельностное — обмен действиями, операциями, умениями, навыками;

5) мотивационное общение состоит в передаче друг другу определенных побуждений, установок или готовности к действиям в определенном направлении.

По опосредованности:

1) непосредственное общение — происходит с помощью естественных органов, данных живому существу природой: руки, голова, туловище, голосовые связки и т.п.;

2) опосредствованное общение — связано с использованием специальных средств и орудий для организации общения и обмена информацией (природных (палка, брошенный камень, след на земле и т. д.) или культурных предметов (знаковые системы, записи символов на различных носителях, печать, радио, телевидение и т. п.));

3) прямое общение строится на основе личных контактов и непосредственного восприятия друг другом общающихся людей в самом акте общения (например, телесные контакты, беседы людей и т.д.);

4) косвенное общение происходит через посредников, которыми могут быть другие люди (например, переговоры между конфликтующими сторонами на межгосударственном, межнациональном, групповом, семейном уровнях). Другие виды общения:

1) деловое общение — общение, целью которого является достижение какого-либо четкого соглашения или договоренности;

2) воспитательное общение — предполагает целенаправленное воздействие одного участника на другого с достаточно четким представлением желаемого результата;

3) диагностическое общение — общение, целью которого является формулировка определенного представления о собеседнике или получение от него какой-либо информации (таково общение врача с пациентом и т.п.);

4) интимно-личностное общение — возможно при заинтересованности партнеров в установлении и поддержании доверительного и глубокого контакта, возникает между близкими людьми и в значительной степени является результатом предшествующих взаимоотношений [29;97].

**1.3.4** **Формы общения**

1) монологическая — когда только одному из партнеров отводится роль активного участника, а другому — пассивного исполнителя (например, лекция, нотация и т.д.);

2) диалоговая — характерно сотрудничество участников — собеседников или партнеров по общению (например, беседа, разговор);

3) полилогическая — многостороннее общение, которое носит характер борьбы за коммуникативную инициативу [28;34].

**1.3.5 Уровни общения**

В зарубежной и отечественной психологии имеются различные взгляды на уровни общения. **Уровни общения по Б.Г. Ананьеву:**

1) микроуровень—состоит из самых мелких элементов межличностного общения с ближайшим окружением, с которым человек живет и чаще всего вступает в контакт (семья, друзья);

2) мезоуровень — общение на уровне школы, производственной бригады и т.д.;

3) макроуровень — включает такие крупные структуры, как управление и торговля [18;129].

**Уровни общения по Э. Берну:**

1) ритуалы — это определенный порядок действий, которым совершается и закрепляется обычай;

2) времяпрепровождение (просмотр телевизора, чтение книг, танцы и т.д.);

3) игры—виды деятельности, результатом которых не становится производство какого-либо продукта;

4) близость — интимные отношения;

5) деятельность—специфический вид активности человека, направленный на познание и преобразование окружающего мира.

Наиболее распространенной в отечественной психологии является следующая уровневая система:

1) примитивный уровень — предполагает реализацию схемы общения, в которой собеседник не партнер, а нужный или мешающий предмет. При этом фазы контакта исполняются в пристройке сверху или (с откровенно сильным партнером) снизу. Подобный уровень общения предлагается в состоянии опьянения, озлобления, в состоянии конфликта и т.д.;

2) манипулятивный уровень—реализуется схема «партнер — соперник» в игре, которую непременно надо выиграть, причем выигрыш — выгода (материальная, житейская или психологическая). При этом манипулятор улавливает и пытается использовать слабые места партнера;

3) стандартизованный уровень — общение, основанное на стандартах, когда один из партнеров (или оба) не желают контакта, но без него не обойтись;

4) конвенциональный уровень — уровень обычного равноправного человеческого общения в рамках принятых правил поведения. Этот уровень требует от партнеров высокой культуры общения, которое может рассматриваться как искусство и для овладения которым иному человеку приходится годами работать над собой. Он является оптимальным для разрешения личных и межличностных проблем в человеческих контактах;

5) игровой уровень — характеризуется так же, как конвенциональный, но с повышенной положительной направленностью на партнера, интересом к нему и желанием породить Подобный же интерес к себе со стороны партнера. В игре главное — заинтриговать, заинтересовать партнера. На этом уровне больше ценится возникшая человеческая связь, а не информативная компонента общения. Идеален для преподавательской деятельности;

6) уровень делового общения — по сравнению с конвенциональным уровнем предполагает повышенную направленность на партнера как на участника коллективной деятельности. Главным на этом уровне является степень умственной и деловой активности партнера, его включенность в общую задачу. Идеален для групповой деятельности, для мозговых штурмов и т.д.;

7) духовный уровень — высший уровень человеческого общения, для которого характерно взаиморастворение в партнере, высокая спонтанность мысли и чувства, предельная свобода самовыражения; партнер воспринимается как носитель духовного начала, и это начало пробуждает в нас чувство, которое сродни благоговению [28;34].

**1.3.6 Функции и средства общения**

**Функции общения** — это роли и задачи, которые выполняет общение в процессе социального бытия человека:

**1) информационно-коммуникативная функция** состоит в обмене информацией между индивидами. Составными элементами общения являются: коммуникатор (передает информацию), содержание сообщения, реципиент (принимает сообщение). Эффективность передачи информации проявляется в понимании информации, ее принятии или непринятии, усвоении. Для осуществления информационно-коммуникативной функции необходимо наличие единой или сходной системы кодификации/декодификации сообщений. Передача любой информации возможна посредством различных знаковых систем;

**2) побудительная функция**—стимуляция активности партнеров для организации совместных действий;

**3) интегративная функция** — функция объединения людей;

4) **функция социализации** — общение способствует выработке навыков взаимодействия человека в обществе по принятым в нем нормам и правилам;

**5) координационная функция** — согласование действий при осуществлении совместной деятельности;

**6) функция понимания**—адекватное восприятие и понимание информации;

**7) регуляционно-коммуникативиая (интерактивная) функция** общения направлена на регуляцию и коррекцию поведения при непосредственной организации совместной деятельности людей в процессе их взаимодействия;

**8) аффективно-коммуникативная функция** общения состоит в воздействии на эмоциональную сферу человека, которое может быть целенаправленным или непроизвольным. **Средства общения — способы кодирования, передачи, переработки и расшифровки информации, передаваемой в процессе общения.** Они бывают вербальные и невербальные. **Вербальные средства общения—слова с закрепленными за ними значениями.** Слова могут быть произнесены вслух (устная речь), написаны (письменная речь), заменены жестами у слепых или произнесены про себя. Устная речь является более простой и экономичной формой вербальных средств. Она разделяется на:

1) диалогическую речь, в которой принимают участие два собеседника;

2) монологическую речь — речь, которую произносит один человек.

Письменная речь применяется при невозможности устного общения или когда необходима точность, выверенность каждого слова

**Невербальные средства общения** — знаковая система, которая дополняет и усиливает вербальную коммуникацию, а иногда и заменяет ее. С помощью невербальных средств общения передается около 55-65% информации. К невербальным средствам общения относятся:

1) визуальные средства:

а) кинестетические средства—это зрительно воспринимаемые движения другого человека, выполняющие выразительно-регулятивную функцию в общении. К кинесике относятся выразительные движения, проявляющиеся в мимике, позе, жесте, взгляде, походке;

б) направление взгляда и визуальный контакт;

в) выражение лица;

г) выражение глаз;

д) поза — расположение тела в пространстве («нога на ногу», перекрещенные руки, ноги и т.д.);

е) дистанция (расстояние до собеседника, угол поворота к нему, персональное пространство);

ж) кожные реакции (покраснение, испарина);

з) вспомогательные средства общения (особенности телосложения (половые, возрастные)) и средства их преобразования (одежда, косметика, очки, украшения, татуировка, усы, борода, сигарета и т. п.);

2) акустические (звуковые):

а) связанные с речью (громкость, тембр, интонация, тон, высота звука, ритм, речевые паузы и их локализация в тексте); 6) не связанные с речью (смех, скрежет зубов, плач, кашель, вздохи и т.п.);

3) тактильные — связанные с прикосновением:

а) физическое воздействие (ведение слепого за руку и др.);

б) такевика (пожатие руки, хлопание по плечу) [28;33].

**1.4 ВЗАИМОСВЯЗЬ ОБЩЕНИЯ И ОТНОШЕНИЯ**

В психологической науке выполняется очень много исследований, в которых тот или иной более простой или более сложный феномен освещается сам по себе, не в связи с другими явлениями, а это всегда обедняет значение получаемых результатов, потому что по-настоящему понять сущность любого явления можно, лишь постигая его во взаимодействии с другими явлениями.

Сказанное полностью приложимо к состоянию изучения такого сложного психологического феномена, каким является общение, а также такого личностного образования, как отношение.

Когда говорят об общении, то обычно имеют в виду взаимодействие между людьми, осуществляемое с помощью средств речевого и неречевого воздействия и преследующее цель достижения изменений в познавательной, мотивационно-эмоциональной и поведенческой сферах участвующих в общении лиц. Под отношением же, как известно, понимается психологический феномен, сутью которого является возникновение у человека психического образования, аккумулирующего в себе результаты познания конкретного объекта действительности (в общении это другой человек или общность людей), интеграции всех состоявшихся эмоциональных откликов на этот объект, а также поведенческих ответов на него [10;121].

Самой важной психической составляющей отношения оказывается мотивационно-эмоциональный компонент, который сигнализирует о валентности отношения — положительной, отрицательной, противоречивой или безразличной.

Когда один человек вступает в общение с другим, то оба они фиксируют особенности внешнего облика друг друга, «прочитывают» переживаемые состояния, воспринимают и истолковывают тем или иным образом поведение, так или иначе расшифровывают цели и мотивы этого поведения. И внешний облик, и состояние, и поведение, и приписываемые человеку цели и мотивы всегда вызывают у общающейся с ним личности какое-то отношение, причем оно может дифференцироваться по своему характеру и силе в зависимости от того, какая сторона в другом человеке его вызвала [19;21].

Особой проблемой при изучении взаимозависимостей общения и отношения является установление соответствия характера и способов выражения отношения. Формируясь как личности в конкретной социальной среде, люди усваивают и характерный для этой среды язык выражения отношений. Не говоря сейчас об особенностях выражения отношений, отмечаемых у представителей различных этнических общностей, важно иметь в виду, что даже в границах одной этнической общности, но в ее разных социальных группах названный язык может иметь свою весьма определенную специфику.

Формой выражения отношения могут стать и действие, и поступок.

Межличностное общение отличается от общения межролевого, что участники такого общения стараются, решая свои задачи, делать поправку при выборе поведения, передающего отношение, на индивидуально неповторимые особенности друг друга. Уместно добавить, что умение психологически искусно инструментовать форму выражения своих отношений крайне необходимо лицам, основной деятельностью которых является воспитание и детей, и молодежи, и взрослых [1;215].

Обсуждая проблему взаимосвязи общения и отношения, а также зависимости между содержанием отношения и формой его выражения, следует подчеркнуть, что выбор человеком наиболее психологически целесообразной формы выражения своего отношения в общении происходит без напряжения и бросающейся в глаза нарочитости, если у него сформированы психические свойства личности, которые обязательны для успешного межличностного общения. Это прежде всего способность к идентификации и децентрации, эмпатии и саморефлексии.

Для действительной полноты анализа общения и связей его с отношениями необходимо оценивать, по крайней мере, главные объективные и субъективные характеристики этого процесса, имея также в виду и одного, и другого взаимодействующих в нем людей (если это диадное общение) [5;77].

Эти прослеженные в самом первом приближении связи разных характеристик общения и отношения показывают, насколько велико их значение в субъективном мире каждого человека, насколько весома их роль в детерминировании психического самочувствия человека, в определении картины его поведения. Поэтому чрезвычайно важно развернуть систематические исследования на теоретическом, экспериментальном и прикладном уровнях всех наиболее существенных аспектов взаимозависимостей общения и отношения. Планируя эти исследования, надо ясно видеть, что в изучении взаимосвязей общения и отношения должны принять участие все основные области психологической науки и обязательно педагоги, занимающиеся разработкой теории и методического инструментария воспитания.

**ВЫВОД**

1. Рассматривая межличностные отношения можно сделать вывод, что межличностные отношения – субъективно переживаемые связи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах межличностного взаимодействия**,** т.е. взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе их совместной деятельности и общения.

Межличностные отношения – это система установок, ориентаций и ожиданий членов группы относительно друг друга, определяющихся содержанием и организацией совместной деятельности и ценностями, на которых основывается общение людей. при этом возможно рассогласование субъективно переживаемых и объективно существующих связей индивида с другими людьми. В группах разного уровня развития.

Межличностные отношения различаются не только количественно, но и качественно. Так, в коллективе они составляют сложную иерархическую структуру, которая развивается по мере включения его в общественно значимую деятельность. Экспериментальное исследование межличностных отношений осуществляется социальной психологией с помощью специальных методик: Социометрия, Референтометрический метод, Методы исследования личности. Чаще всего в практике используется Социометрической метод Дж. Морено.

2. Общение можно охарактеризовать как сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека. Соответственно в общении различаются три стороны: коммуникативная, интерактивная и перцептивная. Где коммуникативная сторона общения связана с выявлением информационного процесса между людьми как активными субъектами, т.е. с учетом отношений между партнерами, их установок, целей, намерений, что приводит не просто к «движению» информации, но к уточнению и обогащению тех знаний, сведений, мнений, которыми обмениваются люди. Средствами коммуникативного процесса являются различные знаковые системы, прежде всего речь, а также оптико-кинетическая система знаков (жесты, мимика, пантомимика), пара- и экстралингвистическая системы (интонация, неречевые вкрапления в речь, например, паузы), система организации пространства и времени коммуникации, система «контакта глазами». Интерактивная сторона общения представляет собой построение общей стратегии взаимодействия. Различают ряд типов взаимодействия между людьми, прежде всего кооперацию и конкуренцию. Перцептивная сторона общения включает в себя процесс формирования образа другого человека, что достигается «прочтением» за физическими характеристиками человека, его психологических свойств и особенностей его поведения. Основными механизмами познания другого человека являются идентификация и рефлексия.

3. Самой важной психической составляющей отношения оказывается мотивационно-эмоциональный компонент, который сигнализирует о валентности отношения – положительной, отрицательной, противоречивой или безразличной.

Особой проблемой при изучении взаимозависимостей общения и отношения является установление соответствия характера и способов выражения отношения; так же влияет социальное значение и система ценностей.

**2. ИССЛЕДОВАНИЕ РОЛИ ТРЕНИНГА ОБЩЕНИЯ В ПОВЫШЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО СТАТУСА ШКОЛЬНИКА СТАРШИХ КЛАССОВ**

**2.1 ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА**

По мнению А.С. Прутченкова [20] *социально-психологический тренинг*- это психологическое воздействие, основанное на активных методах групповой работы; это форма специально организованного общения, в ходе которого решаются, вопросы развития личности, формирования коммуникативных навыков, оказания психологической помощи и поддержки, позволяющие снимать стереотипы и решать личностные проблемы участников. [20;30]

По нашему мнению, социально-психологический тренинг - это форма специфического обучающего режима, включающего комплекс взаимосвязанных упражнений, ситуационно-ролевых игр, моделируемых проблемных ситуаций и групповых дискуссий, участвуя в которых человек приобретает знания, навыки и умения гармоничного общения.

Задача группы социально-психологического тренинга — помочь участнику выразить себя своими индивидуальными средствами, именно своими, т.е. характерными для каждого. Но для этого сначала нужно научиться воспринимать и понимать себя. [22;89]

Обычно самовосприятие личности осуществляется по пяти основным направлениям:

1. *Восприятие своего «Я» через соотнесение с другим*, т.е. человек, использует другого в качестве модели, удобной для наблюдения и анализа («взгляд со стороны»). Это дает прекрасную возможность идентифицировать, сопоставить себя с другими членами группы.

2 *Восприятие себя через восприятие другими*, т.е. человек, использует информацию, передаваемую ему окружающими (так называемый механизм обратной связи). Данный метод позволяет участникам узнавать мнение окружающих об их манере поведения, о чувствах, которые испытывают люди, вступающие с ними в контакт.

3. *Восприятие себя через результаты собственной деятельности*, т.е. человек сам оценивает то, что он сделал. Этот способ самооценки, который может помочь развитию личности или помешать этому процессу. В группе тренинга необходимо осуществлять постоянное определение уровня самооценки каждого участника и ее необходимую коррекцию.

4. *Восприятие себя через наблюдение собственных внутренних состояний*, т.е. человек осмысливает, проговаривает, обсуждает с окружающими свои переживания, эмоции, ощущения, мысли. В этом одно из принципиальных отличий тренинга от других форм работы — проникновение в свое «Я», получение опыта понимания собственного внутреннего мира.

5 *Восприятие себя через оценку внешнего облика*. В данном случае участники учатся принимать свой внешний облик таким, какой он есть, и на этой основе развивать себя и свои возможности.

Основная гуманистическая идея тренинга заключается в том, чтобы не заставлять, не подавлять, не ломать человека, а помочь ему стать самим собой, приняв и полюбив себя, преодолеть стереотипы, мешающие жить радостно и счастливо, прежде всего, в общении с окружающими.

Для эффективного функционирования группы социально-психологического тренинга руководителю, организующему и проводящему занятия, необходимо осознать общую цель, которой является развитие личности. Наряду с этой первостепенной задачей есть и ряд сопутствующих:

а) повышение социально-психологической компетентности участников, развитие их способности эффективно взаимодействовать с окружающими;

б) формирование активной социальной позиции школьников и развитие их способностей производить значимые изменения в своей жизни и жизни окружающих людей;

в) повышение уровня психологической культуры.

Общие цели социально-психологического тренинга конкретизируются в частных задачах:

1. Овладение определенными социально-психологическими знаниями.

2. Развитие способности адекватного и наиболее полного познания себя и других людей.

3. Диагностика и коррекция личностных качеств и умений, снятие барьеров, мешающих реальным и продуктивным действиям.

4. Изучение и овладение индивидуализированными приемами межличностного взаимодействия для повышения его эффективности [20;45].

**2.2 ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ**

Проводилось исследование особенностей влияния тренинга общения на социальный статус личности школьника с целью изучения возможности применения тренинга общения как формы оказания психологической помощи.

В процессе проведения исследования была сформулирована гипотеза: необходимо оказывать психологическую помощь школьникам для повышения социального статуса личности школьника.

Выборка составила 62 человека – 2 девятых класса, (которые в процессе всей учебной деятельности принимали совместное участие в учебной и трудовой деятельности, т.е. некоторые учебные предметы посещали вместе) СШ № 33 г.Минска. из них, после проведения социометрической методики мы выбрали 15 школьников, входящих в группу «Отвергнутых» и 15 школьников, входящих в группу «Лидеров». Подробное описание проведения данной методики на первом этапе.

В исследовании принимали участие две группы школьников г.Минска. Тренинговая группа «А» – 15 школьников, с которыми проводились тренинговые занятия. И группа «Б» – 15 школьников, с которыми тренинговые занятия не проводились.

На первом этапе исследовался социальный статус школьников обеих групп. Для этого использовалась **Методика «Социометрия»** [21;3].

Социометрия – это метод социальной психологии, разработанный Дж.Морено, для количественного выражения структуры межличностных отношений в группе исходя из числа и характера взаимных выборов ее членов по определенному социометрическому критерию. Цели социометрической процедуры: 1) изменение степени сплоченности-разобщенности в группе; 2) выявление авторитета членов группы по признакам симпатии-антипатии, где на крайних полюсах оказываются «лидер» группы и «отвергнутый»; 3) обнаружение внутригрупповых, сплоченных неформальных образований и их лидеров. Данные социометрии по изменению авторитета формального и неформального лидеров успешно используются для перегруппировки людей в командах, позволяющей снизить напряженность в коллективе, возникающей из-за взаимной неприязни. Подробное описание методики в Приложении № 1

Для исследования эмоционального состояния на всех этапах проведения тренинга использовалась **Шкала самооценки Спилберга-Ханина** [26;260].

Шкала разработана известным американским психологом Ч. Спилбергом и адаптирована отечественных условий Ю.А.Ханиным. Шкала предназначена для выявления состояния тревоги и тревожности как свойства личности. В основе шкалы – субъективная оценка человеком своих переживаний, ощущений, действий. Ответы заносятся в специальный бланк, далее подсчитываются баллы.

На втором этапе проводился тренинг общения с тренинговой группой А. после каждого занятия проводилась диагностика эмоционального состояния в обеих группах (группе А и группе Б).

*Тематическое планирование тренинга общения*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Цель занятия | Кол-во часов |
| 1 | Создание условий для лучшего и быстрого знакомства участников. Знакомство принципами работы группы. | 2 |
| 2 | Значение игрового стиля общения. | 2 |
| 3 | Освоение невербальных средств общения. | 2 |
| 4 | Закрепление навыков самораскрытия. | 2 |
| 5 | Развитие умения воспринимать и понимать себя и окружающих людей в процессе общения с ними. | 2 |
| 6 | Закрепление уже раскрытых навыков. | 2 |
|  | Всего: | 12 |

Подробное содержание и описание занятий приводится в Приложении 8.

*Метод статистической обработки*: **Критерий знаков G** [18;77].

Нередко, сравнивая «на глазок» результаты «до» и «после» какого либо воздействия (в нашем случае тренинга), психолог видит тенденции повторного измерения – большинство показателей может увеличиваться или, напротив, уменьшаться. Для того, чтобы доказать эффективность какого-либо воздействия, необходимо выявить статистически значимую тенденцию в смещении (сдвиге) показателей. *Критерий знаков G* относится к непараметрическим и применяется только для связанных (зависимых) выборок. Он дает возможность установить, насколько однонаправлено изменяются значения признака при повторном измерении связанной, однородной выборки. Критерий знаков применяется к данным, полученным в ранговой, интервальной и шкале отношений.

**2.3 СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНОГО СТАТУСА ШКОЛЬНИКА И ВЛИЯНИЕ НА НЕГО ТРЕНИНГА ОБЩЕНИЯ**

Социометрический статус – это свойство личности как элемента социометрической структуры занимать определенную пространственную позицию в ней, т.е. определенным образом соотноситься с другими элементами. Такое свойство развито у элементов групповой структуры неравномерно и для сравнительных целей может быть измерено числом – индексом социометрического статуса. Элементы социометрической структуры – это личности, члены группы. Каждый из них в той или иной мере взаимодействует с каждым, общается, непосредственно обменивается информацией и т.д. В то же время каждый член группы, являясь частью целого (группы), своим поведением воздействует на свойства целого. Реализация этого воздействия протекает через различные социально-психологические формы взаимовлияния. Субъективную меру этого влияния подчеркивает величина социометрического статуса. Но личность может влиять на других двояко – либо положительно, либо отрицательно. Поэтому принято говорить о положительном и отрицательном статусе. Статус тоже измеряет потенциальную способность человека к лидерству [6; 244].

На первом этапе проводилось исследование межличностных отношений в группе А по методике Социометрия и методике «Шкала самооценки Спилберга-Ханина». В исследовании принимали участие две группы школьников школы № 33 г.Минска. Тесты и методика Социометрия предоставлялись участникам двух групп до проведения тренинга. После проведенного исследования полученные данные были обработаны и внесены в сводную таблицу результатов.

По результатам были сделаны следующие выводы:

*1. методика Социометрия до тренинговых занятий с группой А*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Лидер  |  | Отвергнутый  |
| 15 | 32 | 15 |

*2. методика Социометрия после тренинговых занятий с группой А*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Лидер  |  | Отвергнутый  |
| 24 | 36 | 2 |

Таким образом, мы можем увидеть, что тренинг общения способствовал улучшению межличностных отношений в коллективе.

На втором этапе исследования мы проводили тренинг общения, а также диагностику эмоционального состояния после каждого занятия с **группой А**, для того, чтобы проследить эмоциональное состояние участников после каждого занятия (по методике Спилберга-Ханина).

Сводную таблицу результатов тестирования мы привели в Приложениях 2–7.

Сравнительный анализ уровня эмоционального состояния участников тренинговой группы А до занятий, во время занятий и после их окончания позволят нам сделать вывод о том, что тренинг общения благоприятно влияет на уровень эмоционального состояния школьников.

С другой стороны в группе Б, в которой не проводились тренинговые занятия (данная группа являлась контрольной), эмоциональное состояние не изменилось.

На следующем этапе, после проведения тренинга общения была проведена повторная диагностика по методике Социометрия в обоих классах (Приложение 1.1). Где мы увидели, что социальный статус группы А значительно увеличился. Дети этой группы (группы А) стали более уверенными в себе, раскрыли свои коммуникативные умения, не боятся высказать свое мнение.

Таким образом, проведенное исследование подтверждает гипотезу о том, что психологическая поддержка необходима для улучшения межличностных отношений в коллективе и формирования высокого социального статуса школьника.

**2.4 АНАЛИЗ И ИНТЕРПРИТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ**

Сравнительный анализ проявления тревожности показал, что в тренинговой группе А показатели уровня тревожности по методике Спилберга-Ханина до тренинга значительно выше, чем после. А в группе Б показатели остались неизменными.

Затем полученные данные подверглись математической обработке для установления соотношения уровня тревожности группы А «до» и «после» тренинга по критерию знаков G. (сравнивались низкие показатели).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п испытуемых | Уровень эмоционального состояния «до» тренинга | Уровень эмоционального состояния «после» тренинга | Сдвиг  |
| РТ | ЛТ | РТ | ЛТ | РТ | ЛТ |
| 1 | + | + | + | + | 0 | 0 |
| 2 | + | + | + | + | 0 | 0 |
| 3 |  |  | + | + | 1 | 1 |
| 4 |  |  | + | + | 1 | 1 |
| 5 |  |  | + |  | 1 | 0 |
| 6 |  |  | + | + | 1 | 1 |
| 7 |  |  | + | + | 1 | 1 |
| 8 |  |  | + | + | 1 | 1 |
| 9 | + | + | + | + | 0 | 0 |
| 10 |  |  | + | + | 1 | 1 |
| 11 |  |  | + | + | 1 | 1 |
| 12 |  |  | + | + | 1 | 1 |
| 13 |  |  |  | + | 0 | 1 |
| 14 |  |  | + | + | 1 | 1 |
| 15 |  |  | + | + | 1 | 1 |

Сформулируем гипотезы.

Н0: тренинг общения не повышает социальный статус школьников

Н1: тренинг общения повышает социальный статус школьников.

Затем по таблице критических значений критерия знаков G для уровней статистической значимости *р* ≤ 0,05 и *р* ≥ 0,01 (по Оуэну Д.Б., 1966). Где преобладании «типичного» сдвига является достоверным, если Gэмп ниже или равен G0,05, и тем более достоверным, если Gэмп ниже или равен G0,01.

1. Общее число (сумма) нулевых сдвигов = 4
2. Общее число (сумма) положительных сдвигов = 11
3. Общее число (сумма) отрицательных сдвигов = 0

|  |  |
| --- | --- |
|  n | P |
| 0.05 | 0.01 |
| 11 | 2 | 1 |

Gэмп = 0

Gкр = {2 для Р < 0.05

 1 для Р < 0.01

 Зона Зона неопре Зона

Незначимости деленности значимости

**Вывод**: полученная эмпирическая величина попала в зону значимости. Иными словами: поскольку преобладание типичного отрицательного направления сдвига в данном случае не случайно, то должна быть принята гипотеза Н1 о наличии различий, а гипотеза Н0 отклонена.

Сравнительный анализ социометрических данных показал, что в тренинговой группе А показатели социометрического статуса по методике Социометрия до тренинга значительно ниже, чем после. А в группе Б показатели остались неизменными.

Затем полученные данные подверглись математической обработке для установления соотношения уровня социометрического статуса группы А «до» и «после» тренинга по критерию знаков G. (сравнивались высокие показатели).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/писпыту-емых | Уровень социального статуса «до» тренинга | Уровень социального статуса «после» тренинга | Сдвиг  |
| Отрицательные выборы | Положи-тельные выборы | Отрица-тельные выборы | Положи-тельные выборы | Отрица-тельные выборы | Положи-тельные выборы |
| 1 | + |  |  | + | 1 | 1 |
| 2 | + |  |  | + | 1 | 1 |
| 3 | + |  |  | + | 1 | 1 |
| 4 | + |  | + |  | 0 | 0 |
| 5 | + |  |  | + | 1 | 1 |
| 6 | + |  | + |  | 0 | 0 |
| 7 | + |  |  | + | 1 | 1 |
| 8 | + |  |  | + | 1 | 1 |
| 9 | + |  | + |  | 0 | 0 |
| 10 | + |  |  | + | 1 | 1 |
| 11 | + |  |  | + | 1 | 1 |
| 12 | + |  | + |  | 0 | 0 |
| 13 | + |  |  | + | 1 | 1 |
| 14 | + |  |  | + | 1 | 1 |
| 15 | + |  |  | + | 1 | 1 |

1. Общее число (сумма) нулевых сдвигов = 4
2. Общее число (сумма) положительных сдвигов = 11
3. Общее число (сумма) отрицательных сдвигов = 0

|  |  |
| --- | --- |
|  n | P |
| 0.05 | 0.01 |
| 11 | 2 | 1 |

Gэмп = 0

Gкр = {2 для Р < 0.05

 1 для Р < 0.01

Зона Зона неопре- Зона

Незначимости деленности значимости

**Вывод**: полученная эмпирическая величина попала в зону значимости. Иными словами: поскольку преобладание типичного отрицательного направления сдвига в данном случае не случайно, то должна быть принята гипотеза Н1 о наличии различий, а гипотеза Н0 отклонена.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Проблемой оказания психологической помощи школьникам с помощью социально-психологического тренинга мало кто занимается в средних школах, однако по программам есть проведение тренингов, но их мало кто проводит.

Анализ литературы на тему социально-психологического тренинга общения подводит к выводу: тренинг – совокупность групповых методов формирования умений и навыков самопознания, общения и взаимодействия людей в группе.

По-настоящему решить задачу формирования навыков общения, взаимодействия в группе можно только на основе анализа значимой совместной деятельности, а не «свободного» вне деятельностного общения. Для полного развития личности и поддержания стабильного эмоционального состояния личности необходимо ее активное включение в деятельность коллектива.

Проведенные нами исследования показали, что для того, чтобы школьник мог выполнить поставленные перед ним задачи, необходимо оказывать психологическую помощь школьникам в процессе школьной деятельности.

Доказательством послужили проведенные нами тренинги с последующим тестированием и обобщением результатов. Где было выявлено, что в группе А (где проводились тренинговые занятия) школьники стали более уверенными в себе, в одноклассниках, в процессе своей деятельности у испытуемых наблюдается взаимовыручка, поддержка, стабильное эмоциональное состояние. Учебные задания выполняют своевременно, без напряжения, перестали опаздывать на занятия. Тогда как в группе Б положение осталось прежними, даже наблюдаются совместные мероприятия с одноклассниками и со школьниками из параллельных классов.

Статистически гипотеза была доказана методом критерия знаков G. Где сравнивались как значения показателей по методике Социометрия «до» и «после» тренинга, так и по методике Спилберга-Ханина «до» и «после» тренинга. В обоих случаях была доказана Н1 о наличии различий, а гипотеза Н0 отклонена.

Выдвинутая нами гипотеза доказана.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1 Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева. - М.: Аспект Пресс, 2002. - 378 с.

2 Андриенко Е.В. Социальная психология: учебное пособие для студентов пед.вузо. М.: 2000.

3 Аскевис-Леерпе, Ф. Психология: краткий курс/Ф. Аскевис-Леерпе, К. Барух, А.Картрон; пер. с франц. М.Л. Карачун. - М.: АСТ: Астрель, 2006. - 155 с.

4 Бодалев А.А. психология межличностного общения. Рязань, 1994.

5 Бодалев А.А. Психология общения. Избранные психологические труды. - 3-е изд., перераб. и допол. - М.: Издательство Московского психолого социального института; Воронеж: Издательство НПО "МОДЭК", 2002. - 320 с.

6 Большая энциклопедия психологических тестов. М.: Изд-во Эксмо, 2005. - 416 с.

7 Вердербер, Р., Вердербер, К. Психология общения. - СПб.: прайм - ЕВРОЗНАК, 2003. - 320 с.

8 Ганзен В.А., Балин В.Д. Теория и методология психологического исследования: Практическое руководство. СПб.: СПбГУ, 1991.

9 Годфруа, Ж. Что такое психология: В 2-х т. Т. 2: Пер. с франц. - М.: Мир, 1992. - 376 с.

10 Горянина В.А. Психология общения: Учеб.пособие для студ. Высш. Учеб. Заведений. - М.: Издательский центр "Академия", 2002. - 416 с.

11 Дружинин В.Н. Структура и логика психологического исследования. М.: ИП РАН, 1994.

12 Ермолаев О.Ю. Математическая статистика для психологов: Учебник /О.Ю. Ермолаев. – 2-е изд., испр. – М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. – 336 с.

13 Емельянов Ю.Н., Кузьмин Е.С. Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга. Л.: ЛГУ, 1983. - 103 с.

14 Казаков В.Г., Кондратьева Л.Л. Психология: Учебник для индустр.-пед. Техникумов. - М.: Высш. Шк., 1989. - 383 с.

15 Краткий психологический словарь /Сост. Л.А. Карпенко; Под. Общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. - М.: Политиздат, 1985. - 431 с.

16 Крысько В.Г. Социальная психология: словарь-справочник. - Мн.: Харвест, 2004. - 688 с.

17 Крысько В.Г. Социальная психология: Учеб.для вузов. 2-е изд. - СПб.: Питер, 2006. - 432 с.

18 Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. - М., 1981.

19 Мокшанцев Р.И., Мокшанцева А.В. Социальная психология: учеб. Пособие для вузов. М.: 2001.

20 Прутченков А.С. Социально-психологический тренинг межличностного общения. М., 1991 - 45 с.

21 Психологические тесты /Под ред. А.А. Карелина: В 2 т. - М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. - Т.2. - 248 с.

22 Психология и педагогика военного управления. Учебно-методическое пособие. /Изд. ВВИА им. В.В. Жуковского, 1992.

23 Семечкин, Н.И. Социальная психология: учебник для вузов. - СПб.: Питер, 2004. - 376 с.

24 Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. - СПб.: Речь, 2006. - 350 с.

25 Социальная психология: учебное пособие для вузов /Под ред. А.А. Журавлева. М.: 2003.

26 Справочник практического психолога. Психодиагностика/под.общ.ред. С.Т.Посоховой. - М.: АСТ; СПб.: Сова, 2005. - 671, [1] с.:ил.

27 Фолкэн Чак Т. Психология - это просто / Пер. с англ. Р.Муртазина. - М.: ФАИР-ПРЕСС, 2001. - 640 с.

28 Челдышова, Н.Б. Шпаргалка по социальной психологии / Н.Б. Челдышова. - М.: Издательство "Экзамен", 2007. - 48 с.

29 Шевандрин Н.И. Социальная психология в образовании. М. 1995.

**Приложение 1**

**Анализ социометрического исследования до проведения тренинга «Общения» с группой «А»**

**9 «А»**

Лидер – 10 человек

Отвергнутые – 7 человек

**9 «Б»**

Лидер – 5 человек

Отвергнутые – 8 человек

**ВСЕГО по двум 9-м классам**

Лидеров – 15 человек

Отвергнутых – 15 человек

**Анализ социометрического исследования после проведения тренинга «Общения» с группой «А»**

**9 «А»**

Лидер – 11 человек

Отвергнутые – 3 человека

**9 «Б»**

Лидер – 7 человек

Отвергнутые – 1 человек

**ВСЕГО по двум 9-м классам**

Лидеров – 18 человек

Отвергнутых – 4 человека

**Приложение 2**

**Тренинговая группа А до тренинга**

*«Шкала самооценки Спилберга-Ханина»*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Реактивная тревожность | Личностная тревожность |
| Уровни | низк. | ср. | выс. | низк. | ср. | выс. |
| 1 | + |  |  | 30 |  |  |
| 2 | + |  |  | 29 |  |  |
| 3 |  | + |  |  | 31 |  |
| 4 |  | + |  |  | 32 |  |
| 5 |  | + |  |  | 31 |  |
| 6 |  | + |  |  | 40 |  |
| 7 |  | + |  | 28 |  |  |
| 8 |  |  | + |  |  | 47 |
| 9 | + |  |  |  | 41 |  |
| 10 | + |  |  |  | 40 |  |
| 11 |  | + |  |  | 42 |  |
| 12 |  | + |  |  | 43 |  |
| 13 |  | + |  |  | 40 |  |
| 14 |  | + |  | 30 |  |  |
| 15 |  | + |  |  | 36 |  |
| Всего: | 4 | 10 | 1 | 4 | 10 | 1 |

Из данной таблицы видно, что до тренинга у испытуемых наблюдается умеренная (средняя) тревожность.

**Тренинговая группа А после тренинга:**

*«Шкала самооценки Спилберга-Ханина»*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Реактивная тревожность | Личностная тревожность |
| Уровни | низк. | ср. | выс. | низк. | ср. | выс. |
| 1 | + |  |  | 30 |  |  |
| 2 | + |  |  | 19 |  |  |
| 3 | + |  |  | 20 |  |  |
| 4 | + |  |  | 27 |  |  |
| 5 | + |  |  |  | 31 |  |
| 6 |  | + |  |  | 39 |  |
| 7 |  | + |  | 22 |  |  |
| 8 |  | + |  |  | 41 |  |
| 9 | + |  |  | 29 |  |  |
| 10 | + |  |  | 28 |  |  |
| 11 | + |  |  | 29 |  |  |
| 12 | + |  |  | 27 |  |  |
| 13 |  | + |  |  | 42 |  |
| 14 | + |  |  | 30 |  |  |
| 15 |  | + |  |  | 45 |  |
| Всего: | 10 | 5 | 0 | 10 | 5 | 0 |

Из данной таблицы видно, что после тренинга у испытуемых наблюдается низкая тревожность. Здесь уже заметно, что тренинги помогают улучшению настроения, человек более спокойный, уверенный.

**Группа Б:**

*«Шкала самооценки Спилберга-Ханина»*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Реактивная тревожность | Личностная тревожность |
| Уровни | низк. | ср. | выс. | низк. | ср. | выс. |
| 1 |  | + |  |  | + |  |
| 2 |  | + |  |  | + |  |
| 3 |  |  | + |  | + |  |
| 4 |  |  | + |  |  | + |
| 5 | + |  |  |  | + |  |
| 6 |  | + |  |  | + |  |
| 7 |  | + |  |  |  | + |
| 8 |  | + |  |  |  | + |
| 9 |  |  | + |  | + |  |
| 10 |  |  | + |  |  | + |
| 11 |  |  | + |  | + |  |
| 12 |  |  | + |  | + |  |
| 13 |  | + |  |  | + |  |
| 14 |  |  | + |  |  | + |
| 15 |  | + |  |  | + |  |
| Всего: | 1 | 7 | 7 | 0 | 10 | 5 |

Из данной таблицы видно, что у контрольной группы наблюдаются как высокая, так и умеренная реактивная тревожность, в то время как по шкале личностной тревожности в основном преобладает средний показатель.

**Приложение 3**

**Тренинговая группа А до тренинга**

*«Шкала самооценки Спилберга-Ханина»*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Реактивная тревожность | Личностная тревожность |
| Уровни | низк. | ср. | выс. | низк. | ср. | выс. |
| 1 |  | + |  | + |  |  |
| 2 | + |  |  | + |  |  |
| 3 |  | + |  |  | + |  |
| 4 | + |  |  |  | + |  |
| 5 |  | + |  |  | + |  |
| 6 |  | + |  |  | + |  |
| 7 |  | + |  |  | + |  |
| 8 |  | + |  |  | + |  |
| 9 | + |  |  | + |  |  |
| 10 | + |  |  |  | + |  |
| 11 |  | + |  |  | + |  |
| 12 |  | + |  | + |  |  |
| 13 | + |  |  |  | + |  |
| 14 |  |  | + |  |  | + |
| 15 |  | + |  | + |  |  |
| Всего: | 5 | 9 | 1 | 5 | 9 | 1 |

Из данной таблицы видно, что до тренинга у испытуемых наблюдается умеренная (средняя) тревожность.

**Тренинговая группа А после тренинга:**

*«Шкала самооценки Спилберга-Ханина»*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Реактивная тревожность | Личностная тревожность |
| Уровни | низк. | ср. | выс. | низк. | ср. | выс. |
| 1 | + |  |  | + |  |  |
| 2 | + |  |  | + |  |  |
| 3 | + |  |  | + |  |  |
| 4 | + |  |  | + |  |  |
| 5 | + |  |  | + |  |  |
| 6 | + |  |  | + |  |  |
| 7 | + |  |  | + |  |  |
| 8 |  | + |  |  | + |  |
| 9 | + |  |  | + |  |  |
| 10 | + |  |  | + |  |  |
| 11 | + |  |  | + |  |  |
| 12 | + |  |  | + |  |  |
| 13 |  | + |  |  | + |  |
| 14 | + |  |  | + |  |  |
| 15 |  | + |  |  | + |  |
| Всего: | 12 | 3 | 0 | 12 | 3 | 0 |

Из данной таблицы видно, что после тренинга у испытуемых наблюдается низкая тревожность. Здесь уже заметно, что тренинги помогают улучшению настроения, человек более спокойный, уверенный.

**Группа Б:**

*«Шкала самооценки Спилберга-Ханина»*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Реактивная тревожность | Личностная тревожность |
| Уровни | низк. | ср. | выс. | низк. | ср. | выс. |
| 1 |  | + |  |  |  | + |
| 2 |  | + |  |  | + |  |
| 3 |  |  | + |  | + |  |
| 4 |  |  | + |  |  | + |
| 5 | + |  |  |  | + |  |
| 6 |  | + |  |  | + |  |
| 7 | + |  |  |  |  | + |
| 8 |  |  | + |  |  | + |
| 9 |  |  | + |  | + |  |
| 10 |  |  | + |  |  | + |
| 11 |  |  | + |  | + |  |
| 12 |  |  | + |  |  | + |
| 13 |  |  | + |  |  | + |
| 14 |  |  | + |  |  | + |
| 15 |  | + |  |  | + |  |
| Всего: | 2 | 4 | 9 | 0 | 7 | 8 |

Из данной таблицы видно, что у контрольной группы наблюдаются высокая тревожность по двум шкалам.

Приложение 4

**Тренинговая группа А до тренинга:**

*«Шкала самооценки Спилберга-Ханина»*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Реактивная тревожность | Личностная тревожность |
| Уровни | низк. | ср. | выс. | низк. | ср. | выс. |
| 1 | + |  |  | + |  |  |
| 2 | + |  |  | + |  |  |
| 3 |  | + |  |  | + |  |
| 4 |  | + |  |  | + |  |
| 5 |  | + |  |  | + |  |
| 6 |  |  | + |  | + |  |
| 7 |  | + |  | + |  |  |
| 8 | + |  |  |  | + |  |
| 9 | + |  |  | + |  |  |
| 10 | + |  |  | + |  |  |
| 11 | + |  |  | + |  |  |
| 12 |  | + |  |  | + |  |
| 13 |  | + |  |  | + |  |
| 14 |  | + |  | + |  |  |
| 15 |  | + |  |  | + |  |
| Всего: | 6 | 8 | 1 | 7 | 8 | 0 |

Из данной таблицы видно, что до тренинга у испытуемых наблюдается умеренная (средняя) ближе к низкой тревожность.

**Тренинговая группа А после тренинга:**

*«Шкала самооценки Спилберга-Ханина»*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Реактивная тревожность | Личностная тревожность |
| Уровни | низк. | ср. | выс. | низк. | ср. | выс. |
| 1 | + |  |  | + |  |  |
| 2 | + |  |  | + |  |  |
| 3 | + |  |  | + |  |  |
| 4 | + |  |  | + |  |  |
| 5 | + |  |  | + |  |  |
| 6 |  | + |  |  | + |  |
| 7 | + |  |  | + |  |  |
| 8 |  | + |  |  | + |  |
| 9 | + |  |  | + |  |  |
| 10 | + |  |  | + |  |  |
| 11 | + |  |  | + |  |  |
| 12 | + |  |  | + |  |  |
| 13 |  | + |  |  | + |  |
| 14 | + |  |  | + |  |  |
| 15 |  | + |  | + |  |  |
| Всего: | 11 | 4 | 0 | 12 | 3 | 0 |

Из данной таблицы видно, что после тренинга у испытуемых наблюдается низкая тревожность. Здесь уже заметно, что тренинги помогают улучшению настроения, человек более спокойный, уверенный.

**Группа Б:**

*«Шкала самооценки Спилберга-Ханина»*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Реактивная тревожность | Личностная тревожность |
| Уровни | низк. | ср. | выс. | низк. | ср. | выс. |
| 1 |  | + |  |  | + |  |
| 2 |  | + |  |  | + |  |
| 3 |  |  | + |  | + |  |
| 4 |  | + |  |  |  | + |
| 5 | + |  |  | + |  |  |
| 6 |  |  | + |  |  | + |
| 7 |  | + |  |  |  | + |
| 8 |  | + |  |  |  | + |
| 9 |  |  | + |  | + |  |
| 10 |  | + |  |  |  | + |
| 11 |  |  | + |  | + |  |
| 12 |  |  | + |  |  | + |
| 13 |  | + |  |  | + |  |
| 14 |  |  | + |  | + |  |
| 15 |  | + |  |  | + |  |
| Всего: | 1 | 8 | 6 | 1 | 8 | 6 |

Из данной таблицы видно, что у контрольной группы наблюдаются как высокая, так и умеренная тревожность по всем шкалам.

**Приложение 5**

**Тренинговая группа А до тренинга**

*«Шкала самооценки Спилберга-Ханина»*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Реактивная тревожность | Личностная тревожность |
| Уровни | низк. | ср. | выс. | низк. | ср. | выс. |
| 1 | + |  |  | + |  |  |
| 2 | + |  |  | + |  |  |
| 3 | + |  |  | + |  |  |
| 4 | + |  |  | + |  |  |
| 5 |  | + |  |  | + |  |
| 6 | + |  |  | + |  |  |
| 7 |  | + |  | + |  |  |
| 8 |  | + |  |  | + |  |
| 9 | + |  |  | + |  |  |
| 10 | + |  |  |  | + |  |
| 11 | + |  |  | + |  |  |
| 12 | + |  |  |  | + |  |
| 13 | + |  |  | + |  |  |
| 14 |  | + |  | + |  |  |
| 15 | + |  |  |  | + |  |
| Всего: | 11 | 4 | 0 | 10 | 5 | 0 |

Из данной таблицы видно, что до тренинга у испытуемых наблюдается низкая тревожность. Это говорит об улучшении эмоционального состояния на протяжении повседневной деятельности.

**Тренинговая группа А после тренинга:**

*«Шкала самооценки Спилберга-Ханина»*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Реактивная тревожность | Личностная тревожность |
| Уровни | низк. | ср. | выс. | низк. | ср. | выс. |
| 1 | + |  |  | + |  |  |
| 2 | + |  |  | + |  |  |
| 3 | + |  |  | + |  |  |
| 4 | + |  |  | + |  |  |
| 5 | + |  |  | + |  |  |
| 6 | + |  |  |  | + |  |
| 7 | + |  |  | + |  |  |
| 8 |  | + |  |  | + |  |
| 9 | + |  |  | + |  |  |
| 10 | + |  |  | + |  |  |
| 11 | + |  |  | + |  |  |
| 12 | + |  |  | + |  |  |
| 13 |  | + |  | + |  |  |
| 14 | + |  |  | + |  |  |
| 15 |  | + |  | + |  |  |
| Всего: | 12 | 3 | 0 | 13 | 2 | 0 |

Из данной таблицы видно, что после тренинга у испытуемых наблюдается низкая тревожность. Здесь уже очевидно, что тренинги помогают улучшению настроения, человек становится более раскрепощенный, общительный, уверенный в себе и своих коллегах.

**Группа Б:**

*«Шкала самооценки Спилберга-Ханина»*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Реактивная тревожность | Личностная тревожность |
| Уровни | низк. | ср. | выс. | низк. | ср. | выс. |
| 1 |  | + |  |  | + |  |
| 2 |  | + |  | + |  |  |
| 3 |  |  | + |  |  | + |
| 4 |  |  | + |  |  | + |
| 5 |  | + |  |  | + |  |
| 6 |  | + |  |  | + |  |
| 7 | + |  |  |  |  | + |
| 8 |  |  | + |  |  | + |
| 9 |  |  | + |  | + |  |
| 10 |  |  | + |  |  | + |
| 11 |  |  | + |  | + |  |
| 12 |  |  | + |  |  | + |
| 13 |  | + |  |  | + |  |
| 14 |  |  | + |  |  | + |
| 15 |  | + |  |  | + |  |
| Всего: | 1 | 6 | 8 | 1 | 7 | 7 |

Из данной таблицы видно, что у контрольной группы наблюдаются как высокая, так и умеренная личностная тревожность, в то время как по шкале реактивной тревожности в основном преобладает высокий показатель.

**Приложение 6**

**Тренинговая группа А до тренинга**

*«Шкала самооценки Спилберга-Ханина»*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Реактивная тревожность | Личностная тревожность |
| Уровни | низк. | ср. | выс. | низк. | ср. | выс. |
| 1 | + |  |  | + |  |  |
| 2 | + |  |  | + |  |  |
| 3 | + |  |  |  | + |  |
| 4 | + |  |  | + |  |  |
| 5 | + |  |  |  | + |  |
| 6 | + |  |  | + |  |  |
| 7 | + |  |  | + |  |  |
| 8 | + |  |  |  | + |  |
| 9 |  | + |  |  | + |  |
| 10 | + |  |  | + |  |  |
| 11 |  | + |  | + |  |  |
| 12 |  | + |  |  | + |  |
| 13 |  | + |  | + |  |  |
| 14 | + |  |  | + |  |  |
| 15 |  | + |  |  | + |  |
| Всего: | 10 | 5 | 0 | 9 | 6 | 0 |

Из данной таблицы видно, что до тренинга у испытуемых наблюдается низкая тревожность.

**Тренинговая группа А после тренинга:**

*«Шкала самооценки Спилберга-Ханина»*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Реактивная тревожность | Личностная тревожность |
| Уровни | низк. | ср. | выс. | низк. | ср. | выс. |
| 1 | + |  |  | + |  |  |
| 2 | + |  |  | + |  |  |
| 3 | + |  |  | + |  |  |
| 4 | + |  |  | + |  |  |
| 5 | + |  |  | + |  |  |
| 6 | + |  |  |  | + |  |
| 7 | + |  |  | + |  |  |
| 8 |  | + |  | + |  |  |
| 9 | + |  |  | + |  |  |
| 10 | + |  |  | + |  |  |
| 11 | + |  |  | + |  |  |
| 12 | + |  |  | + |  |  |
| 13 | + |  |  |  | + |  |
| 14 | + |  |  | + |  |  |
| 15 |  | + |  |  | + |  |
| Всего: | 13 | 2 | 0 | 12 | 3 | 0 |

Из данной таблицы видно, что после тренинга у испытуемых наблюдается низкая тревожность.

**Группа Б:**

*«Шкала самооценки Спилберга-Ханина»*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Реактивная тревожность | Личностная тревожность |
| Уровни | низк. | ср. | выс. | низк. | ср. | выс. |
| 1 | + |  |  |  | + |  |
| 2 |  | + |  |  |  | + |
| 3 |  |  | + |  | + |  |
| 4 |  |  | + |  |  | + |
| 5 |  | + |  |  | + |  |
| 6 |  | + |  |  |  | + |
| 7 |  | + |  |  |  | + |
| 8 |  | + |  |  |  | + |
| 9 |  |  | + |  | + |  |
| 10 |  |  | + |  |  | + |
| 11 |  | + |  |  | + |  |
| 12 |  |  | + |  | + |  |
| 13 |  |  | + |  | + |  |
| 14 |  |  | + |  |  | + |
| 15 |  | + |  |  | + |  |
| Всего: | 1 | 7 | 7 | 0 | 8 | 7 |

Из данной таблицы видно, что у контрольной группы наблюдаются как высокая, так и умеренная личностная и реактивная тревожность.

**Приложение 7**

**Тренинговая группа А до тренинга**

*«Шкала самооценки Спилберга-Ханина»*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Реактивная тревожность | Личностная тревожность |
| Уровни | низк. | ср. | выс. | низк. | ср. | выс. |
| 1 | + |  |  | + |  |  |
| 2 | + |  |  | + |  |  |
| 3 | + |  |  | + |  |  |
| 4 | + |  |  | + |  |  |
| 5 | + |  |  | + |  |  |
| 6 |  | + |  |  | + |  |
| 7 | + |  |  | + |  |  |
| 8 | + |  |  | + |  |  |
| 9 | + |  |  |  | + |  |
| 10 | + |  |  | + |  |  |
| 11 | + |  |  | + |  |  |
| 12 |  | + |  | + |  |  |
| 13 |  | + |  | + |  |  |
| 14 | + |  |  | + |  |  |
| 15 | + |  |  | + |  |  |
| Всего: | 12 | 3 | 0 | 13 | 2 | 0 |

Из данной таблицы видно, что до тренинга у испытуемых наблюдается низкая тревожность.

**Тренинговая группа А после тренинга:**

*«Шкала самооценки Спилберга-Ханина»*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Реактивная тревожность | Личностная тревожность |
| Уровни | низк. | ср. | выс. | низк. | ср. | выс. |
| 1 | + |  |  | + |  |  |
| 2 | + |  |  | + |  |  |
| 3 | + |  |  | + |  |  |
| 4 | + |  |  | + |  |  |
| 5 | + |  |  |  | + |  |
| 6 | + |  |  | + |  |  |
| 7 | + |  |  | + |  |  |
| 8 | + |  |  | + |  |  |
| 9 | + |  |  | + |  |  |
| 10 | + |  |  | + |  |  |
| 11 | + |  |  | + |  |  |
| 12 | + |  |  | + |  |  |
| 13 |  | + |  |  | + |  |
| 14 | + |  |  | + |  |  |
| 15 | + |  |  | + |  |  |
| Всего: | 14 | 1 | 0 | 13 | 2 | 0 |

Из данной таблицы видно, что после тренинга у испытуемых наблюдается низкая тревожность.

**Группа Б:**

*«Шкала самооценки Спилберга-Ханина»*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Реактивная тревожность | Личностная тревожность |
| Уровни | низк. | ср. | выс. | низк. | ср. | выс. |
| 1 |  | + |  |  |  | + |
| 2 |  | + |  |  | + |  |
| 3 |  |  | + |  | + |  |
| 4 |  |  | + |  |  | + |
| 5 | + |  |  |  | + |  |
| 6 |  | + |  |  | + |  |
| 7 |  | + |  |  |  | + |
| 8 |  | + |  |  |  | + |
| 9 |  |  | + |  | + |  |
| 10 |  | + |  |  |  | + |
| 11 |  |  | + |  | + |  |
| 12 |  |  | + |  | + |  |
| 13 |  | + |  | + |  |  |
| 14 |  |  | + |  |  | + |
| 15 |  | + |  |  | + |  |
| Всего: | 1 | 8 | 6 | 1 | 8 | 6 |

Из данной таблицы видно, что у контрольной группы наблюдаются как умеренная реактивная и личностная тревожность.

**Приложение 8**

**ПЕРВОЕ ЗАНЯТИЕ**

***Предварительные замечания***

Целью первого занятия является создание условии для лучшего и быстрого знакомства участников, ознакомление с принципами работы группы и выработка групповых ритуалов, освоение игрового стиля общения, запуск процесса самораскрытия, определение личностных особенностей каждого участника, над которыми ему предстоит работать вместе с группой.

Никто не может гарантировать, что все участники в равной степени многое извлекут из ситуаций и предлагаемых упражнений. Можно и нужно помогать друг другу, надо учиться это делать. Но каждый сам отвечает перед собой за то, что будет делать, за то, что увидит и почувствует, а также за то, чему научится. Может быть, некоторым будет трудно следовать инструкциям для упражнений, нелегко 'будет сконцентрироваться в определенное время на конкретных ситуациях, порой будет возникать ощущение скуки или раздражения. Все это естественно и вполне уместно, но главное, чтобы такие переживания членов группы не заставляли отказываться от участия в упражнениях или ситуациях, не склоняли к поступкам, которые могут помешать другим.

**Напоминание ведущему**

Вашей основной задачей является оказание помощи группе в совместных поисках, в обучении на этой первой встрече и на всех последующих. Вы — не учитель, не судья, не надзиратель. Вам нельзя подчеркивать свое превосходство над другими, своим поведением вы не должны вызывать восхищение или страх. Ваша помощь группе должна заключаться в:

1. подготовке помещения, в котором будет работать группа, включая музыкальное оформление, и необходимого материала: бумаги для записей, альбома для рисования, ручек, карандашей, английских булавок, текстов упражнений и заданий и т. д.;
2. разъяснении инструкции очередного задания и контроле за длительностью каждой ситуации;
3. организации совместного анализа того, что происходит во время упражнений, в форме обсуждения чувств и переживаний участников;
4. обязательном контроле эмоционального состояния участников группы;
5. проведении заключительного анкетирования на каждом занятии и зачитывании домашнего задания;
6. соблюдении ритуалов группы.

В ваших интересах позаботиться, чтобы в конце работы члены группы рассказали о том, как они воспринимали вас в роли ведущего.

**Примерное содержание занятия**

*Знакомство*. Все участники садятся в круг. Руководитель раздает бумагу и ручки. Каждый участник пишет в верхней части листа свое имя, затем делит лист на две части вертикальной чертой. Левую отмечает знаком « + », а правую знаком «—». Под знаком *« + »* перечисляется то, что особенно нравится (в природе, в людях, в себе и т. д.), а под знаком «—*»* пишется то, что особенно неприятно для каждого в окружающем его мире («ненавижу трусость», «не люблю осень» и т. д.). Затем все зачитывают свои записи вслух (можно приколоть эти листочки к груди и медленно ходить по комнате, останавливаясь и читая друг у друга записи).

Вариант — на листе бумаги каждый участник пишет свое имя, а затем 10 раз отвечает на один вопрос «кто я?»

В практике групп существует еще несколько способов знакомства, например, каждый участник, выбирает себе новое имя и, объявляя его, объясняет, почему именно это имя он выбрал, и т. д.

**Выработка правил работы в группе**

После того как знакомство состоялось, руководитель кратко повторяет основные принципы — нормы работы в группе социально-психологического тренинга. Затем идет коллективное обсуждение этих норм, что-то можно добавить, чуть исправить и в дальнейшем пользоваться в работе группы только этими принятыми нормами общения. Кроме того, часто группа вырабатывает своеобразные ритуалы, которые действуют только во время занятий. Например, ритуал начала занятий - сесть плотно в круг, прижаться локтями друг к другу, закрыть глаза и молча посидеть 1 минуту, думая о всей группе. Или ритуал вхождения в групповую работу опоздавшего участника — он обязательно должен прикоснуться к каждому, сказав что-то очень хорошее именно этому человеку от всей души, и т. д.

**Упражнение « Девиз»**

*Назначение: осознание жизненных принципов.*

Инструкция: «Представьте себе, что вы находитесь в магазине, где имеется большой выбор различных по цвету и модели маек. Вам предстоит выбрать майку по вашему вкусу, подобрать цвет, модель. Кроме того, на вашей майке написан девиз вашей жизни или, по крайней мере, принцип, которому вы следуете или хотели бы следовать. Если вы не любите майки с надписями, то у вас есть возможность выбрать майку, надпись на которой прочесть можете только вы».

Обсуждение: поочередно рассказывают о своем выборе. Остальные могут задавать вопросы, уточняющие, проясняющие жизненные принципы. После окончания рассказов следует предоставить возможность каждому участнику рассказать, почему он сделал тот или иной выбор, какие чувства он испытал выполняя задание

**Упражнение «Свободный рисунок»**

Всем членам группы выдаются листы бумаги и карандаши для рисования. Каждый рисует то, что ему хочется, любые формы, линии, цвет. Главное, чтобы это было выражение собственных чувств, переживаний...

После того как задание выполнено, организуется импровизированная выставка рисунков, качество которых, безусловно, не оценивается, а идет обмен своими ощущениями от процесса творчества.

Затем всё написанное сдается руководителю (или кому-то другому из группы), он все перемешивает и зачитывает вслух одну за другой эти самохарактеристики. Группа пытается узнать, чья же эта самохарактеристика, чей «психологический автопортрет»?

На первом же занятии группа может выработать и ритуал прощания.

**ВТОРОЕ ЗАНЯТИЕ**

***Предварительные замечания***

Цель настоящего занятия — закрепление игрового стиля общения, дальнейшее самораскрытие, открытие в себе сильных сторон, т. е. таких качеств, навыков, стремлений, которые человек принимает, ценит в себе, которые дают чувство внутренней устойчивости и доверия, к самому себе; изучение возможностей использования своих сильных сторон во взаимоотношениях с другими людьми.

Люди привыкли считать, что работа над собой и самосовершенствование предполагают только анализ ошибок и борьбу со своими слабостями. Однако есть и еще одна, более важная сторона работы над собой. Она заключается в обнаружении в себе не только противника и виновника ошибок, но и сподвижника, друга и помощника. У каждого есть свои сильные стороны, но обнаружить их в себе порой оказывается очень нелегко. Некоторые люди даже полагают, что не обладают никакими качествами, которые могли бы послужить для них внутренней точкой опоры. Как это ни странно, большинство людей не умеют думать о себе в позитивном ключе.

Хочется обратить внимание на то, что «сильные стороны» — это не то же самое, что «положительные черты характера» или «достоинства личности». Бывает и так, что какое-то качество или умение оказывается очень сильной стороной данной личности, но окружающие люди не одобряют его. Поэтому при анализе «сильных сторон» очень важно принимать во внимание, для чего использует человек свои сильные стороны. Проведя «инвентаризацию» своих сильных сторон, необходимо подумать о том, как лучше воспользоваться ими.

**Примерное, содержание занятия**

Если в группе уже выработаны ритуалы общения, встречи, то работа начинается именно с этого. Например, все встают рядом в круг, поближе друг к другу. Руководитель обращается к группе со следующими словами:

«Закройте глаза... Пусть теперь каждый возьмет правой рукой руку соседа., подержит его руку в своей. Постарайтесь, не открывая глаз, сосредоточиться на звуках вокруг вас, пусть каждый сосредоточит внимание только на том, что слышит, пусть некоторое время послушает и постарается узнать звуки, которые до него долетают (1 минута)... А теперь, все еще не открывая глаз, сконцентрируйте свое внимание на ладонях соседа справа, и слева, «а ладонях, которых вы касаетесь... Постарайтесь понять, «акая ладонь теплее, какая, холоднее, и запомните, была ли это ладонь соседа управа или слева (30 секунд).. Теперь по-прежнему, с. закрытыми глазами разнимите руки и сосредоточьтесь каждый,на своем дыхании, почувствуйте, как воздух, входит и выходит через ноздри и губы, как движется грудная: клетка при каждом вдохе и выдохе (1 минута)... Попробуйте посчитать каждый выдох... и на пятом — откройте глаза...»

Рефлексия прошлого занятия

Группа садится в круг, и все желающие по очереди высказывают свои впечатления о прошедшем занятии: Что особенно понравилось? Что не принято? Что хотелось бы сегодня сделать по-другому? Какие претензии есть к группе, конкретно кому-либо, руководителю? Не надо никого заставлять, высказываются только желающие.

**Упражнение «Мои желания»**

*Назначение: уменьшение сопротивления для предъявления своих целей.*

Инструкция: группа разбивается на тройки, в каждой из них есть «говорящий», «слушающий» и «наблюдающий». В течении трёх минут «говорящий» рассказывает о своих желаниях начиная каждый раз с фразы «Я хочу...». «Слушающий» внимательно слушает, соглашается, поддерживает, «Наблюдатель» фиксирует невербальные проявления. По окончании упражнения участники в тройках делятся своими мыслями и переживаниями, обращая внимание на то, о чем говорилось легко и свободно, где могли быть страхи и запреты. Затем происходит обмен ролями в тройках.

**Упражнение «Сильные стороны»**

Каждый член группы должен рассказать о своих сильных сторонах — о том, что он любит, ценит, принимает в себе, о том, что дает чувство внутренней уверенности и доверия к себе в разных ситуациях. Не обязательно говорить только о положительных чертах характера, важно отметить то, что является, может являться точкой опоры в различные моменты жизни. Важно, чтобы говорящий «не брал в кавычки» свои слова, не отказывался от них, не умалял своих достоинств, чтобы он говорил прямо, безо всяких «но», «если» и т. д. Это упражнение направлено не только на определение собственных сильных сторон, «о и на умение мыслить о себе в положительном ключе. Поэтому, выполняя его, необходимо избегать любых высказываний о своих недостатках, ошибках, слабостях. Руководитель и все остальные члены группы должны внимательно следить за этим и пресекать каждую попытку самокритики и самоосуждения.

Итак, вызывается первый желающий. Он может говорить о своих сильных сторонах 3—4 минуты и даже если закончит раньше, оставшееся время все равно принадлежит ему. Это значит, что другие члены группы остаются только слушателями, они не могут высказываться, уточнять детали, просить разъяснения или доказательств Может быть, значительная часть времени пройдет в молчании. Человек, говорящий о себе, не обязан обосновывать или объяснять, почему он считает те или иные свои качества сильной стороной. Достаточно того, что он сам в этом уверен.

По истечении 3—4 минут начинает говорить следующий член группы, сидящий справа от предыдущего выступавшего, и так, пака все выскажутся все по очереди. Руководитель следит за временем и дает сигнал, когда наступает очередь следующего члена группы.

После того как все высказались, руководитель раздает листы бумаги и карандаши, предлагая всем попытаться «провести инвентаризацию» своих сильных сторон и переписать их «а листочке. Руководитель предлагает перечислить не только то, о чем уже говорилось: о себе, но и другие сильные стороны, который каждый осознает в себе в настоящее время.

Когда «инвентаризация» сильных сторон закончена, руководитель раздает всем листочки с перечнем качеств, важных для межличностного общения, которые были составлены каждым на первом занятии. Напротив каждого качества написана цифра, с помощью которой каждый участник оценил себя. Руководитель просит.всех заново оценить те же самые качества, т. е. проставить новую оценку.

После этого участники образуют группы по 2—3 человека. Каждая из них находит себе место, где можно разговаривать, не мешая остальным. Участники должны обсудить, как могли бы они, опираясь на свои сильные стороны, сделать что-то по-настоящему ценное, не ограничиваясь только индивидуальными интересами и потребностями. Этому отводится около 30 минут. Затем участники возвращаются в общий круг и рассказывают друг другу о том, как они собираются использовать свои сильные стороны.

Проводится анкетирование по той же схеме, что и на первом занятии Руководитель выдает новое домашнее задание:

«В продолжение первого домашнего задания вспомните и запишите, какими ласковыми именами, прозвищами, кличками вас называют ваши близкие, родные, дети, родители, друзья и т. д.»

Если в группе уже есть какой-либо ритуал прощания, не забудьте про него.

**ТРЕТЬЕ ЗАНЯТИЕ**

Целью этого занятия является освоение невербальных средств общения, разрушение шаблонов повседневного общения, активное самораскрытие, преодоление психологических барьеров, дальнейшее освоение диалогового общения.

**Примерное содержание занятия**

Перед началом занятия ритуал индивидуального приветствия, а затем уже в кругу ритуал приветствия группы.

Рефлексия прошлого занятия

В принципе схема та же, но можно добавить еще одну.позицию — «Если бы я был руководителем группы, я бы...»

Наверное, следовать жесткой схеме при проведении рефлексии не надо, пусть высказываются все желающие по тем вопросам, которые у них есть, главное, чтобы не было равнодушных к тем 'Процессам, которые идут в группе.

*Психологическая разминка «Здравствуй, ты представляешь...»*

Члены группы по кругу здороваются этой фразой, описывая какой-нибудь интересный, смешной случай (эпизод), который произошел при общении с любым человеком в период между прошлым и этим занятием.

**Упражнение «Ласковое имя»**

Так же, как и на втором занятии, проверка домашнего задания. Участники должны проговорить искренне, интонируя ласковые имена, а группа следит за откровенностью и доверительностью высказывания.

**Упражнение «Подарки»**

Все участники по кругу высказываются: «Что бы я хотел подарить сидящему рядом?» Называется то, что, по мнению говорящего, могло бы по-настоящему обрадовать человека, которому сделали такой подарок.

Затем тот, кому «подарили», благодарит и объясняет, действительно ли он был бы рад этому подарку. И по чему?

**Упражнение «Эмпатия»**

Один из членов группы выходит из комнаты. Остальные участники характеризуют его, называя черты, свойства, привычки, какие-то проявления, т. *е.* высказывают свое мнение о вышедшем, причем только в положительном ключе. Кто-то из группы ведет «протокол», записывает содержание высказывания и автора.

Затем приглашается уходивший, и ему зачитывается перечень мнений, но без указания авторов. Главная задача вошедшего — определить, кто мог о нем такое сказать. Выслушав высказывание, он пытается понять,, чье это мление, и называет кого-то из группы. Итак, отрабатываются все высказывания (но не более 10).

В заключение упражнения «секретарь», который вел протокол, зачитывает снова весь перечень, но уже с указанием авторов.

Выходит следующий желающий, и процедура повторяется.

**Упражнение «Без маски»**

Все участники по очереди берут карточки, которые лежат стопкой в центре круга, и сразу без подготовки продолжают высказывание, которое начато в карточке. Высказывание должно быть искренним, на пределе откровенности, «открытости» общения. Группа прислушивается к интонации, голосу говорящего и т. д., оценивая степень искренности. Если признается, что высказывание было искренним, то свою карточку берет сидящий слева и также без подготовки продолжает начатое предложение. Если же группа признала, что высказывание было «зажатым», «шаблонным», то у участника есть еще одна попытка, но уже после всех.

Примерное содержание незаконченных предложений для этого упражнения:

«Чего мне иногда по-настоящему хочется, так это...» «Особенно мне не травится, когда...» «Мне знакомо острое чувство одиночества. Помню...» «Мне очень хочется забыть, что...» «Бывало, что близкие люди вызывали у меня почти ненависть. Однажды, когда...» «Однажды меня очень напугало то, что...» *«В* незнакомом обществе я, как правило, чувствую...» «У меня немало недостатков. Например...» «Даже близкие люди иногда не понимают меня. Однажды...» «В обществе лиц противоположного пола я обычно чувствую себя...» «Помню случай, когда мне стало невыносимо стыдно, я...» «Мне случалось проявить трусость. Однажды, помню...» «Особенно меня раздражает то, что...»

**Упражнение «Путаница»**

Назначение: снятие напряжения через невербальное взаимодействие.

Инструкция: участники встают в круг, закрывают глаза и протягивают перед собой правую руку. Встретившись, руки соединяются. Затем участники вытягивают левые руки и снова ищут себе партнера. Участники открывают глаза. Они должны распутаться, не разнимая рук. В результате возможны такие варианты, либо образуется круг, либо несколько сцепленных колец из людей, либо несколько независимых кругов или пар. Игра прекращается по желанию участников.

**Упражнение «Последняя встреча»**

Инструкция. «Сядьте в круг, закройте глаза и представьте себе, что занятия в группе уже закончен. Вы идете домой. Подумайте о том, что вы еще не сказали группе, кому-то из участников, но очень хотели бы сказать.

Через 2—3 минуты откройте глаза и... скажите это!» Руководитель проводит уже ставшее традиционным анкетирование

Затем домашнее задание: «Опишите свои «добрые проявления» к кому-либо из близких, родных вам людей. Что вы конкретно сделали по отношению к нему, в чем помогли?»

*Не забудьте ритуал прощания с группой.*

**ЧЕТВЕРТОЕ ЗАНЯТИЕ**

Цель этого занятия — закрепление навыков самораскрытия, игрового стиля общения, дальнейшее освоение средств невербального общения, изучение различных стилей общения, переход к анализу негативных сторон личности, ретроспективное самонаблюдение, усиление психологического проникновения в мир значимого другого, а также рефлексии после выполнения каждого задания

**Примерное содержание занятия**

Работа группы начинается традиционно с выполнения ритуалов приветствия, рефлексии прошлого занятия и психологической разминки:

«Здравствуй, я рад тебя видеть...»

Участники группы обращаются друг к другу по очереди, заканчивая эту фразу: «Здравствуй, я рад тебя видеть...» Нужно сказать, что-то хорошее, приятное, но обязательно от всей души, искренне.

**Проверка домашнего задания**

Все участники рассказывают об одном из своих «добрых, проявлений» по отношению к кому-либо из окружающих людей, говорят, в чем конкретно состояло это доброе дело, и обязательно акцентируют внимание, на своих ощущениях от этого доброго дела.

**Упражнение «Жизненные перспективы»**

Назначение: отработка умений ставить цели и планировать их достижение, развитие способности принимать решения и быть ответственным за свой выбор.

Инструкция: в предыдущем упражнении вы говорили о своих желаниях. Речь фактически шла о множестве целей, которые можно реализовать. Для достижения желаемого необходимо их упорядочить, оценить степень их важности, спланировать нужные действия и понять, какие личностные ресурсы для этого понадобятся.

Возьмите листок бумаги, разбейте его на четыре колонки и озаглавьте их «Мои цели», «Их важность для меня», «Мои действия», «Мои ресурсы». Последовательно заполните колонки, начните с первой и запишите, чего вы хотите именно сейчас, в течении недели, месяца, полугода, года. Наметьте и более далекие цели, на пример, чего бы вы хотели достичь через пять, десять лет. Во второй колонке оцените список ваших целей по степени важности их для вас, используя шкалу от 10 (наиболее значимые) до 1 (наименее значимые). В третьей колонке обозначьте действия, которые необходимо выполнить для реализации каждой цели. В четвертую колонку необходимо записать ваши личностные качества, способности, те ресурсы, которые вам необходимы для достижения намеченного.

Далее организуется работа в парах, где участники группы помогают друг другу осознать и принять самую важную цель. Итогом работы должно стать формулирование утверждения о самой важной цели. Утверждение - это краткое заявление о том чего хочет человек. Затем в кругу каждый рассказывает о своей самой важной цели.

**Упражнение «Будущее»**

Назначение: осознание участниками своих жизненных перспектив и возможности влияния личностных особенностей на свой жизненный путь.

Инструкция: «закройте глаза. Представьте себя в максимально далеком будущем, на сколько это возможно. Где вы находитесь? Чем занимаетесь? Какой вы? Кто еще здесь есть кроме вас? Постепенно откройте глаза и вернитесь в круг», (время 5-7 минут)

После этого ведущий предлагает описать возникавшие образы. Далее участники со сходными представлениями о будущем объединяются в микрогруппы. Им следует придумать названия или девиз группы, за 10-15 минут сделать «видеоклип», рекламирующий «дух и сущность» группы, её девиз и разыграть свой клип на сцене.

Обсуждение начинается с вопросов участников группы по клипам других групп, если было что-то непонятно. Затем каждый участник группы рассказывает о своих чувствах

**Упражнение «Психологический портрет»**

Каждый член группы составляет описок черт характера, свойств и качеств кого-либо из группы, нельзя прямо указывать на признаки, особенно внешние, по которым очень легко, идентифицировать личность описываемого. В такой психологической характеристике должно быть не менее 10— 12 черт.

Затем написавший зачитывает свое произведение вслух, а группа решает, кто же это?

После упражнения проанализировать, у кого лучше получился психологический портрет и в чем именно состояли глубина и точность проникновения в личность?

До сих пор группа работала только в режиме « + », т. е. главными задачами были актуализация и акцентирование внимания на положительных характеристиках личности, все помогали найти друг в друге что-то хорошее, на что можно было опереться, помогали развивать это в себе и т. д. Группа и дальше будет работать в таком режиме, но со следующего упражнения начинается актуализация и того отрицательного, что есть в каждом из участников. Нужно хорошо понять, что никто, кроме членов группы, не желает, пожалуй, так искренне добра и успехов друг другу в межличностном общении, что нужно быть готовым принять и эту отрицательную информацию о себе.

**Упражнение «Список претензий»**

Все участники на стандартных листах бумаги без подписи записывают свои уже накопившиеся претензии *к* остальным членам группы, в том числе и « руководителю, к группе в целом. Этот список анонимных претензий сдается руководителю, только ему. Он их смешивает, а затем читает вслух всей группе.

Если кому-то не ясен смысл высказанной - ему претензии, руководитель читает еще раз. Каждый должен высказать свое отношение к полученной претензии, которая адресована ему лично, дать обоснование, почему намерен (или нет) измениться, согласен или нет и т. д.

Традиционное анкетирование и домашнее задание

«Опишите свое «доброе проявление» по отношению к человеку, который вам крайне не симпатичен. Сделайте что-то хорошее, доброе для этого человека». Затем осуществляется ритуал прощания.

**ПЯТОЕ ЗАНЯТИЕ**

Цель занятия — дальнейшее развитие умения воспринимать и понимать себя и окружающих людей в процессе общения с ними, активное самораскрытие, определение слабых сторон участников группы, отработка невербальных средств общения, овладение навыками высказывания и принятия обратной связи, общение на пределе откровенности, активное сопереживание и выражение симпатий **Примерное содержание занятия**

Традиционные ритуалы встречи, начала занятий, рефлексия прошлого занятия, психологическая разминка:

**Упражнение «Счет»**

Один из участников называет любую цифру от 1 до того числа, сколько членов в группе присутствует на данном занятии, включая руководителя. В группе каждый раз должно быстро встать без всякой предварительной договоренности ровно столько человек, какое число было названо. Так повторяется несколько раз, пока наконец названная цифра и число встающих не совпадут.

*Проверка домашнего задания*

Все участники рассказывают о том, что «доброго» им удалось сделать для субъективно не очень приятного человека. Как удалось это сделать? И главное, — какие чувства испытывали при этом?

**Упражнение «Отверженный»**

Один из группы выходит из комнаты, оставшиеся называют 5—7 причин, по которым вышедшего участника можно (или нужно) «отвергнуть». Например, слишком заносчив, груб, замкнут и т. д.

В группе выбирается «секретарь», который фиксирует высказывания, на этот раз без указания источника, так как мнение должно быть групповым. Затем приглашается выходивший, сначала он должен сам попробовать назвать 3—4 причины, которые, по его мнению, могла назвать группа по отношению к нему. После этого зачитывается «протокол». У участника есть право на 1 вопрос, если что-то не ясно для него в этом перечне.

**Упражнение «Прокурор и адвокат»**

Участники делятся на две группы (произвольно). Одна играет роль «прокурора», другая — «адвоката». Кто-«то из группы садится в круг по жребию или по мере психологической готовности. Группа начинает высказываться, «адвокаты» акцентируют внимание на положительных сторонах сидящего в центре, усиливают их, приводят подтверждающие примеры, а «прокуроры» аргументирование доказывают обратное, Главное — психологическое обоснование позиции.

Когда садится в центр следующий участник, обязателен ролевой обмен между подгруппами.

**Упражнение «Мои слабые стороны»**

Процедура выполнения та же, что и для упражнения «Сильные стороны» (смотрите занятие № 2), По 3—4 минуты каждый член группы высказывается о своих слабых сторонах, акцентируя внимание на ошибках, недостатках в сфере межличностного общения.

После выступления всех участников руководитель раздает листы бумаги для проведения «инвентаризации» этих слабых сторон, а затем собирает то, что написали члены группы для работы на последнем занятии.

**Упражнение «Общение в парах»**

Вся группа разбивается на пары и выполняет несколько заданий.

«Встаньте (сядьте) спина к спине и постарайтесь вести оживленный диалог о чем-то важном для вас в течение 2—3 минут, оборачиваться, разумеется, нельзя. Затем обменяйтесь впечатлениями.

«Один из вас садится на стул, другой продолжает стоять. Вновь начинается диалог, в течении 2-3 минут говорите о своих проблемах. Затем поменяйтесь позами и продолжайте диалога.

«Установите зрительный контакт, пообщайтесь без слов 2-3 минуты».

Затем вербальный обмен впечатлениями, своими ощущениями.

Пары могут быть как постоянными, так и нет.

**Упражнение «Горячее кресло»**

В центре стоит пустое «горячее кресло». По мере психологической готовности один из участников садится в это кресло и называет первого члена группы — значимого другого, от которого он хотел «бы получить обратную связь в полном объеме. Тот, к кому обратился сидящий в «горячем кресле», должен с полной откровенностью ответить на один-единственный вопрос: «Как я к тебе отношусь?» Сделать это нужно наиболее полно и искренне.

После ответа первого, к кому обратился сидящий в центре, такую же обратную связь дают все остальные члены группы по кругу.

Человек, сидящий в центре круга, должен стараться

-слушать как можно внимательнее, не спорить, не перебивать, не затевать дискуссий, не пытаться уточнить, что ему говорят, не требовать объективных доказательств субъективных переживаний людей.

Вариант Сидящий в «горячем кресле» сам спрашивает 3—4 человек, значимых для него, и затем его сменяет другой член группы.

*Положение об обратных связях*

Обратная связь — это сообщение, адресованное другому человеку, о том, как я его воспринимаю, что чувствую в «вязи с нашими отношениями, какие чувства выбывает у меня его поведение.

Особое значение следует придавать тому, чтобы человек, дающий обратные связи, опирался на свои субъективные ощущения, а не говорил о том, что из себя представляет тот, к кому он обращается. Есть очень большая разница между словами «Я чувствую раздражение, даже злость порой, когда вижу, как ты, смотришь на меня и шепчешь что-то другому» и словами «Ты настроен против меня, ты — раздражительный и злобный человек». Старайтесь, чтобы члены группы в основном использовали высказывания первого типа, совсем не употребляли второй тип.

Руководствуйтесь следующими правилами:

1. Говори о том, что конкретно делает данный человек, когда его поступки вызывают у тебя те или иные чувства.

2. Если говоришь о том, что тебе не нравится в данном человеке, старайся в основном отмечать то, что он смог бы при желании в себе изменить.

3. Не давай оценок и советов*.*

Помни: обратная связь — это не информация о том, что представляет собой тот или иной человек, это в большей мере сведения о тебе в связи с этим человеком.

Говори и о том, что тебе приятно, и о том, что тебе неприятно.

В заключение руководитель проводит анкетирование и выдает домашнее задание:

«Вспомните свои отношения с самым неприятным для вас человеком, с которым вы уже, может быть, порвали все связи, давно расстались и т. д. А теперь, используя ретроспективный анализ межличностных отношений, попробуйте найти в его характере, поведении, его психологических проявлениях не менее 5—6 положительных качеств. И запишите их».

**ШЕСТОЕ ЗАНЯТИЕ**

На этом занятии продолжается закрепление тех навыков и умений, которые уже появились у членов группы во время предыдущих встреч.

**Примерное содержание занятия**

Ритуалы и рефлексия прошлого занятия стали уже привычными, но нельзя забывать о них.

**Психологическая разминка. Упражнение «Лучшее качество»**

Все участники по кругу высказывают сидящему справа то лучшее качество, которое в нем есть, по мнению говорящего:

В ходе проверки домашнего задания -каждый участник рассказывает о том, что положительного он вспомнил в очень неприятном для него человеке.

**Упражнение «Читая брачные объявления»**

Все члены группы выполняют следующее задание:

«Вы читаете газету, где много брачных объявлений. Одно из них привлекло ваше внимание настолько, что сразу захотелось ответить этому человеку

Итак, каким может быть это объявление, т. е. нужна, составить психологический портрет вашего «идеала»-. Требования те же — не менее 10—12 характеристик, качеств личности и т. д.»

После завершения задания все члены группы зачитывают свои объявления вслух.

Если на прошлом занятии не закончено упражнение «Горячее кресло», то необходимо его завершить на этой встрече.

**Упражнение«Одиночество»**

Руководитель дает такое задание: «Вспомните о времени, когда вы были более всего одиноки в своей жизни. Постарайтесь на 1—*2* минуты воскресить это чувство, пережить его снова»

Затем организуется обмен своими переживаниями, в случае необходимости группа оказывает психологическую поддержку.

**Упражнение «Конкурс ораторов».**

Один из участников произносит речь в течение 5—6 минут на любую тему. Группа играет роль аудитории, которая не воспринимает этого оратора.. Задача последнего установить контакт во что бы то ни стало.

В конце занятия руководитель проводит анкетирование и дает домашнее задание: всем членам группы необходимо описать проблему, которая представляется для каждого наиболее серьезной в сфере межличностного общения.

**СЕДЬМОЕ ЗАНЯТИЕ**

Это заключительное занятие, и руководителю нужно быть особенно внимательным по отношению, к участникам. Обязательно следить за их эмоциональным состоянием, ориентировать группу на оказание психологической поддержки, если она кому-либо потребуется.

**Примерное содержание занятия**

Ритуалы встречи, начала занятии, рефлексия прошлой встречи и психологическая разминка.

**Упражнение «Решительный отказ»**

По кругу участники высказываются о том, от каких слов и привычек в общении с людьми они хотели бы отказаться. Причем все это нужно актуализировать, т. е. проговорить продемонстрировать группе, опять работая на пределе откровенности.

Основное упражнение этого занятия, которое в работе группы последнее, называется «Чемодан».

Один из участников выходит из комнаты, а остальные начинают собирать ему в дальнюю дорогу «чемодан» (ведь действительно скоро расставание, нужно помочь человеку в его дальнейшей жизни среди людей). В этот «чемодан» набирается то, что, по мнению группы, помогает человеку в общении с людьми, да и все остальные положительные характеристики, которые группа особенно ценит в нем. Но обязательно указывается и то, что мешает этому человеку, в чем его отрицательные проявления, с чем ему необходимо активно поработать.

Как правило, эта отрицательная часть «чемодана» собирается с трудом, в этом случае могут помочь листы с описанием слабых сторон личности каждого участника, которые есть у руководителя, так как они были собраны на пятом занятии.

Практически это делается обычно таким образом: выбирается «секретарь», он берет лист бумаги, делит его вертикально чертой пополам, на одной стороне вверху ставит знак « + », на второй знак «—». Под знаком «+» группа собирает все положительное, а секретарь записывает, под знаком «—» все отрицательное.

Мнение должно быть поддержано большинством группы, если есть возражения, сомнения, лучше воздержаться от записи спорного качества. Для хорошего «чемодана» нужно не менее 5—7 характеристик и с топ и с другой стороны.

Затем участнику, который выходил и все время, пока группа собирала ему «чемодан», оставался в коридоре, зачитывается и передается этот список. У него есть право на один вопрос, если что-то уж очень непонятно.

Выходит следующий участник (<по мере психологической готовности), и вся процедура повторяется. И так пока все члены группы не получат свой «чемодан». Работа трудная, но очень нужная для всех участников, и ее необходимо сделать.

После выполнения упражнения «Чемодан» нужна небольшая музыкальная пауза. Затем члены группы составляют соглашение (контракт) с самим собой, отвечай на следующие вопросы:

1. Что нового о себе я узнал во время занятий группы?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Что нового я узнал о других людях?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Что я хотел бы изменить в себе по итогам работы в группе? \_\_\_\_\_\_\_\_

4. Каким образом я собираюсь это сделать?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Составленные соглашения складываются в заранее заготовленные конверты, на которых указывается точный почтовый адрес подписавшего этот «контракт» с самим собой. Все конверты сдаются руководителю. Он через месяц вышлет их по указанным адресам. И у участников будет еще одна возможность «встретить самого себя» таким, каким каждый из них видит себя сейчас, в конце работы группы.

**Упражнение «Подсолнух»**

Назначение: помочь участникам воспринять расставание как естественное событие в развитии группы через символическое выражение расцвета и заката группы.

Инструкция: встаньте в широкий круг, затем сядьте на пол и закройте глаза… Вспомните о том, как вы в первый раз пришли на тренинг... теперь откройте глаза и медленно поднимитесь. Почувствуйте, что вы постепенно превратились в группу и стали ближе друг к другу. Сузьте круг, что бы стоять вплотную друг к другу и положите руки на плечи своим соседям. Представьте себе, что вы все - это цветок подсолнуха, который медленно покачивается под дуновением ветра (30 секунд).

Продолжая двигаться, откройте глаза и посмотрите на остальных членов группы. Встретьтесь глазами с каждым (2 минуты). Теперь постепенно остановитесь, снова закройте глаза и снимите руки с плеч соседей. Осознайте, что подсолнух уже созрел, и каждый превратился в семечко.

Отойдите с закрытыми глазами на пару шагов назад и медленно развернитесь наружу. Почувствуйте, что ветер уносит вас сейчас в даль от подсолнуха, что вы снова один, но несете при этом энергию подсолнуха. Попытайтесь ощутить эту энергию в своем теле. Скажите самому себе. «Я наполнен жизненной силой и у меня есть энергия для роста и развития (1 минута). Теперь откройте глаза...

Работа нашей группы завершена. Руководитель проводит последнее анкетирование и обращается к группе: «У нас последняя возможность выяснить то, что особенно мучает и тревожит каждого... Это действительно последний круг в таком составе... Если вы хотите что-то сказать, говорите, группа вас слушает... Каждый может обратиться к любому в группе, руководителю, группе в целом...Успехов и счастья вам в этой жизни среди людей!».