

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
«Талицкий лесотехнический колледж им. Н.И.Кузнецова»

Оценочные и методические материалы
дополнительной общеобразовательной программы –
дополнительной общеразвивающей программы
«Волонтерский отряд «Твори добро»»

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий и лабораторных работ, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований.

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
<p>обучающийся должен уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять игровые технологии в работе волонтера; - владеет навыками самопрезентации; - применять организаторские и лидерские способности при организации добровольческого движения; - применяет технологии, способствующие созданию и развитию самоуправления; - применяет технологии организаторской деятельности; - применяет навыки межличностного общения со сверстниками и взрослыми - самостоятельно проводить акции, классные часы, круглые столы, диспуты, тренинги, игры; - уметь организовать мероприятие, подготовить сценарий проведения, быть ведущим. <p>обучающийся должен знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - правила работы в группе; - технологию проведения акций; - игровые технологии; - приемы саморазвития; - приемы снижения конфликта; - способы решения проблем. 	<p>Входной контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в волонтерский отряд принимаются студенты колледжа на добровольной основе не имеющих противопоказаний по состоянию здоровья. <p>Промежуточный контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (открытое занятие) по проведению тематических классных часов, презентаций различной направленности, участие в флешмобах, мастер-класс «Волонтер-призвание». <p>Итоговый контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - итоговый контроль результатов подготовки обучающихся осуществляется в целях оценки их индивидуальных достижений в форме отчета-презентации работы в волонтерском отряде за год.

Для выяснения меры удовлетворенности студентов образовательным процессом и его результатами, и выявления влияния всего процесса образования на развитие студентов следует использовать промежуточный и итоговый контроль

Система отслеживания и оценивания результатов.

Способы оценки результативности

Виды работы	Низкий уровень (1 балл)	Средний уровень (2 балла)	Высокий уровень (3 балла)
Уровень лидерских способностей.	Низкий уровень лидерских способностей. В малой степени развиты способности к руководству группой, малая способность отстаивать собственное мнение, ведомый, предпочитает подчиняться мнению, порой в ущерб собственным интересам.	Средний уровень лидерских способностей, с трудом принимает решения, принимает руководство только в случае крайней необходимости. Способен руководить группой, но делает это неохотно, не всегда отстаивает собственное мнение.	Обладает задатками лидера в большой степени, способен влиять на деятельность людей, уверен в общении, свободно находит аргументы в пользу собственного мнения.
Уровень лидерства.	Низкий уровень лидерства, не проявляет инициативу, предпочитает не брать на себя ответственность за коллективные дела, уклоняется от руководства группой.	Средний уровень лидерства, берет руководство деятельностью группы только по поручению педагога.	Высокий уровень лидерства, активно стремится руководить деятельностью группы, проявляет высокий уровень самостоятельности в выборе путей решения деятельностных задач.
Межличностные отношения.	Обучающийся оценивает психологическую атмосферу коллектива как неблагоприятную. Часто возникают конфликты, конфликты затягиваются на долгое время. В группе нет стремления к коллективной деятельности, нет общности интересов и целей.	Обучающийся оценивает психологическую атмосферу коллектива как благоприятную. Возникающие конфликты решаются, но существует явное деление на мини-группы, которые соперничают между собой и не стремятся к	Обучающийся оценивает психологическую атмосферу коллектива как комфортную, конфликты разрешаются продуктивным способом и вовремя, дух коллективизма, сотрудничества и взаимопомощи. Каждый обучающийся вовлекается в

		сотрудничеству, обособленность обучающихся как норма.	некоторых принимается	совместную деятельность, способности каждого используются, а особенности толерантно принимаются.
--	--	---	-----------------------	--

Личная аттестация обучающихся наряду с коллективным результатам деятельности тщательно отслеживается динамика индивидуального развития обучающихся, их личные успехи. Общие параметры оценивания включают: уровень лидерских способностей, уровень лидерства и межличностные отношения.

Текущий контроль регулярно осуществляется педагогом дополнительного образования, курирующего работу волонтерского отряда.

Промежуточная аттестация определяет, насколько успешно происходит развитие обучающегося и усвоение им дополнительной общеобразовательной программы дополнительной общеразвивающей программы «Волонтерский отряд».

Для обучающихся основным методом промежуточной аттестации является метод скрытого педагогического наблюдения и проведение социальных акций различной направленности.

Основным методом промежуточной аттестации являются:

- метод педагогического наблюдения;
- участие в различных флешмобах, концертных выступлениях, социальных акций;
- выпуск информационно – агитационного материала.

Оценка эффективности обучения предполагает соотнесение следующих параметров критериев, и **Итоговый отчет результативности** освоения программы проводится ежегодно в форме отчета – презентации работы в волонтерском отряде за год, по которому оценивается работа педагога и обучающихся, осуществленная по окончанию учебного года.

Для итоговой аттестации обучающихся созданы фонды оценочных средств, которые включают в себя методы контроля, позволяющие оценить приобретенные знания, умения, навыки.

Итоговый контроль результатов обучающихся осуществляется комиссией, в состав которой входят: заместитель директора по учебно – воспитательной работе, заведующая воспитательной работой, педагог дополнительного образования.

ОЦЕНКА	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ОТЧЕТА - ПРЕЗЕНТАЦИИ
5 «отлично»	Уверенно владеет технологиями организаторской деятельности, навыками межличностного общения со сверстниками и взрослыми, уверенно ведет себя перед аудиторией. Способен формулировать проблему, находить творческие способы её решения, мобилизовать силы и энергию, проявлять инициативу в поиске и сборе информации. Уверенно использует современные информационные технологии.
4 «хорошо»	Отметка отражает владение технологиями организаторской деятельности, навыками межличностного общения со сверстниками и взрослыми, уверенно ведет себя перед аудиторией. Способностью формулировать проблему, находить творческие способы её решения, мобилизовать силы и энергию, проявлять инициативу в поиске и сборе информации. Использование современных информационных технологий, с небольшими недочетами
3 «удовлетворительно»	Выступление с большим количеством недочетов, а именно: - не уверенно владеет технологиями организаторской деятельности; - не уверенно владеет навыками межличностного общения со сверстниками и взрослыми; - не уверенно ведет себя перед аудиторией; - не способен формулировать проблему, находить творческие способы её решения; - не уверенно использует современные информационные технологии. - неумение анализировать свое исполнение; - неумение проявлять инициативу в поиске и сборе информации и т.д.
2 «неудовлетворительно»	Комплекс недостатков, являющихся следствием нерегулярных занятий, не выполнение заданного материала педагогом.

Методические материалы

Контрольные вопросы по разделу «История развития добровольческой деятельности в России»

1. Определение «Добровольчество», «Волонтер», «Добровольческая помощь».
2. Кодекс волонтера.
3. Договоры князя Олега.
4. Сеть воспитательных домов.
5. Императорское человеколюбивое общество.
6. Принципы волонтерских движений.
7. «Общество попечения нуждающихся детей».
8. Дружина по охране природы.
9. Деятельность благотворительной организации.

Диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)

Шкалы: уровень лидерских качеств

НАЗНАЧЕНИЕ ТЕСТА

Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

Инструкция к тесту

Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет».

Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» («а» или «б») в пользу того альтернативного ответа, к которому вы больше всего склоняетесь.

ТЕСТ

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?
 1. да;
 2. нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?
 1. да;
 2. нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?
 1. да;
 2. нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?
 1. да;
 2. нет.
5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-либо?
 1. да;
 2. нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?
 1. да;
 2. нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
 1. да;
 2. нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?
 1. да;
 2. нет.
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?
 1. да;

2. нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?
 1. да;
 2. нет.
11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?
 1. да;
 2. нет.
12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?
 1. да;
 2. нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем?
 1. да;
 2. нет.
14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?
 1. да;
 2. нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?
 1. да;
 2. нет.
16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:
 1. будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
 2. возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.
17. Какое из двух мнений вам ближе?
 1. настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
 2. настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18. С кем вы предпочитаете работать?
 1. с покорными людьми;
 2. с независимыми и самостоятельными людьми.
19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?
 1. да;
 2. нет.
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?
 1. да;
 2. нет.
21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?
 1. да;
 2. нет.
22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?
 1. предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;
 2. просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.
23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?
 1. да;
 2. нет.
24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
 1. да;
 2. нет.
25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?

1. да;
 2. нет.
26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?
1. самый компетентный человек;
 2. тот, у кого самый сильный характер.
27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
1. да;
 2. нет.
28. Уважаете ли вы дисциплину?
1. да;
 2. нет.
29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
1. тот, который все решает сам;
 2. тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.
30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?
1. коллегиальный;
 2. авторитарный.
31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
1. да;
 2. нет.
32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?
1. человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
 2. человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?
1. промолчите;
 2. будете отстаивать свое мнение.
34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?
1. да;
 2. нет.
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?
1. да;
 2. нет.
36. Что бы вы предпочли?
1. работать под руководством хорошего человека;
 2. работать самостоятельно, без руководителей.
37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов?»
1. согласен;
 2. не согласен.
38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?
1. да;
 2. нет.
39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?
1. да;
 2. нет.
40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
1. опускаете руки;
 2. появляется сильное желание их преодолеть.
41. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?
1. да;

2. нет.
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?
 1. да;
 2. нет.
43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?
 1. введу нужные изменения немедленно;
 2. не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумете ли вы прервать слишком болтливую собеседника, если это необходимо?
 1. да;
 2. нет.
45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?
 1. да;
 2. нет.
46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?
 1. да;
 2. нет.
47. Кем бы вы предпочли стать?
 1. художником, поэтом, композитором, ученым;
 2. выдающимся руководителем, политическим деятелем.
48. Какую музыку вам приятнее слушать?
 1. могучую и торжественную;
 2. тихую и лирическую.
49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?
 1. да;
 2. нет.
50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?
 1. да;
 2. нет.

ОБРАБОТКА И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ТЕСТА (Ключ к тесту)

Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику.

Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балл, в ином случае – 0 баллов.

Интерпретация результатов теста

- Если сумма баллов оказалась *менее 25*, то качества лидера выражены слабо.
- Если сумма баллов в пределах *от 26 до 35*, то качества лидера выражены средне.
- Если сумма баллов оказалась *от 36 до 40*, то лидерские качества выражены сильно.
- Если сумма баллов *более 40*, то данный человек как лидер склонен к диктату.

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Какими характерологическими чертами личности должен обладать настоящий лидер? Такими признаками, как отмечают Е.Жариков и Е.Крушельницкий, могут служить следующие проявления:

- Волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели.
- Настойчив, умеет разумно рисковать.
- Терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу.
- Инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Независим.
- Психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями.
- Хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям.
- Самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи.
- Требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу.
- Критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны.
- Надежен, держит слово, на него можно положиться.

- Вынослив, может работать даже в условиях перегрузок.
- Восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами.
- Стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях.
- Оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам.
- Решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя.
- Способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать и подбодрить.

ТЕСТ. Способны ли Вы быть лидером?

Все материалы сюжета Психологические тесты

Пройдите тест, который поможет определить, обладаете ли вы необходимыми для этого качествами.

На нижеприведённые вопросы отвечайте либо «Да», либо «Нет».

1. Вам трудно воспринимать идеи и мысли других?
2. У вас аналитический склад ума и вы умеете планировать?
3. Вы любите общаться с людьми?
4. Способны ли вы убеждать людей и заражать их уверенностью в правильности ваших решений?
5. Всегда ли вы последовательны в своих действиях?
6. Обычно вы справляетесь со своими эмоциями?
7. Готовы ли проявлять настойчивость и твердость в принципиальных вопросах?
8. Часто ли ваши поступки идут вразрез с тем, что вы говорите и (или) обещаете?
9. Вы теряетесь, если решение не лежит на поверхности, а время на его принятие строго ограничено?
10. Умеете ли эффективно распределять полномочия?
11. Во всех случаях следуете принципу: «Не откладывай на завтра то, что можно сделать сегодня»?
12. Если вы боитесь чего-то, всегда ли стараетесь преодолеть свой страх?
13. Готовы идти на разумный риск?
14. Являетесь ли вы генератором идей?
15. Вы открыты для новых знаний, все время стремитесь совершенствоваться?
16. Если вам предстоит какая-то сложная работа, вы не ищете отговорок, а просто делаете ее?
17. Необходимо ли вам постоянное одобрение окружающих?
18. Как правило, вы доводите начатое дело до конца, несмотря на все препятствия?
19. Считаете ли, что удовлетворение от хорошо выполненной работы уже само по себе награда?
20. Способны ли вы создать вокруг себя атмосферу доверия?

Подсчитайте баллы, пользуясь таблицей, и ознакомьтесь с выводами.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Да	2	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Нет	0	2	2	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2

26–40 баллов. Вы, судя по всему, по натуре не лидер. Гораздо легче вам будет достигнуть намеченных целей под чьим-нибудь руководством.

12–24 балла. Ваш успех в качестве лидера не так очевиден. Быстро принимать важные решения, отстаивать свое мнение с риском нажать недоброжелателей, нести ответственность за других людей – согласитесь, это нелегкий труд. Ответьте себе честно на вопрос: готовы ли вы к этому? Если без колебаний отвечаете – да, значит, у вас есть шанс реализовать лидерские амбиции.

0–10 баллов. Вы энергичный, верящий в успех человек. Кроме того, вы коммуникабельны, не боитесь ответственности и в малой степени подвержены влиянию извне. Одним словом, у вас есть необходимые качества, чтобы быть лидером.

Виды групповой дискуссии

1. Ролевая дискуссия. Групповая дискуссия может происходить в различных формах. Одной из таких форм является проведение дискуссий в форме ролевой игры. В зависимости от того какой материал обсуждается и какие цели ставятся перед дискуссантами, можно вводить различные роли. Например, *ведущий, оппонент, логик, психолог, эксперт.*

В е д у щ и й получает все полномочия по организации дискуссии, поручает кому-либо из членов группы сделать доклад по проблеме, руководит ходом обсуждения, следит за аргументированностью доказательств и опровержений, строгостью использования понятий и терминов, корректностью отношений и т.д.

О п п о н е н т воспроизводит процедуру оппонирования, принятую среди исследователей. Он должен не только воспроизвести основную позицию докладчика, продемонстрировав тем самым ее понимание, но и найти уязвимые места или ошибки и предложить свой собственный вариант решения.

Л о г и к выявляет противоречия и логические ошибки в рассуждениях докладчика и оппонентов, уточняет определения понятий, анализирует ход доказательств и опровержений, правомерность выдвижения гипотез и т.д.

П с и х о л о г отвечает за организацию продуктивного общения и взаимодействия, добивается согласованности совместных действий, доброжелательности отношений, не допускает превращения дискуссии в конфликт путем сглаживания резких мнений, сведения к шутке, следит за правилами ведения диалога.

Э к с п е р т оценивает продуктивность всей дискуссии, правомерность выдвинутых гипотез и предположений, сделанных выводов, высказывает мнение о вкладе того или иного участника дискуссии в нахождение общего решения, дает характеристику того, как шло общение участников дискуссии, и т.д.

Остальные участники дискуссии следят за ее ходом, могут задавать вопросы докладчику, оппоненту, рецензенту, активно включаются в общение на любом этапе дискуссии, высказывают свои мнения и оценки, дополняют выступающего, высказывают критические замечания по предмету спора, могут делать замечания по отношению к любому выступающему и задающему вопросы.

Можно вводить любые дополнительные ролевые позиции, если это оправдано целями и содержанием дискуссии. Целесообразно вводить не одинарные, а парные роли (2 ведущих, 2 логика, 2 эксперта...), менять их местами, чтобы как можно большее число участников получили соответствующий опыт.

Особая роль принадлежит ведущему дискуссии. Он должен организовать такую подготовительную работу, которая обеспечит активное участие в дискуссии каждого участника. Он определяет проблему и отдельные подпроблемы, которые будут рассматриваться, подбирает основную и дополнительную литературу для докладчиков и выступающих, распределяет функции и формы участия в коллективной работе каждого члена, готовит участников к роли докладчика, оппонента, рецензента, руководит всей работой дискуссии, подводит общие итоги состоявшейся дискуссии.

Руководитель дискуссии, владея содержанием обсуждаемых явлений, зная пути решения обсуждаемых проблем, не должен прямо обнаруживать это знание. Он задает вопросы, делает отдельные замечания, уточняет основные положения докладчика, фиксирует противоречия в суждениях. До начала дискуссии участники знакомятся с правилами ведения дискуссии, возможными ролями. Это целесообразно сделать на предшествующем занятии, используя метод микродискуссии. По окончании дискуссии ведущий, организатор делает общие выводы, может подвести итоги, оценить вклад каждого и группы в целом в решении проблемы. Необходимо стремиться к созданию

условий для интеллектуальной раскованности, снятию барьеров общения, созданию атмосферы сотрудничества, а не соперничества.

Дискуссионные навыки, умения формируются не сразу, а постепенно. Выбор и способ ведения дискуссий зависит от уровня обученности, сплоченности группы, а также от развития у членов группы коммуникативных навыков, от самого предмета дискуссии, от наличия (отсутствия) времени на ее подготовку.

Типичные задания

1. Из данных аргументов выбрать подходящие для подтверждения или опровержения тезисов.
2. К заданным аргументам подобрать другие, дополнительные.
3. Вычленив аргументы из материалов основной или дополнительной информации.
4. Опровергнуть заданные аргументы.
5. Представить себе, какие аргументы противник мог бы выдвинуть в пользу своих взглядов и опровергнуть их.
6. Представить себе контраргументы противника и подготовиться к их опровержению.
7. Подготовить выступление из трех частей: собственный взгляд и его подкрепление аргументами, предвосхищение контраргументации противника и ее опровержение.

Кроме того, ведущему групповой дискуссии и членам группы как ее участникам необходимо уже на подготовительных этапах в самом общем виде наметить план проведения дискуссии и регламентировать, по крайней мере, ведущее высказывание участников групповой дискуссии. В литературе описаны различные примеры разработки и реализации плана групповой дискуссии. Причем все они предусматривают разделение всех участников дискуссии на две подгруппы, представляющие, если не противоположные, то, по меньшей мере, различные точки зрения по существу дискуссии. Так, "*Орегонский план*" дискуссии заключается в том, что сначала обстоятельно высказываются ведущие представители обеих точек зрения, затем происходит перекрестный допрос, учиненный ведущему первой группы всеми членами второй и ведущему второй группы всеми членами первой.

После этого выступает один из членов второй группы, не ведущий, с опровержениями взглядов противника и в заключение - представитель первой группы. Роли выступающих заранее распределены, установлена очередность выступлений и основная направленность, время каждого выступления также регламентируется.

Согласно "*Оксфордскому плану*" выступают четыре представителя различных точек зрения, после чего к ним может обращаться любой из участников дискуссии. Ведущая роль (особенно на заключительном этапе дискуссии) принадлежит ведущему. Довольно распространенным является деление группы на две подгруппы единомышленников. В процессе подготовки дискуссии в каждой подгруппе осуществляется распределение функций между членами подгруппы, определяется стратегия, тактика спора.

Опыт проведения групповых дискуссий показывает, что четкое распределение двух лагерей, определение функций выступающих, а иногда даже установление очередности выступления на первых порах стимулирует аргументацию высказываний. На первых групповых дискуссиях, когда участники еще недостаточно свободно владеют методикой аргументирования и контраргументирования, ведущий помогает

поддерживать равновесие точек зрения, усиливает ту точку зрения, которая в данный момент оказывается наиболее слабой, стимулирует участников дискуссии к выражению смысловых позиций, требует уточнений, делает краткие обобщения, акцентирует внимание членов группы на главном.

По мере овладения участниками методикой проведения групповых дискуссий ведущая роль тренера переходит к одному из членов группы, что, однако, не исключает активного участия тренера в последующих дискуссиях на основе равноправного партнерства.

На заключительном этапе дискуссии, когда дается краткое изложение всего хода дискуссии, подводятся ее итоги, роль тренера становится ведущей при активном участии членов группы в оценке вклада каждого участника в групповую дискуссию. Критериями оценки являются: во-первых, четкость и убедительность аргументирования своей точки зрения; во-вторых, ясность и убедительность контраргументации; в-третьих, корректность поведения и степень проявления уважительного отношения к позициям других участников дискуссии.

Последний критерий фактически соотносится с уровнем общей коммуникативной культуры субъектов группового диалогического общения, которое представляет собой взаимодействие равноправных партнеров, основанное на суверенном праве каждой личности, открыто высказывать свое мнение по существу дела, а ведущим способом взаимодействия выступает убеждение, основанное на системе логических доказательств.

2. Дискуссия со скрытыми ролями. *Цель* проведения дискуссии со скрытыми ролями заключается в том, чтобы расширить репертуар не просто известных, но и реально освоенных ролей, которые может принимать участник дискуссии сознательно для более продуктивного поиска выхода из ситуации спора. Возможны два варианта организации такой дискуссии.

В первом варианте роль, которую необходимо исполнить участнику, сообщается ему конфиденциально так, чтобы никто из остальных не услышал инструкции.

Во втором варианте, наоборот, все участники знают о роли, которую отвел всем и каждому организатор-ведущий. Они не осведомлены лишь о своей собственной роли в дискуссии. Ситуация складывается так, что группа как бы навязывает человеку какой-то конкретный образ. *В первом случае*

игровой момент состоит в том, чтобы группа догадалась о роли, которую исполнял участник. *Во втором случае* участник дискуссии вынужден понять, за кого его принимают большинство коллег по обсуждению.

В качестве примера приведем описание первого варианта. Роль демонстрируется группе. Дискуссия проводится по методу аквариума. Из группы приглашаются для участия в дискуссии пять человек. Они располагаются внутри основного круга, образуемого всей группой, остальные члены группы наблюдают. Таким образом, пять действующих лиц находятся в центре внимания группы, словно в аквариуме. Участники дискуссии получают скрытые инструкции с ролями, записанные на персональных карточках. Показывать полученные инструкции никому нельзя.

Роли могут быть следующими: "*организатор*" - обеспечивает выявление всех позиций, побуждает высказываться еще не высказавшимся, задает уточняющие вопросы, заинтересован ходом дискуссии, подводит промежуточные и окончательные итоги, свою позицию высказывает последним; "*спорщик*" - "Я спорю, потому, что я спорю" - встречает в штыки любое предложение, любое высказывание. Иногда вместо спорщика используется термин "негативный оппонент"; "*оригинал*" - иногда, время от времени, выдвигает неожиданные, парадоксальные, одному ему понятные предложения, связь которых с существом обсуждений не всегда ясна, вмешивается в общий ход разговора не менее трех, но не более пяти раз. В общем споре участвует вяло; "*заводила*" - с самого начала стремится захватить инициативу в обсуждении, склонить группу к своему мнению. Не склонен кого-либо слушать, если мнение человека не совпадает с его идеями, эмоционален, напорист; "*соглашатель*" - соглашается со всеми, первым поддерживает любое высказывание. Для него главное не поиск наилучшего решения, а мирное бесконфликтное общение участников дискуссии.

Тему для обсуждения можно выбрать любую. Например: "*Как наиболее эффективно вести борьбу за трезвость или против курения, если это вообще является проблемой для современного общества*". Главное, чтобы тема дискуссии была принята каждым участником, чтобы он не оставался абсолютно равнодушным к предмету обсуждения. Или, например: "*Допустимость телесных наказаний детей*". Возможны и более структурированные задания по теме дискуссии.

Далее разворачивается сама дискуссия, в ходе которой каждый участник должен пребывать и действовать в рамках

предложенной ему роли. В ходе общей дискуссии необходимо выработать итоговое мнение. Содержательное обсуждение в данной процедуре имеет второстепенное значение, тем не менее было бы полезно извлечь пользу из дискуссии.

После того как обсуждение завершено и участники групповой дискуссии пришли к какому-либо единому мнению, необходимо начать *обсуждение процесса* дискуссии. Обсуждение необходимо начинать с обращения к действующим лицам. Каждый из них, не раскрывая секрета своей роли, должен сообщить, поделиться впечатлениями, насколько он, по его личному мнению, был успешен в данной роли, насколько она ему удалась. Эти высказывания можно структурировать, выписав на доске процентное, либо балльное выражение степени удовлетворенности собственной работой, сообщенной каждым участником.

Затем необходимо предоставить слово наблюдателям, смотревшим в аквариум. Они могут поделиться своими догадками о том, какую роль пришлось исполнять тому или другому участнику дискуссии.

Участники, воспринимающие лично значимую для них информацию, могут невольно проговориться о том, какая роль была уготована каждому. Здесь требуется бдительность

ведущего, мягко пресекающего такие попытки. Истина не обнаруживается до тех пор, пока вся группа не выскажется о каждом участнике. Действующие лица из аквариума также могут высказывать свои соображения, если речь идет о них.

Затем вновь предоставляется слово каждому из действующих лиц. Они могут поделиться своими впечатлениями об услышанном, раскрыть и предать гласности свои скрытые роли, задать вопросы тем из выступавших, чьи высказывания особенно взволновали, удивили, возмутили, остались не ясными. Результатом подобного обсуждения становится понимание, осмысление, лично окрашенное в чувствование, связанное с реально действующим репертуаром ролей, позиций, занимаемых конкретным действующим лицом, конкретным участником состоявшейся дискуссии. У одного полученная роль может выйти особенно удачно, у другого - не получиться, и, кроме того, неизбежно выступает разница в представлениях индивида о самом себе и группы о нем.

Часто возможны ситуации несовпадения собственной оценки успешности существования в роли с оценкой этого существования, выданной группой. Представления о своих возможностях, эффективности привычного поведения в ситуациях экспрессивного общения, которым является дискуссия,

становится у многих участников более адекватными. Так в организованной дискуссии содержится еще один ресурс, связанный с тренировкой навыков поведения, в не свойственных конкретному участнику ролях.

Скрытые роли участникам дискуссии выдаются такие, которые для них конкретно чужды и трудны в исполнении. Тяготеющие к доминированию получают роль соглашателя, легко внушаемый, быстро поддающийся чужому влиянию и авторитету участник дискуссии получает роль спорщика. Переживания участников-исполнителей в этом случае имеют самостоятельную ценность прежде всего для них самих.

3. Дискуссия как анализ конкретных ситуаций. Этот вид дискуссии стимулирует обращение к опыту других, стремление к приобретению теоретических знаний для получения ответов на обсуждаемые вопросы.

Используются ситуации двух видов: 1) "*здесь и теперь*" (обсуждаются ситуации, произошедшие в группе или с ее отдельными участниками) и 2) "*там и тогда*" (случаи из профессиональной практики или личной жизни, имеющие значимость для участника или группы).

Способы анализа конкретных ситуаций могут быть следующие:

- группа разбивается на 2-3 подгруппы, каждая из которых решает задачу самостоятельно, затем мнения подгрупп сталкиваются;
- заданную ситуацию каждый решает индивидуально. Ситуации могут быть описаны дома и принесены в группу для обсуждения. Сама возможность описания позволяет более четко сформулировать свое затруднение, обозначить свое место в ситуации.

основные специфические дискуссионные умения:

- дать определение явлению (дефинировать), а в плане контраргументации потребовать дефиницию от противника и оспаривать ее правильность;
- привести яркие примеры в целях аргументации или контраргументации и оспаривать значение примеров, приведенных противником;
- приводить в качестве доказательств сравнение по аналогии или по контрасту и оспаривать правомерность аналогий и контраста противника;
- построить правдоподобные "гипотетические случаи" для обоснования своего мнения и доказать неправдоподобность таких случаев, приведенных противником;
- препарировать факты и явления, абстрагируясь от отдельных их сторон, условий и т.д.;
- оперировать аксиомами и общепринятыми истинами, доказывая неуместность их употребления противником;
- классифицировать - расчленять, объединять, группировать явления и факты;
- учитывать специфику условий (фактор времени, места, направленности, характера и др.) и опровергать противника со ссылкой на игнорирование этой специфики;
- рассматривать дебатлируемый вопрос как единство противоречий, т.е. всесторонне, и доказать узость, односторонность рассмотрения его противником;

- видеть перспективу развития явлений и уличить противника в игнорировании перспективы;
- подтверждать свои высказывания ссылкой на источники, доказывать их достоверность, требовать указания источников противником и оспаривать их достоверность;
- отталкиваться в своих выступлениях от противоречий в выступлении противника;
- предвосхищать невысказанные аргументы противника (умение антиципировать).

Дискуссия организуется как процесс диалогического общения участников, в ходе которого происходит формирование практического опыта совместного участия в обсуждении и разрешении теоретических и теоретико-практических проблем. Особенностью дискуссии как коллективной формы работы является возможность равноправного и активного участия каждого клиента в обсуждении теоретических позиций, предлагаемых решений, в оценке их правильности и обоснованности. Специфически психологическим фактором выступает общение *сравно информированными партнерами* - членами группы, в отличие от общения *с разнo информированным партнером* - ведущим дискуссии, преподавателем, тренером. Это раскрепощает интеллектуальные возможности участников

группы, снижает барьеры общения, повышает продуктивность общения.

В дискуссии, являющейся моделью предметных и социальных отношений членов группы, клиент может научиться точно выражать свои мысли в выступлении, активно отстаивать свою точку зрения, аргументированно возражать, опровергать ошибочную позицию противника. В такой работе человек получает возможность для целеобразования и целеосуществления, т.е. построения собственной деятельности, что обуславливает высокий уровень его интеллектуальной и личностной активности.

В процессе дискуссии возрастает заинтересованность в предмете общения, формируется уважение к личности противника. Необходимым условием развертывания продуктивной дискуссии являются личные знания участников дискуссии, которые приобретаются ими в процессе самостоятельной работы с проблемным материалом, а также со специальной литературой. Успешность дискуссий во многом зависит от умения ее организовать и от умения дискутировать.

Необходимо различать *диалогоподобное общение*, когда каждый из дискутирующих ведет "свою партию" лишь по внешним связям, словам, перекликающимся с монологически развиваемой позицией партнера, и *собственно диалог*, при котором идет совместное развитие точки зрения, а результат дискуссии выступает продуктом совместных усилий и может быть получен только таким путем.

В дискуссии выделяют следующие *основные фазы*. 1) ориентировка, 2) оценка, 3) завершающая фаза.

Этим фазам соответствуют следующие шаги:

- Определение цели и темы дискуссии (ориентировка).
- Сбор информации (знаний, суждений, мнений, новых идей, предложений всех участников дискуссии) по обсуждаемой проблеме - сбор альтернатив (вариантов решения проблем).
- Упорядочение, обоснование и совместная оценка полученной в ходе обсуждения информации - уяснение, анализ и выбор решения из набора имеющихся, появившихся в ходе обсуждения альтернатив.
- Подведение итогов дискуссии: сопоставление целей дискуссии с полученными результатами (завершающая фаза, фаза собственно решения проблемы).

Психологический тест на определение уровня самооценки.

Узнайте, какая у вас самооценка (адекватная, завышенная или низкая)

1. Как часто вас терзают мысли, что вам не следовало говорить или делать что-то?

- а) очень часто — 1 балл;
- б) иногда — 3 балла.

2. Если вы общаетесь с блестящим и остроумным человеком, вы:

- а) постараетесь победить его в остроумии — 5 баллов;
- б) не будете ввязываться в соревнование, а отдадите ему должное и выйдете из разговора — 1 балл.

3. Выберите одно из мнений, наиболее вам близкое:

- а) то, что многим кажется везением, на самом деле, результат упорного труда — 5 баллов;
- б) успехи зачастую зависят от счастливого стечения обстоятельств — 1 балл;
- в) в сложной ситуации главное — не упорство или везение, а человек, который сможет одобрить или утешить — 3 балла.

4. Вам показали шарж или пародию на вас. Вы:

- а) рассмеетесь и обрадуетесь тому, что в вас есть что-то оригинальное — 3 балла;
- б) тоже попытаетесь найти что-то смешное в вашем партнере и высмеять его — 4 балла;
- в) обидитесь, но не подадите вида — 1 балл.

5. Вы всегда спешите, вам не хватает времени или вы беретесь за выполнение заданий, превышающих возможности одного человека?

- а) да — 1 балл;
- б) нет — 5 баллов;
- в) не знаю — 3 балла.

6. Вы выбираете духи в подарок подруге. Купите:

- а) духи, которые нравятся вам — 5 баллов;
- б) духи, которым, как вы думаете, будет рада подруга, хотя вам лично они не нравятся — 3 балла;
- в) духи, которые рекламировали в недавней телепередаче.

7. Вы любите представлять себе различные ситуации, в которых вы ведете себя совершенно иначе, чем в жизни?

- а) да — 1 балл;
- б) нет — 5 баллов;
- в) не знаю — 3 балла.

8. Задевает ли вас, когда ваши коллеги (особенно молодые) добиваются большего успеха, чем вы?

- а) да — 1 балл;
- б) нет — 5 баллов;
- в) иногда — 3 балла.

9. Доставляет ли вам удовольствие возражать кому-либо?

- а) да — 5 баллов;
- б) нет — 1 балл;
- в) не знаю — 3 балла.

10. Закройте глаза и попытайтесь представить себе 3 цвета:

- а) голубой — 1 балл;
- б) желтый — 3 балла;
- в) красный — 5 баллов.

Подсчет баллов

50—38 баллов. Вы довольны собой и уверены в себе. У вас большая потребность доминировать над людьми, любите подчеркивать свое «я», выделять свое мнение. Вам безразлично то, что о вас говорят, но сами вы имеете склонность критиковать других. Чем больше у вас баллов, тем больше вам подходит определение: «Вы любите себя, но не любите других». Но у вас есть один недостаток: слишком серьезно к себе относитесь, не принимаете никакой критической информации. И даже если результаты теста вам не понравятся, скорее всего, вы «защититесь» утверждением «все врут календари». А жаль...

37—24 балла. Вы живете в согласии с собой, знаете себя и можете себе доверять. Обладаете ценным умением находить выход из трудных ситуаций как личного характера, так и во взаимоотношениях с людьми. Формулу вашего отношения к себе и окружающим можно выразить словами: «Доволен собой, доволен другими». У вас нормальная здоровая самооценка, вы умеете быть для себя поддержкой и источником силы и, что самое главное, не за счет других.

23—10 баллов. Очевидно, вы недовольны собой, вас мучают сомнения и неудовлетворенность своим интеллектом, способностями, достижениями, своей внешностью, возрастом, полом... Остановитесь! Кто сказал, что любить себя плохо? Кто внушил вам, что думающий человек

должен быть постоянно собой недоволен? Разумеется, никто не требует от вас самодовольства, но вы должны принимать себя, уважать себя, поддерживать в себе этот огонек.

Тренинг на сплочение «Наше общее житие»

Цель тренинга: сплочение группы и построение эффективного командного взаимодействия.

«Сплочение – это возможность для команды стать единым целым для достижений конкретных целей и задач. Ведь только сплоченный коллектив добивается многих вершин и побед!»

Задачи тренинга:

1. формирование благоприятного психологического климата в группе;
2. нахождение сходств у участников группы для улучшения взаимодействия между ними;
3. развитие умения работать в команде;
4. сплочение группы.

Знакомство с ведущим, а также с целями тренинга, правилами работы в группе.

Время тренинга: 40мин

«Правила группы»

Время: 2 минуты.

Цель: Установление благоприятного психологического климата в группе, разминка.

1. Упражнение «Веселый счет»

Цель: снятие внутреннего напряжения участников, сплочение группы путем совместного и одновременного выполнения упражнения.

Ход упражнения: Ведущий называет какое-либо число, не превышающее количество человек в группе. Названное количество участников встает. В выполнении упражнения необходимо добиться синхронности, участники не должны совещаться.

Обсуждение: почему сначала не получалось выполнить задание? Что помогло в выполнении задания?

Время: 5-7 минут.

2. Упражнение «Вавилонская башня»

Время: 15 минут.

Ресурсы: цветные маркеры, ватман, заготовленные заранее индивидуальные задания.

Ход упражнения: Участники делятся на 3 команды. По 7 человек. Каждому члену команды дается индивидуальное задание. Индивидуальные задания: кратко прописаны на отдельных листах, каждый лист является строго конфиденциальным для одного участника. Например, «Башня должна иметь 10 этажей» – листок с такой надписью вручается одному участнику тренинга, он не имеет права никому его показывать, обязан сделать так, чтобы нарисованная совместно башня имела именно 10 этажей! Второе задание: «Вся башня имеет коричневый контур» – это задание для следующего участника. «Над башней развивается синий флаг», «В башне всего 6 окон» и т.д. *Участникам запрещено разговаривать и вообще как-нибудь использовать голос.*

Необходимо совместно нарисовать Вавилонскую башню. Время выполнения ограничено (5-7 минут).

Обсуждение: Трудно ли было выполнять задание? Что показалось наиболее трудным? Успешно ли было взаимодействие в группах? Почему?

3. Упражнение «Построимся»

Цель: обучение умению распределять роли в команде, сравнивать себя с другим участником по схожим признакам.

Время: 10 минут.

Ход упражнения: «Теперь мы посмотрим, насколько Ваши общие черты проявляются у каждого из вас в отдельности!». Задача участников – построиться в одну линию по росту. При этом нельзя разговаривать. Затем задание усложняется – им нужно построиться по дате и месяцу рождения, по длине волос, по отдаленности места проживания от техникума, по цветам радуги в их одежде.

Обсуждение: Трудно ли Вам было выполнять это упражнение? Почему? Какую роль Вы избрали для себя? Какая стратегия выполнения была наиболее эффективна?

4. Упражнение «Кто быстрее?»

Цель: сплочение коллектива.

Время: 10 минут.

Ход упражнения: Группа должна быстро, без слов, построить, используя всех игроков команды, следующие фигуры:

- квадрат;
- треугольник;
- ромб;
- букву;
- птичий косяк.

Обсуждение: Трудно было выполнять задание? Что помогло при его выполнении?

Тренинг на сплочение «Вместе весело шагать».

Цель тренинга: Создание условий для повышения уровня межличностного общения между студентами.

Задачи:

1. определение уровня взаимоотношений студентов (выявление симпатий антипатий);
2. формирование благоприятного психологического климата в группе;
3. сплочение группы через активизацию совместной деятельности студентов.
4. Воспитание у студента ценностного отношения к человеку как личности.

Время тренинга: 40мин

«Правила группы»

Время: 2 минуты.

1. Упражнение «Имя движения»

Цель: создание атмосферы доброжелательного сотрудничества студентов.

Время: 5-7 мин.

Ход упражнения:

Каждый произносит по очереди своё имя и сопровождает его каким-то запоминающимся жестом или движением. Затем вся группа хором называет имя и повторяет движение каждого участника.

Обсуждение: не требуется.

2. Упражнение «Поиск общего»

Цель: сплочение группы через активизацию совместной деятельности.

Время: 10 мин.

Ход упражнения:

Группа разбивается на пары. Ведущий даёт 10 минут на то, чтобы ребята в паре собрали друг о друге информацию, что у них есть общее. Когда работа в парах закончена, ведущий приглашает некоторые пары рассказать друг о друге группе.

Обсуждение: Возникли ли у вас трудности при выполнении задания? Если да, то, какие и почему?

3. Упражнение «Дракон»

Цель: развитие умения координировать совместные действия; снятие эмоциональной разгрузки.

Время: 10 мин.

Ход упражнения:

Группа встает в колонну, каждый участник держит за пояс стоящего впереди. Начало колонны — это «голова», а конец — «хвост» дракона. «Голова» пытается ухватить «хвост», а тот, естественно, пытается увернуться. Двигается вся колонна, но руки участники не размыкают. Для игры нужно довольно много свободного пространства (для группы из 10 человек – не менее 5х5 м), вокруг не должно быть острых углов и других предметов, способных нанести травму. Игра повторяется 3-4 раза, при этом порядок построения участников меняется таким образом, чтобы каждый побывал в разных позициях: в начале колонны, в середине, в хвосте.

Обсуждение: Участники обмениваются впечатлениями, возникшими по ходу игры, а также тем, кому в какой позиции было комфортнее: в начале, в середине, в хвосте колонны.

4. Упражнение «Испорченный телевизор»

Цель: создать условия для формирования у студентов умений различать свои и чужие эмоции.

Время: 10 мин.

Ход упражнения:

Участники становятся в колонну в затылок друг другу. Ведущий изображает на лице какое-либо необычное выражение, поворачивает лицом к себе стоящего последним в колонне и показывает его только ему. Тот в свою очередь передает увиденное выражение дальше. Участник, стоящий первым в колонне, показывает дошедшее до него выражение лица. После этого, начавший игру демонстрирует всему кругу то выражение лица, с которого игра началась. При повторении упражнения целесообразно передавать выражение лица в другую сторону.

Обсуждение:

Выражения лица, которые вы передавали друг другу, несли какую-либо информацию. Как вы думаете, какую именно? А под действием каких факторов эта информация так сильно исказилась?

5. Упражнение «Пожелание».

Цель: формирование у студентов опыта положительной обратной связи; снятие психологической нагрузки.

Время: 3-5 мин.

Ход упражнения:

Все вы единая группа, вы вместе. Давайте пожелаем на будущее друг другу что-нибудь хорошее.

Обсуждение: не требуется.

Тренинг креативности «Скульптура чувств»

Цель: создать активную творческую атмосферу и позитивный настрой в группе.

Размер группы: не ограничен.

Ресурсы: не требуются, тренинг можно провести как в помещении, так и на открытой площадке.

Время: 20 – 30 минут.

Ход упражнения

Уже само название упражнения объясняет его смысл. Делим группу на подгруппы по 2-4 человека. Каждой подгруппе дается задание: выбрать определенную эмоцию и представить ее в виде многофигурной статической композиции.

После подготовки скульптуры представляется всему форуму, и зрители пытаются точно назвать изображенное чувство. Иногда затруднение возникает из-за смысловой близости определений: скажем, гнев несложно спутать с раздражением, досадой, злостью. Поэтому тренировка идет в двух направлениях – пластическое выражение эмоций и вербальная точность в определении эмоциональных состояний.

Второй вариант: скульптор выстраивает пластическое выражение своей эмоции, добавляя к ней звуковое сопровождение (фразу, слово, звук, вздох). Скульптура затем оживает и повторяет форму со звуковым сопровождением, но усиливая и, то и другое. И форма скульптуры, и звук преувеличиваются, слегка шаржируются. После увиденного, скульптор может внести последние изменения в свою работу.

Затем собирается вся группа. На этом форуме художники представляют свои работы: скульптуры демонстрируют пластическую форму и звуковое сопровождение, а остальные участники приглашаются подключиться к скульптуре: они повторяют увиденное и услышанное, а может быть, полемизируют, спорят с ней. Таким образом, скульптор получает «отзеркаленный» вариант своей работы.

Завершение

- Какие выразительные средства кажутся вам наиболее значимыми при невербальной передаче эмоций?
- Всегда ли игрокам удалось передать в своей скульптуре содержание эмоции?
- Назовите эмоции, к которым сложно выстроить скульптуру, потому что зрительный образ этого чувства сходен со зрительным образом иной эмоции.