

свободным. Задача водящего: занять свободный стул, подбегая к нему из центра круга. Задача участников группы: передвигаться со стула на стул так, чтобы водящий не успевал занять свободный стул. Движение начинаем по команде тренера. Направление движения по кругу изменяется по команде тренера (либо по часовой стрелке, либо против часовой стрелки). Важно соблюдать безопасность. Если водящий успеет занять свободный стул, на его место выходит тот, кто промедлил и не успел занять свободный стул, оказавшийся рядом с ним».

I ЭТАП. Представление участников группе

Задачи:

- знакомство членов группы (самопрезентация участников) в непринужденной форме;
 - преодоление участниками коммуникативных барьеров;
 - развитие наблюдательности и рефлексии, умений выражать и понимать невербальную информацию;
 - создание в группе благоприятной атмосферы;
 - развитие навыков выступления в группе;
 - формирование этнокультурной сензитивности (чуткости к культурным особенностям).
- Упражнение «Знакомство».

Цель: познакомить участников группы и создать благоприятную групповую атмосферу.

Выбор упражнения для процедуры знакомства должен учитывать количество участников группы и время, которое можно на него потратить, исходя из объема часов всего тренинга.

Если в группе будет несколько участников с одинаковыми именами, следует обсудить, как их можно называть. Предлагаемые варианты должны прежде всего нравиться самим членам группы. Именно они и должны делать окончательный выбор. В тренинге межкультурного взаимодействия не рекомендуется использование чужих имен. Участники должны идентифицироваться только со своим привычным именем.

«Имя плюс...». Участники тренинга называют не только свои имена в наиболее приятном для них варианте, но добавляют, например, название своего хобби, любимого блюда, времени года, месяца рождения, цвета, желаний и т.п. Добавление должно быть только одно. Это может звучать так: «Наташа — люблю смотреть мультфильмы»; «Анвар — люблю читать фантастику». При подведении итогов, если группа добавляла хобби, можно назвать имена тех, кто имеет похожие хобби. Если речь шла о любимых лакомствах, можно также проверить через них запоминание имен.

Если в группе больше 15 человек, ее следует разбить на подгруппы. Основанием для их выделения могут быть первые буквы имени, количество слогов в имени и т.п. Наиболее приемлемый критерий разделения на группы тренер может выбрать заранее, ознакомившись со списком участников. На этапе знакомства нельзя использовать в качестве основания выделения подгруппы этническую принадлежность.

Можно просто предложить группе рассчитаться по порядку от одного до трех («первый, второй, третий»). В этом случае каждая цифра образует подгруппу: в одной будут все первые номера, во второй — вторые и т.д. Желательно, чтобы подгруппы включали побольше участников (8—10). Это позволит познакомиться каждому школьнику с большим числом участников. Если в группе 20—25 человек, можно сделать две подгруппы.

Участникам тренинга дается задание познакомиться в подгруппах, потом представить свою подгруппу всей группе в любой свободной форме (танец, песня, пантомима и т.д.) После представления рекомендуется выполнить задание, в котором подгруппы будут перемешаны.

Это необходимо, чтобы с самого начала не возникли устойчивые автономные подгруппы. Кроме того, в больших группах возможно использование табличек с заранее написанными именами участников. В этом случае также необходимо согласовать варианты написания имен с участниками группы.

После окончания процедуры знакомства тренер может спросить, кто запомнил имена всех участников и предложить кому-то попробовать назвать всех. Если школьник затрудняется, вся группа помогает ему. Эта процедура продолжается до тех пор, пока тренер не убедится, что все знают имена друг друга.

Упражнение «История моего имени».

Цель: выявить особенности этнических культур, к которым принадлежат участники группы.

Тренер предлагает группе обсудить следующие вопросы:

Что означают наши имена?

Знаем ли мы их историческое происхождение?

Как родители выбирают имена для своих детей?

Носит (носил в прошлом) ли кто-нибудь из других членов семьи это же имя?

Нравятся или не нравятся нам наши имена? Почему?

Отмечают ли в семьях праздники, связанные не с днем рождения, а с именами членов семьи?

Если группа проявляет неосведомленность в этом вопросе, тренер может сам рассказать о происхождении и значениях некоторых имен.

Затем желающим предлагается рассказать всей группе историю своего имени. Тренер должен подчеркнуть следующее:

- участник сам выбирает удобную для него форму изложения;
- возникшие вопросы желающие смогут задать только после окончания рассказа.

После завершения рассказов об имени целесообразно поблагодарить всех выступивших.

Упражнение завершается привлечением внимания ребят к этнокультурным различиям (или сходствам) в рассказах о своих именах. Вероятно, обнаружатся различия в степени осведомленности представителей разных культур о значении своего имени, его происхождении, о том, кто еще в семье носит такое же имя и почему. Важно обсудить этот вопрос и создать у невыступавших участников мотивацию интереса к истории своего имени, а, следовательно, — истории своей семьи и к культуре своего народа.

Если тренинговая группа по составу монокультурная, рекомендуется обсудить имена, используемые в других культурах. В случае, если участники не располагают такой информацией, тренер должен сам привести несколько примеров.

Упражнение «Рассказ от имени национального блюда»

Цель: формирование этнокультурной сензитивности (чуткости к культурным особенностям).

Группа делится на команды по этнокультурному признаку. Каждой команде предлагается вспомнить несколько блюд национальной кухни. Затем команды делятся на подгруппы по 3—4 человека. Каждой подгруппе поручается разработка конкретного рассказа от имени национального блюда. В процессе подготовки задания участники подгрупп могут

консультироваться с представителями своей культуры из других подгрупп.

Тренеру следует подчеркнуть, что рассказ следует вести от первого лица. Например: «Я появляюсь на столах людей в особенные праздники»; «Меня готовят в специальной посуде, которую смазывают маслом, чтобы я не подгорел» и т.п.

Важно создать замотивировать школьников на создание оригинальных рассказов с большим количеством подробностей. План рассказа может включать следующие позиции: название блюда на национальном языке, состав, происхождение, процедура приготовления, создатели (возраст, семейная роль, пол), оформление, отношение к блюду разных людей, место в меню, вкусовые качества, сочетание с другими блюдами и т.п.

На подготовку рассказа дается не более 10 мин. Разрешается (но не является обязательным) разыгрывание сценки «самопрезентации блюда». После выступления группам могут быть заданы вопросы. На вопросы могут отвечать не только авторы рассказа, но и представители всей этнокультурной команды.

В обсуждении тренеру следует остановиться на следующих вопросах.

- — Что нового узнали участники о национальном блюде?
- — Как блюдо отражает традиции, характер народа?
- - Что общего и отличного есть в представленных блюдах?
- — Какое блюдо хочется попробовать и приготовить самому?

В конце обсуждения тренер предлагает кому-то из членов группы выразить главное впечатление от упражнения.

II ЭТАП. Создание информационно-мотивационной основы тренинга

Задачи:

- знакомство членов группы с целями и задачами тренинга;
- формирование групповой и индивидуальной мотивации;
- создание в группе атмосферы доверия и комфорта, а у каждого члена группы чувства безопасности;
- принятие групповой конвенции и правил поведения, соблюдение принципа «здесь и теперь».

Советы тренеру.

Этот этап проходит в форме дискуссии-беседы. Особая ответственность тренера заключается в том, что он должен заложить основы поведения каждого участника в группе через осознание и отношение к тем ценностям, которые декларируются и обсуждаются на данном этапе. Поэтому чрезвычайно значима вся атмосфера разговора, проявление уважения к каждому участнику и его мнению, поведение тренера в целом. Эффективность этого этапа во многом определяет успешность всего тренинга.

Решение всех поставленных задач этого этапа в реальном обсуждении происходит не в строгом соответствии с указанной последовательностью, а одновременно. Так, разговор о целях тренинга призван не только информировать участников, но и мотивировать их на достижение целей, стимулировать личную активность. Сам стиль дискуссии должен способствовать формированию атмосферы доверия и чувства безопасности у каждого члена группы. Кроме того, обсуждение всех вопросов должно строиться на доступном для участников уровне. Очень важно, чтобы они приводили примеры, осознавали проблемы, а не

просто слушали тренера и соглашались с ним.

Решение каждой выделенной задачи в процессе обсуждения имеет свою специфику.

1. Обсуждая цели и задачи тренинга, следует очень кратко обозначить актуальную социально-политическую ситуацию (проблемы миграций, расширение межкультурных контактов в современном мире). Поэтому каждому человеку необходимы навыки эффективного и толерантного межкультурного взаимодействия. Тренеру важно не спровоцировать возникновение дискуссии на эту тему, а лишь констатировать известные факты и свое отношение к ним в самом общем виде (например, война — это всегда трагедия, смерть, противостояние, горестные последствия: наличие беженцев и т.п.). Сказав, что эта большая и сложная тема не является предметом тренинга, тренеру обязательно надо заручиться согласием группы не обсуждать ее в процессе работы и получить право прерывать каждого, кто попытается ее обсуждать. Чтобы это условие было принято группой и не воспринималось как подавление прав участников, тренер может попросить группу контролировать и наказывать за нарушение договоренности его самого.

Не заостряя внимания на этом моменте, рекомендуется переключиться на позитив и подчеркнуть важность направленности внимания группы на этнокультурные проблемы, на особенности поведения, обусловленные культурой, наличие межкультурных барьеров и необходимость выработки стратегий их преодоления в целях достижения взаимопонимания и мирного урегулирования возможных межэтнических и межконфессиональных конфликтов.

2. Формируя мотивацию участников, следует подчеркнуть отличие лекционных, информационных занятий от активного обучения, к которым относится и тренинг. Тренеру важно отметить, что тренинг может быть эффективным и полезным для каждого только тогда, когда группа сможет, соединяя возможности всех участников, проявлять свою заинтересованность и активность при решении возникающих задач.

3. Создание атмосферы доверия и безопасности происходит в процессе всей работы группы. На ее формирование оказывает в первую очередь влияние поведение тренера, выражение его отношения к участникам. Ему важно уметь быть доброжелательным, веселым и серьезным одновременно. Тренер должен всячески способствовать проявлению свободы членами группы. На этом этапе возможны психологические «поглаживание» участников и группы и проявление поддержки в отношении самых скованных и закрытых участников.

Поддержанию рабочего тона способствует и некоторая неопределенность по поводу предстоящей работы, особенно у тех ребят, которые участвуют в тренинге впервые. Однако каждый участник тренинга должен быть уверен в том, что никаких деструктивных действий в отношении него не будет, что тренер твердо стоит на гуманистических позициях и гарантирует психологическую безопасность всем членам группы. Сформировать у группы такую уверенность — важнейшая задача тренера.

Позитивный психологический настрой и благоприятный климат в тренинговой группе способствуют самораскрытию участников, эффективному взаимодействию внутри группы, развитию дружеских отношений. В тренинге межкультурного взаимодействия и этнической толерантности к вопросу формирования благоприятного психологического климата надо подходить с особенной осторожностью.

В грамотно выстроенных тренингах на этапе формирования мотивации и климата группы проблема осознания участниками целей тренинга и путей их достижения обсуждается достаточно подробно. У членов группы складывается понимание того, что без объективности самооценок, конструктивности критики, умений ее высказывать и принимать группа не сможет продвигаться вперед к решению поставленных задач. По этому поводу принимается