**«ВЗАИМОПОНИМАНИЕ В МЕЖКУЛЬТУРНЫХ КОММУНИКАЦИЯХ»**

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА СЦЕНАРИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА ДЛЯ СТАРШЕКЛАССНИКОВ

Разработчик:

**Стратилат Карина Николаевна**

педагог-психолог

г. Владивосток

2018

Оглавление

[Введение 3](#_Toc481009128)

[Ход проведения тренинга 4](#_Toc481009129)

[Список литературы 10](#_Toc481009130)

[Приложение 1 11](#_Toc481009131)

[Примерный перечень правил и призывов тренинга 11](#_Toc481009132)

[Приложение 2 13](#_Toc481009133)

[Текст песни старинной английской песни 13](#_Toc481009134)

[Приложение 3 14](#_Toc481009135)

[Мини-лекция на тему: «Основные проблемы в межкультурной коммуникации» 14](#_Toc481009136)

[Приложение 4 16](#_Toc481009137)

[Процедура проведения упражнения: «Барьеры межкультурной коммуникации» 16](#_Toc481009138)

[Приложение 5 17](#_Toc481009139)

[Процедура проведения упражнения: «Меняемся ролями» 17](#_Toc481009140)

[Приложение 6 18](#_Toc481009141)

[Процедура проведения мозгового штурма 18](#_Toc481009142)

[Приложение 7 19](#_Toc481009143)

[Бланк обратной связи 19](#_Toc481009144)

# Введение

***Цель СПТ:*** формирование предпосылок психологического взаимопонимания в ситуации межкультурных коммуникаций.

***Задачи тренинга:***

- Формирование интереса к другим народам и их культурам;

- Формирование этнической толерантности, терпимости к образу жизни и психологическим особенностям других людей, других культур, профилактика этнической интолерантности;

- Способствование отказу от стереотипов, предубеждений и склонности к дис­криминации в отношении представителей других культур;

- Разработка способов успешной аккультурации;

- Познания и принятие себя, своей культуры и других и их культуры.

***Участники тренинга:*** иностранные и местные (русские) учащиеся-старшеклассники/. Тренинговая группа: учебная группа (20-25 человек).

***Продолжительность работы***: 1 день (7 астрон. часов, 420 мин.).

***Режим проведения:*** 10-11.30 ч. – тренинговая работа, 11.30 – 11.40 ч. кофе-брейк, 11.40-13.10ч. – тренинговая работа, 13.10-13.50 – обед, индивидуальное внутригрупповое общение, 13.50-15.20ч.- тренинговая работа, 15.20-15.30 - кофе-брейк, 15.30-17.00 - тренинговая работа.

# Ход проведения тренинга

1. ***Организационная часть (40 минут)***
   1. ***Вводные слова ведущего:*** представление ведущего, сообщение темы тренинга, вопросы к участникам группы: «Знают ли они что такое тренинг?», «Был ли у них опыт участия в тренинге? (если не знают, то пояснить), освещение цели и задач и тренинга, а также регламента (10 минут).

***1.2 Знакомство участников группы***

***Упражнение: «Мой девиз»*** (5 минут)

Цель: знакомство

Попросить каждого участника группы по очереди назвать свое имя и девиз по жизни.

***1.3 Введение правил и призывов тренинга (20 минут)***

*Правила* - обязательные для исполнения групповые нормы, а *призывы* – желательные [6].

Необходимо рассчитать всех участников группы на первый, второй, третий группы (если группа маленькая, то на первый, второй) и создать с учетом номеров три группы. Задача каждый группы сообща выработать правила и призывы дальнейшей тренинговой работы и зафиксировать их (7 минут). Затем спикер от каждой группы высказывает мнение участников «своей» группы (не более трех минут на выступление каждого спикера). Затем тренер суммирует мнения всех участников группы, при необходимости уточняет и дополняет их и на листе ватмана записывает правила и призывы (на отдельных листах) тренинга. Листы с правилами и призывами вещаются на видное место. Примерный список правил и призывов представлен в *приложение 1*

**2 Разогрев**

***Упражнение: «Факты на бумаге»*** (10-15 мин.)

Цель: знакомство.

Участники тренинга сидят в общем кругу. Тренер передает по кругу туалетную бумагу со словами: «Может пригодиться, возьми себе сколько хочешь». После того как все участники взяли бумагу, тренер просит каждого представиться и сообщить о себе столько фактов, сколько квадратиков бумаги он взял.

***Упражнение: «Мы с тобой похожи тем, что...»*** (10-15 мин.)

Цель: знакомство; показать, что между каждым участником тренинга много общего

Участники выстраиваются в 2 круга – внутренний и внешний. Количество участников в обоих кругах должно быть одинаковым. Участники внешнего кру­га говорят своим партнерам фразу, начинающуюся со слов: «Мы с тобой похожи тем, что...» (например: мы с тобой похожи тем, что живем на планете Земля, учимся в одном классе и т.д.). Участники внутреннего круга отвечают: «Мы с тобой отличаемся тем, что...» (например: мы с тобой отличаемся цветом глаз, длинной волос и т.д.). Затем по команде ведущего участники внутренне­го круга передвигаются, меняя партнера. Процедура повторяется до тех пор, пока каждый участник внутреннего круга не повстречается с каждым участником внешнего круга [7].

***Упражнение: «Старинная английская песенка» (10 минут)***

Цель: помочь осознать, какую роль каждый участник занимает в группе. Данное упражнение также способствует сплоченности группы.

Участникам группы предлагается спеть (ну или прочитать) по ролям старинную английскую песню. (Тест песни представлен в приложении 1)

Рефлексия. Шеринг.

Примерные вопросы? Как Вы распределяли роли? Довольны ли Вы своей ролью? С чем это связанно?

*Перерыв (10 минут)*

***3 Основная часть***

***3.1 Фасилитация*** (10 минут)

Цель: создать общее понятийное поле.

Ведущий спрашивает у участников группы о том, что они подразумевают под межкультурными контактами. Ведущий записывает все ответы участников на доске, на основании ответов, дает рабочее определение межкультурной коммуникации.

***3.2 Модерация*** (40 минут)

Цель: заинтересовать участников тренинговой группы темой тренинга; обозначить возможные проблемы в межкультурном общении.

Ведущий тренинга рассчитывает всех участников группы на первый, второй, третий группы (если группа маленькая, то на первый, второй, а если большая, то на 1,2,3,4 и. д., главное, чтобы подгруппу были не очень большими, так как в этом случае высока вероятность возникновения социальной лености) и создать с учетом номеров три (ну или большее/меньше) подгруппы. Затем тренер просит в течение 20 минут, работая в группе, вспомнить и написать трудности, с которыми они сталкивались в ситуациях межкультурных контактов. По истечению времени попросить записать ситуации на клеящихся листочках (каждая ситуация на отдельном листочке). Затем спикеры от каждой группы по очереди выход к доске и клеят на не листочки с ситуациями. Если ситуации повторяются, то листочки клеятся друг на друга. После того как спикеры от всех групп выступили, ведущий производит устный анализ предложенных ситуаций, при необходимости вносит дополнения, старается их каким-то образом классифицировать и подводит итоги.

3.3 ***Мини лекция*** (10 минут)

*Тема: Основные проблемы в межкультурной коммуникации*

Цель: еще раз обозначить и дифференцировать основные феномены, которые неблагоприятно влияют на взаимопонимание (этнические стереотипы, предубеждения, дискриминация и этноцентризм) в межкультурных коммуникациях. (Текст мини-лекции представлен в приложении 3)

3.4 ***Упражнение: «Барьеры межкультурной коммуникации»*** (40 минут)

Цель: дать понять и прочувствовать участникам тренинга, как тяжело общаться, когда есть какие-то барьеры в общении. Закрепление полученных теоретических знаний на практике. Описание процедуры проведения упражнения представлена в приложении 4.

***Слова ведущего:*** Таким образом, мы с вами убедились, что нам всем неприятно, когда с нами общаются, прибегая к стереотипам, предубеждениям, пренебрежениям, игнорированием и т.д. Осознали, что мы сами в общении с другими людьми (и в частности с представителями других культур) может опираться на стереотипы и предубеждения. В связи с этим, нам необходимо в общении стараться избегать использования этих феноменов. Избавиться от них очень сложно, но я уверенна, что у нас все получится, и мы будем относиться с взаимопониманием к представителям всех групп. Именно на это будет направлена наша дальнейшая тренинговая работа.

*Перерыв (40 минут)*

***Слова ведущего:*** есть несколько причин того, почему мы прибегаем к стереотипам, предубеждениям, дискриминации и т.д. в общении с представителями других культур. Одна из них – незнание особенностей другой культуры. Попытаемся узнать о наших культурах как можно больше.

***3.5 Фасилитация*** (5-10 минут)

Цель: создать общее понятийное поле.

Ведущий спрашивает у участников группы о том, что они подразумевают под культурой. Ведущий записывает все ответы участников на доске, на основании ответов, дает рабочее определение культуры.

***3.6*** ***Упражнение:*** ***«Закончи предложение»*** (20 минут)

Цель: осознание своих культурных особенностей.

Каждый участник группы в зависимости от своей национальности индивидуально пишет 10 возможных вариантов завершения предложения: «Мы русские/китайцы/узбеки и т. д…». Затем вслух по очереди зачитываются ответы (сначала представители одной национальности, а потом другой).

*Обратная связь.* Примерные вопросы: Что нового вы узнали о своей культуре? Было что-то в ответах представителей вашей национальности, что удивило вас? Сложно ли было выполнить это задание? и т.д.

3.7 ***Упражнение: «Рассказ о своей культуре»*** (40 минут)

Цель: осознание своих культурных особенностей и знакомство с особенностями другой культуры.

Каждый участник группы пишет небольшой рассказ об особенностях культуры, к которой он принадлежит. Рассказ может быть написан в свободной форме, но обязательно должен включать ответы на следующие вопросы: наши традиции, преобладающие ценности, национальные блюда, праздники, отношение к работе/учебе, основные нормы поведения и общения с людьми разного социального статуса, отдых.

После того, как каждый участник тренинга напишет свой рассказ, он объединяется со своими соотечественниками и они вместе составляют интегрированный рассказ об особенностях своей культуры. Затем, на основе этого рассказа, придумывают 3-5 пантомим. После этого каждая этническая группа по очереди зачитывает свой рассказ и демонстрирует пантомимы. После этого участники обеих этнических групп могут задавать друг другу уточняющие вопросы.

Обратная связь.

3.8 ***Упражнение: «Меняемся ролями»*** (30 минут)

Цель: развитие эмпатии; закрепление знаний об особенностях противоположной культуры.

Процедура проведения упражнения представлена в приложении 5.

***Слова ведущего:*** не всегда мы сразу принимаем особенности другой культуры. Как правило, что-то иное вызывает у нас непонимание, удивление или даже может вызвать негативные эмоции. В науке это явление называют - «культурный шок». Этот феномен является нормальной реакцией в случае попадания в другую культуру или же общения с представителями других, малоизвестных вам культур. В дальнейшем спеть выраженности этого явления уменьшается, а в последующем может и вообще исчезнуть.

*Перерыв (10 минут)*

***Фасилитация*** (5-10 минут)

Цель: создать общее понятийное поле.

Ведущий спрашивает у участников группы о том, что они подразумевают под адаптацией и интеграцией к чужой культуре. Ведущий записывает все ответы участников на доске, на основании ответов, дает рабочее определение адаптации и интеграции. Поясняет, что современные ученые, специалисты в кросскультурной психологии, считают, что наилучшей стратегиейосвоения чужой культуры (аккультурации) считается достижение интеграции культур, дающее в результате бикультуральную или мультикультуральную личность.

***Мозговой штурм*** *(модифицированный, современный вариант)(*50 минут).

Цель: разработка способов успешной аккультурации (процедура проведения описана в приложение 6)

***4 Завершение***

***Подведение итогов тренинга (30 минут)***

Резюме от ведущего тренинга. Обратная связь от участников тренинга.

Примерные вопросы ведущего для участников тренинга: Что стало итогом сегодняшнего тренинга? Поделитесь своими впечатлениями по поводу тренинга? Что нового вы сегодня узнали (открыли) для себя? И т.д.

***Заполнение анкет обратной связи*** *(*Бланк обратной связи представлен в приложении 7)

# Список литературы

1. Гудков Д. Б. Теория и практика межкультурной коммуникации. - М.: ИТДГК «Гнозис», 2003. — 288 с.
2. Грушевицкая Т.Г., Попков В.Д., Садохин А.П. Основы межкультурной коммуникации: Учебник для вузов / Под ред. А.П. Садохина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 352 с.
3. Карамышева Е. А. Программа курса подготовки бизнес-тренеров. - Владивосток: АТАКА, 2014.
4. Нельсон Т. Психология предубеждений. Секреты шаблонного мышления, восприятие и поведение. 2-е междунар. изд. СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2003. – 384 с.
5. Семечкин Н.И. Психология малых групп. Владивосток: Дальневосточный гос. университет, 2005. – 117 с.
6. Шепелева, Л.Н. Программы социально-психологических тренингов. – СПб.: Питер, 2011. – 160 с.
7. 18 программ тренингов: Руководство для профессионалов / Под ред. В.А. Чикер. - СПб.: Речь, 2007. — 368 стр.

# Приложение 1

# Примерный перечень правил и призывов тренинга

1.Правило «здесь и сейчас»

Во время тренинга все говорят только о том, что волнует их именно сейчас, и обсуждают то, что происходит с ними в группе. Не разговаривать по мобильным телефонам и не опаздывать.

2. Правило «соблюдения регламента»

3. Принцип «я» - высказывания

Участники тренинга высказываются от первого лица, например, я считаю, я думаю.

4. Правило «телефоны в беззвучном режиме».

5. Правило «одного голоса» (уважение к говорящему).

Когда кто-то говорит, то мы его внимательно слушаем и не перебиваем, давая возможность высказаться. И лишь после того, как он кончит говорить, задаем свои вопросы или высказываем свою точку зрения.

6. Правило «нет критики».

Безоценочность по отношению к участникам. Не критиковать и признавать право каждого на высказывание своего мнения.

7. Правило «Стоп!».

Если кто-то не может в данное время говорить о какой-то проблеме, не готов раскрываться перед группой, то он может отказаться от этого, сказав "стоп". Только необходимо взять всю ответственность за это на себя: группа не сможет помочь этому человеку. Если ты не хочешь что-то делать или говорить, скажи «Стоп». Также это правило можно дополнить двумя случаями:

- «Стоп!» может говорить ведущий тренинга для того, чтобы направлять ход обсуждения какого-то вопроса (в случае отклонения от темы обсуждения, для того чтобы немного утихомирить самых разговорчивых участников тренинга и т.д.)

- «Стоп!» может говорить любой участник тренинга для того, чтобы попросить уточнить или повторить чье-то высказывание.

8. Конфиденциальность всего происходящего

Все, что происходит во время тренинга, ни под каким предлогом не разглашается и не обсуждается вне тренинга. Это поможет участникам тренинга быть искренними и чувствовать себя свободно. Благодаря этому, участники смогут доверять друг другу и группе в целом. Как правило, это требование относят к призывам.

9. Активность и искренность

В группе не стоит лицемерить и лгать. Группа – это место, где вы можете рассказать о том, что вас действительно волнует и интересует; обсуждать такие проблемы, которые до момента участия в группе по каким-либо причинам не обсуждались. Если вы не готовы быть искренним в обсуждении какого-то вопроса – лучше промолчать. Как правило, это требование относят к призывам.

# Приложение 2

# Текст песни старинной английской песни

Часть 1

Мы в лес пойдем, - сказал Робин Бобину.

Мы в лес пойдем, - сказал Ричард Робину.

Мы в лес пойдем, - сказал Джон сам себе.

Мы в лес пойдем, - сказали все.

Что там делать, - сказал Робин Бобину.

Что там делать, - сказал Ричард Робину.

Что там делать, - сказал Джон сам себе.

Что там делать, - сказали все.

Подстрелим утку, - сказал Робин Бобину.

Подстрелим утку, - сказал Ричард Робину.

Подстрелим утку, - сказал Джон сам себе.

Подстрелим утку, - сказали все.

Часть 2

Упала, упала, - сказал Робин Бобину.

Упала, упала, - сказал Ричард Робину.

Упала, упала, - сказал Джон сам себе.

Упала, упала, - сказали все.

Как ее унести, - сказал Робин Бобину.

Как ее унести, - сказал Ричард Робину.

Как ее унести, - сказал Джон сам себе.

Как ее унести, - сказали все.

Тащи, ребята, тащи, - сказал Робин Бобину.

Тащи, ребята, тащи, - сказал Ричард Робину.

Тащи, ребята, тащи, - сказал Джон сам себе.

Тащи, ребята, тащи, - сказали все [3].

# Приложение 3

# Мини-лекция на тему: «Основные проблемы в межкультурной коммуникации»

***Слова ведущего:*** Мы с вами уже выяснили, что в ситуации межкультурных контактов могут возникать различные проблемы. Теперь попытаемся выяснить причины такого положения дел. Их много, но мы рассмотрим лишь основные.

Прежде всего, причиной возникновения трудностей при общении с лицами из других культур является – наличие этнических стереотипов, предубеждений и дискриминации.

Первоначально слово «стереотип» было типографским термином и означало монолитную копию печатной формы, отлитой с матрицы, полученной с первоначального набора (клише). В дальнейшем этот термин переняли социологи и психологи и стали понимать под ним тенденцию людей думать о ком-то и или о чем-то схожим образом, основываясь на общей черте, присущей каждому представителю данной категории. Другое определение: стереотип - «картинка в голове» относительно внешнего мира - посредством которой люди пытаются упростить сложную и запутанную информацию, получаемую из окружающего мира (оба определения У. Липпмана) [4].

Этнические стереотипы - относительно устойчивые представления о моральных, умственных, физических качествах, присущих представителям различных этнических общностей. В содержании этнических стереотипов, как правило, зафиксированы оценочные мнения об указанных качествах.

Все стереотипы (в том числе и этнические) могут быть положительными и отрицательными. Примеры позитивных этнических стереотипов: «все русские добродушные», «китайцы работящие». Примеры негативных этнических стереотипов: «русские делает все кое-как», «китайцы нечестные и производят некачественный товар».

Этнические предубеждения – негативное отношение к представителям определенной этнической группы, основанное лишь на их принадлежности к этой группе. Примеры: он русский, а следовательно ленивый и любит выпить; они китайцы, а следовательно жениться на русских девушках только для того чтобы оттяпать потом богатую недрами часть России.

Этническая дискриминация – негативные действия (словестные и физические) по отношению к объектам этнических предубеждений.

Также стоит отметить такой феномен как этноцентризм.

Этноцентризм - тенденция рассматривать нормы и ценности собственной культуры как основу для оценки и выработки суждений о других культурах. Причем нормы и ценности, которые свойственны представителям своей культуры воспринимаются как – центральные и эталонные, а нормы и ценности других культур – странные и непонятные [5].

# Приложение 4

# Процедура проведения упражнения: «Барьеры межкультурной коммуникации»

Ведущий готовит заранее карточки, на которых написаны те или иные барьеры межкультурной коммуникации и некоторые распространенные стереотипы и предубеждения касаемо представителей российской и китайской культур (например, пренебрежение, игнорирование, этноцентризм, этническая дискриминация, алкоголик, лентяй, делает все «кое-как», добродушный, умный, хитрый, обманщик, трудолюбивый, приносит угрозу и т.д.) (если какие-то проблемы ведущим были не отражены в карточках, но были проговорены во время модерации, то ему необходимо их дописать), раскладывает карточки в хаотичном порядке на стол. Каждый участник подходит и берет карточку, но при этом не смотрит ее содержание, а держит перед собой, показывая другим участникам группы. Задача других участников группы общаться с ним так, как написано на карточке, которую он вытянул, общаться нужно так, чтобы член их группы понял, что написано на его карточке. Процедура повторяется до тех пор, пока каждый участник вытянет карточку и пока не закончатся все карточки.

*Рефлексия. Шеринг.* Примерные вопросы для обсуждения этого упражнения: Какие чувства вы испытывали, когда с вами общались согласно, вытянутой вами карточки? Приятные ли эти чувства или не очень? Вспомните случаи из вашей жизни, когда с вами общались подобным образом. Вспомните случаи из вашей жизни, когда вы общались подобным образом с другими людьми? [1;2; 7]

# Приложение 5

# Процедура проведения упражнения: «Меняемся ролями»

***Слова ведущего:*** вы познакомились с особенностями культур. Теперь давайте попробуем представить себя представителем противоположной этнической культуры. Для этого сядьте поудобнее, закройте глаза и сделайте три глубоких вдоха и выдоха, представив свое дыхание как три огромных волны, на гребне которых вы находитесь и которые уносят вас глубоко в ваш внутренний мир...

Представьте, что Вы являетесь представителем отличной от вашей национальности. Вы находитесь в «своей» стране. Вы идете по улице своего города. Что вы видите вокруг? Если ли рядом с вами люди? Чем они занимаются? Подойдите к кому из людей и заговорите с ним как типичный представитель «вашей» национальности. О чем ваш разговор? Что вы будете делать дальше? Какими нормами в поведении и общении вы придерживаетесь? Закончите разговор. Потихоньку возвращайтесь. Когда будете готовы, откройте глаза.

Рефлексия/Шеринг.

Примерные вопросы для обсуждения: как вы себя чувствовали в роли представителя другой этнической группы? Поделитесь ощущениями, которые вы испытали, находясь в другой культуре? Сложно ли вам было придерживаться норм, принятых в этой культуре? В чем отличия вашей культуры от их? Есть что-то, что вам понравилось в другой культуре? Есть ли что-то общее в обеих культурах? [7]

# Приложение 6

# Процедура проведения мозгового штурма

Всем участникам тренинговой группы дается задание в течение 10-ти минут предложить как можно больше ответов на вопрос: «Как успешно интегрироваться в новой культуре?». При этом говориться, что писать нужно все, что приходит в голову, не нужно производить оценку возникших у вас идей.

По истечению времени ответы всех участников группы записываются на отдельном листке. Затем в общей группе производиться экспертный анализ каждой идеи. При анализе опираются на следующие положения:

В ходе подведения итогов идёт учёт:

* идей, которые могут дать немедленную выгоду (практичность идеи);
* идей, предполагающих дальнейшие исследования;
* новых подходов к проблеме в целом.

Затем отбираются все «практичные» идеи, которые могут способствовать реальному решению проблемы и оцениваются по стандартной 5-ти бальной шкале. Записываются идеи, получившие высокие баллы (4 и 5). Ведущий записывает все принятые после обсуждения идеи с тем, чтобы потом оформить их на компьютере и раздать листочки с решениями обсуждаемой проблемы всем участникам группы.

# Приложение 7

# Бланк обратной связи

**Фамилия, Имя\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Название тренинга\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Уважаемые участники тренинга!**

Ваше мнение о прошедшем тренинге очень важно для нас. Ваши отзывы помогут сделать нашу совместную работу еще более эффективной. Пожалуйста, поставьте свои оценки, отметив их на шкале от 0 до 10:

**1. Мое настроение до тренинга**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

**2. Мое настроение после тренинга**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

**3. Насколько мне все было ясно и понятно**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

**4. Насколько нужен и полезен для меня предложенный материал**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

**5. Насколько комфортным для меня был темп занятий**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

**6. Сколько личных усилий, эмоций, опыта я вложил (а) в группу**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

**7. Как много я получил (а) от группы**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

**8) Что в тренинге вам больше всего понравилось? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**10) Что в тренинге вам не понравилось? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**11) Ваши пожелания\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**