



**Красноярская региональная молодежная  
общественная организация  
Центр “Сотрудничество на местном уровне”**

**МЫ: развиваем  
культуру толерантности в школе**

**Методическое пособие  
ЧАСТЬ II**

**Красноярск, 2012**

**МЫ: развиваем культуру толерантности. Методическое пособие. ЧАСТЬ II./Авторы-составители: М.Г.Доржиева, В.В. Овчаренко. – Красноярск, 2012. – 80с.**

Данное методическое пособие является результатом работы над проектом «Я, ТЫ, МЫ: развитие культуры толерантности учащихся и педагогов школ». Проект был реализован благодаря финансовой поддержке РОО «Институт проблем гражданского общества», выдавшей грант на основании Распоряжения Президента РФ от 2 марта 2011 года №127-рп «Об обеспечении в 2011 году государственной поддержки некоммерческих неправительственных организаций, участвующих в развитии институтов гражданского общества».

Методическое пособие написано для тех, кого волнует проблема эффективного сотрудничества в многокультурном обществе и кто готов развивать культуру толерантности в своих сообществах (школьных, местных, по интересам и пр.). В проекте методическое пособие использовалось для работы с детьми старшего и среднего школьного возраста.

#### **УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ:**



**процедура проведения**



**информация для тренера/ мини-лекции**



**вопросы для обсуждения**



**материалы для копирования**

## **СОДЕРЖАНИЕ**

<b>Структура методического пособия .....</b>	<b>4</b>
<b>Тема «Эффективные коммуникации» .....</b>	<b>9</b>
<b>Тема «Решение конфликтов конструктивным путем» .....</b>	<b>30</b>
<b>Тема «Толерантность» .....</b>	<b>42</b>
<b>Тема «Проектная деятельность» .....</b>	<b>50</b>
<b>Список литературы .....</b>	<b>77</b>

## СТРУКТУРА МЕТОДИЧЕСКОГО ПОСОБИЯ

**Назначение программы:** продвижение идей развития культуры толерантности учащихся и педагогов школ, содействие в процессе формирования толерантного сознания и поведения посредством использования интерактивных методов работы с тренинговыми группами.

**Целевая группа:** ученики 8-11 классов, преподаватели, представители административной команды образовательного учреждения. Программа также подходит для занятий в рамках дополнительного образования (в том числе и для просветительских программ в детских оздоровительных лагерях), молодых людей-добровольцев НКО и иных общественных объединений.

### **Условия освоения:**

- партнерские отношения учителя и подростков, тьюторская позиция педагога;
- осознание актуальности вопроса развития культуры толерантности в тех сообществах, в которые включены участники программы;
- понимание цели всеми участниками программы;
- деятельностное сотрудничество;
- применение и закрепление полученных знаний в проектах, разработанными самими школьниками на актуальные темы.

**Формы промежуточного контроля:** выполнение творческих заданий, заполнение рабочих тетрадей, написание эссе, тематических сочинений, участие в специально организованных ролевых играх, круглых столах, дискуссиях, играх по станциям, задания которых ориентированы на проверку полученных знаний и приобретенных умений.

**Форма итогового контроля:** реализация разработанных молодежных инициатив и проектов в области развития культуры толерантности в школьном сообществе.

### **Содержательная характеристика программы:**

#### **Часть I. «Я, ТЫ: в мире с собой и другими»**

Тема «Что такое культура и многокультурное общество? »

Тема «Многокультурное общество – союз уникальностей»

Тема «Как мы взаимодействуем или взаимовлияние культур»

Тема «Стереотипы и предрассудки»

Тема «Виды проявления нетерпимости»

#### **Рабочая тетрадь. Часть I.**

#### **Часть II. «Мы: развиваем культуру толерантности в школе»**

Тема «Эффективные коммуникации»

Тема «Решение конфликтов конструктивным путем»

Тема «Толерантность»

Тема «Проектная деятельность»

#### **Рабочая тетрадь. Часть II.**

## **Часть I. «Я, ТЫ: в мире с собой и другими»**

В методическом пособии представлены темы, посвященные изучению многокультурного общества. Они помогут участникам интерактивного семинара погрузиться в темы культуры и современного многокультурного общества, понять, что культура динамична и постоянно изменяется через общение людей. Также в рамках этих тем каждый сможет выразить свою уникальность (черты своего характера, увлечения, мировоззрение), осознать в себе и в других носителей многих культур, узнать, как происходит взаимовлияние культур и почему люди от этого только выигрывают. Участники смогут сделать резюме о том, что каждый человек - это уникальный многогранный индивид, который стал таким благодаря наследственности, среде и собственной воле человека.

Темы, имеющие одну главную мысль «проблемы в многокультурном обществе», рассматривают причины возникновения проблем и конфликтных ситуаций среди представителей разных культур. Участники здесь поговорят о том, хорошо ли они знают свою и чужие культуры и к чему приводит незнание и нежелание учитывать особенности других культур. Также они обсудят, правильно ли оценивать других исходя из своей культуры, культурных норм и ценностей; откуда берутся стереотипы и как влияют на нашу жизнь; к чему приводит деление людей на группы, а именно на «своих» и «чужих». Будут рассмотрены различные виды проявления нетерпимости, например, проблемы «богатых и бедных», «большинства и меньшинства», межнациональных отношений. Данные темы чрезвычайно важны для программы в целом, потому что именно здесь происходит самоанализ, выявление проблемных зон и точек развития. По итогам изучения этих тем участники приходят к выводу о том, что проблемы интолерантности ведут к уменьшению возможностей для диалога, увеличению расстояния между людьми и, соответственно, потенциальных случаев для конфликтов. Через рассмотрение конкретных случаев проявления нетерпимости участники смогут сами разработать рекомендации, как преодолевать или не допускать конфликтных ситуаций с представителями разных культур.

Приложение посвящено особенностям организации интерактивных форм работы, позиции и методам работы тренера, взаимодействию с участниками интерактивных семинаров. Проектная команда выделила эту тему в связи с тем, что, только взаимодействуя, выстраивая демократические отношения и ощущая себя партнёрами, можно развить культуру толерантности у участников группы. И здесь позиция педагога – это сопровождение в процессе образования, оперативная помощь и партнерство при решении совместных задач.

## **Часть II. «Мы: развиваем культуру толерантности в школе»**

Темы, связанные с развитием культуры толерантности, подходят к решению вопроса через развитие жизненных навыков подростков. В разговоре о толерантности участники определяют, какими жизненными знаниями и навыками должен обладать толерантный человек. Более подробно здесь будут раскрыты темы коммуникативной и конфликтной компетентностей. Через интерактивные упражнения участники получают и закрепляют дополнительные знания о том, как эффективно организовывать общение (уметь слушать и слышать, понимать и озвучивать эмоциональное состояние собеседника, правильно задавать вопросы, иметь представление о «языке» жестов) и решать конфликты.

Это очень важные знания. Ученые доказали, что молодые люди, у которых развиты вышеназванные навыки, быстрее становятся успешными взрослыми, не проявляют агрессии и нетерпимости по отношению к другим людям. Культура толерантности у них развита гораздо выше, чем у их сверстников, не владеющих такими навыками.

Тема «Проектная деятельность» говорит участникам о том, что знать - еще не значит уметь применять эти знания на практике. Все полученные знания можно отработать только в социально-полезной деятельности при взаимодействии с другими людьми. Именно таковой и является проектная деятельность. Знание и умение использовать проектные технологии в реальных ситуациях помогут участникам понять и обозначить то, что больше всего беспокоит, что хочется изменить в неустраиваемой ситуации, какой результат предполагается получить, а также наметить шаги по изменению ситуации и пр.

Участникам при рассмотрении этой темы предлагается на основе проектных технологий разработать и реализовать свою инициативу по развитию культуры толерантности в школьном сообществе в течение определенного периода во время учебного года.

### **Организация работы по программе**

Социально-педагогические интерактивные упражнения достаточно эффективно способствуют развитию культуры толерантности у учащихся. Благодаря тому, что важные для сегодняшней и будущей жизни вопросы обсуждаются в кругу сверстников, при этом принимаются и поддерживаются различные мнения, взгляды на жизнь, способы действий и пр., подростки имеют возможность сопоставить свою позицию и интересы с позицией и интересами других людей, получить оценку и посмотреть на рассматриваемые ситуации с новой стороны. К тому же круг сверстников в подростковом возрасте является референтной группой, а это значит, выработанные групповые мнения и оценки

будут лучше, быстрее, легче восприняты и усвоены подростками, чем мнения «незначимых» взрослых.

Приведенные ниже социально-педагогические интерактивные упражнения и иные формы работы со школьниками, помогут им осознать себя более глубоко, понять другого, получить новые знания, разобраться в проблемах в области толерантности и приступить к активным действиям по развитию культуры толерантности представителей школьных сообществ.

Программа имеет универсальный, гибкий характер. Возможны различные варианты использования методического пособия – как полностью, так и отдельными блоками через включение в другие воспитательные программы. Поэтому и формы работы с данным пособием могут быть различными.

При включении методического пособия в план воспитательной работы образовательного учреждения можно проводить элективный курс по развитию культуры толерантности, создавать молодежные общественные объединения или сообщества для работы по данной теме. Такие формы работы, как правило, закрепляются нормативными документами, например, положением о молодежном общественном объединении, графиком работы, учебным планом элективного курса и т.д. В таких случаях занятия инициативных групп проходят в отдельном кабинете 1-2 раза в неделю после завершения основного учебного процесса.

Также материал методического пособия может быть встроен в ряд учебных программ. Участники проекта включают специальные занятия по развитию культуры толерантности в уроки психологии, обществознания, истории, литературы, основ регионального развития, технологии, иностранных языков, географии, музыки и пр. В зависимости от направленности урока расставляются специальные акценты и делаются логические связки. Так, на уроках географии, истории или иностранного языка можно говорить о национальностях планеты, отдельного континента, страны или региона и о развитии истории их взаимоотношений. На уроках технологии знакомиться с культурой различных национальностей, своих предков, субкультур через изучение традиционных костюмов, блюд, ритуалов и пр. На уроках обществознания, психологии, литературы через специальный материал поднимать вопросы ценностей представителей различных культур (проблемы отцов и детей, проблемы большинства и меньшинства и т.д.) и правил взаимодействия в многокультурном обществе. При желании школьники могут изучить тему толерантности и выступить со своими докладами на научно-практических конференциях.

Эти же темы можно изучать и на классных часах, сделать встречи более содержательными и интерактивными как для учителя, так и для классного коллектива. Они смогут наполнить такие традиционные темы классных часов, как «Урок Мира», «День России», «День толерантности», «8 марта и 23 февраля: правила взаимоотношений мужчин и женщин». Упражнения методического

пособия помогут классным руководителям и при профилактике и разрешении конфликтных ситуаций в классе через темы, посвященные жизненным навыкам (умению понимать, принимать и высказывать чувства и эмоции других, уметь правильно задавать вопросы, понимать причины, структуру и последствия конфликта и пр.). Совместная деятельность, в том числе и реализация проекта, подходит и для более глубокого знакомства, сплочения нового коллектива, более легкой адаптации «новеньких», установления положительного эмоционального фона в классе. Лучше всего, когда классный руководитель проводит такие классные часы не разово, а систематически, чтобы ученики привыкли к таким формам работы.

Интенсивные семинары-тренинги, в том числе и с выездом, еще одна особая форма работы с методическим пособием. При таких семинарах-тренингах происходит глубокое погружение в тему развития культуры толерантности, процесс освоения материала сопровождается высокой мотивацией участников, сплочением коллектива, большой долей креативности, личностным и профессиональным развитием. Такие формы работы хороши для формирования крепких, работоспособных инициативных групп, задачей которых является интенсивная деятельность по развитию культуры толерантности в школах. Как правило, интенсивные семинары-тренинги проходят в каникулярное время и могут усиливать действующее общественное объединение или элективный курс по этой теме.

Если в школе есть желание развивать проектную деятельность, то методическое пособие предлагает хорошую возможность для получения знаний о проектных технологиях и предлагает направления для школьных инициатив в области развития культуры толерантности. Чтобы поддержать мотивацию школьников и педагогов участвовать в такой деятельности, многие образовательные учреждения запускают внутренние конкурсы социальных проектов разного уровня: внутри классов, для определённой параллели или звена в школе, общешкольные конкурсы.

Команда разработчиков методического пособия желает успехов всем, кто будет использовать данное пособие в своей работе.



## Часть II. «Мы: развиваем культуру толерантности в школе»

---

### Тема «Эффективные коммуникации»

---

*Темы, связанные с развитием культуры толерантности, подходят к решению вопроса через развитие жизненных навыков подростков. Более подробно в этой теме говорится о коммуникативной компетентности. Через интерактивные упражнения участники получают и закрепляют дополнительные знания о том, как эффективно организовывать общение (уметь слушать и слышать, понимать и озвучивать эмоциональное состояние собеседника, правильно задавать вопросы, иметь представление о «языке» жестов). Эффективные коммуникации – это мост к пониманию других культур.*

---

### Упражнение «Учимся слушать»

**Источник:** Первые шаги. Начальный курс обучения правам человека. Учебное пособие.

**Цель:** продемонстрировать важность умения слушать и слышать; осознать, что мешает слушать, и выработать рекомендации для эффективного слушания.

**Время:** 40 минут.

**Материалы:** листы ватмана, маркеры, бумажный скотч.



#### Процедура проведения:

1. Тренер разделяет участников на пары, садит учеников на стулья спиной друг к другу. Пусть один из пары задает вопрос другому о том, например, какая мысль первой пришла ему в голову сегодня, когда он проснулся. Нужно задавать вопросы и выслушивать ответы, не поворачиваясь друг к другу.

2. После проделанной работы ведущий задает следующие вопросы:

- удобно ли было беседовать?
- почему неудобно?
- как чувствовал себя отвечающий?
- почему было так шумно?

3. Теперь ведущий меняет ситуацию. Предлагает участникам повернуть стулья и сесть лицом друг к другу.

Тот, кто отвечал, теперь задает вопросы, например, о том, как он собирается провести сегодняшний вечер, или о том, какие проблемы возникают у него при общении со взрослыми людьми и др.

4. После ведущий снова задает те же вопросы (см. пункт 2).

5. По окончании обсуждения тренер говорит о том, как важно для говорящего, чтобы его не только слушали, но и слышали; объясняет, что есть несколько простых приемов, чтобы выразить свое внимание к собеседнику. Участники перечисляют: наклон из стороны в сторону, кивок, доброжелательный взгляд и т.д.

6. Ведущий предлагает составить новые пары. Когда пары составлены, ведущий объясняет, что один человек в паре должен будет говорить без остановки, а другой – как можно внимательнее слушать. Говорить можно о чем угодно: о себе, о своей семье, об интересном случае из своей жизни...

7. Участникам дается время для определения, кто будет говорить, а кто – слушать. Затем звучит сигнал к старту. В течение одной-двух минут участники непрерывно говорят. Прежде чем говорящие начнут останавливаться, не зная, что сказать дальше, ведущий останавливает их хлопком в ладоши или другим громким сигналом.

8. Далее тренер просит слушавших повторить два последних предложения, сказанных говорившими. Обычно такая просьба бывает неожиданностью – немногие смогут точно вспомнить два последних предложения!

9. Партнеры меняются ролями: слушавший теперь говорит, а говоривший слушает.

10. Через пару минут ведущий снова останавливает игру. На этот раз слушавшие, возможно, старались слушать более внимательно, поэтому попросите их повторить ТРИ предложения, которые произнес их партнер в начале или в конце своего монолога.

## **? Вопросы для обсуждения:**

- Смогли ли вы запомнить предложения?
- Легче ли было их запомнить во второй раз? Почему?
- Что вы делали, чтобы лучше слушать? Вы принимали какую-либо особую позу? Или меняли выражение лица? А что происходило в голове?
- Что мешало вам слушать?

Тренер просит участников найти в рабочей тетради перечни «Что мешает нам слушать?» и «Рекомендации для эффективного слушания», задает следующие вопросы:

- Есть что-нибудь в этих перечнях, о чем они не подумали?
- Очень важно уметь слушать. Почему это так? Что мы выигрываем, когда слушаем друг друга?
- Были ли вы в такой ситуации, когда никто вас не слушал?
- Что вы чувствуете, когда ваше мнение игнорируется?
- Согласны ли вы с тем, что мы можем научиться слушать лучше, если будем тренироваться?

### **Варианты проведения:**

Можно продолжать игру, меняя партнеров или каждый раз увеличивая число предложений, которые должен запомнить слушающий. Игра становится интереснее, если ее усложнять на протяжении нескольких дней или недель, чтобы участники увидели, как улучшаются их навыки слушания.

### **Информация для тренера:**

#### Перечень «Что мешает нам слушать?»

- *Включенное – отключенное слушание*

Люди думают быстрее, чем говорят. Это означает, что когда вы слушаете кого-либо, у вас есть свободное время на «мысли». Нередко мы используем это время на то, чтобы подумать об обеде, или о том, что мы делали вчера вечером, вместо того, чтобы задуматься над тем, о чем говорит другой человек!

- *Слушание с предубеждением*

Повсюду в мире есть слова или фразы, услышав которые, люди перестают слушать. Это, например, такие слова, как «капиталист», «коммунист» и т.д. Когда люди слышат эти слова, они прекращают слушать и начинают готовиться к защите или контратаке.

- *Необъективное слушание*

Иногда мы быстро решаем, что человек, с которым мы разговариваем, говорит скучно, неправильно или не по делу, а предмет разговора неинтересный, неуместный или несущественный, или нам кажется, мы знаем, что нам собираются сказать. И мы прекращаем слушать.

- *Рассредоточенное слушание*

Шум, яркий свет, температура воздуха в помещении, а также другие факторы или даже то, что вы ели на завтрак, могут помешать вам слушать. Тем не менее, со временем мы можем научиться внимательно слушать и в таких условиях.

#### Перечень «Рекомендации для эффективного слушания»

- Молча выслушай собеседника, ведь невозможно слушать собеседника, когда сам говоришь.
- Облегчи ситуацию говорящему: помоги, чтобы он почувствовал себя раскованным, показывай, что можешь помочь ему развить или завершить свою мысль.
- Покажи говорящему, что хочешь его выслушать – твой взгляд и поведение должны выражать интерес; не читай заметки, корреспонденцию или газету в то время, когда кто-то говорит; слушай, чтобы понять, а не возражай.

- Избегай жестов, которые отвлекают внимание: не черкай, не барабань пальцами, не возись с бумагами.
- Будь терпелив, удели достаточно времени, постарайся не прерывать и не уходи, пока говорит собеседник.
- Войди в положение говорящего, постарайся посмотреть на вещи с его точки зрения.
- Не раздражайся по поводу ошибочного толкования. Старайся во время слушания не критиковать и не представляйся всезнайкой – эта позиция делает людей более скованными, молчаливыми или вспыльчивыми.

### **Упражнение «Интересная лекция»**

**Источник:** «Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители)». Мони́на Г.Б., Лютова-Робертс Е.К.

**Цель:** познакомить участников с типологией неэффективных слушателей.

**Время:** 30 минут.

**Материалы:** карточки с заданиями для подгрупп, листы ватмана, маркеры, бумажный скотч.



#### **Процедура проведения:**

1. Один из участников, который будет играть роль лектора, покидает аудиторию и готовится к проведению лекции на знакомую и интересную для него тему (например, как готовить салат «Оливье» к Новому году, как убрать квартиру, как ухаживать за кактусами и др.). Продолжительность лекции – 10 минут. В это время группа делится на 5 подгрупп, и каждая подгруппа получает от тренера задание, которое будет выполняться после сигнала тренера в определенной очередности в течение 2 минут.

Участники первой группы будут имитировать внимательное слушание лектора: поддакивать, кивать головой, но при этом каждый участник подгруппы будет заниматься каким-либо своим делом (точить карандаш, причесываться, искать губную помаду в сумке, листать конспекты и т.д.).

Участники второй подгруппы должны перебивать лектора и уводить разговор в сторону, не давая возможности продолжать лекцию.

Третья подгруппа должна внимательно слушать первую часть предложения, перебивая лектора, сочиняя свое окончание предложения. Например, если лектор скажет: «Сварить для салата картошку...», слушатели тут же продолжают: «Разрезать каждую картофелину на четыре части и помазать горчицей...».

Четвертая подгруппа часть информации будет слушать внимательно, а потом каждый участник подгруппы начнет разговаривать с соседом, после чего снова будет слушать лектора.

Пятая подгруппа участников будет ждать, когда лектор допустит какую-нибудь неточность и начнет его исправлять, поучать и говорить только об этом.

Ведущий с участниками договаривается об очередности «выступлений» подгрупп и показывает незаметный сигнал для начала выполнения задания

2. Когда лектор входит в аудиторию и начинает лекцию, каждая подгруппа по сигналу ведущего начинает выполнять порученное ему задание.

3. По окончании лекции тренер организует обсуждение.

После обсуждения ведущий рассказывает о типах неэффективных слушателей.

## **? Вопросы для обсуждения:**

*Вопросы лектору:*

- Насколько он удовлетворен своей лекцией и аудиторией?
- Какая часть лекции, по его мнению, была наиболее удачной/наиболее трудной? Почему?
- Как помогала/мешала ему аудитория?
- Какие группы слушателей он может выделить?

*Вопросы группам:*

- Что помогало и что мешало лектору?
- Сложно было выполнять свою роль?
- Как вы сами усвоили рассказанную лектором информацию?
- Какие рекомендации вы бы дали при организации работы с такими «трудными» слушателями?

## **👉 Информация для тренера:**

*Типы неэффективных слушателей:*

Причины: личные особенности, неконструктивные стратегии и позиции, выбранные в процессе слушания участниками общения.

Мадэлин Беркли-Ален выделяет следующие негативные роли слушателей:

- Симулянт – делает вид, что слушает, но думает о своем.
- Зависимый слушатель – старается произвести впечатление внимательного слушателя; поглощен своими ощущениями от слушания, теряя при этом нить повествования.
- Перебивала – перебивает, так как думает, что забудет то, что хотел сказать.
- Слушатель, погруженный в себя – теряет нить разговора, не обращая внимания, интересно ли собеседнику, насколько хорошо идет обсуждение.

- Слушатель-интеллектуал или слушатель-логик – слушает только то, что хочет, не обращая внимания на эмоциональную сторону.

Н.В. Казаринова (2001г.) предлагает иную типологию:

- «Псевдослушатель» - делает вид, что слушает, кивает головой, гооврит «Угу...», но думает о своем.
- «Самовлюбленный» слушатель – хочет, чтобы слушали только его.
- Слушатель-«сочинитель» - не дослушивает до конца, а составляет свою версию окончания рассказа.
- Слушатель-«пчела» - слушает только то, что интересно, все остальное пропускает.
- Слушатель-«жалобчик» - ждет, когда собеседник допустит ошибку, чтобы затем говорить только об этом.

Владея информацией о ролях слушателей, люди могут выбрать для себя более успешную стратегию.



## **Материалы для копирования:**

---

### **Задание для подгруппы №1**

Вы имитируете внимательное слушание лектора: поддакиваете, киваете головой, но при этом каждый участник подгруппы будет заниматься каким-либо своим делом (точить карандаш, причесываться, искать губную помаду в сумке, листать конспекты и т.д.).

---

### **Задание для подгруппы №2**

Вы должны перебивать лектора и уводить разговор в сторону, не давая возможности продолжать лекцию.

---

### **Задание для подгруппы №3**

Вы должны внимательно слушать первую часть предложения, перебивая лектора, сочиняя свое окончание предложения. Например, если лектор скажет: «Сварить для салата картошку...», вы тут же продолжаете: «Разрезать каждую картофелину на четыре части и помазать горчицей...».

---

### **Задание для подгруппы №4**

Вы будете слушать внимательно, а потом каждый участник подгруппы начнет разговаривать с соседом, после чего снова будете слушать лектора.

---

### **Задание для подгруппы №5**

Вы будете ждать, когда лектор допустит какую-нибудь неточность и начнете его сразу же исправлять, поучать и говорить только об этом.

---

## Упражнение «Слухи»

**Источник:** Программа «Центр социального менеджмента». Методическое пособие. Часть I под ред. М.А. Дорофеевой.

«Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители)». Мони́на Г.Б., Лютова-Робертс Е.К.

**Цель:** заинтересовать участников в получении последующей информации о схеме потери информации.

**Время:** 15 минут.

**Материалы:** не требуются.



### Процедура проведения:

1. Для этого упражнения ведущий приглашает 5 добровольцев. Их задание будет состоять в том, чтобы передать друг другу информацию, которую сообщит тренер. Одному добровольцу предлагается остаться, а остальные выходят из аудитории.

2. Первому участнику зачитывается текст, затем добровольцы поочередно заходят в аудиторию для получения информации друг от друга. Когда последний доброволец получил информацию, его также просят пересказать то, что он услышал, а затем снова зачитывают исходный текст. Задавать друг другу вопросы, перебивать или повторять какие-то факты дважды нельзя.

3. Тренер предлагает слушателям оценить изменения, происходившие с первоначальным текстом от участника к участнику. Слушатели отмечают, что по мере передачи часть информации терялась, появлялись фактические ошибки, возникали новые факты, обеднялась лексика.



### Вопросы для обсуждения:

- Что мешало слушать более внимательно?
- Какие моменты запомнились лучше и почему?
- Как следовало бы изменить инструкцию, чтобы повысить эффективность запоминания? (*эффективность запоминания могла бы повыситься при возможности записывать информацию или переспрашивать*).
- Что нужно делать, чтобы «потеря» информации было меньше?



### Информация для тренера:

«10 января 1996 года в детском саду № 15, который находится на перекрестке ул. профессора Попова и Партизана Германа, произошло необычное событие: из канализационной трубы в помещение старшей группы вылез крокодил.

Ваня Петров, увидев крокодила, взял мольберт и начал рисовать с натуры. Федя Иванов стал отбирать крокодила, пытаясь засунуть его в куртку Маши

Селезневой. Папа Веры Коркиной, который пришел в это время за своей дочкой от 6-го брака, с перепугу забыл взять ее домой и опоздал на собственный бракоразводный процесс, в результате чего его будущая 8-я жена оказалась без мужа, без прописки, а 7-я жена - без алиментов.

На крик прибежали сотрудники ДОУ. Кто-то успел позвонить по телефону 911. Но когда приехала спасательная команда, дети сидели за столом и пили ароматный чай».

### **Лекция в режиме диалога «Потеря информации»**

**Источник:** Программа «Центр социального менеджмента». Методическое пособие. Часть I под ред. М.А. Дорофеевой.

**Цель:** познакомить участников со схемой усвоения и потери информации.

**Время:** 10 - 15 минут.

**Материалы:** листы ватмана/флипчарта, маркеры, бумажный скотч.



#### **Процедура проведения:**

Лекция в режиме диалога, при проведении которой тренер периодически обращается с вопросами к аудитории (с вопросами на уточнение понимания, приведения своих примеров и пр.).



#### **Информация для тренера:**

Содержание информации передается при помощи языка, то есть принимает словесную форму. При этом частично искажается смысл информации, частично происходит ее потеря.

Передача информации

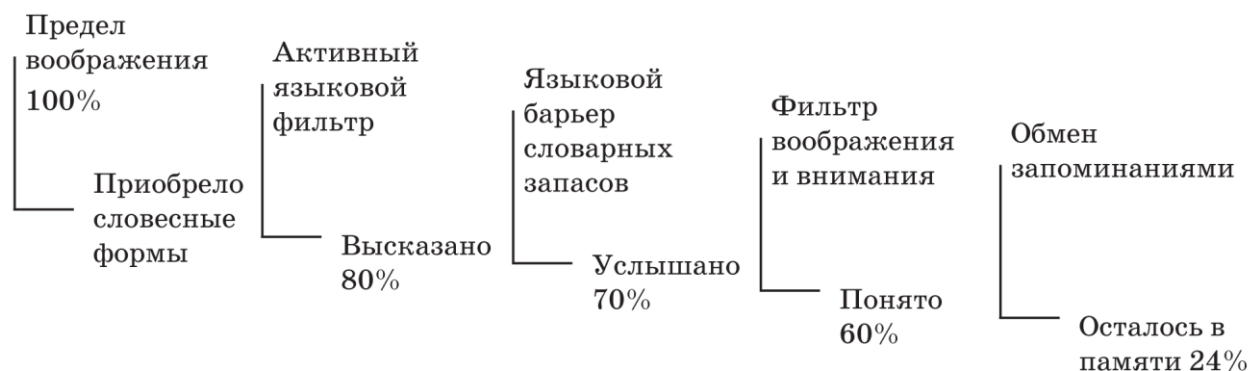
а) сверху вниз: постановка задач, инструктирование

б) снизу вверх: донесения, отчеты

с) горизонтально: обмен мнениями, координация, планирование ...



## Рассмотрим схему «потеря информации»



При передаче информации нужно возникшую идею, мысль сначала оформить во внутренней речи, затем перевести из внутренней речи во внешнюю, т.е. высказать. Это высказывание должно быть услышано и понято. На каждом этапе происходит потеря информации и ее искажение. Величина этих потерь определяется и общим несовершенством человеческой речи, невозможностью полно и точно воплотить мысли в словесные формы, наличием или отсутствием доверия к собеседнику, и личными целями, устремлениями (когда желаемое принимается за действительное), и совпадением или несовпадением словарного запаса и многим, многим другим.

Этот процесс шутливо проиллюстрировал А.Моль в примере передачи указаний по цепочке капитан – адъютант – сержант – капрал – рядовые солдаты:

Капитан – адъютанту: «Как вы знаете, завтра произойдет солнечное затмение, а это бывает не каждый день. Соберите личный состав в пять часов утра на плацу, в походной одежде. Они смогут наблюдать это явление, а я дам им необходимые объяснения. Если будет идти дождь, то наблюдать будет нечего, в таком случае оставьте людей в казарме.»

Адъютант – сержанту: «По приказу капитана завтра утром произойдет солнечное затмение в походной одежде. Капитан на плацу даст необходимые объяснения, а это бывает не каждый день. Если будет идти дождь, наблюдать будет нечего, тогда явление состоится в казарме.»

Сержант – капралу: «По приказу капитана завтра утром в пять часов затмение на плацу людей в походной одежде. Капитан даст необходимые объяснения насчет этого редкого явления, если будет дождливо, что бывает не каждый день.»

Капрал – солдатам: «Завтра в самую рань, в пять часов, солнце на плацу произведет затмение капитана в казарме. Если будет дождливо, то это редкое явление состоится в походной одежде, а это бывает не каждый день.»

Именно потому, чтобы не произошло искажения смысла информации, в армии повторяют приказы.

## Упражнение «Вопросы»

**Источник:** Материалы тренинговой программы КРМОО Центр «Сотрудничество» по развитию общественно-активных школ.

«Книга для бизнес-тренера. Технологии и искусство». А. Моносова.

**Цель:** познакомить участников с различными стилями постановки вопросов, которые используются в процессе общения.

**Время:** 10 минут.

**Материалы:** 2 листа бумаги, маркер, бумажный скотч.



### Процедура проведения:

1. Ведущий говорит аудитории, что есть много факторов, которые нам мешают слушать, что объективно существует потеря информации при передаче от одного человека к другому. Что же делать, чтобы не рождались слухи, чтобы было как можно меньше недостоверной информации и из-за этого не возникали недопонимания между людьми? В аудитории уже звучал этот способ повышения качества коммуникации – это задавание вопросов.

2. Для того, чтобы лучше понять различия между вопросами, их назначением и пр., ведущий просит выйти двух добровольцев, им на спины прикрепляются листы бумаги с крупно написанными словами, например «Мальвина» и «сварщик». Задача добровольцев: с помощью задавания вопросов партнеру выяснить, какое слово «написано» на своей спине. Партнер может отвечать на все вопросы кроме вопросов из разряда «Что написано на моей спине?». Остальные участники наблюдают за происходящим и отмечают те вопросы, которые помогали в продвижении к отгадыванию слова.

3. Участники по очереди задают по одному вопросу друг другу о том слове, что написано на листе бумаге и прикреплено к их спинам. Если участники долго не могут отгадать слова, можно попросить аудиторию по одному разу для каждого добровольца помочь и составить «удачный» вопрос. По окончании 5 минут игра прекращается. Участникам показывают их слова.

4. По итогам игры тренер обращается к аудитории и к добровольцам с вопросами. После этого рассказывает, что все вопросы можно классифицировать на открытые, закрытые и альтернативные. Участники выполняют задание в рабочей тетради.



### Вопросы для обсуждения:

- Какие вопросы больше других продвигали участников к их цели?
- Какие трудности возникали при выполнении этого упражнения?
- Сколько времени уходило на то, чтобы сформулировать вопрос?

- Для чего мы задаем вопросы? В каких случаях нам особенно нужно задавать вопросы?
- Каковы возможности каждого из типов вопросов?
- В каком случае лучше использовать открытые, а в каком закрытые вопросы?
- На какие вопросы легче отвечать неискренне – на открытые или закрытые?

### **Информация для тренера:**

Классификация вопросов *по форме*:

*Открытые вопросы* формулируются с помощью вопросительных слов «что», «где», «когда», «для чего», «в связи с чем» и т.д. Помогают получить максимум информации и разговаривать партнера.

*Альтернативные вопросы* формулируются с помощью перечисления, разделительных союзов «или», «либо». Помогают перевести беседу в новое русло, предоставить выбор из заготовленных альтернатив.

*Закрытые вопросы* формулируются с помощью интонации, чтобы ответить можно было бы только «да» или «нет». Дают возможность добиться определенности от партнера и уточнить факты, проверить собственную гипотезу, зафиксировать ответственность слова партнера.

## **Мини-лекция «Парафраз»**

**Источник:** «Школьные службы примирения. Российская модель школьной медиации». Под ред. Р.Р. Максудова, А.Ю. Коновалова.

«Книга для бизнес-тренера. Технологии и искусство». А. Моносова.

**Цель:** познакомить участников с техникой активного слушания «Парафраз».

**Время:** 7 минут.

**Материалы:** раздаточный материал для каждого участника, листы ватмана, маркеры, бумажный скотч.



### **Процедура проведения:**

Ведущий рассказывает о технике «Парафраз», обозначая ключевые моменты на листе ватмана.

### **Информация для тренера:**

Техника «Парафраз» зачастую используется в ситуациях, когда необходимо установить и, так сказать, проверить ваше понимание и понимание вашего собеседника.

При данном типе вопроса происходит повторение высказанных партнером мыслей и чувств.

- «Я правильно понял, что вы говорите...»

- «Я вас услышал так...»

Парафраз преследует следующие цели:

- Уточнение информации и организация понимания и извещение собеседника о том, что вы его слышите. Иногда нам кажется, что мы поняли человека, хотя на самом деле это не так. Например, если человек отвечает «Да, вы поняли правильно, НО...». Значит на это самое «НО» вы недопоняли или исказили информацию. Тогда вы задаете уточняющий вопрос, например: «А как именно это произошло?»
- Демонстрация обратной связи для собеседника: как люди понимают его высказывания, чтобы дать ему возможность скорректировать свои фразы для лучшего понимания. То есть, когда вы повторяете без искажений то, что сказал человек, он слышит себя со стороны и может отнестись к своей собственной мысли. Нередко человек сам понимает, что высказанное не совсем точно отражает произошедшее (состояние или стремление человека) и начинает менять, корректировать свою позицию в более конструктивную сторону.

Правила построения парафразы: (см. материалы для копирования)



### Материалы для копирования:

---

#### Список вводных слов:

- |  |                              |
|--|------------------------------|
| 1. «То есть...»                        | 14. «Ваше мнение таково...»  |
| 2. «То есть вы хотите сказать, что...» | 15. «Вы говорите, что...»    |
| 3. «Значит, вы хотите сказать, что...» | 16. «Значит...»              |
| 4. «Вы хотите сказать, что...»         | 17. «Таким образом...»       |
| 5. «По вашему мнению...»               | 18. «Таким образом,          |
| 6. «Из того, что сейчас                | вы считаете, что...»         |
| прозвучало...»                         | 19. «Вы имеете в виду...»    |
| 7. «Вы считаете...»                    | 20. «Ваше мнение выражается  |
| 8. «Вы думаете...»                     | в следующем...»              |
| 9. «Вы полагаете...»                   | 21. «Содержание ваших        |
| 10. «Другими словами, вы...»           | слов таково...»              |
| 11. «Вы утверждаете, что...»           | 22. «Можно сказать, что...»  |
| 12. «Из ваших слов следует...»         | 23. «Вы утверждаете, что...» |
| 13. «Иными словами...»                 | 24. «Вы говорите о...»       |
-

Правила парафраза	Возможные ошибки
<p>Парафраз начинается с <b>вводных слов</b>, показывающих, что это высказывание собеседника «Вы говорите, что...», «Если я вас правильно понял...», «То есть вы хотите сказать, что...», «То есть...», «Значит...»</p> <p>Например, слова участника: «Сегодня хорошая погода».</p> <p>Парафраз: «Значит, вам нравится сегодняшняя погода».</p>	<p><b>Отсутствие вводных слов:</b> превращает парафраз слов собеседника в собственное высказывание, что исключает ожидаемое воздействие.</p> <p>Например: Слова участника: «Сегодня хорошая погода». Собственное ответное высказывание: «Да, действительно, погода сегодня хорошая».</p> <p><b>Часто повторяющиеся однотипные вводные слова</b> создают ощущение словесного конструктора и вызывают раздражение. Почти анекдотическим становится постоянное использование слов «Если я вас правильно понял...». во избежание этого стоит использовать как можно более разнообразные вводные слова (см. список).</p>
<p><b>Содержание</b> парафраза – это повторение (отзеркаливание) - полное или частичное – слов, мыслей, эмоций собеседника.</p> <p>Например: Слова участника: «Уже хочется проверить это на практике».</p> <p>Парафраз: «То есть Вам хочется попробовать пройденный материал в практических упражнениях».</p>	<p><b>Неверно понятая и повторенная мысль</b> вызывает усиление эмоций и желание отстаивать свою позицию.</p> <p>Например: Слова участника: «Уже хочется проверить это на практике».</p> <p>Парафраз: «Значит, вы убедились в действенности метода и готовы использовать его в работе...»</p> <p><b>Неверно выделенные аспекты фиксации</b> Смещают разговор не в том направлении, которое нужно.</p> <p>Например: Слова участника: «Уже хочется проверить это на практике».</p> <p>Парафраз: «Таким образом, вы считаете, что мы слишком долго разбираем теоретическую сторону вопроса».</p>
<p>После высказывания необходимо сделать <b>паузу</b>, чтобы дать собеседнику возможность подтвердить, что вы его поняли правильно или возразить.</p>	<p>Отсутствие паузы либо слишком короткая пауза.</p>

## Упражнение «Парафраз»

**Источник:** Материалы тренинговой программы КРМОО Центр «Сотрудничество» по развитию общественно-активных школ.

**Цель:** закрепить полученную информацию о технике «Парафраз».

**Время:** 10 минут.

**Материалы:** не требуются.



### Процедура проведения:

1. Участникам предлагается в парах рассказать истории друг другу о конфликтных ситуациях, произошедших с ними, с их знакомыми, увиденными или прочитанными в СМИ и задать вопросы в технике «парафраз» (вводное слово - содержание услышанного - пауза). Вводные слова необходимо подобрать и сформулировать соответственно возрасту, степени знакомства, статуса собеседника. Каждый участник в паре должен побывать и в роли рассказчика, и в роли задающего вопросы.

2. Затем тренер предлагает желающим поделиться результатами и ощущениями, мыслями по этому поводу.



### Вопросы для обсуждения:

- Сложно ли было формулировать вопрос по технике «парафраз»?
- Всегда ли удавалось придерживаться схемы построения вопроса?
- Что было самым сложным?
- Какие чувства испытывал говорящий, когда ему задавали вопросы?
- Всегда ли вас правильно понимали?
- Помогали ли эти вопросы более правильно и четко донести информацию до собеседника?
- В каких случаях школьной жизни/семейной жизни можно использовать данную технику?
- Чему способствует и какие последствия предотвращает правильное, своевременное использование техники «парафраз»?

## Мини-лекция «Отражение»

**Источник:** Школьные службы примирения. Российская модель школьной медиации. Под ред. Р.Р. Максудова, А.Ю. Коновалова.

**Цель:** познакомить с техникой активного слушания «Отражение».

**Время:** 7 минут.

**Материалы:** листы ватмана, маркеры, бумажный скотч.



**Процедура проведения:** ведущий рассказывает о технике «отражение» и задает вопросы аудитории в ходе мини-лекции.



### **Информация для тренера:**

Этот способ позволяет сообщить партнеру, как мы воспринимаем его эмоциональное состояние на данный момент, а также то, что мы ждем от него подтверждения (или уточнения) нашего отражения.

- *Мне кажется, вас это очень огорчает.*
- *Вас обидело это?*
- *Вы были рассержены или даже разгневаны?*
- *Вы чувствуете раздражение?*
- *Вы чувствуете усталость от нашего разговора?*
- *Вам наш разговор кажется бесполезным?*

Если собеседник проявляет сильное возбуждение, негативные эмоции или агрессию, то важно увидеть за этим его боль, страх, беспокойство и т.п.; при этом очень важно избегать оценочных суждений типа: «плохо» или «неправильно, что вы чувствуете то-то и то-то». Каждый имеет право на свои чувства и нельзя называть их неправильными, тем более, когда человек раскрыл их перед вами. В данном случае важно максимально точно отразить чувство партнера или воспользоваться альтернативными вопросами, перечисляя несколько вариантов.

Суть отражения в том, что при высказывании (а не при проявлении) своих негативных чувств и эмоций, человек постепенно освобождается от них и начинает более уравновешенно относиться к ситуации. Помогает продемонстрировать собеседнику, что вы понимаете его чувства.

## **Упражнение «Отражение»**

**Источник:** Материалы тренинговой программы КРМОО Центр «Сотрудничество» по развитию общественно-активных школ.

**Цель:** закрепить полученную информацию о технике «отражение».

**Время:** 15 минут.

**Материалы:** карточки с описанием чувств, листы А4, маркеры.



### **Процедура проведения:**

Ведущий делит всех участников на 2 подгруппы. Каждая подгруппа получает карточки с описанием чувств, они должны в течение 7 минут написать фразы или ситуации, когда словами и позицией человек демонстрирует то или иное чувство.

После того, как фразы придуманы, сначала одна команда зачитывает свои ситуации, а вторая пытается определить состояние и «отразить» чувства; затем подгруппы меняются ролями.

### **? Вопросы для обсуждения:**

- Сложно ли было описывать эти чувства фразами или позицией?
- Легко ли было узнавать чувства? А «отражать»?
- В каких случаях может понадобиться техника «отражение»?
- Чем может быть полезна эта технология при разговоре с собеседником?
- Для чего необходимо «отражать» чувства собеседника? Какую пользу от использования данной техники можете получить вы?
- Какие рекомендации вы дадите оказавшимся в роли слушателей в подобных ситуациях?

### **✂ Материалы для копирования:**

-----  
**разочарование**  
-----

-----  
**обида**  
-----

-----  
**гнев**  
-----

-----  
**грусть**  
-----

-----  
**неуверенность в себе**  
-----

-----  
**раздражение, протест**  
-----

-----  
**замыкание в себе**  
-----

-----  
**уверенность в себе, отстаивание своих интересов**  
-----

-----  
**страх перед неизвестными обстоятельствами в новой для человека ситуации**  
-----

-----  
**недоверие**  
-----

-----  
**ощущение несправедливости**  
-----

-----  
**опасение выглядеть проигравшим в какой-либо ситуации**  
-----



## **Лекция в режиме диалога «Я – заявление»**

**Источник:** Программа «Центр социального менеджмента». Методическое пособие. Часть I под ред. М.А. Дорофеевой.

**Цель:** познакомить участников с техникой «Я-заявление».

**Время:** 10 минут.

**Материалы:** листы ватмана, маркеры, бумажный скотч.



**Процедура проведения:** ведущий рассказывает о технике «Я - заявление» и задает вопросы аудитории в ходе мини-лекции.



### **Информация для тренера:**

Если мы рассержены или расстроены, то обычно в первую очередь обвиняем окружающих во всем, что произошло. Например, Катя, узнав о том, что подруга Аня разболтала ее секрет, начинает злиться: «Ты плохая подруга. Ты вечно сплетничаешь. Ничего тебе нельзя доверить!»

Возможно, в этих обвинениях и есть зерно правды, но, пытаясь повлиять на подругу таким образом, Катя лишь заставит ее защищаться. Скорее всего, Аня выступит с ответными обвинениями, и разногласия возрастут. «Ты-заявление» (оно названо так потому, что, применяя его, человек лишь обвиняет оппонента) очень редко бывает эффективным, и не помогает людям, решившим заняться разрешением возникшего конфликта.

Если Катя действительно хочет, чтобы Аня поняла, что она чувствует, то сможет добиться гораздо большего эффекта, используя «Я-заявление». Применяя «Я-заявление», говорящий описывает свои чувства, возникшие у него по той или иной причине, и поясняет, что именно его задело. Например, Катя может сказать Ане: «Мне очень обидно, когда я узнаю, что кто-то разболтал всем о том, что мои родители развелись, потому что я не хотела предавать это огласке».

«Я - заявление» и «Ты - заявление» имеют абсолютно разное воздействие на слушателя. «Ты - заявление» может вызывать у слушающего ощущение, что его осуждают, обвиняют и вообще считают недостойным человеком.

Обвиняемый может так увлечься обороной, что у него даже не будет возможности понять позицию оппонента и задуматься о том, какой урок можно извлечь из произошедшего.

Так как «Я - заявление» базируется на желаниях, потребностях и заботах говорящего, слушающий будет чувствовать себя несправедливо обвиненным гораздо в меньшей степени. Благодаря этому, у него будет возможность проанализировать то, что ему говорят.

*Формально «Я - заявление» состоит из 4-х частей:*

«Я чувствую...» [описывайте ваши чувства]

«когда (я)...» [описывайте конкретную ситуацию]

«потому что (я)...» [описывайте эффект, произведенный на вас произошедшим]

«в следующий раз я бы хотел...» [скажите, что бы вы сделали для улучшения ситуации для вас в будущем]

Пример ситуации, в которой может быть использовано «Я - заявление».

Вы обнаруживаете, что ваш брат взял ваши учебники и не положил их на место.

«Я расстраиваюсь, когда (я) не могу найти свои книги в положенном месте, потому что не могу без них выполнить домашнее задание. Я бы хотел, чтобы мои учебники возвращались на место, коль уж мы с тобой так договорились».

На практике «Я - заявление» составляется в зависимости от ситуации: в случае необходимости можно изменять порядок частей или включать не все части. Однако очень важно помнить, что «Я - заявление» всегда сфокусировано на говорящем, а не на слушающем, и должно отражать чувства говорящего, а не обвинять слушающего.

Возможно, наиболее трудный момент в использовании «Я - заявления» заключается в том, чтобы собственно помнить о его существовании. На пике эмоций большинство из нас склонно обвинять и осуждать оппонента, прежде чем приходит осознание необходимости отказаться от восприятия лишь собственных чувств и потребностей. Помните, что в начале всем необходима практика в использовании данного инструмента, прежде чем вы автоматически станете применять «Я - заявление» в конфликтной ситуации.

### **Упражнение «Я – заявление»**

**Источник:** Программа «Центр социального менеджмента». Методическое пособие. Часть I под ред. М.А. Дорофеевой.

**Цель:** отработать технику «Я - заявление».

**Время:** 30 минут.

**Материалы:** карточки с описанием ситуаций, листы А4, маркеры.



#### **Процедура проведения:**

1. Тренер разделяет участников на пары, каждая пара получает ситуацию.
2. Участникам предлагается в паре подготовить два варианта развития ситуации, используя «Я – заявление» и «Ты – заявление». Ведущий дает на подготовку 10 минут.

3. После подготовки пары разыгрывают сценки перед группой. После того, как все покажут свои диалоги, тренер задает вопросы для анализа.



### Вопросы для обсуждения:

- Во всех ли ситуациях прозвучало «Я – заявление» и «Ты – заявление»?
- Что использовать сложнее?
- При использовании какого высказывания положительное разрешение ситуации более вероятно?



### Материалы для копирования:

#### Карточки для работы в парах

-----  
Неделю назад Вы купили себе новую юбку, а теперь подруга купила точно такую же. Вы говорите...

-----  
Приятель лезет к Вам с разговорами, а Вы ужасно спешите. Вы говорите...

-----  
Ваш друг занял деньги и обещал отдать через три дня, но прошла уже неделя. Вы говорите...

-----  
Ваш друг взял у Вас три диска с фильмами, а когда вернул, то оказалось, что один диск не работает. Вы говорите...

-----  
Ваш друг сказал своим родителям, что ночевал у Вас. Но Ваш друг не предупредил, что надо соврать его родителям, и когда позвонила его мама, у Вас с ней состоялся не очень приятный разговор. Вы говорите другу...

-----  
Ваш друг ставит Вас в неловкое положение, рассказывая при всех истории о Вас. Вы говорите...

-----  
Вы договорились с братом/сестрой, что будете по очереди убираться в комнате. И вот он/она уже в который раз не сдерживает обещание. Вы говорите...

-----  
Ваш друг/подруга обещали отдать Вам сиамского котенка, Вы очень ждали этого момента. Но потом оказалось, что он/она уже отдали этого котенка другим. Вы говорите...

-----

-----

Ваша сестра одела Вашу кофточку на дискотеку без Вашего разрешения. На следующий день Вы нашли эту вещь в самом дальнем углу полки. Кофта была грязная и мятая. Вы говорите...

-----

Вы смотрите фильм в кинотеатре, а позади Вас кто-то громко разговаривает. Вы говорите...

-----

Ваш друг приходит к Вам в гости и с собой приводит еще нескольких человек, которых Вы не очень-то знаете. Вы говорите...

-----

Ваш друг сказал родителям, что это Вы заставили его покурить. Его родители пожаловались Вашим родителям. Вы говорите другу...

-----

### **Мозговой штурм «Невербальные средства общения»**

**Источник:** Программа «Центр социального менеджмента». Методическое пособие. Часть I под ред. М.А. Дорофеевой.

**Цель:** помочь определить участникам виды невербальных средств общения.

**Время:** 10 минут.

**Материалы:** листы ватмана, маркеры, бумажный скотч.



#### **Процедура проведения:**

1. Ведущий приводит мнение Альберта Меграбиана, который установил, что в общении передается:

7% информации словами;

38% - звуковыми средствами (тембр, интонация, сила голоса);

55% - невербальными средствами.

2. Ведущий просит участников отнестись к данной цитате, спрашивает, согласны ли они с ней.

3. Затем тренер записывает на ватмане фразу «Невербальные средства» и просит участников в режиме мозгового штурма перечислить те средства общения, которые относятся к невербальным. После того, как были высказаны варианты, ведущий обобщает написанное и подводит итог о роли невербальных средств в процессе взаимодействия людей.



### **Информация для тренера:**

- |           |             |
|-----------|-------------|
| - поза    | - интонация |
| - жесты   | - тембр     |
| - мимика  | - паузы     |
| - походка | - громкость |
| - вздох   | - плач/смех |

### **Упражнение «Сила интонации»**

**Источник:** Программа «Центр социального менеджмента». Методическое пособие. Часть I под ред. М.А. Дорофеевой.

**Цель:** продемонстрировать роль интонации в процессе взаимодействия.

**Время:** 7 минут.

**Материалы:** не требуются.



### **Процедура проведения:**

1. Ведущий говорит группе о том, что слова несут разный смысл в зависимости от интонации, с которой они произносятся, и предлагает участникам произнести междометие «О!» следующим образом:

- разочарованно - грустно - скучно - удивленно
- критично - радостно - восторженно – гневно

2. Произносить можно по кругу. Чтобы все участники попробовали себя в этом упражнении, можно использовать еще и другие междометия, например «Эх!», «Ах!» и прочие. Также можно раздать карточки, где будут обозначено, с каким чувством необходимо произнести междометие. Тогда остальные участники должны попробовать отгадать, с каким чувством было произнесено «О!».



### **Вопросы для обсуждения:**

- Заметили ли вы различие интонаций при произнесении одного и того же слова?
- Всегда ли удавалось участникам произнести междометие с нужной интонацией? Если нет, то почему?
- Чем нам может помочь знание и понимание интонаций в общении с людьми?

## Тема «Решение конфликтов конструктивным путем»

*Решение конфликтов конструктивным путем – один из ключевых навыков современного человека, живущего в многокультурном обществе, где сосуществуют одновременно разные традиции, культурные нормы, типы отношений. В рамках данной темы участники подробно разберут структуру конфликта, причины его возникновения и динамику развития. Отдельно участники рассмотрят способы разрешения конфликтных ситуаций. Эти знания помогут лучше понять себя, свои взаимоотношения, участников конфликтных ситуаций, а также конструктивно найти выход из затруднительных ситуаций.*

### Упражнение «Слушаем истории других людей»

**Источник:** Стройте мосты, не стены. - Методическое пособие для некоммерческих организаций, занимающихся вопросами правового просвещения/ Энвер Джулиман, Лилиан Юрт.

**Цель:** убедиться в том, что люди могут толковать и понимать одни и те же вещи по-разному. Каким образом мы толкуем и понимаем действительность, связано с нашей идентичностью, культурой, окружением и интересами.

**Время:** 1 час.

**Материалы:** текст сказки о Красной Шапочке и Волке.



#### Процедура проведения:

1. Вводное слово ведущего: «Ни птица, ни охотник, ни фермер, ни ребенок, не воспримут одинаково, скажем, тот момент, когда птица, подстреленная охотником, падает на поле фермера. Так и у действительности есть много «лиц», и понимать ее можно по-разному. Давайте послушаем яркий тому пример».

Руководитель читает сказку о Красной Шапочке и Волке, рассказанную волком.

2. Затем организует общее обсуждение.



#### Вопросы для обсуждения:

- Что вы думаете о сказке?
- Появились ли у вас новые какие-нибудь мысли? Почему?
- Какая нам польза от того, что мы посмотрим на то или иное дело с нескольких сторон?
- Почему способ придерживаться только лишь своего мнения может привести к конфликту при встрече, к примеру, с незнакомыми людьми?
- Должны ли мы всегда ставить себя на место других, чтобы увидеть ту или иную ситуацию с другой стороны?

## **Информация для тренера:**

Люди воспринимают одни и те же события по-разному. Иногда это приводит к недопониманию и конфликту. Важно помнить об этом с тем, чтобы в актуальной ситуации нам не забыть посмотреть на дело с другой стороны, поставить себя на место вовлеченных людей. Это поможет избежать недопонимания и конфликтов.

### **Сказка о Красной Шапочке, рассказанная Волком**

*Я жил в лесу, и так как лес – мой дом, я старался держать его в чистоте и порядке. В один прекрасный день, когда я убирал мусор, оставленный людьми после пикника, я вдруг услышал странные звуки. Я спрятался за дерево и притих. То была маленькая девочка с корзинкой в руках, которая приближалась ко мне вприпрыжку. На ней были какие-то странные красные одежды, что очень подозрительно. На голове у нее была огромная красная шляпа с вуалью, которая закрывала ее лицо. Как будто она не хотела, чтобы кто-нибудь ее узнал. Я знаю, что нельзя судить о других людях только по их одежде, но так как она была гостем в моем лесу, я чувствовал, что имею право узнать о ней побольше.*

*Я вышел из-за дерева и преградил ей путь. Я спросил ее, кто она такая и откуда, – обычные вещи, когда люди встречаются друг друга впервые. Она ответила совсем невежливо, что ей не положено разговаривать с чужими. С чужими! Подумать только! Сказать такое мне, чей дед, прадед и другие родственники жили в этом лесу на протяжении долгого времени! Погодя она стала немного повежливей и рассказала о цели своей прогулки. Ее бабушка была больна, и она шла по дороге к ней, чтобы отнести обед. Спустя некоторое время я понял, что она говорила правду. Однако ей следовало бы быть повежливей и не носить такие странные одежды.*

*Я позволил ей идти дальше. Подумав потом немного, я решил коротким путем пойти к бабушке и навестить ее. Когда я подошел к ее дому, встретил милую старушку. Я ей все рассказал, и она согласилась, что, да, внучке следовало бы быть повежливей при встрече с незнакомыми людьми. Мы решили вместе с бабушкой разыграть девочку. Я лег вместо бабушки в кровать, а она спряталась под кроватью и не должна была выходить оттуда, пока я не скажу.*

*Когда девочка постучала в дверь, я попросил ее войти в спальню бабушки. На мне была бабушкина одежда. Но до того, как вообще у меня появилась возможность что-нибудь сказать, она опять начала меня оскорблять: начала комментировать мои уши и спросила, почему они такие огромные! Я был очень сердит. Она же обидела меня уже один раз! Тем не менее я постарался ответить как можно спокойней, что такие мои уши помогают лучше мне слышать. И что тогда имел я в виду? Конечно, то, что мне бы хотелось, чтобы она прислушивалась к моим советам, чтобы она стала более обходительной с другими*

людьми и более осторожной в своих высказываниях. Но, думаете, она послушала моих советов? Нет. Она продолжала дальше. Высокомерно начала комментировать мои большие глаза! Вы можете себе представить чувства, что бушевали во мне в тот момент? Она была очень наглой девочкой! Однако я не поддавался на ее провокации и ответил, что большие глаза мои для того, чтобы лучше ее видеть!

Но, вы думаете, она остановилась на этом? Никак нет. Она продолжала дальше. Однако следующее ее оскорбление зашло слишком далеко! Я знаю, что у меня большие зубы, и этот факт, сказать вам правду, никогда не давался мне легко. Разве не о чем ей было спросить больше, как о моих зубах? Я знаю, что мне нужно было держать себя в руках, но в тот момент я выпрыгнул из кровати, зарычал и сказал, что большие зубы у меня для того, чтобы легче было ее съесть!

На этой части сказки я хотел бы подчеркнуть то, что никогда никакому волку не интересно есть маленьких девочек. Но когда этот избалованный ребенок начал бегать по комнате и кричать, я начал бегать за ней, чтобы успокоить. В тот же момент я услышал, что дверь открылась и в дом вошел здоровый человек. Я и раньше его видел. Он был лесником и длиной почти два метра. Когда я увидел топор в его руке, понял, в какой опасности я находился. Сзади меня, на мое счастье, было окно, в которое я и выпрыгнул.

Бабушка так и не рассказала мою историю. Более того, она сказала, что я чудовище, на которое нельзя полагаться. Я не знаю, что случилось с девочкой в странных красных одеждах после того дня, но одно ясно: я так и не смог найти себе покоя с тех пор, и жизнь моя несчастна.

### **Мозговой штурм/мини-лекция «Что такое конфликт?»**

**Источник:** «Конструктивная психология конфликта». Б.И. Хасан.

«Тренинг эффективного взаимодействия с детьми». Лютова Е.К., Мониная Г.Б.

«Конфликтология. Ответы на вопросы». Кузьмина Т. В.

**Цель:** представить участникам основную информацию о конфликте.

**Время:** 10 минут.

**Материалы:** ватман, маркеры, бумажный скотч.



#### **Процедура проведения:**

1. Тренер предлагает всем участникам в формате мозгового штурма ответить на вопрос «Что такое конфликт?». Все ответы тренер записывает на бумагу.

2. После этого ведущий рассказывает участникам основную информацию, необходимую для формирования базовых знаний о конфликте.



### Вариант проведения:

Тренер может предложить участникам сначала поработать индивидуально в рабочих тетрадях.

### Информация для тренера:

**Конфликт** – столкновение (противоречие) действий (реальных, возможных, приписываемых), не могущих сосуществовать в неизменном виде, сопровождаемое негативным эмоциональным восприятием.

Уровни конфликта	Причины конфликта
<b>Переживания</b>	Способы восприятия (установки, мифы, стереотипы, склонности и т.д.)
<b>Действия</b>	Стиль поведения (агрессия, игнорирование, искажение информации и т.д.)
<b>Основания</b>	Объективные противоречия (ценности, интересы и т.д.)

Специалисты (Лютова Е.К., Монина Г.Б.) выделяют 4 стадии прохождения конфликта:

1. Возникновение конфликта (появление противоречия).
2. Осознание данной ситуации как конфликтной хотя бы одной из сторон.
3. Конфликтное поведение.
4. Исход конфликта (конструктивный, деструктивный, замораживание конфликта).

#### Динамика конфликта

*Конфликт* – это явление, представляющее собой отрезок, но не точку на временной шкале. Этот отрезок может делиться на части, «начало» и «завершение» которых будут отдельными этапами конфликта. Развитие этапов и весь процесс конфликта определяют динамику конфликтного взаимодействия.

*Возможные этапы (или стадии) конфликта (Кузьмина Т.В.):*

- 1) предконфликтная стадия (латентный этап);
- 2) стадия открытого конфликта;
- 3) стадия завершения конфликта;
- 4) послеконфликтная стадия (этап нормализации отношений).

На латентном этапе возникает противоречие между субъектами или проблемная ситуация, которая после осознания сторонами вызывает определенные действия. Эти действия направлены на бесконфликтное разрешение проблемной ситуации. Участники аргументируют свои цели, определяют свое положение по отношению к другому участнику в возникшей ситуации. Если проблемная ситуация не разрешается, то предконфликтная стадия завершается возникновением объективной предконфликтной ситуации.

Стадия открытого конфликта – это непосредственные действия противоборствующих участников, составляющих конфликтное взаимодействие. Этап начинается со столкновения сторон – инцидента, а затем продолжается взаимным обменом конфликтных действий. Каждое новое действие, направленное на оппонента, увеличивает эмоциональную составляющую взаимодействия, затрудняет рациональное восприятие действий и позиции другого участника. Это приводит к усилению столкновения и делает взаимодействие более агрессивным – наступает эскалация конфликта. На стадии завершения конфликта степень противоборства ослабевает, взаимодействие становится не столь интенсивным и негативно окрашенным. Участники конфликта видят, что все их действия не приводят к поставленным целям и не разрешают противоречия, поэтому ищут другие способы урегулирования конфликтной ситуации. После чего конфликт разрешается. Форм разрешения конфликтов может быть достаточно много, но основными считают: затухание, разрешение, устранение проблемы, видоизменение конфликта в другой конфликт.

Послеконфликтная стадия необходима, чтобы восстановить разрушенные конфликтом межличностные отношения между участниками. Если конфликт разрешен способом, не полностью удовлетворяющим индивида, могут оставаться условия, которые мешают построить прежние отношения. В этом случае на послеконфликтной стадии происходит частичная нормализация отношений. Если участники завершеного конфликта видят необходимость совместной конструктивной деятельности и обоюдно стремятся восстановить прежние отношения, наступает полная нормализация межличностного взаимодействия.

## **? Вопросы для обсуждения:**

- Приведите примеры конфликтных ситуаций, связанных с проявлением интолерантности (нетерпимости) к различным людям/мыслям/словам/поведению и пр.?
- Каковы были причины возникновения этих конфликтов, на ваш взгляд?
- Какими способами они были разрешены?

## Упражнение «Нужны ли конфликты?»

**Источник:** «Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители)». Мони́на Г.Б., Лютова-Робертс Е.К.

**Цель:** повысить уровень мотивации участников в работе по теме «Решение конфликтов конструктивным путем».

**Время:** 15 минут

**Материалы:** рабочие тетради, ручки/маркеры.



### Процедура проведения:

1. Группа делится на две подгруппы:

- одна из них собирает аргументы, доказывающие, что конфликты недопустимы, отрицательные стороны конфликта,
- другая – отстаивает позицию «Конфликты – это двигатель прогресса, они необходимы в общении в коллективах», положительные стороны конфликта.

2. В течение 5 минут каждая подгруппа записывает в рабочих тетрадях свои аргументы, а затем зачитывает их вслух. По очереди по одному аргументу. Например, подгруппа, которая была против конфликтов, высказывает один аргумент и передает слово второй подгруппе. Участники второй подгруппы, в свою очередь, приводят аргумент за существование конфликтов, затем снова выступает первая подгруппа и т.д. По истечении времени (например, 7 минут) тренер останавливает дискуссию.

3. Во время обсуждения тренер предлагает участникам не продолжать спор, а сконцентрировать свое внимание на тех трудностях, которые возникли во время упражнения, и на тех позитивных моментах, которые имели место.

## Тест «30 пословиц»

**Источник:** «Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители)». Мони́на Г.Б., Лютова-Робертс Е.К.

**Цель:** предложить участникам определить их способ поведения в конфликте.

**Время:** 15 минут.

**Материалы:** рабочие тетради или бланки теста и карточки с пословицами, ручки.



### Процедура проведения:

1. Ведущий предлагает участникам выполнить тест «30 пословиц» в рабочих тетрадях. Если рабочих тетрадей нет, можно использовать материал для копирования.

### Инструкция к тесту:

*«Представьте себе, что вы экзаменатор, оценивающий предлагаемые ниже суждения так, что не удовлетворяющие из них лично вас оцениваются единицей или двойкой, а совпадающие с вашим личным мнением или близкие к нему – 4 или 5.*

*Оценка 3 не должна использоваться вовсе. Оценивается каждое суждение без особенно долгих раздумий, чтобы не затягивать процедуру «экзамена». Оценки ставятся по первому ясному впечатлению напротив номеров суждений в таблице, приведенной ниже».*

2. После того как участники оценят все пословицы, они могут подсчитать баллы по колонкам. Тренер, перед тем как зачитать интерпретацию, напоминает участникам, что если они не согласны с тем, что получилось в тесте, то лучше оставаться при своем мнении. Любой тест работает с определенной долей вероятности, и всегда находятся люди, чьи результаты ошибочны. Совпадает результат с действительностью или нет, решать самим участникам.

### Материалы для копирования:

#### Бланк теста «30 пословиц»

1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30
<b>Итого:</b>	<b>Итого:</b>	<b>Итого:</b>	<b>Итого:</b>	<b>Итого:</b>

#### Тест «30 пословиц»

1. Худой мир лучше доброй ссоры.
2. Если не можешь заставить другого думать, как ты хочешь, заставь его делать.
3. Мягко стелет, да жестко спать.
4. Рука руку моет.
5. Ум хорошо, а два лучше.
6. Из двоих спорящих умнее тот, кто замолчит.
7. Кто сильнее, тот и прав.
8. Не подмажешь – не поедешь.
9. С паршивой овцы хоть шерсти клок.

10. Правда то, что умный знает, а не то, о чем все бают.
  11. Кто ударит и убежит, тот смелый драться хоть каждый день.
  12. Слово «победа» четко написано только на спинах врагов.
  13. Убивай врагов своей добротой.
  14. Честная сделка не вызывает ссоры.
  15. Ни у кого нет полного ответа, но у каждого есть что добавить.
  16. Дерись подольше да ума набирайся побольше.
  17. Сражение выигрывает тот, кто верит в победу.
  18. Добро слово победит.
  19. Ты - мне, я – тебе.
  20. Только тот, кто откажется от своей монополии на истину, может извлечь пользу из истины, которой обладает другой.
  21. Кто спорит – ни гроша не стоит.
  22. Кто не отступает – тот обращается в бегство.
  23. Ласковый теленок двух маток сосет.
  24. Кто дарит – друзей наживает.
  25. Вынеси заботы на свет и держи с другими совет.
  26. Лучший способ решить конфликт – избежать его.
  27. Семь раз отмерь, один раз отрежь.
  28. Кротость торжествует над злом.
  29. Лучше синица в руках, чем журавль в небе.
  30. Чистосердечие, честь и доверие сдвинут горы.
- 

### Интерпретация к тесту «30 пословиц»

*Приоритетный тип определяется максимальным количеством баллов в том или ином столбце.*

**1-й тип - «черепашка».** У людей такого типа – большое желание спрятаться от проблем под «панцирь». Это представители позитивного консерватизма, они ценны тем, что никогда не теряют цель. В спокойной ситуации человек данного типа с вами во всех делах, но в сложной ситуации он может изменить вам.

**2-й тип – «акула».** Для людей этого типа главное – их цель, их работа. Их не волнует отношения коллег («Ваша любовь мне ни к чему»). Умный руководитель уважает целенаправленность «акулы» - надо лишь ограничить ее притязания. Если коллектив состоит из «черепашек», он может добиться, чтобы «акулы» не процветали. «Акулы» очень важны для коллектива, потому что, двигаясь к собственной цели, они могут вывести коллектив из сложной ситуации.

**3-й тип – «медвежонок».** Люди этого типа стараются сглаживать острые углы, чтобы все в коллективе любили друг друга. Зная заботы и интересы каждого, они

вовремя подадут чай, подарят цветы в день рождения, посочувствуют, поддержат в трудную минуту. Но при этом они могут полностью забыть конечную цель своей деятельности, потому что для них наиболее важным оказываются человеческие отношения.

**4-й тип – «лиса».** Люди этого типа всегда стремятся достигнуть компромисса. Они не просто хотят, чтобы всем было хорошо, они становятся активными участниками любой деятельности. Но в отношениях с людьми «лиса» может отойти от главных заповедей (пользуются принципом «не обманешь - не проживешь»). Люди этого типа часто не понимают, почему их не ценят окружающие.

**5-й тип – «сова».** Это честные и открытые люди. Представители этого типа никогда не будут изворачиваться, уходить от борьбы, они могут пожертвовать хорошими отношениями во имя выбранной цели. У них стратегия честной и открытой борьбы, честной и открытой цели.

-----

### **Мини-лекция «Способы выхода из конфликтных ситуаций»**

**Источник:** «Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители)». Моница Г.Б., Лютова-Робертс Е.К.

**Цель:** рассказать участникам о способах разрешения конфликтов.

**Время:** 7 минут.

**Материалы:** ватман, маркеры, бумажный скотч.



#### **Процедура проведения:**

Ведущий дает мини-лекцию о способах разрешения конфликтов по К. Томасу, график Томаса зарисовывает на ватмане, приводит примеры.



#### **Информация для тренера:**



К. Томас в своей классификации использует двухмерную модель, включающую показатели внимания к интересам партнера и собственным интересам. В соответствии с этой моделью К. Томас выделяет пять способов выхода из конфликтной ситуации (см. рисунок).

**Конкуренция** (соревнование) предполагает сосредоточение внимания только на своих интересах, полное игнорирование интересов партнера.

**Избегание** (уклонение) характеризуется отсутствием внимания как к своим интересам, так и к интересам партнера.

**Компромисс** представляет собой достижения «половинчатой выгоды» каждой стороной.

**Приспособление** предполагает повышенное внимание к интересам другого человека, при этом собственные интересы отходят на задний план.

**Сотрудничество** является стратегией, позволяющей учесть интересы обеих сторон.

Как бы нам ни хотелось этого, едва ли возможно представить и тем более осуществить совершенно бесконфликтное взаимодействие между людьми. Иногда даже важнее не избежать конфликта, а грамотно выбрать стратегию поведения в конфликтной ситуации и привести стороны к конструктивному соглашению.

А теперь можно сопоставить результаты теста «30 пословиц» с пятью способами Томаса:

- «акулы» чаще используют соревнование;
- «черепашки» - уклонение;
- «медвежата» - приспособление;
- «лисы» - компромисс;
- «совы» - сотрудничество.

В практике существует мнение, что наиболее эффективными являются такие способы выхода из конфликта, как сотрудничество и компромисс. Однако любая из представленных Томасом стратегий может отказаться в разных ситуациях эффективной, поскольку имеет как положительные, так и отрицательные стороны.

## Способы разрешения конфликтов по К. Томасу

№	Стиль	Сущность стратегии	Условия эффективного применения	Недостатки
1	Соревнование	Стремление добиться своего в ущерб другому.	Исход очень важен. Обладание определенной властью. Необходимость срочного решения.	При поражении - неудовлетворенность; при победе - чувство вины; непопулярность; испорченные отношения.
2	Уклонение	Уход от ответственности за решения.	Исход не очень важен. Отсутствие власти. Сохранение покоя. Желание выиграть время.	Переход конфликта в скрытую форму.
3	Приспособление	Сглаживание разногласий за счет собственных интересов.	Предмет разногласия более важен для другого. Желание сохранить мир. Правда на другой стороне. Отсутствие власти.	Вы уступили. Решение откладывается.
4	Компромисс	Поиск решений за счет взаимных уступок.	Одинаковая власть. Взаимоисключающие интересы. Нет резерва времени. Другие стили неэффективны.	Получение только половины ожидаемого. Причины конфликта полностью не устранены.
5	Сотрудничество	Поиск решения, удовлетворяющего всех участников.	Есть время. Решение важно обеим сторонам. Четкое понимание точки зрения другого. Желание сохранить отношения.	Временные и энергетические затраты. Негарантированность успеха.

### Упражнение «Письмо мэру города»

**Источник:** «Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители)». Моница Г.Б., Лютова-Робертс Е.К.

**Цель:** отработать техники выхода из конфликтных ситуаций.

**Время:** 25 минут.

**Материалы:** карточки с названием стиля выхода из конфликта, рабочие тетради, ручки/маркеры.



#### Процедура проведения:

1. Работа проходит в пяти подгруппах. Каждая подгруппа получает карточку с названием стиля выхода из конфликта.



2. Тренер просит участников представить, что мэр города собирается издать указ о том, что в новогоднюю ночь все участники тренинга должны будут дежурить на улицах и следить за порядком, но он еще не успел издать этот указ, а только думает над его проектом и хотел бы знать наше мнение. В связи с этим в течение 7 минут необходимо написать мэру письмо в соответствии с указанным на карточке стилем.

3. После того как письма готовы, представители подгрупп по очереди зачитывают их, а остальные участники отгадывают, какой способ выхода из конфликтной ситуации был использован.

### ? Вопросы для обсуждения:

- Что звучало особенно убедительно в их письмах?
- Что можно было бы сделать лучше?
- Какие конкретно приемы взаимодействия были использованы в письмах группами?
- Как бы отреагировал мэр на данные ответы и почему?
- В каких случаях уместно использовать каждый стиль?
- Для развития толерантных отношений какой стиль будет наиболее эффективен?

### Материалы для копирования:

#### Карточки с названием стиля выхода из конфликта

-----  
**Конкуренция** (соревнование) предполагает сосредоточение внимания только на своих интересах, полное игнорирование интересов партнера.  
-----

**Избегание** (уклонение) характеризуется отсутствием внимания как к своим интересам, так и к интересам партнера.  
-----

**Компромисс** представляет собой достижения «половинчатой выгоды» каждой стороной.  
-----

**Приспособление** предполагает повышенное внимание к интересам другого человека, при этом собственные интересы отходят на задний план.  
-----

**Сотрудничество** является стратегией, позволяющей учесть интересы обеих сторон.  
-----

## Тема «Толерантность»

*В разговоре о развитии культуры толерантности участники определяют составляющие понятия «толерантность», какими жизненными знаниями и навыками должен обладать толерантный человек. Кроме того, участники составляют «поликультурный портрет своей школы», проводя исследование признаков толерантности и виды нетерпимости. По итогам изучения темы группа предложит свой вариант кодекса поведения толерантного человека.*

### Мозговой штурм «Что такое толерантность?»:

**Источник:** Лекции о толерантности

<http://x-carp.narod.ru/Arhiv/lec/toleranty.htm>

Практикум по толерантности <http://tolerantnost.narod.ru/practic.html>

**Цель:** определить и систематизировать знания участников по теме «Толерантность».

**Время:** 10 минут.

**Материалы:** листы ватмана, рабочие тетради, маркеры, бумажный скотч.



#### Процедура проведения:

1. Тренер предлагает участникам сказать, что значит слово «толерантность» в их понимании. Все варианты записываются и не критикуются.
2. После того, как все варианты озвучены, тренер подводит итоги и группирует схожие определения, выделяет значимые характеристики. Выводится определение, составленное группой.

#### Вариант проведения:

Тренер может предложить участникам сначала поработать индивидуально в рабочих тетрадях, а затем обсудить в группах.



#### Вопросы для обсуждения:

- Слышали ли вы ранее о толерантности? В каком контексте, в каких случаях?
- Услышали ли вы сейчас определения толерантности, отличающиеся от вашего понимания?
- Как вы думаете, с чем это связано?

## Упражнение «Изобрази толерантность»

**Источник:** Лукина А.К. Этнопедагогика и этнопсихология. Учебное пособие. Декларация принципов толерантности (от 16 ноября 1995 года).

**Цель:** с помощью творческих подходов осознать явление толерантности, его ключевые характеристики.

**Время:** 25 минут.

**Материалы:** листы ватмана, рабочие тетради, пластилин, цветные карандаши, маркеры, бумажный скотч.



### Процедура проведения:

1. Тренер объединяет участников в 6 минигрупп и раздает задания.
2. Каждая группа получает свое задание и в течение 10 минут выполняет его:
  - Слепить толерантность.
  - Нарисовать толерантность.
  - Расшифровать каждую букву в слове толерантность.
  - Найти антонимы к понятию толерантность.
  - Изобразить пантомимой картинки, символизирующие толерантность.
  - Нарисовать дерево толерантности.
3. Каждая группа презентует результаты своей работы. Остальные участники выражают своё отношение, задают вопросы на понимание.
4. Тренер рассказывает о значении слова «толерантность» в разных языках, дает определение толерантности согласно Декларации принципов толерантности. Эта информация также есть в рабочих тетрадях.



### Информация для тренера:

Определение слова «толерантность» на разных языках земного шара звучит по-разному:

в испанском языке оно означает способность признавать отличные от своих собственных идеи или мнения;

во французском - отношение, при котором допускается, что другие могут думать или действовать иначе, нежели ты сам;

в английском - готовность быть терпимым, снисходительным;

в китайском - позволять, принимать, быть по отношению к другим великодушным;

в арабском - прощение, снисходительность, мягкость, милосердие, сострадание, благосклонность, терпение, расположенность к другим;

в русском - способность терпеть что-то или кого-то (быть выдержанным, выносливым, стойким, уметь мириться с существованием чего-либо, кого-либо).

### ***Выдержка из декларации принципов толерантности***

Утверждена резолюцией 5.61 генеральной конференции ЮНЕСКО от 16 ноября 1995 года

#### ***Статья 1 - понятие толерантности***

1.1 Толерантность означает уважение, принятие и правильное понимание богатого многообразия культур нашего мира, наших форм самовыражения и способов проявлений человеческой индивидуальности. Ей способствуют знания, открытость, общение и свобода мысли, совести и убеждений. Толерантность - это гармония в многообразии. Это не только моральный долг, но и политическая и правовая потребность. Толерантность - это добродетель, которая делает возможным достижение мира и способствует замене культуры войны культурой мира.

1.2 Толерантность - это не уступка, снисхождение или потворство. Толерантность - это, прежде всего, активное отношение, формируемое на основе признания универсальных прав и основных свобод человека. Ни при каких обстоятельствах толерантность не может служить оправданием посягательств на эти основные ценности, толерантность должны проявлять отдельные люди, группы и государства.

1.3 Толерантность - это обязанность способствовать утверждению прав человека, плюрализма (в том числе культурного плюрализма), демократии и правопорядка. Толерантность - это понятие, означающее отказ от догматизма, от абсолютизации истины и утверждающее нормы, установленные в международных актах в области прав человека.

1.4 Проявление толерантности, которое созвучно уважению прав человека, не означает терпимого отношения к социальной несправедливости, отказа от своих или уступки чужим убеждениям. Это означает, что каждый свободен придерживаться своих убеждений и признает такое же право за другими. Это означает признание того, что люди по своей природе различаются по внешнему виду, положению, речи, поведению и ценностям и обладают правом жить в мире и сохранять свою индивидуальность. Это также означает, что взгляды одного человека не могут быть навязаны другим.

Слово «*толерантность*» произошло от латинского слова *tolerare*, что означает «терпеть, принимать, проявлять понимание или снисходительность».

*Толерантность* - особое нравственное качество, отражающее активную социальную позицию и психологическую готовность к позитивному взаимодействию с людьми или группами иной национальной, религиозной, социальной среды, иных взглядов, мировоззрений, стилей мышления и поведения

*Толерантность* — это готовность лояльно относиться к «чужому», отличающемуся от вашего образу мыслей, вероисповеданию, поведению, то есть признание за другими людьми права на собственное мировоззрение. Требование толерантности подспудно содержится в «золотом правиле» нравственности,

гласящем: «Чего в другом не любишь, того сам не делай». Толерантность отличается стремлением понять побудительные мотивы поведения других людей, в том числе и совершающих моральные проступки и преступления. Однако это качество не тождественно равнодушию к злу и преступлениям, а, напротив, выражает готовность к деятельной помощи людям.

### **? Вопросы для обсуждения:**

- По отношению к кому и к чему мы терпимы?
- Что мы испытываем, когда проявляем терпимость к чему-то или кому-то?
- Что мы испытываем, когда к нам самим проявляют терпимость?
- В чем разница между терпимостью и принятием?
- По отношению к кому и к чему мы можем быть нетерпимы? Почему мы проявляем нетерпимость? Примеры?
- Что мы испытываем, когда мы нетерпимы к чему-либо или кому-либо?
- Были ли вы сами в ситуации, когда к вам проявляли терпимость?
- Когда следует быть терпимым?
- Можно ли проявлять нетерпимость?
- Можно ли научиться большей терпимости?

### **Упражнение «Атмосфера толерантности в классе»**

**Источник:** «Толерантность – дорога к миру». Бетти Э. Риэрдон.

**Цель:** проанализировать атмосферу толерантности в конкретных классах участников.

**Время:** 20 минут.

**Материалы:** ватман, маркеры, рабочие тетради, бумажный скотч, листы А4.



### **Процедура проведения:**

1. Вводное слово тренера: «Как и общество в целом, школа должна собственным примером подтверждать ценности толерантности и воплощать их. В каждом классе должна быть создана благоприятная атмосфера для формирования толерантных установок».

Тренер предлагает участникам индивидуально в рабочей тетради написать признаки интолерантного класса, затем обсудить в подгруппах. Участники высказывают свои идеи, затем тренер предлагает познакомиться с новозеландским вариантом «признаков интолерантного класса».

2. После этого ведущий предлагает составить список признаков толерантного класса, опираясь на предыдущий этап работы. Участники так же формируют свой список, а затем изучают материал «Признаки толерантного класса».

### ? Вопросы для обсуждения:

- Есть ли в карточках такие признаки, которые никогда не встречались вам? В котором из двух списков они находятся?
- Как много признаков вы можете отметить для вашего класса?
- Как вы думаете, что необходимо делать, чтобы в вашем классе появилась атмосфера толерантности?
- Что можете сделать именно вы для формирования атмосферы толерантности в вашем классе?

### Материалы для копирования:

---

#### **Интолерантный класс:**

- перебивание, неумение слушать друг друга, нетерпение
  - игнорирование
  - отстранение
  - обзывание
  - обвинение, упреки
  - осуждение, критика
  - морализирование, проповедь
  - угрозы
  - предостережение, предупреждение
  - приказ, указание
- 

#### **Толерантный класс:**

- умение внимательно слушать и слышать
  - стремление разобраться, расспрашивание
  - совет, предложение,
  - похвала, согласие
  - подбадривание
  - благожелательность
  - утешение
  - уважение
  - эмпатия
  - поддержка
-

## Упражнение «Портрет моей школы»

**Источник:** Материалы тренинговой программы КРМОО Центр «Сотрудничество» по развитию общественно-активных школ.

**Цель:** исследовать поликультурный состав школы и составить «портрет» школы.

**Время:** 30 минут.

**Материалы:** ватман, маркеры, рабочие тетради, раздаточный материал, бумажный скотч, листы А4.



### Процедура проведения:

1. Тренер предлагает участникам сформировать «портрет своей школы», определяя, представители каких культур/субкультур присутствуют в школе. Участники могут работать индивидуально в рабочих тетрадях или можно разбить их на подгруппы. В центре листа рисуют схематично или ассоциативно свою школу. Описывают, представители каких культур/субкультур присутствуют в школе.

Затем они находят признаки толерантности и нетерпимости в школе, обсуждают предложенные вопросы в течение 20 минут. Все наработки записываются в рабочие тетради или на большие листы бумаги.

2. Как только подгруппы закончили работу, начинается общая презентация итогов работы. Во время выступлений представителей команд вся группа может задавать вопросы на уточнение, дополнять, приводить свои примеры.

### Вариант проведения:

Если вы хотите дать еще одно задание участникам для закрепления темы, то можете предложить написать сочинение или эссе на тему «Моя толерантная школа».



### Информация для тренера:

**Проявления нетерпимости:** язык, стереотипы, насмешки, предубеждения, поиск «козла отпущения», дискриминация, остракизм (бойкот), преследование, осквернение или порча, запугивание, изгнание, отчуждение, подавление, насилие

**Признаки толерантности:** язык, общественный порядок, общественные отношения, политические процессы, отношения между большинством, меньшинством и коренным населением, общественные мероприятия, традиции, культурные события и праздники, религиозная практика, межгрупповое сотрудничество.



## Материалы для копирования:

---

### Задание группе:

Опишите, представители каких культур/субкультур присутствуют в вашей школе? Можете ли вы представить эти данные в примерном процентном соотношении?

Какие ценности соблюдаются в вашей школе? Учитывают ли они интересы всех представителей различных культур? Если нет, то почему? Нужно ли, чтобы ценности школы разделяли все, кто связан со школой? Почему? К чему может привести, если какой-либо группой не будут соблюдаться ценности и нормы вашего школьного сообщества?

Какие **признаки толерантности** вы наблюдаете в вашей школе, организации и/или в местном сообществе?

Какие преимущества они дают?

Что может быть сделано для расширения и укрепления этих признаков?

Можете ли вы, ваш класс, ваша организация или ваше сообщество что-либо сделать для этого?

Какие **конкретные симптомы нетерпимости** вы наблюдали сами или испытывали на себе в школе. Опишите события и обстоятельства.

Какова была реакция людей вокруг, а также тех, кто пострадал от нетерпимости, и тех, кто проявлял нетерпимость?

Считаете ли вы, что эти реакции «исцеляли» от проблемы или наоборот, они усугубляли ее негативные последствия и укореняли нетерпимость?

Какие реакции можно предложить в качестве альтернативы? Каковы могут быть последствия у альтернативных реакций?

Имеются ли в вашей школе какие-либо политика или программы для развития культуры толерантности?

Если да, то стимулируют ли они проявление признаков толерантного поведения?

Какие иные шаги могут быть сделаны с целью ослабления нетерпимости в вашей школе?

---



## **Упражнение «Кодекс этики толерантного человека»**

**Источник:** Материалы тренинговой программы КРМОО Центр «Сотрудничество» по развитию общественно-активных школ.

**Цель:** определить, как должен вести себя и относиться к другим толерантный человек.

**Время:** 30 минут

**Материалы:** ватман, маркеры, рабочие тетради, бумажный скотч, раздаточный материал, листы А4.



### **Процедура проведения:**

1. Тренер предлагает участникам поработать индивидуально в рабочих тетрадях и ответить на вопрос «Быть толерантным – это?». Затем тренер объединяет участников в подгруппы, они обсуждают свои идеи и составляют список качеств толерантного человека. (10 минут на работу в группах).

2. Тренер составляет один общий список на доске: группы по очереди предлагают по одному качеству толерантного человека. Идет общегрупповое обсуждение.

3. Тренер раздает список отдельных действий, присущих толерантному человеку и просит выразить свое отношение к нему, найти уже обсужденные пункты и те пункты, которые не были обсуждены. На основе этих наработок ведущий предлагает каждой группе составить Кодекс этики толерантного человека (10 минут).

4. Далее группы презентуют в течение 3 минут свои Кодексы, в каждом выделяются лучшие положения. Если позволяет время, составляется один общий Кодекс этики толерантного человека, который подписывается всеми участниками.



### **Материалы для копирования:**

---

#### **Список отдельных действий толерантного человека:**

1. Понимать, что такое способность быть толерантным.
  2. Быть открытым и стараться понимать других с учетом их происхождения и мировоззрения.
  3. Выстраивать диалог, решать проблемы путем сотрудничества, учета интересов других, ненасильственным путем.
  4. Не принимать поведение, нарушающее права человека независимо от культурных традиций.
  5. Повышать уровень знаний о других культурах.
  6. Проявлять доверие и уважать выбор другого (уважение к непохожим – это суть демократии).
  7. Играть активную роль в многокультурном мире
-

## Тема «Проектная деятельность»

Тема «Проектная деятельность» говорит участникам о том, что знать - еще не значит уметь применять эти знания на практике. Все полученные знания можно отработать только в социально-полезной деятельности при взаимодействии с другими людьми. Именно таковой и является проектная деятельность. Знание и умение использовать проектные технологии в реальных ситуациях помогут участникам понять и обозначить то, что больше всего беспокоит, что хочется изменить, какой результат предполагается получить, а также наметить шаги по изменению ситуации.

Участникам при рассмотрении этой темы предлагается на основе проектных технологий разработать и реализовать свою инициативу по развитию культуры толерантности в школьном сообществе в течение определенного периода во время учебного года.

---

Для подготовки материала были использованы следующие публикации:

- Курс «Позитивное развитие молодежи», раздел 1 «Социальные проекты в работе с молодежью», программа по развитию молодежных инициатив АЙРЕКС, Москва, 2011.
- Методическое пособие «Центр социального менеджмента», КРМОО Центр «Сотрудничество» под ред. М. Дорофеевой, Красноярск, 2009г.

### Введение в проектный менеджмент

#### Ролевая игра «Понять и принять»

**Цель:** через ролевую игру организовать введение в проектный менеджмент и актуализировать самые важные аспекты проектной деятельности.

**Время:** 40 минут.

**Материалы:** рабочие бланки для групп с заданиями, ватман, маркеры, скотч.



#### Процедура проведения:

1. Участники делятся на 4 группы: «Дети-мигранты», «Местные школьники», «Родители детей-мигрантов», «Педагоги школы».

2. Ведущий читает группе игровую ситуацию: «В последнее время в ваш район приезжает много семей, которые говорят на другом языке. В школу ходит около 50 детей из этой группы. Учителя пытаются помочь им в освоении учебной программы и собираются предоставлять им дополнительную помощь с языком, чтобы они могли в кратчайшее время приступить к освоению всех предметов учебной программы. Ряд учеников школы тоже готов помочь ребятам адаптироваться в новой ситуации. Из разговоров с некоторыми родителями выясняется, что они создали группу, которая работает утром по субботам, и в которой они обучают детей своей культуре и языку новой страны. Так начинается реализация проекта «Понять и принять».

Группы получают рабочие бланки с заданиями.

## Материалы для копирования

<p><b>Рабочий бланк детей-мигрантов</b></p> <p>Вы – дети-мигранты. Перечислите то, что вы хотите увидеть в результате реализации проекта «Понять и принять».</p>	<p><b>Рабочий бланк родителей детей-мигрантов</b></p> <p>Вы – родители детей-мигрантов. Перечислите то, что вы хотите увидеть в результате реализации проекта «Понять и принять».</p>
<p><b>Рабочий бланк местных школьников</b></p> <p>Вы – местные школьники. Перечислите то, что вы хотите увидеть в результате реализации проекта «Понять и принять».</p>	<p><b>Рабочий бланк педагогов школы</b></p> <p>Вы – педагоги школы. Перечислите то, что вы хотите увидеть в результате реализации проекта «Понять и принять».</p>

Каждая группа должна обсудить и записать на ватмане свои ожидания от реализации такого проекта. На подготовку отводится 15 минут.

3. По истечении времени на подготовку ведущий организует презентацию групповых наработок (20 минут вместе с вопросами к группе).
4. После презентации обсудите, что получилось? Совпали ли ожидания всех заинтересованных сторон? Почему есть несовпадения? Что нужно делать, чтобы были учтены интересы всех сторон и чтобы проект стал интересен для всех? (5 минут).

## 1. Что такое проект?

### Мозговой штурм «Проект – это...»

1. Ведущий предлагает участникам в рабочей тетради записать признаки проекта, затем участники озвучивают свои идеи, идет общегрупповое обсуждение.

#### **Информация для тренера:**

Проект - это не просто какая-то деятельность, это деятельность, которая имеет определенную логику, определенную последовательность действий.

***Проект - это вид деятельности, который:***

- осуществляется в течение определенного промежутка времени,
- направлен на достижение определенной цели на основе разработки одной или нескольких задач,
- имеет определенные ожидаемые результаты, которые могут быть измерены и оценены,
- состоит из связанных друг с другом действий, которые основываются на результатах предыдущих действий,
- осуществляется при наличии определенных человеческих, материальных, финансовых ресурсов.

**Работа над проектом учит:**

- определять приоритеты,
- работать по определенному временному графику, не отступая от него,
- преодолевать возникшие трудности,
- анализировать сильные стороны и ошибки,
- правильно распределять обязанности, ответственность,
- управлять и рационально использовать необходимые ресурсы,
- работать в команде.

2. Ведущий задает вопрос группе о том, какие бывают проекты? Участники записывают идеи в рабочие тетради, приводят примеры.

#### **Информация для тренера:**

***Проект*** очень востребованная на сегодняшний день технология, с проектами мы встречаемся во всех областях человеческой жизни: социальной сфере, бизнесе, политике, науке и образовании, СМИ, искусстве и т.д. Проекты могут быть долгосрочными и краткосрочными, бизнес-проектами и благотворительными, телевизионными и социальными.

3. Ведущий задает следующий вопрос о том, в каких проектах ребята уже принимали участие? Участники приводят примеры.

## Упражнение «Вопросы Ласуэлла»

1. В произвольном порядке тренер пишет на доске следующие вопросы:

*Когда?*

*Для чего?*

*Для кого?*

*Что?*

*Где?*

*Как?*

2. Участники должны поработать индивидуально в рабочих тетрадях и расположить эти вопросы в приоритетной иерархии от 1 до 6.

3. Далее тренер организует общее обсуждение.

4. После обсуждения тренер раздает группе эталон правильного ранжирования вопросов Ласуэлла.



**Материалы для копирования:**

<b>Для кого?</b>	Определение целевой группы проекта Ее мнение об актуальности проекта.
<b>Что?</b>	Основные мероприятия проект.
<b>Для чего?</b>	Нужды желания, удовлетворяемы в процессе реализации проекта. Мотивация, интересы участников проекта Главные цели проекта.
<b>Где?</b>	Географическое расположение целевой группы.
<b>Когда?</b>	На какой период времени намечена реализация проекта. Продолжительность проекта.
<b>Как?</b>	Процесс организации и участия, используемые средства, методы, технологии.

5. Необходимо обратить внимание участников, что на первом месте всегда должен идти вопрос «Для кого?», что означает ценностный приоритет целевой группы, на которую направлена проектная деятельность.

## **Упражнение «Этапы проектирования»**

В рабочих тетрадях есть список «Этапы проектирования». Участникам необходимо отметить знаком «+» те, о которых они знают, а знаком «?» - те, которые им не знакомы.



### **Материалы для копирования:**

---

#### **Этапы проектирования:**

##### **Подготовка проекта**

1. Изучение общественного мнения.
2. Формулировка актуальной проблемы.
3. Изучение возможностей.
4. Определение целей и задач проекта.
5. Определение мероприятий и ожидаемых результатов.
6. Составление рабочего графика.
7. Определение обязанностей и распределение их в команде.
8. Определение ресурсов и источников их получения.
9. Составление бюджета.
10. Разработка системы оценки проекта.
11. Обучение членов команды.
12. Формирование общественного мнения.

##### **Реализация проекта**

1. Составление предложений по проекту.
2. Поиск деловых партнеров.
3. Проведение официальных переговоров.
4. Получение необходимых ресурсов.
5. Проведение плановых мероприятий.
6. Оценка и контроль выполнения плана.
7. Корректировка хода реализации плана.

##### **Итоги работы над проектом**

1. Анализ результатов работы над проектом.
  2. Информирование общественности о результатах работы.
-

## **2. Формулировка проблемы**

### **Упражнение «Проблема – это...»**

1. Ведущий задает группе вопрос о том, с чего начинается создание проекта и фиксирует ответы на доске.

2. Тренер предлагает начать с определения слова «проблема». Тренер выясняет таким способом, что участники понимают под словом - проблема. Участники записывают идеи в рабочих тетрадях, предлагают свои варианты определения проблемы. Тренер организует общегрупповое обсуждение.

3. Далее, подводя итоги мозгового штурма, ведущий комментирует, что проблема - это осознание несоответствия желаемого действительному.

4. Данное методическое пособие посвящено развитию культуры толерантности. В связи с этим, ведущий предлагает вспомнить и описать: Что участникам не нравится в их школе? Где чаще всего проявляется нетерпимость и вспыхивает агрессия? Между кем чаще всего возникают конфликты? Ведущий предлагает написать список из ситуаций школьной жизни, которые хотелось бы изменить в сторону развития культуры толерантности.

Далее, тренер задает ряд проблематизирующих вопросов для того, чтобы участники смогли озвучить идеи изменения не удовлетворяющих их ситуаций/областей школьной жизни:

- Каковы причины возникновения названных вами ситуаций? Как сейчас решаются эти ситуации? Согласны ли вы с имеющимся подходом к решению ситуации? В какой степени он вас удовлетворяет?
- Какая деятельность/мероприятия, из проведенных в школе за последнее время, способствовали повышению уровня толерантности?
- Принимали ли вы участие в этих мероприятиях? Если «да», то в качестве кого (организатора, участника, зрителя)?
- Если нет, то почему?

### **Практическое задание**

1. Участники разбиваются на группы по 5 человек и на листах ватмана пишут ответ на вопрос: «Какие проблемы, связанные с развитием культуры толерантности в школе, нас волнуют?»

2. Представители подгрупп презентуют итоги своей работы.

3. Тренер выделяет общее и новое после каждого выступления, составляет список наиболее актуальных проблем.

## Мини-лекция «Как переформулировать проблему в желаемое изменение»

Тренер задает следующий вопрос: «Что вы хотите изменить? Попробуйте переформулировать, записать рядом».

«Мне не нравится...» «Меня беспокоит....»	«Я хочу, чтобы...»
--	--------------------

На 1-2 примерах тренер совместно с группой показывает создание новой формулировки

«Мне не нравится, что молодежь в школьном дворе курит и портит свое здоровье»	«Я хочу, чтобы молодежь в моей школе меньше курила»
«Меня беспокоит, что молодежь в нашей школе решает возникшие трудности силой»	«Я хочу, чтобы у молодежи в нашей школе появилась возможность научиться решать конфликты конструктивно без применения силы»

Тренер говорит: совершенно верно, что любое наше действие, направленное на изменение, начинается с недовольства текущей ситуацией. Иначе бы не было действия. Нам хочется изменений. Нам хочется достичь некой цели, получить некий результат. И первым шагом, конечно, является понимание - чего мы хотим достичь. Мы определяем проблемную ситуацию.

Разработка проекта начинается с четкого и объективного определения проблемы, на решение которой он направлен.

Проблема определяется различием между реальной ситуацией и тем, что должно (или может) происходить

	НЕГАТИВНОЕ	ПОЗИТИВНОЕ
<b>Что является проблемой?</b>	Проблема - сами подростки, <b>они меня напрягают тем, что курят.</b>	Проблема - действия подростков, <b>они курят (причины могут быть разные, а дети могут быть хорошие!).</b>
<b>Чего я хочу?</b>	«Я хочу, чтобы возле моего дома на лавочке не было курящих подростков».	«Я хочу что-то сделать, чтобы эти подростки не курили, а занимались чем- то хорошим».
<b>Каким образом я могу воздействовать на проблему?</b>	«Что я могу сделать с этими проблемными подростками - запретить, разогнать, изолировать, нажаловаться родителям, запереть ворота?»	«Что я могу сделать, чтобы помочь им изменить их неконструктивное и рискованное поведение - занять их интересным для них делом, чтобы они меньше курили и валяли дурака».



Если проблема в том, что нам что-то не нравится, мы хотим ее устранить, запретить, мы превращаем людей, которые совершают эти действия, в объект наших желаний и действий. Мы считаем, что вольны делать с подростками, что хотим. Они - не такие, какими мы хотим их видеть

### **Практическое задание**

Тренер возвращает внимание участников на записанные ими ранее на листах ватмана «негативные» формулировки проблем. Участники совместно переформулируют записанные «негативные» формулировки в позитивные изменения.

#### **Информация для тренера:**

*Осознание проблемы: главное...*

- понимать, что мы хотим изменить - видеть проблему, желаемое и действительное
- мыслить в позитивном ключе - уметь переводить проблему в желаемое изменение
- уметь видеть разные аспекты проблемы

Первый этап - главное в проекте - понять, что конкретно не устраивает, и что хочется изменить своей деятельностью.

### **Практическое задание**

1. В этом задании можно продолжить работу со списком проблем, который составили участники (см.практическое задание на странице 61) или составить новый список. Тренер предлагает группе выбрать наиболее актуальные проблемы. Каждый участник может отдать свой голос за три проблемы, в решении которых он бы хотел принять участие. Тренер организует голосование (участники получают по три стикера, или отмечают маркером по списку и т.д.). Подсчитываются результаты, отмечаются 4-6 наиболее популярных проблем.

2. Тренер делит участников на 4-5 подгрупп, каждая подгруппа выбирает одну проблему (из списка наиболее популярных). Задание для подгрупп: предложить идеи проектов, направленных на решение выбранных ими проблем. Проекты должны быть реалистичными, срок реализации - 3 месяца.

3. Подгруппы презентуют свои наработки, общегрупповое обсуждение.

#### **Информация для тренера:**

Обратите внимание: все последующие практические задания подгруппы будут выполнять для той идеи, которую они предложат на этом этапе!

### 3. Изучение общественного мнения

#### Мини-лекция

Для того чтобы выяснить значимость выбранной проблемы, необходимо узнать мнение о ней представителей школьного сообщества. Ведь вы планируете реализацию значимого проекта, направленного на решение проблем, связанных с проявлениями интолерантности в вашей школе, а значит, он должен повлечь за собой преобразования в жизни школы и, соответственно, принести пользу вашему школьному сообществу. Но если выбранное вами направление окажется неактуальным, то и труды не принесут желаемой пользы.

Поэтому следующим этапом станет изучение общественного мнения в вашем школьном сообществе. Зная, что **исследование** – это сбор информации по интересующей теме, возникает вопрос: «Как правильно собрать информацию?» Ответ – с помощью методов сбора информации:

1. **Наблюдение** – пассивный метод сбора данных (собираем информацию, наблюдая со стороны, заносим в карточку).
2. **Анкетирование** – опрос через специально разработанную анкету (риски: неправильное понимание вопросов респондентами, неискренность, ошибки при составлении вопросов).
3. **Интервью** – наиболее гибкий метод сбора информации через проведение беседы, основанной на непосредственном личном контакте (возможность задавать уточняющие вопросы).
4. **Использование ключевых информаторов** – сбор информации у компетентных лиц в интересующей сфере путем беседы.
5. **Изучение документов** – аналитический анализ имеющихся документов: статистические данные, публикации и т.д.

Предлагаем вам познакомиться с некоторыми рекомендациями, которые помогут правильно подготовиться к анкетированию или опросу.

#### **Информация для тренера:**

1. Правильная постановка вопроса - один из самых сложных этапов проведения опроса, поэтому тщательно продумайте формулировки вопросов.
2. Вопросы могут быть конкретными, ответы на которые однозначны, а можно использовать методику неоконченных предложений для того, чтобы люди могли поделиться своими взглядами и мыслями.
3. Любой опрос должен начинаться с самых простых общих вопросов для того, чтобы заинтересовать людей.
4. Более конкретные и деликатные вопросы оставьте на самый конец опроса.

5. Главная цель любого опроса - получение информации, поэтому вопросы не должны навязывать какое-либо мнение человеку, который на них отвечает.

6. Не забудьте поблагодарить человека, отвечавшего на вопросы, ведь он затратил свое личное время.

### **Практическое задание**

1. Участники делятся на группы по 5 человек. Каждая группа выбирает в рамках своего проекта тему, по которой она будет составлять опрос.

2. Далее идет работа над составлением опросов.

3. Затем ведущий предлагает отправить опросные листы по часовой стрелке от группы к группе. Каждая группа знакомится с опросом и ставит оценку от 1 до 5, в зависимости от того, насколько был понятен смысл и цель опроса. Передача по кругу завершается, когда группа получает свой опросный лист.

4. Вопросы для обсуждения. В завершении можно подвести итоги: Отметить победителя. Спросить, чем понравился именно этот опрос? Почему не понравились другие опросы? Какие советы можно дать друг другу?

## **4. Определение приоритетов**

### **Мини–лекция «Матрица приоритетов»**

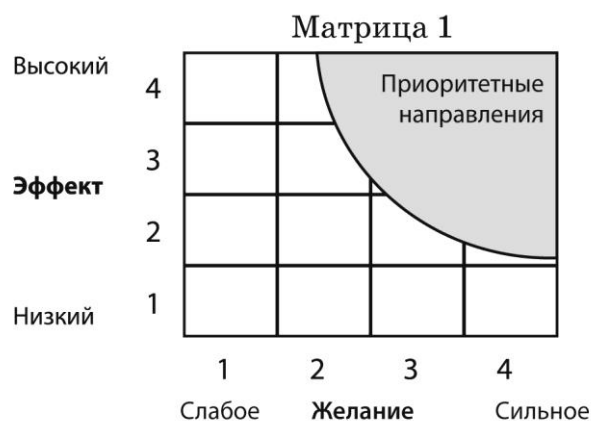
В ходе социологического исследования может выявиться несколько актуальных для сообщества проблем. Перед вами встанет выбор, за какое направление взяться, чтобы произошли позитивные изменения. Некоторые направления могут оказаться вашей проектной команде не по плечу в силу разных объективных причин.

Технология «Матрица приоритетов» поможет вам проанализировать выявленные в ходе исследования проблемы, выбрать приоритетные направления и действия для ваших будущих проектов.

Чтобы определить приоритетные направления, надо для каждого направления оценить эффект, который оно будет иметь, если над ним работать. И оценить, насколько сильно желание к переменам.

Предлагаем вашему вниманию **матрицу № 1– матрицу приоритетных направлений**.

В данной матрице есть две оси. Слева расположена ось эффекта. При единице эффект считается низким, при четверке – высоким. Внизу расположена ось желаний. При единице желание считается слабым, при четверке – сильным.



Как использовать матрицу приоритетов:

1. Напишите все варианты направлений на стикерах и оцените командой по критериям:

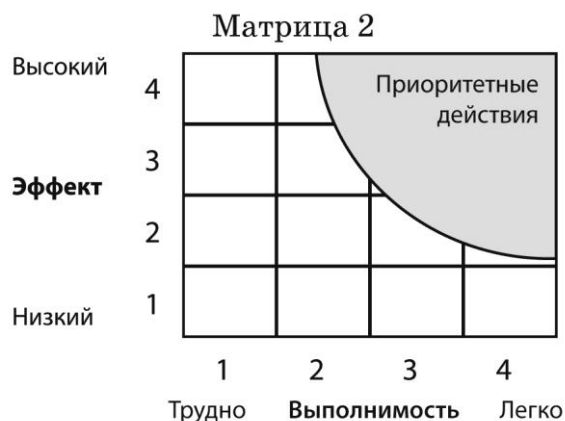
- **Эффект** – если мы сделаем это, то какой положительный эффект это окажет на достижение нашей цели? Например, низкий, средний, высокий или оцените от 1 до 4.
- **Желательность** – насколько сильно желание это сделать? Например, низкое, среднее или высокое. Оцените от 1 до 4.

2. Разместите каждое направление на листе ватмана, на котором нарисована матрица. Постарайтесь не тратить много времени на обсуждение, приходите к консенсусу. В идеале направления будут распределены по матрице так, что только небольшое количество окажется в верхнем правом углу матрицы. Число направлений с высоким приоритетом можно ограничить, если в правом верхнем углу выделить сектор красным маркером. Чем меньше размер сектора, тем больше вероятность, что вы сосредоточитесь на действительно важных делах.

Давайте разберем конкретный пример. Допустим, исследование показало, что для всех актуальна проблема бродячих собак. Переведем эту проблему в позитивное изменение: Мы хотим, чтобы собаки не бегали стаями по улицам и не причиняли вред окружающим. Мы хотим, чтобы у собак было жилье и нормальное питание.

Давайте размышлять. Если мы своим проектом добьемся того, что стаи бродячих собак исчезнут, эффект будет высоким? Разумеется, высоким, ведь это вопрос безопасности всех жителей. Значит, отметим на оси эффекта точку равную, допустим, четверке. Теперь давайте узнаем, как высоко желание у вашей проектной группы заниматься реализацией этого проекта. Допустим, что желание достаточно высокое, например, равно тройке. Теперь необходимо провести на матрице линии от обеих осей и посмотреть, где находится точка пересечения. В нашем случае она попадает в правый верхний угол. Следуя предлагаемой технологии, все проблемы, попавшие в верхний правый угол достойны вашего внимания для реализации проекта. Но не спешите сразу браться за разработку этого проекта.

Теперь необходимо проверить проблему «Бродячих собак» по **второй матрице – матрице приоритетных действий**.



Давайте попробуем расписать возможные действия, которые могут помочь нам решить проблему «Бродячих собак».

Например:

1. Строительство приюта для собак
2. Организация ветеринарной помощи собакам
3. Отлов бродячих собак и т. д.

Давайте проанализируем первое действие на предмет его выполнимости силами вашей проектной группы.

Если мы отловим всех собак, эффект будет высоким? Разумеется. Отметим на оси эффекта точку равную четырем. Теперь давайте задумаемся о выполнимости этого действия своими силами. Разумеется, выполнимость равна Единице. Если мы найдем точку пересечения двух осей, мы увидим, что она не попадает в верхний правый угол.

Таким же образом анализируем все остальные действия. Если они не попадают в верхний правый угол, значит, мы не можем взяться за решение такой проблемы, как «Бродячие собаки». Самое большее, что мы можем сделать в этой ситуации – это привлечь к проблеме внимание соответствующих органов и узнать, какую посильную помощь мы можем оказать.

### Практическое задание

1. Тренер просит участников разделиться на 4-6 групп (по количеству выбранных проблем).
2. Группа работает по матрице, анализируя приоритетные направления и приоритетные действия.
3. Тренер делает выводы вместе с группой и переходит к следующему этапу.

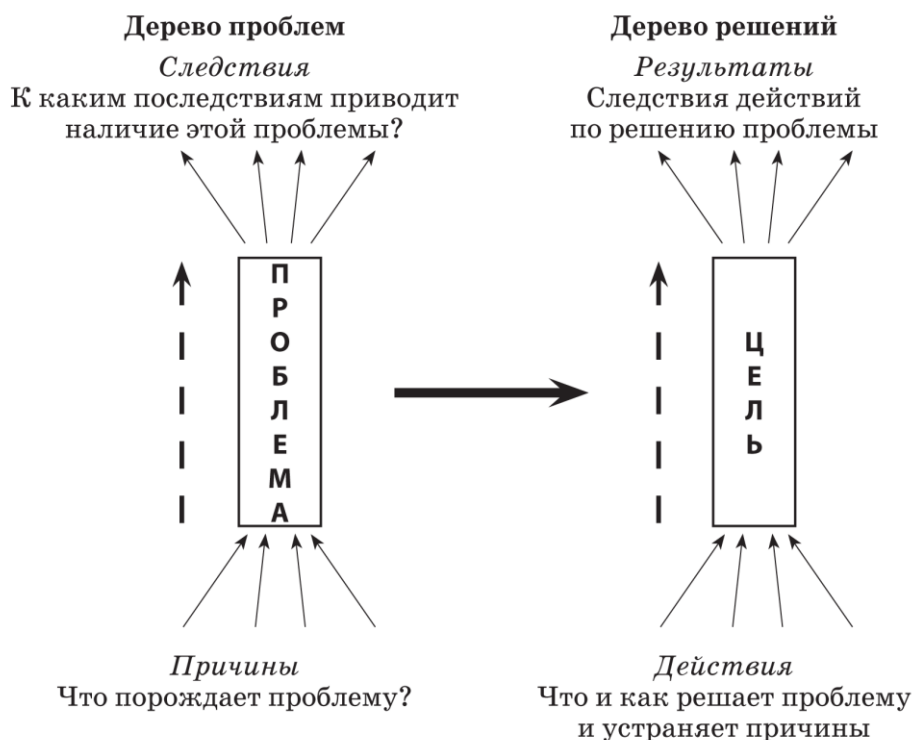
## 5. От проблемы к решению

### Упражнение «Дерево проблем» и «Дерево решений»

Определить цели и задачи проекта можно с помощью метода «Дерево проблем» и «Дерево решений».



#### Процедура проведения:



1. Возьмите лист бумаги и в центре запишите проблему.
2. Обсудите в группе и выявите причины, порождающие эту проблему. Запишите их в нижней части листа. Это - корни дерева.
3. Обсудите и определите следствия, порождаемые этой проблемой. Запишите их в верхней части листа. Это – ветви дерева.
4. Теперь переформулируйте проблему в позитивное изменение по технике, которую разбирали выше. Это и будет решением (целью проекта). Возьмите второй лист бумаги и в центре запишите цель, которая получилась после переформулирования проблемы в позитивное изменение.
5. Для каждой причины проблемы сформулируйте действие, которое устраняет эту причину. Запишите в нижней части второго листа.
6. Выявите следствия действий по решению проблемы и запишите их в верхней части второго листа.

### Практическое задание

Подгруппы заполняют «Дерево проблем» и «Дерево решений» для их проектной идеи.

## **Мини-лекция «Постановка цели»**

Первый шаг к тому, чтобы понять, что является целью проекта, уже сделан. Мы определяли проблему и переводили ее в желаемое изменение. Однако теперь нужно дать более четкие формулировки. С одной стороны, все кажется понятным, с другой - чем яснее и четче будет сформулирована цель, тем легче нам будет ее достичь.

***Цель проекта - это отражение проблемы, показывающее итог (результат) проекта, то есть те изменения проблемной ситуации, которых стремится достичь проектная группа в ходе проекта.***

В формулировании целей нам помогут SMART-требования (т.е. цели должны быть «умными»). Тренер показывает информацию про «SMART-цели».

### **SMART-критерии формулировки цели:**

- конкретная,
- измеримая,
- привлекательная/достижимая,
- реалистичная,
- ограниченная по времени.

### **Рекомендации к формулировке целей:**

- Ищите ответы на вопросы: Кто? Что? Где? Когда? Сколько? Спрашивайте себя, в чем выражается запланированный вами результат процесса, в каких действиях это проявляется.
- Какими могут быть конкретные признаки успеха.
- Оценивайте реалистично количество людей, на которых вы оказываете воздействие своими усилиями, учитывая ваши ограничения в ресурсах (люди, помещение, бюджет).
- Оцените, к какому сроку вы надеетесь выполнить свою задачу.

**Цель бывает одна, задач несколько.**

**Цель должна укладываться в одно предложение.**

**Будьте осторожны со словами, которые можно по-разному интерпретировать.**

**При формулировании целей избегайте слов, описывающих менталитет или процессы:**

расширение  
осознание  
воспитание  
формирование  
поддержка  
улучшение

усиление  
содействие  
координация

**Используйте слова, которые означают завершенность:**

поддерживать  
улучшать  
подготовить  
распределить  
уменьшить  
увеличить  
организовать...

Тренер комментирует, что идеальную цель сформулировать сложно. Но все же главное - понимать, что стоит за формулировкой, и чего мы хотим добиться. Даже если не сможем добиться идеальных формулировок, но при понимании логики действий мы можем добиться успеха, достижения результата.

**Практическое задание**

Тренер просит участников сформулировать цель их проекта, опираясь на рекомендации.

**Мини-лекция «Постановка задач»**

При достижении цели мы добиваемся изменения ситуации, оказываем влияние на ситуацию. Но это не совершается одномоментно. Всегда есть промежуточные шаги на этом пути.

**Задачи проекта**

Задачи проекта — это конкретные, измеримые шаги, которые ведут к выполнению цели.

Задачи - это цели более низкого порядка, это среднесрочные цели, расширение, распространение, конкретизация главной цели.

При выполнении задач проекта достигаются конкретные количественные и качественные результаты

**Практическое задание**

Тренер просит участников обсудить в группах и привести пример какой-нибудь одной задачи для выполнения цели того проекта, который они выбрали. Комментирует, что задачи тоже можно проверять на SMART, от этого они становятся конкретнее и более приближены к исполнению и планированию результата.



## 6. Планирование действий

### Мини-лекция

Тренер говорит, что от правильной формулировки задач, понимания, каким путем мы изменим ситуацию, зависят наши конкретные действия.

Тренер комментирует, что есть различные методы фиксации мероприятий, разрабатываемых для выполнения задач, различные методы групповой работы по планированию проекта, по установлению причинно-следственных связей.

Что собой составляют эти действия, каким образом их удобно фиксировать, чтобы выполнять? Должен быть некий список, план, график...

**Здесь необходимо разработать систему действий по решению проблемы, причем таким образом, чтобы всем участникам проекта стало ясно:**

что будет сделано;

кто будет осуществлять действия;

как и в какой последовательности будут осуществляться мероприятия;

когда будут реализованы мероприятия;

какие ресурсы потребуются.

#### Рекомендации к составлению плана:

- составляйте несколько вариантов планов, практикуйтесь, используйте то, что подходит вам больше всего;
- не забывайте не только составлять планы, но и контролировать их исполнение, корректировать, вносить изменения;
- составляйте отдельные календарные планы на большие мероприятия.

№	Что сделать?	Когда?	Кто отвечает?	Что нужно?
1				
2				
3				
4				

### Практическое задание

Ведущий предлагает группе заполнить план-график для их проектной идеи.

## 7. Результаты проекта

### Мини-лекция

Наши действия в любом проекте направлены на решение той или проблемы. Как мы уже говорили, разработка проекта начинается с анализа проблемы и выяснения, что именно необходимо изменить. Конечным результатом выполнения проекта должно стать желаемое изменение ситуации (решение проблемы). То есть мы в определенное время должны увидеть определенный результат своих действий.

Тренер задает вопросы:

- что такое результат? (возможный ответ: что результат - это то, что мы хотим достичь)
- что такое цель? (это тоже то, чего мы хотим достичь, что мы себе ставим... чтобы выполнять)

**Результат проекта** - оказанное влияние, изменение, иногда - вклад в решение, в изменение.

**Как проверять, достигаются ли результаты?**

*Когда планируем какие-то действия, задаем вопрос: Если мы совершим некие действия, к каким результатам они могут привести?*

### Практическое задание

Ведущий предлагает группе заполнить таблицу, опираясь на задачи и мероприятия своего проекта.

<b>Задача 1</b> <b>Результаты</b> (какие результаты покажут, что задача достигнута?) 1.1. 1.2.	
<b>Мероприятия (деятельность)</b> 1.1.1. 1.1.2. 1.1.3.	<b>Результаты каждого мероприятия</b> 1.1.1. 1.1.2. 1.1.3.
<b>Задача 2</b> <b>Результаты</b> (какие результаты покажут, что задача достигнута?) 2.1. 2.2.	
<b>Мероприятия (деятельность)</b> 1.2.1. 1.2.2. 1.2.3.	<b>Результаты каждого мероприятия</b> 1.2.1. 1.2.2. 1.2.3.

## 8. Оценка ресурсов

### Мини-лекция

Тренер задает вопрос: а что нужно для того, чтобы выполнить действия? Провести тренинг, какое-то занятие и пр.? Ответ: нужны ресурсы. И ресурсы тоже являются частью логической схемы проекта, так как не берутся из воздуха. Без ресурсов говорить о каком-то действии не приходится.

**Определение ресурсов и источников их получения** – еще один важный проектный шаг. Необходимо составить список требующихся для реализации проекта ресурсов, определить их объем и указать источники получения каждого вида ресурса.

### Практическое задание

Тренер предлагает участникам подумать и записать в рабочую тетрадь, какие они знают типы ресурсов.



#### Информация для тренера:

##### Виды ресурсов

человеческие

интеллектуальные

финансовые

материальные

информационные

коммуникационные

имиджевые

культурно-исторические, энергетические, коммунальные и т.д.

### Мини-лекция

Необходимо тщательно продумать, какие ресурсы будут нужны в ходе реализации всего проекта, чтобы не возникали сбои из-за отсутствия того или иного ресурса. При определении объемов необходимых ресурсов не пользуйся принципом: «Проси 200 рублей, дадут 100», не завышай цифры запрашиваемого, нужен оптимальный расчет, требующий усилий и времени.

Важно понимать, что в качестве источника необходимых ресурсов выступает не только ваша организация, реализующая проект. Можно (и нужно!) обращаться в другие организации, фирмы, индивидуальным предпринимателям, просто людям, готовым поддержать вас различными доступными способами. Но для этого им нужно объяснить основной замысел своего социального проекта, показать его актуальность для общества, заинтересовать и убедить, что это ваша общая задача.

Получение помощи со стороны – особое искусство, которым нужно овладевать в процессе самой деятельности по реализации проекта.

### Практическое задание

Участники заполняют таблицу для своих проектов. Данную таблицу можно заполнять или для проекта в целом, или для каждого конкретного мероприятия.

**Название проекта** \_\_\_\_\_

№	Необходимые ресурсы	Объем (кол-во)	Имеются (И) или требуются (Т)	Источники привлечения

Тренер отмечает, что при разработке проекта обязательно нужно четко фиксировать имеющиеся ресурсы и те, что необходимо найти. Вначале описываются планируемые мероприятия, затем необходимые ресурсы, затем ресурсы считаются в сводную таблицу. Желательно сразу же определять реальность и примерные направления их поиска. Планирование поиска ресурсов идет одновременно с составлением бюджета.

### Мини-лекция «Составление бюджета»

Следующий шаг проектной деятельности – **составление бюджета** - связан с предыдущим.

Из ранее определенных источников доходов нужно составить подробный перечень таких источников с указанием сумм по каждому из них. Затем составить полный список предстоящих расходов (и их величин). После этого определить разницу между доходами и расходами, т.е. рассчитать величину дефицита (недостатка) или профицита (превышения доходов над расходами) денежных средств.

Важно помнить, что денежные средства – это очень серьезный вопрос, которым интересуются надлежащие государственные органы, поэтому, если для вашего проекта планируется привлечение средств сторонних организаций или частных лиц, они должны быть обязательно документально зафиксированы, оприходованы, и эта документация должна постоянно и надежно храниться. Не менее важным является вопрос расходования средств. Необходимо фиксировать каждую потраченную копейку. Все израсходованные суммы должны быть подтверждены документами (чеками, квитанциями и т.п.) Итогом составления бюджета является расчет его основных показателей – разницы между поступающими средствами и величиной предполагаемых расходов. Если все

сходится до последней цифры (копейки) – это оптимальный вариант, хотя в жизни встречающийся крайне редко.

Если запланированные расходы больше той суммы, которую планируете получить, - это дефицит бюджета, при котором какой-то пункт плана (а может и не один) останется невыполненным, и это скажется на качестве реализации проекта.

Если расходуемые средства меньше полученных, это неплохо. Главное решить, куда направить оставшиеся средства. Может быть, на реализацию следующего проекта?

## **9. Мониторинг и оценка**

### **Мини-лекция**

Мониторинг – это постоянное отслеживание хода работ для сравнения текущего состояния дел с планом. Систематический сбор информации о ходе проекта – это своего рода «сканирование» ситуации. Это делается для того, чтобы вовремя обнаружить отклонения от намеченного плана. Хорошо организованная система мониторинга помогает руководителю проекта своевременно отрегулировать ситуацию. Отслеживать можно, например, использование ресурсов (соответствие потраченных ресурсов плану), процесс выполнения проекта (соответствие содержания и сроков мероприятий графику выполнения работ; соблюдение методов и процедур) и др.

Оценка предполагает более глубокое проникновение в сущность происходящего. Оценка направлена на анализ результатов деятельности. По итогам оценки выносятся суждения об эффективности проекта и формулируются рекомендации на будущее. Оценка включает в себя ответы на следующие вопросы:

1. С какими трудностями пришлось столкнуться? Какие проблемы возникли в процессе реализации проекта?
2. Какие ошибки были допущены? Что было предпринято для их исправления?
3. Какие положительные результаты принес проект как для участников, так и для жителей микрорайона?
4. Что нового узнали участники проекта? Какое влияние оказал проект на его организаторов?
5. Не имел ли проект какого-либо важного положительного или отрицательного результата, не учтенного раньше?
6. Правильно ли были подобраны методы решения проблемы? Эффективными ли оказались мероприятия?
7. Какие последствия может иметь проект? Возможно ли его продолжение?

В ходе оценки используются также данные мониторинга.

Отличие мониторинга от оценки можно увидеть в таблице:

<b>Мониторинг</b>	<b>Оценка</b>
Проводится непрерывно	Проводится на ключевых этапах реализации проекта
Запланированные действия и результаты сравниваются с фактическими	Анализируются причины достижения или недостижения запланированных результатов
Полученная информация используется для улучшения работы по проекту	Полученная информация может использоваться как для улучшения работы по данному проекту, так и для уточнения планов на будущее.

**Разработка системы оценки проекта** – очень важный шаг. В зависимости от того, что и каким образом вы будете оценивать, зависит отношение к результатам проекта как самой команды, так и других людей. Для оценки необходимы четкие критерии, их конкретные показатели и способы оценки каждого показателя. **КРИТЕРИЙ** – признак, на основании которого производится оценка чего-либо. Есть два основных вида показателей:

- количественные (по количеству сделанного, например, посаженных деревьев, выпущенных листовок, проведенных бесед и т.д.);
- качественные (по изменению состояния, качества того или иного объекта, который стал целью вашего проекта, например, чистота школьного двора).

Для более наглядной оценки нужно использовать оба вида показателей, т.к. не все можно измерить с помощью одних цифр, необходимо показать и оценить происходящие в социуме изменения со всех сторон (и количественно, и качественно). Использовать выбранные критерии и показатели нужно не только при окончательном анализе итоговых результатов проекта, они важны и для периодической оценки промежуточных итогов.

### Практическое задание

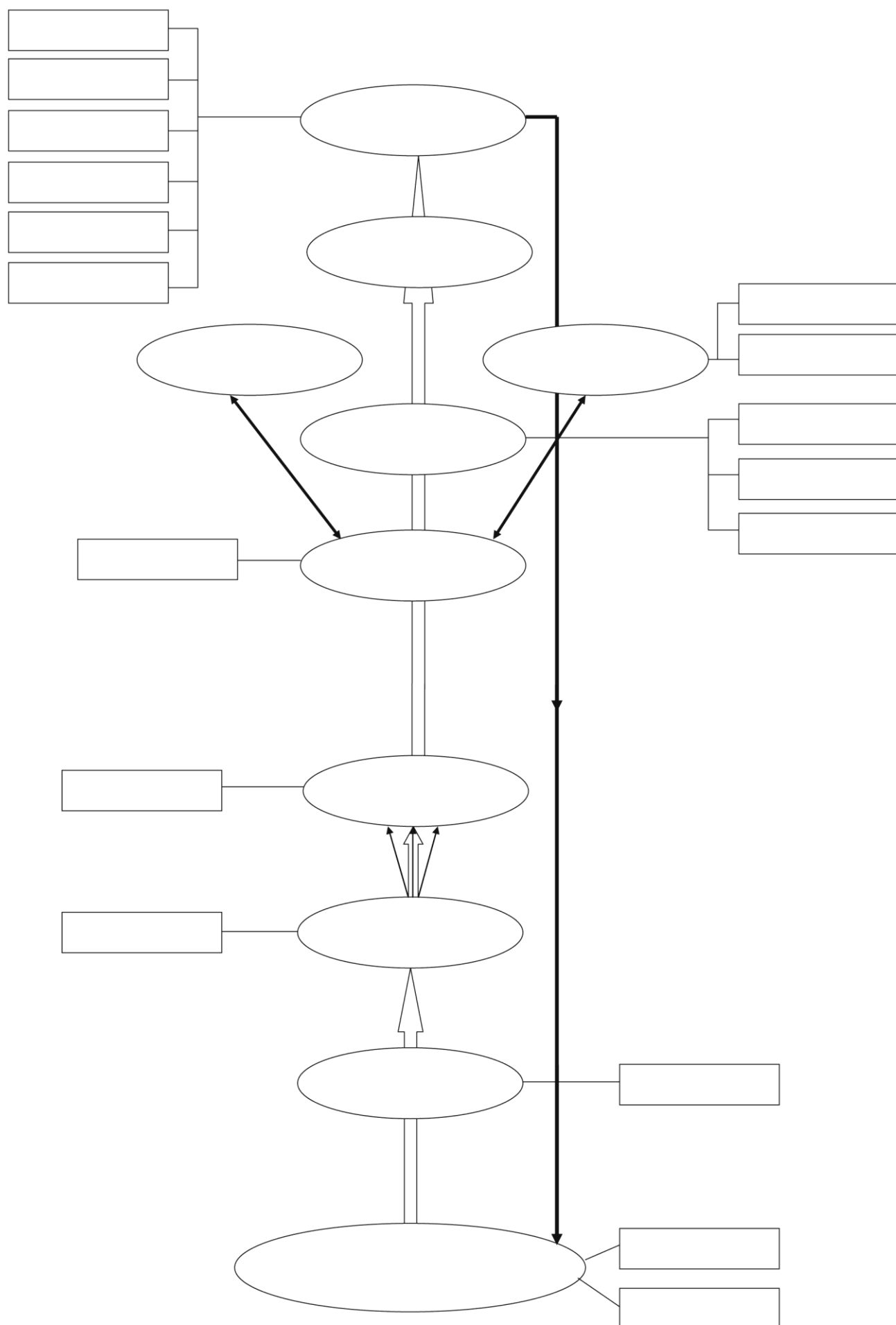
Подгруппы разрабатывают критерии, определяют показатели и способы их оценки для своего проекта. Результаты работы представляются в виде таблицы:

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>		<b>Способы оценки</b>
		<b>количественные</b>	<b>качественные</b>	

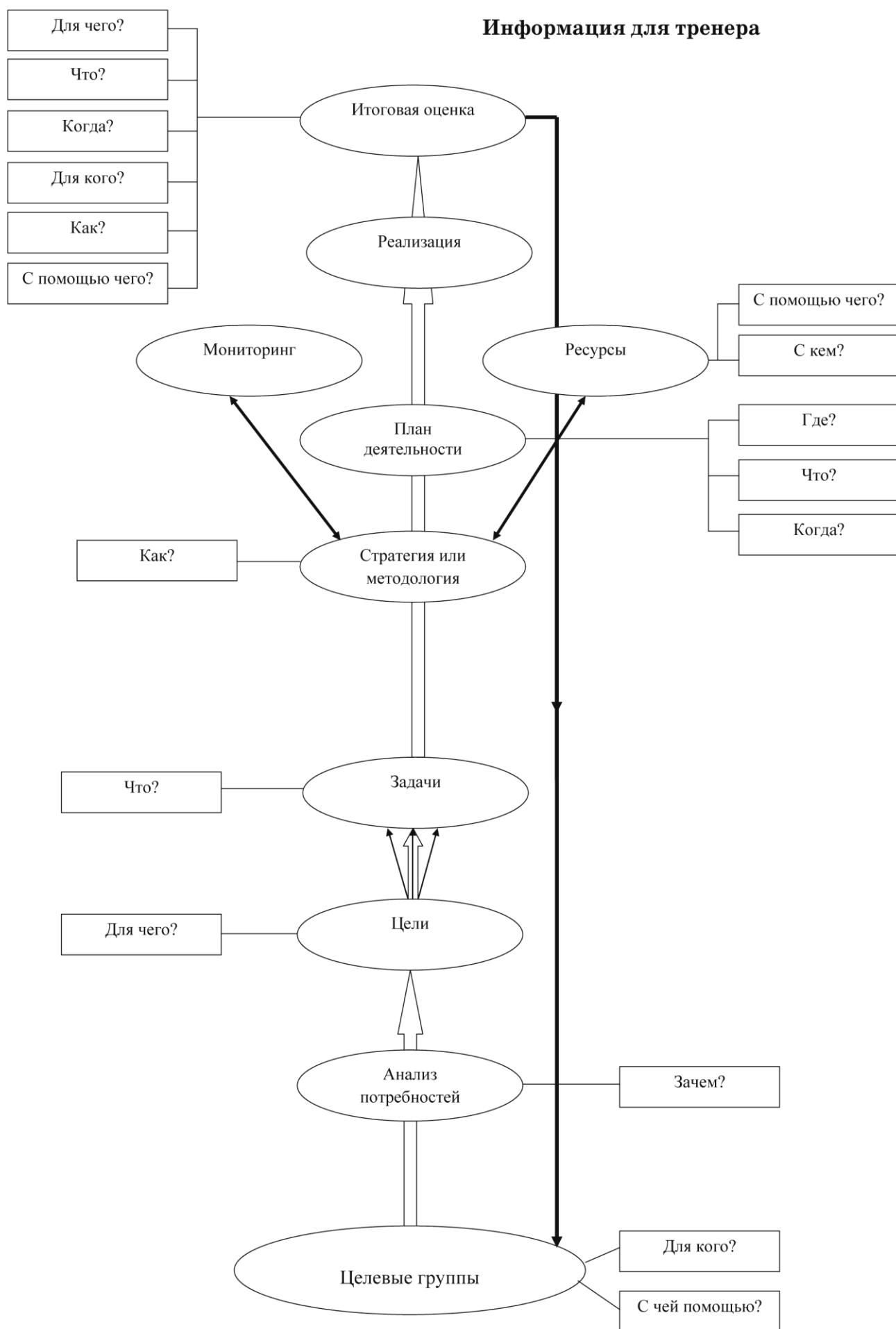
## **10. Итоговое задание по теме «Проектная деятельность»**

Данное упражнение даст участникам возможность структурировать свои знания о проектной деятельности.

1. Разделите участников на группы по 5-6 человек.
2. Раздайте каждой группе лист с незаполненным вариантом проектного дерева и набор пазлов с наименованиями секторов и вопросов к каждому этапу.
3. Попросите участников в течение 15 минут закрыть с помощью пазлов все пустоты на модели дерева проекта и презентовать свой вариант, аргументировано объяснить свою позицию.
4. После презентации раздайте группам заполненный образец, попросите сравнить с ним свой вариант и прокомментировать расхождения.







## 11. Как грамотно оформить проект

### Мини-лекция

Зачем оформлять проект в виде документа, тем более что проект имеет конкретную направленность на решение проблемы, то есть результатами проекта должны стать реальные дела? Но, в то же время, для реализации проекта может понадобиться помощь других людей. Значит, необходимо доказать важность проекта, имея на руках доказательства, что идея проекта продуманна и действительно важна для сообщества. Поэтому грамотное оформление проекта - это тоже важный этап проектирования. К тому же существует много конкурсов, представив на которые проект, можно получить поддержку своей инициативы.

#### Вариант письменного оформления проекта:

**ТИТУЛЬНЫЙ ЛИСТ** включает в себя следующие данные:

- *название проекта* (заголовок должен отражать проблему, необходимость ее решения, актуальность, перспективность, заголовок не должен быть длинным, он должен быть броским и кратким);
- *название организации-исполнителя*;
- *руководитель и бухгалтер проекта* (ФИО, должность, телефоны, адрес электронной почты);
- *контактная информация* (адрес, телефон);
- *география проекта* (где будет реализован проект);
- *срок выполнения проекта* (начало, окончание, общая продолжительность);
- *бюджет проекта* (финансовые расходы).

**АННОТАЦИЯ ПРОЕКТА** состоит из краткого и ясного описания сути проекта, в которое включена следующая необходимая информация:

- *цели и задачи проекта*;
- *кому и зачем нужен проект*;
- *предполагаемый результат проекта*;
- *кто будет реализовывать проект*;
- *необходимые расходы на реализацию проекта*.

**ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ПРОЕКТА.** Здесь нужно доказать актуальность проекта.

#### ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОЕКТА.

**ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА. Механизм его реализации.** В этом разделе должно быть указано:

- как будут достигнуты цели и решены задачи проекта;
- кто будет осуществлять реализацию;

- какие ресурсы будут использованы и какова предполагаемая эффективность проекта;
- план реализации проекта (мероприятия и сроки их проведения);
- ожидаемые результаты (перечисление предполагаемых результатов проекта).

**ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОЕКТА.** Этот раздел включает в себя: критерии оценки эффективности проекта;

как будет проходить оценка;

**ДАЛЬНЕЙШЕЕ РАЗВИТИЕ ПРОЕКТА** (указать, каковы могут быть дальнейшие перспективы развития проекта) - этот раздел необходим, если работа по проекту может быть продолжена после его окончания.

**БЮДЖЕТ ПРОЕКТА** (подробное перечисление всех необходимых ресурсов, их стоимость).

**ПРИЛОЖЕНИЯ** (включаются в заявку по необходимости, это могут быть письма поддержки, информация о ранее реализованных проектах, соглашения с партнерами об участии в проекте и др.).

## **Практическое задание**

### **«Оформляем свой проект по теме «Толерантность»**

Цель этого задания - дать участникам возможность еще раз рассмотреть свою проектную идею с разных сторон, понять, все ли моменты учтены, а также собрать все наработки вместе. Для этого предлагается ответить на вопросы, а затем представить свою идею в качестве оформленного проекта согласно схемы, предложенной в предыдущем задании. Задание можно выполнить на листе ватмана (для презентации всей группе) или в рабочих тетрадях (в этом случае у каждого участника останется полный вариант проекта).

#### **Варианты:**

Если задание выполняется во время занятия и вы ограничены во времени, то можно не писать титульный лист и аннотацию проекта.

Если вы даете это задание в качестве «домашнего», то лучше заполнить полный вариант оформления.



#### **Процедура проведения:**

##### **1. Вопросы для обсуждения:**

- Какая ситуация не устраивает в школе?
- Какие дополнительные варианты решения можно предложить для изменения данной ситуации?/В каких направлениях, на ваш взгляд, необходимо работать?

- Что может быть сделано для укрепления и развития культуры толерантности в вашей школе?
- Что для этого у нас есть?
- А чего не хватает? Какие нужны нам ресурсы? Где мы можем взять ресурсы?
- Что может сделать педагог? Родители? Школьники? Представители местного сообщества?

2. Попробуйте оформить свою проектную идею в рабочей тетради согласно схемы, предложенной в предыдущем задании.

## Список использованной литературы

1. 101 совет о том, как повысить самооценку и чувство ответственности у школьников. Джек Кэнфилд, Фрэнк Сикконэ. – М.: УРСС, 1997. – 360 с.
2. Бенкс Дж. Мультикультурное образование: цели и измерения.//Новые ценности образования: Культуросообразная школа. – М., 2002.с. 188-192.
3. Братусь Б.С, Психология. Нравственность. Культура – М., 1994.
4. Гумилев Л.Н. Этносфера: история людей и история природы - М., 1993.
5. Дмитриев Г.Д. Многокультурное образование – М., 1999.
6. Дмитриев Г.Д. Многокультурное образование – М.: Народное образование, 1999.
7. Ёйвинд Дал «Встреча людей. Межкультурная коммуникация»/ Øyvind Dahl: Møter mellom mennesker. Interkulturell kommunikasjon, Oslo, Gyldendal Norsk Forlag, 4 opplag, 2004.
8. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители)/ Моница Г.Б., Лютова-Робертс Е.К. – СПб.: Речь, 2010. – 224с.
9. Кон И.С. Ребенок и общество – М., 1988.
10. Кузьмина Т. В. Конфликтология. Ответы на вопросы - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010.
11. Курс «Позитивное развитие молодежи», раздел 1 «Социальные проекты в работе с молодежью», программа по развитию молодежных инициатив АЙРЕКС, Москва, 2011.
12. Лебедева Н. Введение в этническую и кросс-культурную психологию - М., 1999.
13. Лукина А.К. Этнопедагогика и этнопсихология. Учеб.пособие - Красноярск, СФУ, 2012.
14. Насколько хорошо мы работаем? Учебное пособие для консультантов общественно-активных школ./Международная команда экспертов по оценке, 2012
15. Первые шаги. Начальный курс обучения правам человека. Учебное пособие. – Международная амнистия, Ростов-на-Дону, 2000.
16. Права человека. Книга для чтения 5-9 классы/ под. ред. А. Федотова – М.: «МЕМОРИАЛ», 1998. – 276 с.
17. Практическое руководство для организаторов и ведущих интерактивные семинары: Методическое пособие / Фонд «Новая Евразия». – Псков: ООО «Дизайн экспресс», 2009. – 326 с.
18. Преподавание прав человека в 6-8 классах средней школы: книга для учителя. Т.1. – М., «Реал-А», 2000.
19. Программа «Центр социального менеджмента». Методическое пособие. Часть I/ Под ред. М.А. Дорофеевой. – Красноярск, 2009. – 120 с.
20. Проект «Образовательная адаптация детей и молодежи из семей мигрантов и беженцев в Красноярском крае»: методические рекомендации по социальной

- и образовательной адаптации детей и молодежи из семей мигрантов / Фонд «Новая Евразия». Сборник 1. – Псков: ООО «Дизайн экспресс», 2010. – 392 с.
21. Ризердон Бетти Э. Толерантность – дорога к миру – М.: Изд-во «Бонфи», 2001.
22. Роль школы в становлении межэтнической толерантности в поликультурном городе: монография/ кол. авт.: А.К. Лукина, О.Ю. Дивакова, Д.С. Габдулина [и др.] – Красноярск: ИПК СФУ, 2008. – 139с.
23. Саврасова А.Н. Педагогика межнационального общения: Учебно-методическое пособие. – Мурманск: МГПУ, 2005. – 71 с.
24. Социально-психологическая адаптация детей из семей мигрантов. – 2-е изд., доп. и перераб./ В.В. Гриценко, Н.Е. Шустова. – М.: Форум, 2011. – 224 с.
25. Стройте мосты, не стены. - Методическое пособие для некоммерческих организаций, занимающихся вопросами правового просвещения/ Энвер Джулиман, Лилиан Юрт. - Архангельск: АРОО «Рассвет», 2010. - 447 стр., ил., фото.
26. Сыродеева А.А. Поликультурное образование: Учебно-методическое пособие. – М.: МИРОС, 2001.- 192 с.
27. Толерантность: теоретические подходы и методики обучения основам толерантного поведения: Сборник методических материалов/ под. ред. д. и. н. А. Б. Суслова, Д.П. Поносова. - Пермь: Издатель И. Максарова, 2006. – 134 с.
28. Тренер. Группа. Семинар - другой путь образования молодежи/ авт. – сост.: А. Богдзевич, О. Иванова, А. Назина, М. Степанов - Берлин, 2009. – 138 с.
29. Тренинг эффективного взаимодействия с детьми/ Е.К. Лютова, Г.Б. Моница. – СПб.: Издательство «Речь», 2000, - 190с.
30. Уполномоченное образование. Пособие для тренеров/ авт.-сост.: Е.И. Семиколенова, О.И. Суслова, Г. Даугон.- Киев: из-во " Довіра", 1999.
31. Федоренко Л.Г. Толерантность в общеобразовательной школе: Методические материалы – СПб.: КАРО, 2006. – 128с.
32. Хасан Б.И. Конструктивная психология конфликта. Учебное пособие. – СПб: Питер, 2003. – 256 с.
33. Школьные службы примирения. Российская модель школьной медиации/ под ред. Р.Р. Максудова, А.Ю. Коновалова. – Москва, 2009. – 127 с.

### **Интернет-источники:**

34. Барлас Т.В. Стереотипы социального восприятия. [статья] URL: [http://www.elitarium.ru/2006/02/17/print:page,1,stereotipy\\_socialnogo\\_vosprijatija.html](http://www.elitarium.ru/2006/02/17/print:page,1,stereotipy_socialnogo_vosprijatija.html) (дата обращения: 20.01.2012)
35. Декларация принципов толерантности. Утверждена резолюцией 5.61 генеральной конференции ЮНЕСКО от 16 ноября 1995 года [нормативный документ] URL <http://www.tolerance.ru/declar.html>(дата обращения: 18.01.2012)

- 36.Евгеньева ТВ. Установки и стереотипы массового сознания. [статья] URL: [http://www.elitarium.ru/2007/03/27/ustanovki\\_i\\_stereotipy\\_massovogo\\_soznaniya.html](http://www.elitarium.ru/2007/03/27/ustanovki_i_stereotipy_massovogo_soznaniya.html) (дата обращения: 20.01.2012)
- 37.Лекции о толерантности [материалы] URL: <http://x-carp.narod.ru/Arhiv/lec/toleranty.htm>(дата обращения: 20.01.2012)
- 38.Микляева А. В., Румянцева П. В. Социальная идентичность личности: содержание, структура, механизмы формирования: Монография. - СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2008. [книга] URL: [http://humanpsy.ru/miklyaeva/soc\\_ident\\_06](http://humanpsy.ru/miklyaeva/soc_ident_06) (дата обращения: 18.01.2012)
- 39.Некоторые проявления сексизма [статья] URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%B5%D0%BA%D1%81%D0%B8%D0%B7%D0%BC> (дата обращения: 20.01.2012)
- 40.Практикум по толерантности [сборник] URL: <http://tolerantnost.narod.ru/practic.html>(дата обращения: 20.01.2012)
- 41.Солдатова Г.У., Шайгерова Л.А., Шарова О.Д. «ЖИТЬ В МИРЕ С СОБОЙ И ДРУГИМИ. Тренинг толерантности для подростков» URL: <http://www.tolerance.ru/> (дата обращения: 18.01.2012)

# **«Я, ТЫ, МЫ: развиваем культуру толерантности»**

**Методическое пособие, часть II**

**«МЫ: развиваем культуру толерантности в школе»**

**Авторы-составители: М.Г.Доржиева, В.В. Овчаренко.**

**660077, г. Красноярск, а/я 27027, ул. Весны, 9а,**

**Тел./факс: (391) 211-91-50**

**e-mail: [kccp@kccp.ru](mailto:kccp@kccp.ru)**

**[www.kccp.ru](http://www.kccp.ru)**

**Заказ № 08/12/ Тираж 100 экз.**

**Изготовлено ООО «Новые компьютерные технологии»**

**660049 г. Красноярск, ул. К.Маркса, 62, офис 120**

**тел.: (391) 226-31-31, 226-31-11**