

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
"Нижегородский строительный техникум"

Толерантность. Игра по станциям
Методическая разработка внеклассного
мероприятия

Нижний Новгород
2015

Толерантность. Игра по станциям: методическая разработка внеклассного мероприятия. - ГБПОУ НСТ: Н. Новгород, 2015 год. – 42 с.

Разработала: преподаватель высшей квалификационной категории Якунина Е.Е.

Методическая разработка предназначена для преподавателей и классных руководителей. В данной методической разработке представлены теоретическое обоснование использования активных методов обучения в урочной и внеурочной деятельности, а также разработка конкретного мероприятия соответствующей тематики. Материалы методической разработки рекомендуется использовать в работе «Школы молодого преподавателя», в организации внеучебных мероприятий, в учебной деятельности для совершенствования методов обучения и воспитания.

Материал рассмотрен на заседании ПЦК ОГСЭ

Протокол №_____ от _____ 20__ г.

Председатель ПЦК ОГСЭ Гусева Е.В. _____

Содержание

Введение.....	4
Раздел I. Обзор деловых игр.....	5
I.1. Преимущества игрового метода.....	5
I.2. Методология игрового процесса.....	5
I.3. Игра по станциям, как вид обучающих деловых игр.....	24
Раздел II. Применение технологии деловой игры во внеурочной деятельности: Материалы игры по станциям «Толерантность».....	28
Глоссарий	36
Список литературы	37
Приложения:	
1. Список начальников станций.....	38
2. Инструкция для начальника станции.....	39
3. Маршрутный лист.....	40
4. Фотоколлаж.....	41
Заключение.....	43

Введение

Воспитание человека всегда было сложной задачей. Даже при нормальных, стабильных стадиях развития общества возникают различные проблемы в воспитании подрастающего поколения. В периоды смены политической ориентации государства проблемы обостряются еще больше и могут быть источниками интенсивных эмоциональных всплесков, приводящих к негативному жизненному сценарию. Проблемы сегодняшнего дня (безработица, преступность, разводы, доступность и использование незаконных или вредных лекарственных средств, вплоть до наркотиков, сексуальная распущенность, отсутствие личных и профессиональных целей, смещение ценностей и т. д.) делает процесс воспитания еще более трудным.

Современной педагогике известно пять основных блоков личности: законопослушание, сотрудничество, позитивная Я-концепция, воля и мотивация. При осуществлении учебного процесса можно, не прилагая дополнительных затрат, выходить на формирование трех стратегических качеств обучающихся: законопослушание, сотрудничество и позитивная Я-концепция.

Достижение целей обучения, развития и воспитания будет более успешным при переводе обучающегося из объекта в субъект обучения и воспитания, что определяется правильным выбором необходимых педагогических технологий. Целью написания данной методической разработки явилось описание теоретической основы деловой игры и практическое применение одной из ее модификаций во внеклассной работе в рамках дисциплины «Обществознание».

К сложностям в подготовке и проведении таких деловых игр относятся: недостаток методических рекомендаций; высокая трудоемкость подготовки занятия для преподавателя; неготовность студентов к работе с использованием деловой игры. Но, с другой стороны, студенты получают удовольствие, имеется высокая мотивация, эмоциональная насыщенность процесса обучения, после-игровое обсуждение способствует закреплению знаний.

Таким образом, внедрение деловых игр в учебный и внеучебный процесс наиболее эффективно для воспитания совершенствующейся социально-успешной личности.

Раздел I. Обзор деловых игр

I.1. Преимущества игрового метода

1. Цели игры в большей степени согласуются с практическими потребностями обучающихся. Данная форма организации учебного процесса снимает противоречие между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности, системным характером используемых знаний и их принадлежности разным дисциплинам.

2. Метод позволяет соединить широкий охват проблем и глубину их осмысливания.

3. Игровая форма соответствует логике деятельности, включает момент социального взаимодействия, готовит к профессиональному общению.

4. Игровой компонент способствует большей вовлеченности обучаемых.

5. Деловая игра насыщена обратной связью, причем более содержательной по сравнению с применяемой в традиционных методах.

6. В игре формируются установки профессиональной деятельности, легче преодолеваются стереотипы, корректируется самооценка.

7. Традиционные методы предполагают доминирование интеллектуальной сферы, в игре проявляется вся личность.

8. Метод провоцирует включение рефлексивных процессов, представляет возможность интерпретации, осмысливания полученных результатов.

Опыт, полученный в игре, может оказаться даже более продуктивным в сравнении с приобретенным в профессиональной деятельности. Это происходит по нескольким причинам. Деловые игры позволяют увеличить масштаб охвата действительности, наглядно представляют последствия принятых решений, дают возможность проверить альтернативные решения. Информация, которой пользуется человек в реальности, неполная, неточная. В игре ему предоставляется хотя и неполная, но точная информация, что повышает доверие к полученным результатам и стимулирует процесс принятия ответственности. Рассмотренные преимущества определили успешность применения данного метода в учебном процессе.

I.2. Методология игрового процесса

Необходимо обратить внимание на наличие двух аспектов управления: инструментального и эмоционально-ролевого, рассмотреть их специфику на каждом из этапов проведения деловой игры. Руководитель игры, как правило, ее "запускает", осуществляет постановку цели, знакомит участников с ее описанием, участвует в распределении ролей, представляет в распоряжение участников необходимую информацию. Важна его роль в создании игровой атмосферы. Игровые события необходимо вычленивать из реальности при помощи особой организации пространства игрового взаимодействия, специфического стиля общения. Руководитель направляет свои усилия на детализацию понимания участниками игровой ситуации. Он должен поощрять оформление каждого действия псевдореальными документами (например, отсутствие игрока объясняется повесткой из военкомата.). Если нарушена

синхронность в работе групп, лучше ввести какое-либо новое условие (например, поездкой части работников в командировку, отпуск и т.п.). Если ведущий обнаружил недостаточность знаний игроков по возникающим вопросам, он может ввести ситуацию обращения к компетентным специалистам для консультации. Такое оформление событий поддерживает игровой план.

Предметом внимания руководителя должно стать создание игровой мотивации, обеспечение оптимальной динамики межличностных отношений. Важно поддержать определенный уровень соревновательной мотивации среди участников игры с тем, чтобы она стимулировала активность, а не провоцировала самопрезентацию.

При комплектовании команд необходимо учитывать межличностные отношения, сложившиеся в группе. Для достижения сотрудничества лучше, чтобы в команде наблюдались позитивные межличностные отношения. Некоторые ведущие при комплектовании групп используют данные социометрии. При этом следует предотвратить перенос цели выполнения задания на прерывание в группе. Американский социальный психолог Дженнингс описал феномен, который он назвал превращением социальной группы в "психологическую". В "психологической" группе все члены связаны взаимной симпатией, чувствуют свою защищенность, испытывают психологический комфорт и главное внимание уделяют совместному пребыванию в группе, а не решению проблемы. Поэтому такая группа нацелена на достижение согласия, а не получения результата. Решения недостаточно продумываются и обсуждаются. Часто некритически принимаются предложения высоко статусных участников игры. У лидеров наблюдается превышение лидерских притязаний. Поэтому важно сконструировать игру так, чтобы влияние разных игроков на решение приближалось к равному. Имеются данные, показывающие, что легче принимаются решения в небольшой группе с нечетным количеством участников.

Важной особенностью большинства игр является наличие ролевого взаимодействия. Роли структурируют группу. Это означает закрепление за каждым участником игры определенной позиции в группе, предписанных функций. Как правило, роль понимается не только как сумма функций, но и образцов поведения. Участники игры формируют у себя некоторую систему ожиданий от носителя определенной роли. Желательно, чтобы эти ожидания совпадали у всех игроков. В этих целях в инструкции игроку достаточно полно описываются нормы поведения. Это организует взаимодействие в группе, упорядочивает и регулирует межличностные отношения и уменьшает вероятность возникновения конфликтов.

Способность действовать в соответствии с ролью зависит от индивидуальных особенностей игрока. Тревожность, ригидность затрудняют принятие роли. Влияют на этот процесс и социально-психологические характеристики личности. Средний социометрический статус более благоприятен для принятия роли в сравнении с низким.

Как правило, наблюдаются три основные стратегии поведения игроков. При первой стратегии игрок все решения принимает от лица некоторого обобщенного образа - эталона, который является продуктом понимания иг-

роком особенностей личности представителей данной роли (например, директора). При этом главным становится соблюдение некоторых формальных и неформальных норм, которыми руководствуется реальный прототип. Вторая стратегия может быть охарактеризована как азартная. Главная цель - выигрыш. Приемлемыми здесь являются и нарушения соглашений, действия на грани "фола". Однако при удачном управлении игроки, следующие этой стратегии, могут даже положительно повлиять на игру, оживив ее. Им следует предлагать осуществлять связь с внешним миром, разыгрывать случайные события. Третья стратегия отличается интересом к тому, что произойдет в результате определенного действия, какие решения принимают другие участники. Описанные стратегии не являются жесткими, они могут сменять друг друга.

Можно выделить и другие особенности поведения игроков. Руководитель игры должен уметь наблюдать за ними, вовремя их фиксировать для того, чтобы поддерживать необходимый уровень эмоциональной и интеллектуальной напряженности. Для интенсификации интеллектуальной деятельности можно вводить специальные методы коллективного творчества (мозговой штурм, синектика и др.), психогимнастические упражнения. Некоторые психогимнастические упражнения могут быть направлены на регуляцию эмоционального состояния игроков, развитие их коммуникативных умений. Они используются ведущим исходя из анализа ситуации, сложившейся в игре.

Как показывают исследования, эмоциональное состояние участников не зависит от инициативности и эмоционально-экспрессивных способностей в общении. В большей степени оно определяется эффективностью игры и социально-психологическими характеристиками игроков. Следовательно, эмоциональное состояние игроков в значительной степени зависит от качества управления игрой. При этом, тем не менее, необходимо минимизировать вмешательство ведущего в ход игры. Авторитарная позиция ведущего блокирует игровое поведение участников, снижает эффективность рефлексии в ходе обсуждения результатов.

Можно выделить основные виды трудностей, которые возникают в ходе проведения деловой игры. Сбои в начальном периоде ее разворачивания чаще всего объясняются интенсивным протеканием процесса формирования группы. Участники стремятся обеспечить себе достаточно высокий социометрический статус и для этого могут избрать стратегию критики. Наиболее естественным объектом для критики им представляется игра. Процесс формирования группы лучше вывести за рамки игры. Например, предварительно провести дискуссию, ходом которой легче управлять. Если сбой все же возник, задача руководителя - противодействие сплочению группы на основе недовольства игрой. Необходимо показать, что к неудачам приводит не плохая конструкция игры, а неучёт игроками каких-либо факторов. Игроки должны убедиться, что результат появляется не случайно и не просто по воле разработчиков, а есть следствие имитации реальных процессов.

Нарушение течения игры может также происходить вследствие потери двуплановости. На игру могут переноситься личные взаимоотношения. Руководитель должен подчеркнуть ее условный характер, а в случае необходимости перераспределить роли, изменить правила. Еще одна ситуация связана с

утратой понимания игрового контекста одним из участников и его попытками решить личные проблемы (например, доминирование) в игре. Такого участника руководитель должен замкнуть на себе, минимизировать его контакты.

В то же время условность может быть гипертрофирована. Азарт игроков вызывает импульсивные действия, способствует концентрации на выигрыше, а не на результате. Задача руководителя состоит в регуляции эмоциональных состояний. Следует сделать выигрыш и проигрыш не слишком однозначными, снизить их значение. В этой ситуации не следует вводить случайные события.

Трудности в управлении игрой могут быть вызваны некоторыми индивидуальными особенностями ее участников, выражающимися в неспособности к групповой деятельности и неспособности принять игровую ситуацию. В первом случае причиной являются, как правило, гипертрофированная значимость для участника оценка его действий, связанная с неадекватностью Я-концепции, завышенной или заниженной самооценкой. Поведенческие проявления этих особенностей, демонстративное поведение, постоянное вмешательство, навязывание своей точки зрения, ссоры, уход из игры. Во втором случае причиной являются либо невротические блокировки проявлений самостоятельного, спонтанного поведения, высокая тревожность, либо ригидность. Участие таких игроков нежелательно. Однако отбор для участия в деловых играх неприемлем, имеющиеся данные следует учитывать при распределении ролей.

После окончания игры проводится ее обсуждение, выясняется, почему принимались те или иные решения, к каким результатам они привели, каким стратегиям отдавалось предпочтение.

Можно представить следующие вопросы для дискуссии:

- Интересна ли игра?
- Какова ее центральная проблема?
- Почему в ней такие правила?
- Соответствует ли она реальным условиям действительности?
- Что можно было бы сделать иначе, если бы вы играли еще раз?
- Какими могли быть другие результаты игры?
- В силу каких причин?
- Какова польза игры?

Следует обратить внимание на необходимость рефлексии игры и своего поведения в ней руководителю. Можно предложить следующие вопросы для самоанализа:

- Приспособлена ли игра для данной аудитории?
- Ориентирована ли на имеющиеся у участников знания?
- Использовалась ли данная информация, требовалась ли дополнительная?
- Был ли у игроков выбор?
- Хорошо ли взаимосвязаны роли и события?
- Чувствовался ли энтузиазм участников?
- Налажено ли было взаимодействие?
- Какова эффективность игры?

Проблема измерения эффективности деловой игры, как и других групповых методов, достаточно остра. Опираясь на данные самоотчетов ее участников, можно говорить, что в результате ее проведения у игроков снижается эгоцентрические тенденции в поведении и мышлении, обостряется социальная чувствительность, уменьшается нормативный самоконтроль, формируется установка на восприятие новой информации, снижается порог принятия точки зрения другого, расширяются стереотипы, актуализируется творческий потенциал, повышается адекватность само- и взаимооценок.

В деловой игре открытого типа делается попытка найти интегрированный подход, соединяющий анализ поведения людей и организационных структур в социальном контексте. Деловая игра использует прошлый опыт участников, предоставляет автономное пространство для развития собственных представлений и действий. Каждый участник может и должен принимать решения самостоятельно, что не всегда происходит в реальности и является тренингом креативности.

Важным преимуществом игрового метода является максимальное эмоциональное вовлечение участников в события. В основе игры лежит групповая работа, которая дает навык коллективных действий, развивает интуицию и воображение, учит осознавать свою и чужую роль, мобилизует умения и знания. Возникает феномен групповой сплоченности, которая притягивает участников друг к другу после игры, давая ресурс для реального внедрения наработанных результатов.

Контактирующие друг с другом группы составляют мнение о себе и о других группах, которое может осложнить взаимоотношения между ними или, наоборот, даст возможность вступать в компромисс и коалиции. Научные исследования малых групп называют этот процесс созданием стереотипов и исходят из того, что мнение о членах своей группы оказывается более положительным, чем мнение о чужой группе, причем, чем дальше находятся группы друг от друга, тем больше разница в оценке своей и чужой группы. В условиях конкурентной борьбы за человеческие ресурсы и идеи неизбежно возникают конфликты между группами. Угроза со стороны чужой группы приводит к агрессивному отношению к ней и одновременно к повышенной солидарности внутри своей группы.

Этот процесс является важным механизмом мотивации деятельности в игре. Находясь под давлением принятия решений, группы вынуждены строить и развивать собственные структуры коммуникации и принятия решения и доказывать их пригодность другим участникам.

Во время деловой игры выявляется присущее всем группам несоответствие между аффектом и рациональным началом, между уровнем содержания и отношениями, часто препятствующие сотрудничеству. Таким образом, деловые игры похожи на лабораторию групповой динамики.

Но главное в игре – это радикальное сокращение времени накопления опыта; возможность повернуть ход событий, попробовать другую стратегию в отличие от реальных условий жизни. Конструктивными элементами деловой игры являются моделирование реальности, конфликт, активность участников, общение, решение поставленных проблем.

В деловых играх удачно сплелись несколько важных идей социологии менеджмента, социальной психологии и менеджмента. Методология разработанных автором деловых игр опирается на практический подход в социологии менеджмента, основанный на концепции социальной практики.

Характерным для деловой игры является возможность действовать в ситуации “если, то”, исключая при этом реальный риск. Рамками игры является исходная заданная ситуация с обязательными конкретными данными и фактами социально-экономической деятельности предприятия. В игре формируется модель, которая отражает реалии жизни с ее главными элементами и структурами. Если все существенные и значимые величины и определяющие факторы включены в объявленное игрой жизненное пространство, то игровой опыт может равняться жизненному. Свободное от санкций игровое пространство способствует экспериментальному характеру деятельности и открывает возможности критической оценки собственных навыков и знаний.

Этапы прохождения деловой игры можно соотнести с характеристиками менеджмента, данными К. Хэррисом:

Характеристики	Этапы деловой игры
1. Класс действий, в которые участники вовлечены как представители сообщества или какого-либо рода деятельности	1 – этап проблематизации, когда участники должны осмыслить те проблемы, которые мешают развиваться организации и ее подразделениям
2. Понятия, с помощью которых общие цели или проблемы определяются и осмысливаются авторами в совместном действии	
3. Общие цели или проблемы, для разрешения которых участники создают или применяют общий язык	2 - этап оптимизации, целеполагания, когда участники генерируют оптимальную модель развития
4. Средства или ресурсы, посредством которых выполняются проекты, значимые для участников	3 – этап поиска ресурсов, с помощью которых можно достичь поставленных целей
5. Конкретные условия или обстоятельства, в которых протекает совместная деятельность, и связи, в которые включены участники	4 – этап организационного проектирования, заключительный, когда участники “привязывают” найденные в игре решения к конкретным производственным условиям и связям, отвечая на вопрос: “Кто конкретно, что должен сделать, чтобы изменить реальную ситуацию в организации”

Логика содержательного развития игры корректируется с помощью еще одного важного элемента игры – рефлексии. Способность человека к обобщению приводит к тому, что в ходе игры постоянно возникает потреб-

ность в "вытаскивании" этой информации. Это связано с тем, что достигнутый уровень абстрагирования толкает человека на определенные действия в последующем, а игротехникам важно использовать этот потенциал в нужном русле. Кроме того, в стрессовой ситуации игры рефлексия помогает человеку осмыслить причины его недовольств, понять свое место и роль в группе, мотивы поведения участников, осознать динамику групповых отношений, определиться в целях.

В ходе деловых игр можно выделить несколько рефлексивных уровней:

- предметное поле игры;
- межличностные отношения участников;
- игротехническая плоскость;
- методологическая плоскость.

Предметное поле игры и межличностные отношения становятся предметом обсуждения со всеми участниками. Игротехническая и методологическая плоскости рефлексиируются в команде игротехников. Таким образом, рефлексия имеет две ступени: вначале с участниками игры, потом в команде игротехников. Кроме того, рефлексия позволяет откорректировать ход игры, поскольку ни одна отлично разработанная программа не может предусмотреть всех разворотов реального поля игры. Без проживания тех содержаний, которые рефлексиируются участниками на каждом уровне игрового продвижения, все эти уровни "склеиваются" и тогда не возникает новых методов для реализации найденных целей и смыслов. Именно рефлексия неудач предметного, содержательного продвижения игры проявляется в игровой группе как следствие осознания кризиса традиционных средств мышления и деятельности.

Рефлексия в играх отличается от психологического понятия, поскольку это специально организованное действие: в конце каждого дня участники игры располагаются в уютной комнате, в круг, ведущий особым образом ведет обсуждение прожитых действий. Следует отметить, что рефлексивное обсуждение занимает чрезвычайно большое количество энергии и требует от ведущего большого мастерства, чтобы не допустить возможного дисбаланса состояний участников.

Конструирование игры

При конструировании игры предполагается организация совместной деятельности игроков, имеющая характер ролевого взаимодействия в соответствии с правилами и нормами. Достижение цели происходит путем принятия групповых и индивидуальных решений.

Необходимо обратить внимание на наиболее типичную ошибку при разработке игры: моделируется "Среда", а не деятельность. Деловая игра должна строиться по логике деятельности, точнее взаимодействия. В основу разработки должна быть положена деятельность, отражающая согласование различных интересов, а не структуры предприятия и т.п. модели "Среды".

Содержанием может быть явление, к которому имеется множество подходов (теоретических и практических), обусловленных различными смысловыми позициями участников. Событийная ткань должна представлять

постоянное столкновение интересов участников игры. Игра строится как скрытый диалог смыслов.

Ситуация должна предполагать неоднозначность решений, содержать элемент неопределенности, что обеспечивает проблемный характер игры и личностное проявление игроков. Прямая формулировка проблемы или указание на нее недопустимы. В то же время правила, нормы формулируются однозначно и определенно.

В конструкции игры необходимо заложить возможность каждому игроку принимать решения и обеспечить осознание этого участниками. Это достигается при помощи пакета документов. Для облегчения разработки и проведения игры, а также усвоения участниками правил лучше, чтобы каждый документ был ориентирован на определенного игрока.

В игре необходимо отражать не все разнообразие факторов, действующих в реальной ситуации, а только наиболее значимые. Тогда она становится нагляднее, а участникам легче ее анализировать. Субъективная вероятность происходящих событий не должна быть ни слишком низкой, ни слишком высокой. В первом случае будут воспроизводиться частные схемы поведения, во втором - есть опасность принятия привычных тривиальных решений. Чем больше свобода выбора решений, тем охотней игроки включаются в игру.

Важно продумать стимулы, обеспечивающие высокую вовлеченность участников. Они должны концентрироваться не на выигрыше, а на результате. Этому способствует оптимальный баланс игровой деятельности и деятельности по поводу игры. Желательно неоднократное предоставление обратной связи. Она должна отражать развитие системы в результате принятого решения и хорошо дифференцировать игроков.

Игра будет нежизнеспособной, если плохо продумана последовательность действий и взаимосвязи участников, недостаточна драматизация происходящих событий, они не развиваются во времени, список решений задан, не ясно как осуществляется отклик на принятые решения, не автоматизированы рутинные операции, ход игры требует постоянного вмешательства ведущего.

Можно выделить следующие этапы разработки игры.

1. Проблематизация и тематизация.
2. Определение типа по назначению (для обучения, в исследовательских целях, для принятия решений, проектирования, по кадровым вопросам).
3. Выделение целей конструирования.
4. Анализ главных закономерностей - связей, отношений, в моделируемой деятельности, исходя из проблемы, лежащей в основе игры. В этом пункте определяется необходимая степень детализации представления объекта. Все связи в нем должны быть обозримы и в то же время не слишком упрощены.
5. Выделяются игровые единицы и функции. На основе этой работы создается сценарный план, и продумываются игровые события.
6. Создается перечень решений, которые могут принимать игроки. На данном этапе определены основные точки, на которых базируется простая игра. Пункты 7 и 8 относятся лишь к сложной игре.

7. Определение параметров связей между факторами, которые нужно отразить. Они должны быть таковыми, чтобы вызвать последствия, характерные для моделируемой деятельности. Необходимо определить взаимодействие параметров в каждом звене деятельности. Не все параметры могут определяться количественно. В этом случае при конструировании применяются экспертные оценки.

8. Формирование числового массива. На этом этапе определяется размеренность основных параметров, закономерности и взаимодействия, строятся таблицы, графики, программы для ЭВМ.

9. Детализация сценического плана, формирование влияния окружающей среды.

10. Формулировка правил, распределение решений по игрокам. Установление причинно-следственных отношений между операциями. Построение блок-схемы игры, внутреннего графика проведения, уточнение основных шагов, этапов, циклов. Шагом является завершенная фаза принятия решения, этап разделяет сценарные фазы, цикл приводит к очевидным итогам, является наиболее завершенной фазой игры. Особое внимание обращается на точки ветвления игры.

11. Формулирование системы штрафов и поощрений, определение критериев выигрыша. Результаты игры могут быть очевидны, выраженные количественно, и могут оцениваться экспертами.

12. Отладка игры, ее проигрывание разработчиками, уточнение связей, параметров, проверка гибкости блок-схем, жизнеспособности математического аппарата, анализ реальности ситуаций - действенность стимулов, правильности расчетов временных затрат, окончательная коррекция игры.

Для представления игры необходимо подготовить методическую инструкцию по проведению игры, ролевые инструкции игрокам и необходимый справочный материал. Методическая инструкция по проведению игры включает описание назначения и целей игры, структуры игрового коллектива и функций участников, системы стимулирования, исходных данных, процесса игры (этапы, эпизоды), направлений возможного усовершенствования и усложнения игры.

В ролевой инструкции важно предусмотреть средства, позволяющие оптимизировать процесс идентификации игрока с ролью.

При подготовке документов необходимо учитывать психологические закономерности работы с текстом. В играх изыскиваются различные возможности наглядного представления информации. Игровая мотивация и активность игроков, а значит эффективность игры, во многом определяется формой подачи информации. Справочный материал должен быть представлен таким образом, чтобы вызвать у участников потребность в поиске информации об основаниях заложенной в игре проблемы. Подобное внимание уделяется подготовке материалов, обеспечивающих рефлексивный анализ игры (например, списка контрольных вопросов).

Этапы игры

Классическая деловая игра имеет три этапа: подготовительный, сама игра, постигровое моделирование.

Подготовительный этап

Основными составляющими являются:

- формирование групп игротехников (конструкторов деловой игры), экспертов, представителей заказчика, организационной группы,
- формирование списка участников игры и рабочих групп.
- Формирование экспертной группы
- Формирование организационной группы
- Установочный семинар

Игротехники создают дидактическую основу игры, во время игры участвуют в работе групп и пленарных обсуждениях, корректируют развитие событий. Представители заказчика на подготовительном этапе вносят данные, факты и рамочные условия будущей игры. Исходная позиция деловой игры должна содержать все значительные факты и величины выбранной социальной реальности. Эти две группы работают очень плотно и в тесной взаимосвязи, что позволяет выработать адекватную концепцию игры.

Экспертная группа работает только во вторую часть дня на пленарном заседании. Роль экспертной группы в каждой игре имеет свои акценты. Она может работать как некая судейская коллегия, отбирая лучшие идеи. Ее функции могут быть расширены и включать не только оценку, но и генерацию идей. Иногда в экспертной группе присутствуют потенциальные руководители предприятия или его подразделения, и тогда скрытая роль состоит в оценке будущих подчиненных и в “обкатке” своего прогноза и плана развития предприятия.

Организационная группа занимается обеспечением помещения для проведения игры (обычно каждой группе необходимо свое помещение, кроме того, должен быть зал для пленарных заседаний и помещение для игротехников).

Участие игроков на подготовительном этапе выражается в их работе на установочных семинарах, когда эксперты и игротехники дают необходимую информацию о фактическом положении дел на предприятии и о форме предстоящей работы. Привлечение участников в доигровой период дает ряд преимуществ. Во-первых, можно учесть их интересы и потребности. Во-вторых, существует возможность усилить осознание проблем участниками еще до начала игры. Недостатком является то, что у них может понизиться мотивация в результате длительной подготовительной работы.

Важным шагом подготовительного этапа является формирование рабочих групп, которое осуществляют игротехники. Количество групп зависит от концепции игры, но, как правило, их насчитывается 4-7. Если количество групп будет меньше, то глубина проработки поставленных задач будет недостаточной, если больше, то игра теряет контролируемые границы, а руководство игры перегружено. Все группы могут не иметь одинаковое количество

участников. Существует несколько принципов формирования рабочих групп в зависимости от целей деловой игры (автор согласен с тем, что группы должны быть примерно равными по своим возможностям, в остальном используются другие принципы):

- по принципу функциональной однородности (например, все члены группы технологи);
- по принципу структурной принадлежности (все члены группы – работники одного отдела);
- по принципу принадлежности к организации (например, только члены профсоюза или работники одной организации);
- смешанные группы, куда включаются представители разных профессий как эксперты в своей области (например, в одной группе работают экономисты, технологи, планировщики).

Общее количество участников деловой игры составляет 40-60 человек. В каждой группе может работать от 4 до 12 человек (хорошо управляемые группы – 5-6 человек).

Наиболее продуктивная работа обеспечивается методом полного погружения за счет вывоза всех участников за город в пансионат, где они будут отрезаны от прессинга производственных и повседневных забот. Это довольно дорогое условие. Опыт показывает, что при хорошей организации игры можно добиться продуктивной работы и без вывоза сотрудников, но при этом помещение должно находиться не на территории предприятия.

Игра

Методология развития игры включает четыре этапа. Ни один из них нельзя исключить, поскольку все они обусловлены особенностями мышления человека и соотносятся с классическими этапами принятия решения.

Легче всего проходит этап проблематизации. Это понятно, поскольку люди ежедневно сталкиваются с массой проблем производственного характера, а игра дает возможность осознать и структурировать их. Ясность задачи на этом этапе компенсирует трудности в самоопределении каждого участника в начале игрового процесса. В зависимости от целей игры каждая группа работает или в узкой области, или все группы по-своему описывают единый круг проблем. Например, на Средненевском заводе все группы работали над осознанием всего комплекса проблем, стоящих перед предприятием, но на пленарном заседании стало видно, что не только иерархия, но и содержание несколько различаются. В других играх одна группа работала над технологическими проблемами, другая – экономическими, третья – организационными и т.д.

Второй этап игры – оптимизации или целеполагания – претерпел коллизии роста. Вначале считали, что игра должна иметь три уровня: реальности (которая проговаривается на этапе проблематизации), идеальной модели, оптимальной модели.

На третьем этапе участникам игры предлагается определить, какие ресурсы необходимы для реализации предложенной модели в жизнь. Третий этап безжалостно вырезает нелепые предложения, плоды буйной фантазии,

возвращая людей к жесткой действительности. Но изменившееся мышление участников игры дает возможность сохранить все лучшее, доработать отдельные аспекты и дать подробную схему ресурсов для внедрения модели.

Четвертый этап организационного проектирования осуществляет связь результатов игры с постигровым моделированием, поскольку здесь детально разрабатываются механизмы внедрения результатов игры на предприятии. Готовятся проекты приказов, вносятся правки в положения отделов и служб, то есть дается ответ на вопрос, кто и что должен сделать, в какой последовательности и в какой взаимосвязи, чтобы добиться изменения социальной реальности.

Игра предполагает деление игрового дня на 3 части: работа в группах, пленарное заседание, рефлексия. В начале каждого дня все участники собираются вместе для краткого подведения итогов и получения задания на текущий день. Работа в группах проходит до обеда, после обеда на пленарном заседании обсуждаются представленные доклады. Рефлексивный разбор дня проводится после пленарного заседания.

Дополнительной задачей игры может быть оценка персонала. На практике отработано два подхода. Один из вариантов – индивидуально-психологическое тестирование участников игры. Тогда в игровом пространстве присутствует компьютер с оператором, участникам игры раздаются бланки тестов и бланки для ответов, по мере заполнения тестов оператор обрабатывает информацию. Психолог рассказывает о психологических особенностях каждого участника в специально отведенное для этого время, результаты тестирования передаются в виде сводных характеристик и рекомендаций руководству предприятия или заказчику.

Второй способ предусматривает практическую психодиагностику в результате совместной деятельности. Это требует от игротехников специальных навыков и знаний, поэтому может проводиться только с командой подготовленных специалистов. Для работы могут использоваться специально разработанные бланки с указанием оцениваемых характеристик и уровнем их развития.

Для оптимизации управления игрой необходимо вести ее исследование, для измерения можно предложить следующие параметры:

- общая активность группы;
- степень организованности;
- интеллектуальная активность;
- эмоциональная напряженность;
- особенности групповой динамики (лидерство, принятие решения);
- степень инициативности и реальный вклад каждого участника и т.п.

Наблюдение этих особенностей может производиться специально созданной в игре группой исследователей. Предварительно разрабатывается программа и подбирается методический инструментарий. Ниже приведено несколько методик, которые можно использовать для исследования отдельных аспектов игры.

При анализе процесса взаимодействия в группе широко применяется схема Р. Бейла. Им выделяется два вида функций поведения, необходимого для успешного проведения игры: функция решения задачи и функция оказа-

ния поддержки. Выполнение функций решения задачи - это достижение намеченных целей. Поведение, определяемое задачей, включает выдвижение и принятие предложений, мнений, информации. Функции оказания поддержки связаны с социальным и эмоциональным климатом коллектива. Они обеспечивают сплоченность, которая облегчает достижение групповых целей. Эти функции реализуются в таких формах поведения, как дружеские либо недружеские действия, согласие или несогласие, драматизация или демонстрация напряжения.

Эта схема достаточно универсальна. Она описывает основные формы поведения в группе и точно классифицирует их в соответствии со значимыми для наблюдения критериями.

Описанные особенности поведения могут либо облегчить, либо затруднить выполнение задания или развитие группы. Необходим содержательный анализ обеспечения различных функций, чтобы уяснить каким образом группа движется к цели. В эффективной группе представлено определенное состояние функций решения задач и оказания поддержки. Оно определяется целью группы, особенностями ее организации и протекающими в ней процессами. При работе над задачей необходимо поддерживающее поведение для снятия излишней напряженности. В то же время доминирование поддерживающего поведения мешает решению задачи.

Часто различные функции распределяются между разными людьми. Эмоциональные лидеры могут брать на себя функции поддержки, интеллектуальные - решения задачи, лидеры-организаторы могут осуществлять обе функции. Такое структурирование группы происходит спонтанно, без специальных намерений. Для успешности игры желательна гибкая ролевая структура. Ролевую структуру можно исследовать по следующей схеме:

Роль	Участник											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Инициатор												
Последователь												
Координатор												
.....												

Ниже приводится перечень ролей. При его составлении в основу была положена схема Р. Бейлса

Перечень ролей:

а. роли, способствующие выполнению задания;

1. Инициатор - участник, который чаще, чем другие, предлагает новые решения, вносит предложения, изменяет точку зрения на цели группы. Они могут касаться поставленного в группе задания, проблемы организации работы в группе и т.д.

2. Последователь - подхватывает новую инициативу, расширяет ее, помогает в реализации начатых в группе дел.
3. Координатор - способствует правильному "разделению труда". Следит, чтобы в группе не занимались несколькими делами одновременно, чтобы все имели занятие, чтобы действия не дублировались.
4. Ориентирующий - прокладывает путь и определяет направление работы группы в соответствии с какими-то внешними ориентирами. В группе обсуждает вопросы о том, как быстро развивается группа, далеко ли она находится от цели, в каком направлении идет и др. Обращает внимание на уровень увлеченности деятельностью в группе, следит за бюджетом времени.
5. Оценивающий - оценивает деятельность отдельных членов и всей группы, актуальность ситуации, сравнивает с целями, подводит итог в конце занятия.
6. Ищущий информацию - часто ставит вопросы и пытается получить на них ответ, побуждает к действию, принятию решений.
- б. роли, важные для сотрудничества в группе и ее развития;
7. Поощряющий - мотивирующий и "подталкивающий других" к участию в групповом процессе, вовлекает малоактивных и молчащих членов на работу группы, демонстрируют понимание чужих идей и мнений.
8. Гармонизатор - поощряет к совместной деятельности, разрешает конфликты, пробует преодолеть противоречия между участниками, стремится к компромиссу.
9. Снимающий напряжение - старается снять напряжение в трудных ситуациях, часто шутит, говорит остроумные вещи и т.п.
10. Блеститель правил - обращает внимание, когда кто-то из членов группы нарушает правила. Сам всегда исходит из общепринятых в группе положений и принципов. Напоминает о нормах и правилах совместной работы и коммуникации в группе.
- в. роли, затрудняющие сотрудничество в группе и ее развитие.
11. Блокирующий - противостоит групповым инициативам, подвергает сомнению важность того, что происходит в группе. Когда личные цели противостоят групповым, выбирает первые.
12. Ищущий признания - независимо от того, что происходит в группе, старается обратить на себя внимание, напоминает о своих заслугах, демонстрирует свои способности и возможности во всех мало-мальски благоприятных ситуациях. Старается быть в центре внимания группы, удивить, заинтересовать своей личностью, вызвать восхищения, жаждет похвалы.
13. Доминирующий - часто мешает другим высказаться, стремится занять позицию лидера в группе. Навязывает свое мнение, пытается манипулировать другими участниками.
14. Избегающий работы в группе - не поддерживает групповых инициатив, стремится быть в стороне. Избегает рискованных для него действий и ситуаций. Склонен отмалчиваться или давать малозначащие, уклончивые ответы.

Анализ ролевой структуры может проводиться на основании таких вопросов:

1. просматриваются ли в группе все перечисленные роли?

2. разделены ли они между разными участниками или на некоторые из них имеется монополия?

3. какой тип роли проявляется сильнее (слабее) всего?

4. какие роли являются насажденными?

5. как нужно изменить ролевую структуру, чтобы группа работала лучше?

Важным аспектом групповой динамики является принятие решения.

Ниже приводится перечень основных типов принятия решений в группе.

1. Считается демократичным, и потому - верным, хотя это не всегда так. Кроме того, у оставшегося меньшинства возникает чувство, что они не сумели достаточно четко выразить свою позицию, что практическое воплощение решения покажет его несостоятельность.

2. Решение взаимопонимания. Такое решение возникает в дискуссии, которая продолжается до тех пор, пока каждый из участников не сможет, хотя бы частично, примкнуть к выдвинутому предложению. При этом все ощущают, что они имели Незаметное решение. Четкой позиции в дискуссии не высказано, решение возникает как бы само по себе, без его полного осознания участниками дискуссии.

3. Авторитетное решение. Четкая позиция авторитетного члена группы оказалась бесспорной, решением группы эта позиция принята единственно верной, хотя в предыдущие шаги дискуссии было высказано немало других мнений. В этом случае члены группы не воспринимают решение как свое.

4. Решение меньшинства. Активное меньшинство, оказывая поддержку друг другу, проводит свое решение. Все другие члены группы имели собственные представления о решении проблемы, однако единой точки зрения выработать им не удалось.

5. Компромиссное решение. Когда никак не удастся в ходе дискуссии выйти на одно решение, нужны взаимные уступки и тогда возможна ситуация, что будет принято то решение, которого никто не предлагал.

6. Решение большинства. Такое решение возможность оказать влияние на решение, и каждый знает, почему пришли к такому решению.

7. Единогласное решение. Для сложных проблем такой способ решения бывает редким. Полного единогласия достичь невозможно в принципе, хотя бы по причине предварительного разделения функций и присваивания ролей участникам дискуссии. Условием принятия решения такой способ считать нельзя.

Типы принятия решения различаются по степени вовлеченности игроков, степени аналитичности, согласованности и другим параметрам. Необходимо проанализировать, как связано принятие решения с уровнем развития группы, ее структурными характеристиками, особенностями групповой динамики, процессами лидерства, основной направленностью (на задачу или поддержание "психологической группы"). Представляет интерес поиск связи между способами принятия решения и результатами игры.

Данные о различных аспектах разворачивания игры, особенно о характере взаимодействия ее участников можно получить на основании самоотче-

тов. Методика оценки эффективности групповой работы предназначена для оценки характера совместной деятельности в командах.

Методика оценки эффективности групповой работы

Обстановка в группе была дружеская, доброжелательная.	1234567	Обстановка в группе была напряженная, чувствовалось напряженное отношение друг к другу.
Характер обсуждения проблем в группе был конструктивным, критика была направлена на получение общего результата.	1234567	Характер обсуждения проблем в группе был недостаточно конструктивным, критика была направлена друг на друга.
Предложения принимались в зависимости от их содержания, а не от личности того, кто их вносил	1234567	Предложения принимались или отвергались в зависимости от личности того, кто их высказывал.
Группа работала как единое целое, члены группы взаимно помогали друг другу	1234567	Группа разбилась на части, которые фактически противостояли друг другу.
Решения принимались совместно, после того как все убедились в их правильности	1234567	Решения принимались одним – двумя членами группы, а мнение остальных не учитывалось.
Была полная возможность высказаться для всех членов группы	1234567	Многие члены группы не имели возможности высказать свое отношение к обсуждаемой вопросам.
Конечная цель работы группы ясна и понятна	1234567	Непонятно, для чего мы все здесь собрались.
Наша группа получила хороший результат	1234567	Наша группа фактически не получила результата.
В процессе работы сначала я чувствовал себя неуютно, но затем мое состояние улучшилось.	1234567	С начала и до конца чувствовал себя неуютно.
В группе я чувствовал себя уверенно, был полноправным ее членом.	1234567	В группе я чувствовал себя неуверенно, как посторонний.

Участникам деловой игры можно дать следующую инструкцию:

"Вам предлагается оценить, насколько эффективно действовала в игре ваша команда. Оценка производится по семибалльной шкале. Высказывание,

расположенное на бланке слева, соответствует 1 баллу. Противоположное ему высказывание расположено справа и соответствует 7 баллам. Остальные оценки являются промежуточными и отражают степень близости к крайним оценкам. Нейтральная оценка соответствует 4 баллам. Вы должны обвести кружочком цифру, которая является Вашей оценкой по данному параметру. В каждой строке, таким образом, обводится одна цифра. Просим Вас работать внимательно и аккуратно, возможные исправления вносить четко.

Благодарим Вас за помощь в исследовании и надеемся, что проделанная работа позволила Вам глубже осмыслить результаты игры".

После получения бланков преподаватель рассчитывает средний балл, по всем параметрам. Аналогично заполняется и обрабатывается следующая методика:

Исследование условий общения

Климат	Холодный, безличностный	3 2 1 0 1 2 3	Теплый, личностный
Атмосфера	Напряжения, угрозы	3 2 1 0 1 2 3	Свободы, безопасности
Контакт	Плохой, большая дистанция	3 2 1 0 1 2 3	Близкий контакт, понимание
Характер	Борьба, игра	3 2 1 0 1 2 3	Сотрудничество, помощь
Взаимовлияние	Отношения доминирования – подчинения, иерархия	3 2 1 0 1 2 3	Равность позиций
Коммуникация	Однонаправленная	3 2 1 0 1 2 3	Разнонаправленная
Контроль	Власть	3 2 1 0 1 2 3	Самоконтроль

Можно попросить описать подобным образом и настроение всей группы. В просьбе ведущего не должно быть информации, вызывающей напряжение и тревогу. Проведение такой диагностики должно рассматриваться как часть игры, тем не менее, должно быть воспринято достаточно серьезно, чтобы данные не были искажены. Лучше, если участники ответят письменно. Ведущий должен найти возможность сразу же ознакомиться с результатами, чтобы использовать их при управлении игрой (например, при распределении ролей).

Следует оговориться, что нельзя полагаться только на эти данные, они должны быть дополнены результатами наблюдений и, по возможности, данными, полученными при помощи других методик. Наибольшее преимущество метода эмоционально-цветовой аналогии в простоте его применения. Важно, что он является невербальным и позволяет опосредованно описать

такую характеристику человека как эмоциональное состояние, о котором он не всегда может и хочет прямо рассказывать посторонним людям.

Список методик, используемых для анализа игры, может быть дополнен и расширен за счет других психологических методов. Их набор определяется целями конкретного исследования. Однако все они должны преследовать одну определенную цель - максимизировать эффективность познавательных, образовательных целей деловой игры.

Постигровое моделирование

Это не менее важный этап, который проходит в течение месяца или двух недель после игры. В него включается:

- обработка результатов, распечатка магнитофонных записей выступлений;
- выпуск положений, приказов, рассказ о результатах игры через СМИ.

Анализ проведения деловой игры и приобретенного опыта являются важнейшей и одновременно сложнейшей задачей деловой игры. Анализ проводится группой конструкторов игры, результаты обсуждаются с заказчиком.

Сухой остаток такой игры – формирование команды единомышленников, новые нормы поведения, ценности, ясность в стратегии преодоления проблем.

Еще во время игры участниками разрабатывается программа нововведений, но, как бы ни были приземлены наработки, в реальной жизни они часто отторгаются. Если в экспертной группе работали первые руководители, то они, как правило, становятся проводниками инноваций, поддерживаемые командой участников. Если высших руководителей не было, то игра может коварно отомстить участникам потерей смысла работы. И все-таки накопленный опыт оптимистичен. Можно привести много примеров, когда игровые наработки помогли предприятиям преодолеть кризисные времена.

Соотношение игры и реальности можно продемонстрировать такой схемой:

Недостатком этой классической схемы остается ее ориентация на интересы корпоративного заказчика, а не участника игры. Поэтому современные игры, ориентированные на интересы участников, постепенно отходят от этой схемы, вырабатывая новую этапность, близкую к тренингам личностного роста.

Групповая динамика

Участники игры проживают несколько фаз:

Фаза 1. Установление контакта, поиск информации.

Устанавливаются контакты внутри группы, с другими группами, собирается информация, привносятся различные точки зрения.

Фаза 2. Конфронтация.

Определяются и устанавливаются позиции, происходит борьба за власть и влияние.

Фаза 3. Дифференциация.

Проверка существующих позиций, стратегий и решений.

Фаза 4. Объединение.

Участники игры становятся единой командой.

Фаза 5. Оценка результатов игры.

Оценка результатов игры совместно с участниками проводится в двух вариантах:

- в ходе дискуссии в заключительный день игры;
- в письменном виде при заполнении анкеты (Приложение 3).

Обычно оценка направлена на содержательный аспект игры, пропуская межличностный опыт взаимодействия. Возможно, это является недостатком при получении обратной связи разного уровня, но в реальном игровом пространстве просто не остается времени для глубинного обсуждения индивидуального опыта в виде итогового обсуждения.

Роль игротехника в группе

Роль игротехника в группе чрезвычайно важна. Его действия влияют не только на психологическую атмосферу, но и на результативность работы группы. Существуют различные варианты поведения игротехника: от полного невмешательства в групповую динамику до вариантов лидерства в группе.

В первые минуты работы игротехник объявляет принципы работы:

- приветствуются любые идеи;
- важно мнение каждого;
- группа работает самостоятельно над поставленными целями и задачами, роль игротехника сводится к экспертно-вспомогательной;
- поведение каждого члена группы не обсуждается за ее пределами.

Не объявленными, прямыми задачами игротехника являются:

- отслеживание групповой динамики, ее корректировка
- организация работы группы на решение поставленных задач.

Чтобы ускорить включение участников в работу, игротехник предлагает каждому в течение 5-10 минут написать на листке свое видение проблем, а затем начинает общее обсуждение. В этом случае быстрее выявляется лидер-организатор. Лидер-организатор и выступающий от группы не обязательно одно и то же лицо, хотя чаще всего они совпадают. Целесообразно предложить группе выбрать выступающего не сразу, а после того, как группа начнет работать самостоятельно и продуктивно. Игротехник задает вопрос: “А кто будет представлять идеи группы на пленарном заседании?” После того, как человек выбран, он сам быстро осознает необходимость фиксации каждой идеи, и группа определяет того, кто фиксирует высказывания. В заключительной стадии работы группы, когда перечень проблем подходит к завершению, игротехник напоминает, что доклад на пленарном заседании должен дополняться схемами, таблицами. После этого группа начинает работать над структурированием проблем и их наглядным изображением.

Второй день работы проходит значительно легче, поскольку все понимают, что от каждого требуется. Роль игротехника становится все менее выраженной, он чаще молчит и наблюдает за процессами в группе, вмешиваясь, если того требует групповая динамика или есть содержательные отклонения.

Дополнительной трудностью для игротехника является ситуация, когда группы не сохраняются в едином составе до конца игры. Это бывает по нескольким причинам:

- инициатива участников. Например, в деловой игре по хозрасчету конструкторско-технологических подразделений две группы распались на подгруппы. Они находились в одном помещении, но разрабатывали совершенно разные подходы и выступающих от группы было двое. Не стоит мешать такому разделению, тем более что оригинальная концепция придает игре новый разворот, а ее авторы получают максимальный энергетический и творческий заряд, становясь, как правило, проводниками новых идей уже после игры;
- выделение в ходе игры качественных проблем, требующих проработки профессионалов. Тогда игротехники формируют одну или несколько групп для решения конкретной задачи. Например, в деловой игре “Работа профсоюзов в новых социально-экономических условиях” (г.Северодвинск) участники выступили с предложением создания группы из экономистов, бухгалтеров и финансистов для выработки экономической стратегии профсоюзов, что и было сделано.

В случае переформирования групп задачи игротехника усложняются, т.к. возрастает напряжение, актуализируется борьба за лидерство, что ведет к потере продуктивности работы. Важно постоянно воссоздавать атмосферу доверия и творчества в группе, что делается с помощью приемов, близких к поведению тренера в тренинге:

- игротехник своим поведением задает нормы поведения в группе;
- поддерживает тех, кто нуждается в помощи;
- “канализирует” важные идеи, проговаривая их и повторяя;
- не берет на себя инициативу в решении задач, поставленных перед группой, роль лидера, что на деле чрезвычайно трудно и приходит с опытом работы в группе.

I.3. Игра по станциям, как вид обучающих деловых игр

Игра по станциям относится к разновидности обучающих игр, так как направлена на появление новых знаний и закрепление навыков. Игра проходит на специально организованном поле, с жесткими правилами, ограничением времени, с обязательным учетом результатов по балльной системе. Игра имеет множество вариантов.

Кругосветка

Команда идет с маршрутным листком по строго определенному маршруту. Места расположения станций заранее известны. Команда должна пройти все станции за определенное время (равное для всех). Разновидности: информационная, веревочка.

Ажиотаж

Команда заранее не знает маршрута движения. В ходе игры команда определяет очередность посещения станций самостоятельно. Команда может пройти за отведенное время определенное число станций. Команда в случае невыполнения задания может пройти его повторно в порядке очереди. Разновидности: детерминированный, индивидуальный.

Гонка на выживание

Команда получает у ведущего маршрутный листок со списком станций. За отведенное время нужно пройти как можно больше станций. Если задание на станции не выполнено с первого раза, то маршрутный листок рвется. Команда начинает игру с начала. Разновидности: командная, индивидуальная.

Будь готов

Имеется игровое табло, на котором расписаны месторасположения и название игровых станций. Команды проходят станции при наличии отрывного талона с игрового табло в порядке очереди. Игра проводится либо до первой команды выполнившей все задания, либо последней команды.

Стратегия

На игровом табло обозначены месторасположение, наименование и время проведения игровых станций. Команда вырабатывает маршрут и заявляет его. Если такой маршрут уже заявлен, то команда определяет новый маршрут. Некоторые игровые станции могут проводиться сразу для нескольких команд.

Команды ранее знакомятся со всеми конкурсами и их правилами, которые будут работать в игровое время. На игровом табло-заявке обозначены неизменяемые пункты: месторасположение конкурса, наименование, время прохождения, стоимость выигрыша в конкурсе, количество команд участниц в данном конкурсе и количество человек, представляющих команду в конкурсе. Перед выходом на старт, командам предлагается заполнить графу о прохождении конкурса в то или иное время. Количество временных интервалов ограничено и зависит от времени выполнения конкурса и количества команд участниц. Время начала каждого конкурса расписано. Команды выстраиваются и в порядке очереди, совещаясь, им остается только проставить свои заявки на участие в определенный промежуток времени. Далее команда точно совещается и решает, кто из участников команды и в какое время будет проходить конкурсы. Каждый участник команды имеет право проходить несколько конкурсов. Побеждает команда, набравшая больше всех баллов.

Гандикап (гонка за лидером)

Команды стартуют по определенному маршруту. Старт команд осуществляется через определенное время. Побеждает команда с наилучшим чи-

стым временем. В игровых станциях могут принимать участие разное количество членов команд.

Экстрим

Команда делится на интеллектуалов и спортсменов. Интеллектуалы выполняют задание, и ведущий сообщает спортсменам наименование и месторасположение следующей игровой станции. Спортивные и интеллектуальные станции чередуются. Если спортсмены или интеллектуалы не справляются с заданием, то они должны выполнить штрафное задание. Побеждает команда с наименьшим чистым временем.

Лабиринт

Команда идет с маршрутным листом по определенному маршруту. В случае невыполнения задания на игровой станции команде предлагается выполнить штрафное задание. Разновидности: на выбывание игроков.

Карусель

Команды - участницы делятся поровну. Между ними устраивается противоборство (пары команд заранее известны). Побеждает команда, одержавшая наибольшее количество побед. Если команд нечетное количество, то с одной командой проводит конкурс ведущий.

Фестиваль

Команды в ходе игры находят себе спарринг - команду и сообща выполняют конкурсное задание. В качестве дополнительного правила игры можно поставить условие, чтобы при прохождении очередного конкурсного задания спарринг - команды образовывали новую пару.

Бюрократ

Команда делится пополам. Одна половина обеспечивает проведение игровой станции, а вторая половина должна пройти определенное число станций.

Разновидности: путешествия по миру, регистрация какого-либо права.

Рекомендация: Конкурсные задания на станциях должны быть выполнимы за конечное время.

Эстафета

Команде предлагается пройти определенное количество этапов по определенному маршруту. Побеждает команда, выполнившая быстрее всех предложенные задания.

Олимпиада

Среди команд происходит жеребьевка. Команды, попавшие в одну пару, соревнуются между собой на вылет. Побеждает команда с наименьшим числом поражений.

Ротация

Команда делится на несколько частей и выполняет задания. Суть задания одной части команды сводится к подготовительной работе для другой части.

Пример.

1. Написать сценарий.
2. Сделать постановку.
3. Подвести рейтинг и ...

Экспресс

Команда находится в фиксированном месте. Бегунок доставляет определенное задание, которое необходимо выполнить за строго отведенное время. Затем бегунок относит выполненное задание и получает новое.

Управленец

Лидеру команды объясняются правила выполнения задания. Затем он передает правила всем остальным участникам команды. Участники команды выполняют задания (все задания в разных местах). По итогам выполнения задания лидер получает новую порцию информации.

Школа радости

Командам предлагается пройти несколько игровых станций, на которых им предлагается получить определенные знания или выполнить определенные конкурсы. Причем за отведенное время участники могут посетить 2-3 кабинета.

Раздел II. Применение технологии деловой игры во внеурочной деятельности: Материалы игры по станциям «Толерантность».

Целенаправленная работа по *воспитанию толерантности* у подрастающего поколения велась всегда, во все времена, история человечества помнит разноцветные полосы взаимоотношений между людьми.

И наше время не является исключением. Понятия «патриотизм», «гражданственность», «**толерантность**» приобретают сегодня особый смысл и огромное значение. Потому что уважение студентов к однокласснику другой национальности, полноценное общение на примерах равноправия, оказание необходимой помощи, внимательное отношение к его нуждам в решении возникающих проблем - вот одна из главных ценностей человеческого существования в гармонии с миром природы и общества.

Толерантность - это важнейшая составляющая поликультурного воспитания, предусматривающего приобщение к национальным духовным ценностям, к общечеловеческим знаниям, к единению культур, формирующим мировоззрение студентов.

Данная разработка может представлять интерес для классных руководителей в воспитании толерантности у подрастающего поколения.

Технологическая карта проведения игры

1. Мотивация. Определение целевого и содержательного пространства.
2. Организационный момент (инструктаж участников).
3. Основная часть:
 - вступительное слово ведущего, актуализация имеющихся знаний;
 - игра по станциям;
 - рефлексия.
4. Заключительная часть (подведение итогов игры).

Преподаватель: Якунина Елена Евгеньевна

Дата проведения: 24 ноября 2015 года

Группы: №251, 252, 351, 352, 353 (1 курс)

Цель проведения: воспитание чувства уважения друг к другу, к обычаям, традициям и культуре разных народов.

Тема: Толерантность

Форма урока: игра по станциям.

Дидактические средства: мультимедиа презентация ("Планета толерантности"), мотивационные упражнения, упражнения для закрепления и рефлексии к игре.

Общая дидактическая цель: сплотить ребят в студенческом коллективе через проведение игр и тренингов.

Задачи:

образовательные:

- познакомить студентов с понятием толерантности;

развивающие:

- развивать творческое мышление, самостоятельность, культуру общения, дать возможность пообщаться друг с другом;

воспитательные:

- воспитывать нравственные качества студентов (уважение, доброту, конформизм и другие), в том числе качества толерантного человека;

Время проведения мероприятия: два академических часа.

Место проведения: актовый зал, кабинеты №211, 202

Личностно-значимая проблема:

- развивать терпимость к различиям между людьми.

Практика преподавателя:

- воспитание интернационализма, коммуникативной культуры общения и взаимопонимания; развитие умения, которое помогает ребятам увидеть себя и других такими, какие они есть на самом деле.

Материальное обеспечение мероприятия:

- оформление объявления;
- оформление маршрутных листов;
- оформление стенгазеты «Я в толерантном мире»;
- подготовка кабинетов, листов бумаги, фломастеров.

Ход игры

1. Вводная беседа (Введение, актуализация имеющихся знаний): - Сегодняшнее наше мероприятие, посвящено понятию «Толерантность». Что же это за слово такое – толерантность?

Толерантность-это право каждого на уважение

Толерантность – слово иностранно

Но для всех понятное давно.

Будь терпимым к дальнему иль странному-

Отстранённым, будто бы в кино.

Речь здесь не идёт о равнодушии,

И о чёрствости никто не говорит.

Деликатность и терпение к живущему

Рядом нам совсем не повредит.

Будь терпимым ко всему инакому:

К вере, взглядам, мыслям и одеждам...

И тогда, пожалуй, ясно всякому,

Тихая затеплится надежда,

Что мы можем жить, такие разные,

В этом мире вечного движения!

А для обретенья толерантности

Нужно просто чувство уважения!

Какими чертами должен обладать толерантный человек?

- Он должен быть внимательным и добрым, уметь общаться с людьми, хорошо излагать свои мысли. Люди отличаются друг от друга национальностью, привычками, одеждой, но живут они вместе и надо уважать молодых и старых, здоровых и больных, бедных и богатых.

- Надо чтобы каждый человек развивал свои способности, много знал и умел, чтобы мог стать полезным и нужным нашей стране.

16 ноября 1995 года Генеральная конференция ЮНЕСКО приняла Декларацию принципов толерантности.

ТОЛЕРАНТНОСТЬ.

Слово «толeрантность» происходит от латинского слова *tolerantia*, что переводится как «терпение». Это слово существует во многих языках, и, несмотря на некоторые различия в значениях, произнося это слово на любом языке, мы подразумеваем практически одно и то же:

- ... что другие могут думать иначе, чем ты сам;
- ... милосердие, сострадание;
- ... умение быть великодушным и терпимым;
- ... признание идей, отличных от твоих собственных.

Школьный анекдот:

Учитель долго объяснял ребятам из начальной школы, что такое толерантность. Когда он спросил, как они понимают это слово, то услышал в ответ:

- Это, когда мы бьём Ваську, а он терпит (обсуждение данной ситуации).

Вывод:

Толерантность предполагает готовность принять других такими, какие они есть, и взаимодействовать с ними на основе согласия. Толерантность не должна сводиться к ущемлению собственных интересов.

Толерантное отношение – это желание обладать искусством жить рядом с непохожими людьми, жить в согласии с собой и другими.

А как вы думаете вы сами люди толерантные? (Да, нет.) - А вот мне кажется, что вы все добрые, понимающие, толерантные.

Упражнение «Знакомство»

Цель: подготовить участников к работе, создать комфортную атмосферу, способствовать сплоченности группы.

Для того, чтобы лучше сплотиться для работы, и чтобы больше и лучше познакомиться проведем упражнение «Знакомство». Для этого получите разноцветные карточки - так вы образуете команды и у каждой из команд есть задача: в течение следующих 3 мин предлагаю вам взять друг у друга «интервью». Чтобы выполнить задание партнерам необходимо назвать свое имя и ответить на два вопроса:

- 1) что ты любишь больше всего делать?
- 2) какая твоя заветная мечта?

Далее пара по очереди представляет своих партнеров.

Например: «Рядом со мной - Антон. Больше всего он любит играть в футбол. Его заветная мечта - путешествие вокруг света».

Обсуждение:

- 1) какие мысли возникли у вас во время «интервью»?
- 2) о чем вы узнали, слушая других?

Упражнение «Ожидание»

Цель: осознание участниками собственных целей в данном занятии.

На каждое занятие вы приходите, работаете, чего-то ожидаете. Итак, какие цели вы ставите перед собой на сегодняшнем занятии? Каждый из вас получил «цветочек», на котором вы запишете свои ожидания от сегодняшнего занятия, от своей работы на нем.

На выполнение 2 мин.

После чего каждый из вас прочтет, что записано на его «цветочке» и прикрепит его на плакат (дерево) «Ожидание».

Посмотрите на наше дерево, которое так хорошо зацвело, о чем оно говорит? Надеюсь, что мы в конце занятия соберем щедрый урожай!

И сейчас я предлагаю вам поучаствовать в игре по станциям, где вы, надеюсь, покажете все свои положительные качества. После прохождения всей игры мы встречаемся здесь, делимся впечатлениями.

Станция №1 «Пантомима толерантности»

Цели:

- продолжить работу с определением толерантности;
- развивать фантазию, экспрессивные способы самовыражения.

Материалы: написанные на отдельных листах бумаги несколько определений толерантности; всё, что может пригодиться для пантомимы - моток верёвки, лента, принадлежности для рисования.

Время на проведение: 7 минут.

Участник получает одно из определений толерантности, вывешенных на доске. Задача состоит в том, чтобы с помощью пантомимы изобразить это определение таким образом, чтобы остальные участники догадались, о каком именно определении идёт речь. Время на подготовку пантомимы - 5 минут. Ведущий задаёт следующие вопросы: – Какая пантомима была наиболее «однозначной» и не вызвала затруднений при угадывании? – С какими затруднениями столкнулись группы в процессе придумывания пантомимы?

Определения толерантности

1. Сотрудничество, дух партнёрства.
2. Готовность мириться с чужим мнением.
3. Уважение человеческого достоинства.
4. Уважение прав других.
5. Принятие другого таким, какой он есть.
6. Способность поставить себя на место другого.
7. Уважение прав быть иным.
8. Признание многообразия.
9. Признание равенства других.
10. Терпимость к чужим мнениям, верованиям и поведению.

11. Отказ от доминирования, причинения вреда и насилия.

Станция №2 «Лукошко»

Цели:

- работа с понятием «толерантность» при помощи ассоциативного ряда;
- развивать фантазию, творческое мышление.

Материалы: лукошко или пакет с мелкими предметами (например, игрушками из «киндерсюрпризов», значками и т.п.). Количество предметов должно превышать количество участников группы.

Время на проведение: 7 минут.

Ведущий проходит по кругу с лукошком, в котором находятся различные мелкие предметы. Участники, не заглядывая в лукошко, берут какой-то один предмет. Когда все готовы, ведущий предлагает каждому найти какую-нибудь связь между этим предметом и понятием толерантности. Рассказ начинает участник, первым получивший игрушку. Например: «Мне достался мячик. Он напоминает мне земной шар. Думаю, что толерантность должна быть распространена по всему миру».

Станция №3 «Черты толерантной личности»

Цели:

- ознакомить участников с основными чертами толерантной личности;
- дать возможность подросткам оценить степень своей толерантности.

Материалы: Бланки опросника для каждого участника. Бланк опросника с колонкой В на большом листе прикрепляется на доску или стену.

Время на проведение: 7 минут

Участники получают бланки опросника. Ведущий объясняет, что 15 характеристик, перечисленных в опроснике, свойственны толерантной личности.

Сначала в колонке А поставьте: «+» напротив тех трёх черт, которые, по Вашему мнению, у Вас наиболее выражены; «0» напротив тех трёх черт, которые у Вас наименее выражены.

Затем в колонке В поставьте: «+» напротив тех трёх черт, которые, на Ваш взгляд, наиболее характерны для толерантной личности. Этот бланк останется у Вас и о результатах никто не узнает. На заполнение опросника - 3-5 минут.

Затем ведущий заполняет заранее подготовленный бланк опросника, прикреплённый на доску. Для этого он просит поднять руки тех, кто отметил в колонке В первое качество. Число отметивших подсчитывается и заносится в колонку бланка. Таким же образом подсчитывается число ответов по каждому качеству. Те три качества, которые набрали наибольшее количество баллов, и являются ядром толерантной личности (с точки зрения данной группы).

Участники получают возможность:

1. сравнить представление о толерантной личности каждого из членов группы с общегрупповым представлением.
2. сравнить представление о себе («+» в колонке «А») с портретом толерантной личности, созданным группой.

Черты толерантной личности

	Колонка А	Колонка В
1. Расположенность к другим		
2. Снисходительность		
3. Терпение		
4. Чувство юмора		
5. Чуткость		
6. Доверие		
7. Альтруизм		
8. Терпимость к различиям		
9. Умение владеть собой		
10. Доброжелательность		
11. Умение не осуждать других		
12. Гуманизм		
13. Умение слушать		
14. Любознательность		
15. Способность к сопереживанию		

Станция №4 «Ассоциативный ряд»

Цель: усвоить понятие «толерантность», расширить его содержание.

Для того, чтобы расширить свои знания о толерантности предлагаю выполнить упражнение «Ассоциативный ряд». Каждая группа получает задание:

На плакате, который вы получили, где записано слово «толерантность», нужно записать характеристики человека, которые ассоциируются с содержанием понятия «толерантность» и начать с буквы вертикального ряда.

На выполнение 7 мин.

Т - терпеливый

О - осторожный, оптимистичный, объективный

Л - лояльный, любезный

Е - эмпатичный (обращение к толковому словарю)

Р - расчетливый, умный

А - адекватный, аккуратный в отношениях с другими

Н - ненавязчивый

Т - тактичный

Н - нежный

О - общительный

С - сдержанный, сочувственный

Т – заботливый

Ь - мягкость - символ толерантности

Обсуждение:

Каковы ваши впечатления от выполненного задания?

Что нового вы узнали?

Какая из характеристик присуща каждому из вас? Какую бы вы назвали своей?

Возвращение в круг.

Станция №5 Творческая работа «Я в толерантном мире»

Цель: усвоить понятие «толерантность», расширить его содержание.

Требуемое оснащение: фломастеры, клеевые карандаши, лист обоев, бумага, ножницы.

На выполнение 7 мин.

Студентам предлагается обвести свои ладошки на бумаге, написать на них свое имя и любое прилагательное на букву имени, вырезать и приклеить на обои. (например, Ольга – обаятельная). Следующая группа дописывает и приклеивает на эмблему – сердце, главное не повторяться.

После оформления коллажа-стенгазеты – она вывешивается в рекреации.

Заключительный этап

Упражнение «Дерево итогов»

В начале занятий каждый из вас чего-то ожидал, и вы это прописывали. От ваших ожиданий расцвело дерево, и мы говорили, что в конце занятия будем собирать урожай.

Раздаю каждой команде маленький лист бумаги, вырезанный в виде яблока, и предлагаю написать на нем свои впечатления и мысли от проведенного занятия. На выполнение 3 минуты.

Затем представитель от каждой команды по очереди зачитывает и прикрепляет на «Дерево итогов».

Так из цветов, которые расцвели на дереве в начале занятия, мы собрали урожай «яблоки» - наши наработки и результаты работы. Спасибо за активную, эффективную работу, проявленную заинтересованность на сегодняшнем занятии. Завершить нашу встречу я хочу легендой «Все в твоих руках».

Когда-то давно на юге Африки жил умный, но очень гордый вождь. Весь день его состоял из облачения в изысканный наряд и разговоров с подданными о своем уме. Так шли дни за днями, годы за годами ... И вот прокатился странный слух, что в пустыне появился мудрец. Очень разозлился вождь: как можно называть какого-то старца самым умным человеком в мире? Но никому своего возмущения не показал, а пригласил мудреца к себе ...

И вот настал день встречи. Собралось все племя, чтобы послушать самых умных людей в мире. Вождь сидел на высоком троне и держал в руках за спиной бабочку. К нему подошел небольшой худощавый мужчина, поздно-

ровался и сказал, что готов ответить на любой вопрос. И тогда, нехорошо улыбаясь, вождь сказал: «Скажи мне, то, что я держу в руках, живое или мертвое?».

Мудрец подумал, улыбнулся и ответил: «Все в твоих руках».

Вручение «конвертиков с советами»

Старайтесь быть толерантными! - На память о сегодняшнем мероприятии дарим вам памятки, старайтесь придерживаться рекомендаций и пожеланий из «конвертиков с советами»

«Конвертик советов»

Будьте готовы к тому, что все люди разные - не лучшие, не худшие - просто разные;

Научитесь воспринимать людей такими, какие они есть, не пытайтесь изменить в них то, что вам не нравится;

Цените в каждом человеке личность и уважайте его мысли, чувства, убеждения, независимо от того, совпадают ли они с вашими;

Храните «свое лицо», найдите себя при любых обстоятельствах оставайтесь самими собой;

Будьте искренне заинтересованы в других людях;

Делайте так, чтобы собеседник почувствовал свою важность, значимость, и делайте это искренне;

Показывайте, что вы уважаете точку зрения собеседника;

Никогда не говорите кому-то, что он не прав;

Вразумите на основе согласия;

Будьте тактичными;

Имейте чувство юмора.

Диета для тех, кто хочет стать толерантным

Понедельник. Беседуя с людьми, посмотри им в глаза. Поздоровайся со всеми.

Вторник. Постарайся не навязывать другим собственную волю. Выслушай их мнение.

Среда. Сделай для кого-нибудь доброе дело так, чтобы этот человек не узнал, что добро идёт от тебя.

Четверг. Не проявляй к окружающим такого отношения, которого ты не хочешь испытывать по отношению к себе.

Пятница. Постарайся хорошо выглядеть. Говори со всем тихим голосом

Суббота. Запиши 5 положительных качеств, характеризующих тебя твоего друга

Воскресенье. Найди 3 повода, чтобы сказать «спасибо» твоим домашним

Глоссарий

Деловая игра – имитационное моделирование профессиональной деятельности и ролевое взаимодействие по игровым правилам, участвующих в ней специалистов, в определённом условном времени, в атмосфере неопределённости, при столкновении позиций, с разыгрыванием ролей и оцениванием.

Игра – условная деятельность по правилам при разыгрывании ролей, в которой есть победители и побеждённые.

Имитация – воссоздание реального явления, процесса, объекта, ситуации, деятельности.

Исследовательское обучение – обучение, при котором студент ставится в ситуацию, когда он сам овладевает понятиями и подходит к решению проблем процесса познания, который направляет или организует преподаватель.

Креативность – умение осознавать собственный опыт и применять его, умение сделать правильный выбор.

Метод – это способ совместной деятельности преподавателя и студента, направленный на решение дидактических задач.

Модель – условно созданный, воспроизводимый образец, эталон, предмет, явление, процесс, деятельность, ситуация.

Модели обучения – это схема или план действий педагога при осуществлении учебного процесса.

Модуль – это функциональный целевой узел. Реализация принципа индивидуализации обучения.

Мониторинг – отслеживание изменений.

Приём – часть метода.

Проблема – противоречия между знаниями и незнанием способов и средств их реализации.

Решение проблемы – акт выработки некоторого суждения или выбор конкретного действия из возможных альтернатив.

Технология – организация и проведение различных форм учебного процесса. Средство реализации метода.

Толерантность – терпимое отношение к людям или событиям.

Усвоение – превращение накопленного человеческого опыта в достояние личности.

Экспертиза урока – особый вид исследования объекта на предмет его соответствия определённым критериям, параметрам, с представлением мотивированного заключения.

Список используемой литературы

1. Басова Н.В. Педагогика и практическая психология: учеб. Пособие/ Н.В. Басова. - Ростов на Дону: ДОН, 2000.
2. Борисова С.Е. Деловая игра как метод социально-психологического тренинга/ С.Е. Борисова // Вопросы психологии. - 1999. - №4. - С. 52-57.
3. Прутченков А.С. Школа жизни: методические разработки социально-психологических тренингов/ А.С. Прутченков. - М.:ВАКО,2000.
4. Психотерапия / под. ред. Б.Д. Карвасарского.- СПб.: Педагогическое общество России, Центр педагогического образования, 2000.
5. Столяренко А.Д. Психология и педагогика: учеб. Пособие/ А.Д. Столяренко. - Ростов на Дону:ДОН, 1998.

Интернет сайты

1. <http://www.trizland.ru/>
2. <http://www.triz-profi.com/>
3. <http://www.ariz.ru/>
4. <http://www.altshuller.ru/>
5. <http://www.trizway.com/>
6. <http://rus.triz-guide.com/>
7. <http://metodolog.ru>

Приложения

Приложение 1

Список начальников станций		Примечание
Пантомима то- лерантности	Юрина Ирина Владимировна – педагог до- полнительного образования (актовый зал)	Начальники станций по за- вершении игры становятся членами жюри и определяют победителя.
«Лукошко»	Зеленько Дина Олеговна – социальный педа- гог (актовый зал)	
Черты толерант- ной личности	Хохлова Екатерина Викторовна – зам. дирек- тора по УВР (кабинет №211)	
Ассоциативный ряд	Гусева Елена Владимировна – зав. библиоте- кой (библиотека)	
Я в толерантном мире	Зотимова Людмила Борисовна – методист (методический кабинет)	

**Инструкция
для начальника станции**

В игре участвуют пять групп I курса.

Задача: пройти по 5 станциям, ответить на вопросы за определенное время (7 минут).

Команды-участники передвигаются по станциям одновременно по истечении времени.

Команда может заработать бонусы за дополнительную информацию, учитываются организованность и сплоченность.

Количество баллов фиксируется в маршрутном листе команды.

1. Время пребывания команды на станции – 7 минут.
2. Ответы оцениваются по 5-ти бальной системе.
3. Бонусный балл - 1. Начисляется за дополнительную информацию, сплочённость и организованность команды.
4. Штрафной балл - 1. Начисляется за плохое поведение на станции. Задержку времени или опоздание.

Побеждает группа, набравшая большее количество баллов.

Маршрутный лист группы № _____

Станция										
0	1		2		3		4		5	
Приветствие	Черты толерантной личности		Лукошко		Пantomима толерантности		Я в толерантном мире		Ассоциативный ряд	
Кол-во баллов	Кол-во баллов	Подпись начальника станции	Кол-во баллов	Подпись начальника станции	Кол-во баллов	Подпись начальника станции	Кол-во баллов	Подпись начальника станции	Кол-во баллов	Подпись начальника станции
Общее кол-во баллов										
Место										

Фотоколлаж

Приложение 4





Заключение

Подростковый возраст – важнейший период в психосоциальном развитии человека. Подросток – уже не ребенок, но еще не взрослый. Он активно включается во взрослую жизнь, формирует свою идентичность, осваивает различные социальные роли. Его глобальная жизненная ориентация зависит от того, как он будет относиться к миру в целом, к себе и другим в этом мире. Позиция терпимости и доверия – это основа для осуществления выбора будущих поколений в пользу мира, а не войны, мирного сосуществования человечества, а не конфликтов. Укоренение в сознании личности духа толерантности, формирование отношения к ней как к важнейшей ценности общества – значимый вклад образования в развитии культуры мира на Земле.

Толерантность является важным компонентом жизненной позиции зрелой личности, имеющей свои ценности и интересы и готовой, если потребуются, их защищать, но одновременно с уважением относящейся к позициям и ценностям других людей.

В последние десятилетия понятие «толерантность» стало международным термином, важнейшим ключевым словом в проблематике мира. В современном обществе толерантность должна стать сознательно формируемой моделью взаимоотношений людей, народов и стран. Поэтому и в нашей стране следует формировать такое понимание толерантности, стремиться к тому, чтобы оно стало привычным в обыденном языке, чему, несомненно, способствовало проведение данного мероприятия.