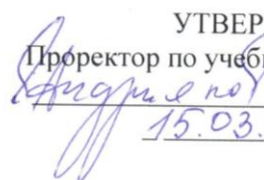


МИНИСТЕРСТВО СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВЕЛИКОЛУКСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе ВЛГАФК
 Е.Ю. Андриянова
15.03.2020 г.

Кафедра *ПСИХОЛОГИИ*

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Методы активного социально-психологического обучения»
Модуль 11 Технологии профессиональной деятельности по профилю подготовки
образовательной программы по направлению подготовки
44.03.02 Психолого-педагогическое образование
по профилю подготовки – практическая психология образования
квалификация - бакалавр

Форма обучения очная и заочная

Автор-разработчик:
Скляр Наталья Александровна канд. психол. наук, доцент кафедры психологии

Великие Луки 2020

Заведующий кафедрой психологии:

Скляр Наталья Александровна, кандидат психологических наук, доцент



Заведующая библиотекой ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»:

Орлова Виалетта Викторовна



Рецензенты:

Таран Ирина Ивановна, кандидат психологических наук, доцент кафедры теории и методики спортивных игр **ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»**

Карина Ольга Витальевна, кандидат психологических наук, доцент, зав. кафедрой педагогики и психологии Балашовского института (филиала) ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского»

РЕЦЕНЗИЯ

**на фонд оценочных средств по дисциплине «Методы активного социально-психологического обучения»
по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование
(профиль – практическая психология образования)
ФГБОУ ВО «Великолукская государственная академия физической культуры и спорта»**

Представленный на рецензию фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины «Методы активного социально-психологического обучения». ФОС предназначен для проведения текущей и промежуточной аттестации и представляет собой совокупность материалов для установления уровня и качества достижения обучающимися результатов обучения – показатели и критерии оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины, перечень вопросов к экзамену, перечень практических навыков, необходимых для демонстрации на экзамене. Задачами ФОС являются контроль и управление процессом приобретения обучающимися знаний, умений, навыков, то есть набора компетенций, заявленных в образовательной программе по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование (профиль – практическая психология образования).

Проведённый анализ ФОС показал, указанные материалы позволяют в полной мере оценить результаты освоения обучающимися учебной дисциплины «Методы активного социально-психологического обучения», а также оценить степень сформированности умений и навыков, заявленных в результатах обучения рабочей программы дисциплины - перечень вопросов к экзамену состоит из 30 вопросов, 30 заданий для промежуточной аттестации (экзамен), оценивающих знания и умения и 30 ситуационных задач, необходимых для оценки умений и опыта деятельности. Вопросы к экзамену и задания четко сформулированы, содержат изученный материал и терминологию по тематике научно-методических основ активного социально-психологического обучения, организации и методики проведения дискуссионных, игровых и тренинговых методов обучения. Ответы на вопросы и выполнение заданий способны продемонстрировать уровень приобретенных знаний, умений и навыков, а также объем продуктивно освоенного материала.

Таким образом, фонд оценочных средств в составе рабочей программы дисциплины «Методы активного социально-психологического обучения» по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование (профиль – практическая психология образования) соответствует содержанию указанной учебной дисциплины и может быть рекомендован к использованию в учебном процессе.

Рецензент:

Таран Ирина Ивановна,

*кандидат психологических наук, доцент
кафедры теории и методики спортивных игр
ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»*



И.И. Таран

Подпись канд. псих наук, доцента кафедры
теории и методики спортивных игр
Таран И.И. удостоверяю
Начальник отдела кадров ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»
03.03.2020



И. Г. Попланова

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

на фонд оценочных средств рабочей программы дисциплины «Методы активного социально-психологического обучения» по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование (*профиль* - практическая психология образования) **ФГБОУ ВО «Великолукская государственная академия физической культуры и спорта»**

Кариной Ольгой Витальевной, кандидатом психологических наук, доцентом, заведующей кафедрой педагогики и психологии Балашовского института (филиала) ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского», проведена экспертиза фонда оценочных средств (ФОС) рабочей программы дисциплины «Методы активного социально-психологического обучения» для обучающихся по направлению 44.03.02 Психолого-педагогическое образование (*профиль* - практическая психология образования), разработанного Скляр Натальей Александровной, доцентом кафедры психологии ФГБОУ ВО «Великолукская государственная академия физической культуры и спорта». Разработчиком представлена рабочая программа дисциплины, в которой имеется: перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения дисциплины; описание показателей и критериев оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины, описание шкал оценивания; типовые контрольные задания, необходимые для оценки результатов освоения дисциплины.

На основании рассмотрения представленных на экспертизу материалов, сделаны следующие выводы:

1. Перечень формируемых компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения дисциплины соответствует ФГОС ВО по направлению 44.03.02 Психолого-педагогическое образование.
2. Показатели и критерии оценивания компетенций в целом обеспечивают возможность проведения всесторонней оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций.
3. Контрольные задания и иные материалы оценки результатов освоения дисциплины разработаны на основе принципов оценивания: валидности, определённости, однозначности, надёжности; соответствуют требованиям к составу и связи оценочных средств, полноте по количественному составу оценочных средств и позволяют объективно оценить результаты обучения, уровни сформированности компетенций.
4. Методические материалы ФОС содержат чётко сформулированные рекомендации по проведению оценивания результатов обучения, сформированности компетенций.
5. Направленность ФОС соответствует профилю - адаптивное физическое воспитание.
6. По качеству оценочные средства ФОС в целом обеспечивают объективность и достоверность результатов при проведении оценивания.
7. Выполнение требований ФОС со стороны обучающегося позволяет обеспечить высокое качество его подготовки.

На основании проведенной экспертизы можно сделать **закключение**, что ФОС дисциплины «Методы активного социально-психологического обучения» ООП ВО по направлению 44.03.02 Психолого-педагогическое образование (*профиль* - практическая психология образования), разработанного Скляр Н.А., соответствует требованиям ФГОС и соответствующих профессиональных стандартов, а также современным требованиям рынка труда.

Рецензент:

Карина Ольга Витальевна –

кандидат психологических наук, доцент, зав. кафедрой педагогики и психологии Балашовского института (филиала) ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского»

Подпись зав. кафедрой педагогики и психологии
Кариной О.В. удостоверяю
Начальник отдела кадров
3 марта 2020 года



Т.П. Шугаева

Оглавление

АННОТАЦИЯ	7
1. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	7
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	10
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ	10
3.1. Очная форма обучения	10
3.2. Заочная форма обучения	11
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	12
4.1. Очная форма обучения. Распределение учебного времени по темам (разделам) и видам учебных занятий.....	12
4.2. Заочная форма обучения. Распределение учебного времени по темам (разделам) и видам учебных занятий.....	13
5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ	60
5.1. Перечень примерных вопросов и заданий для организации самостоятельной работы обучающегося	60
5.1.1. Очная форма обучения.....	60
5.1.2. Заочная форма обучения.....	66
5.2. Методические рекомендации к различным видам самостоятельной работы	72
5.3. Критерии оценки самостоятельной работы обучающегося	73
6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	75
6.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины	75
6.2. Индикаторы достижения компетенций по уровню их сформированности	75
6.3. Соотношение индикаторов достижения со шкалой критериев их оценивания и уровнем их сформированности	76
6.4. Методические материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения образовательной программы	77
6.4.1. Перечень вопросов для промежуточной аттестации (экзамен), оценивающих знания.....	77
6.4.2. Перечень вопросов для промежуточной аттестации (экзамен), оценивающих знания и умения	78
6.4.3. Перечень практических заданий на экзамене, необходимых для оценки умений и опыта деятельности	83
6.5. Паспорт оценочных средств промежуточной аттестации	86
6.6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности при проведении промежуточной аттестации	87
7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	88
7.1. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	88
7.1.1. Рекомендуемая литература (основная).....	88
7.1.2. Рекомендуемая литература (дополнительная).....	88
7.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»	88
7.3. Программное обеспечение	89
7.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы	89

7.4.1. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы, доступные в локальной сети.....	89
7.4.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы, доступные в сети «Интернет» (заключены договора с ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»)	89
7.4.3. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы сети «Интернет» свободного доступа	90
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	90
9. ХРОНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН лекций, лабораторных, практических и семинарских занятий по дисциплине	91
9.1. Очная форма обучения	91
9.2. Заочная форма обучения	92
ПРИЛОЖЕНИЕ №1	93
Контрольные работы для обучающихся	93
ПРИЛОЖЕНИЕ №2	99
Методические указания для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.....	99
ПРИЛОЖЕНИЕ №3	103
Тексты/конспекты лекций	103

АННОТАЦИЯ

1. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

ПК-1. Способен организовывать и проводить психологическое просвещение субъектов образовательного процесса по вопросам обучения, развития и воспитания.

ПК-4. Способен оказывать консультативную помощь обучающимся, педагогам и родителям по вопросам обучения, воспитания и развития.

Код и наименование компетенции	Код профессионального стандарта, код трудовой функции и наименование трудовой функции (при наличии), соотнесённые с профессиональным стандартом <i>«Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»</i> (код 01.001)	Код и наименование индикатора достижения компетенции
ПК-1. Способен организовывать и проводить психологическое просвещение субъектов образовательного процесса по вопросам обучения, развития и воспитания.	01.001 А/02.6 Воспитательная деятельность А/03.6 Развивающая деятельность	ПК-1.1. Знает: принципы психологического просвещения в образовательной организации; формы и направления, приемы и методы психологического просвещения с учетом образовательных потребностей и индивидуальных возможностей обучающихся;
		ПК-1.2. Умеет: использовать различные приемы и методы психологического просвещения по сохранению и укреплению психологического здоровья, субъектов образовательного процесса реализовывать программы повышения психологической компетентности субъектов образовательного

		<p>процесса, работающих с различными категориями обучающимися; <i>формировать детско-взрослые сообщества;</i></p> <p>ПК-1.3. Имеет навыки и/или опыт деятельности: владения приемами и средствами информирования субъектов образовательного процесса о мерах по оказанию им различного вида психологической помощи по сохранению и укреплению психологического здоровья; <i>реализации современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности;</i> <i>реализации воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка; освоения и адекватного применения специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу;</i></p>
<p>ПК-4. Способен оказывать консультативную помощь обучающимся, педагогам и родителям по вопросам обучения, воспитания и развития.</p>	<p>01.001 A/02.6 Воспитательная деятельность</p>	<p>ПК-4.1. Знает: закономерности и возрастные нормы психического, личностного и индивидуального развития на разных возрастных этапах; современные теории, методы и техники консультирования; этические нормы организации и проведение консультативной работы;</p>

		цели, задачи, виды, принципы, структуру и компоненты, этапы и фазы процесса психологического консультирования;
		ПК-4.2. Умеет: соблюдать принципы профессиональной этики при реализации консультативной деятельности; организовывать и проводить консультирование с субъектами образовательного процесса; проводить индивидуальные и групповые консультации обучающихся по вопросам обучения, развития; вести профессиональную документацию; <i>управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность;</i>
		ПК-4.3. Имеет навыки и/или опыт деятельности: владения базовыми консультативными техниками; основами консультирования педагогов, родителей (законных представителей) по проблемам обучения, воспитания, развития; <i>проектирования ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка; развития у обучающихся познавательной активности,</i>

		самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирования гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирования у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни.
--	--	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Методы активного социально-психологического обучения» модуля 11 «Технологии профессиональной деятельности по профилю подготовки» относится к части блока 1, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана образовательной программы. В соответствии с учебным планом дисциплина изучается на 2 курсе при обучении на очной форме и на 2 курсе – на заочной. Вид промежуточной аттестации: экзамен.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

3.1. Очная форма обучения

<i>Вид учебной работы</i>	<i>Всего часов</i>	<i>Семестры</i>							
		1	2	3	4	5	6	7	8
<i>Контактная работа преподавателей с обучающимися</i>	<i>54*</i>				<i>54</i>				
<i>В том числе:</i>									
<i>Лекции</i>	<i>20</i>				<i>20</i>				
<i>Семинарские занятия</i>	<i>34</i>				<i>34</i>				
<i>Практические занятия</i>									
<i>Лабораторные работы</i>									
<i>Промежуточная аттестация</i>	<i>экзамен</i>				<i>экзамен</i>				

Самостоятельная работа обучающегося		54				54				
<i>В том числе:</i>										
<i>Курсовая работа</i>										
<i>Расчётно-графические работы</i>										
<i>Рефераты</i>										
<i>Письменные самостоятельные работы</i>										
<i>Изучение теоретического материала</i>		<i>48</i>				<i>48</i>				
<i>Подготовка к текущей аттестации (контрольные работы, опросы и тестирования)</i>		<i>2</i>				<i>2</i>				
<i>Подготовка к промежуточной аттестации</i>		<i>4</i>				<i>4</i>				
<i>В том числе:</i>	часы	108				108				
	зачетные единицы	3				3				

**из 54 часов – 34 в активной и интерактивной формах*

3.2. Заочная форма обучения

[illegible]

<i>Промежуточная аттестация</i>		<i>экзамен</i>				<i>экза- мен</i>							
<i>Самостоятельная работа обучающегося</i>		<i>94</i>				<i>94</i>							
<i>В том числе:</i>													
<i>Курсовая работа</i>													
<i>Расчётно-графические работы</i>													
<i>Рефераты</i>													
<i>Письменные самостоятельные работы</i>													
<i>Изучение теоретического материала</i>		<i>88</i>				<i>88</i>							
<i>Подготовка к текущей аттестации (контрольные работы, опросы и тестирования)</i>													
<i>Подготовка к промежуточной аттестации</i>		<i>6</i>				<i>6</i>							
<i>Общая трудоемкость</i>	<i>часы</i>	<i>108</i>				<i>108</i>							
	<i>зачетные единицы</i>	<i>3</i>				<i>3</i>							

**из 14 часов – 8 в активной и интерактивной формах*

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Очная форма обучения. Распределение учебного времени по темам (разделам) и видам учебных занятий

№ п/п	Тема или раздел	Лекции	Семинарские занятия	Практические занятия	Лабораторные работы	Самостоятельная работа обучающихся	Всего часов
1	Научно-методические основы активного социально- психологического обучения	2	2	-	-	14	18

2	Дискуссионные методы активного социально-психологического обучения	6	8	-	-	9	23
3	Сущность и содержание игровых методов активного социально-психологического обучения	6	8	-	-	8	22
4	Теоретические основания и методические проблемы организации и проведения группового тренинга	6	12	-	-	13	31
5	Стимулирование творчества активными методами обучения	-	4	-	-	10	14
ИТОГО (в часах)		20	34	-	-	54	108

4.2. Заочная форма обучения. Распределение учебного времени по темам (разделам) и видам учебных занятий

№ п/п	Тема или раздел	Лекции	Семинарские занятия	Практические занятия	Лабораторные работы	Самостоятельная работа обучающихся	Всего часов
1	Научно-методические основы активного социально-психологического обучения	-	2	-	-	22	24
2	Дискуссионные методы активного социально-психологического обучения	2	2	-	-	22	26
3	Сущность и содержание игровых методов активного социально-психологического обучения	2	2	-	-	19	23
4	Теоретические основания и методические проблемы организации и проведения группового тренинга	2	2	-	-	22	26
5	Стимулирование творчества активными методами обучения	-	-	-	-	9	9
ИТОГО (в часах)		6	8	-	-	94	108

Темы и их краткое содержание Второй курс

Тема 1. Научно-методические основы активного социально-психологического обучения

Лекция №1 (2 часа)

Понятие об активном социально-психологическом обучении (групповая динамика, межличностные отношения, межличностная ситуация). История развития научных взглядов на активное социально-психологическое обучение. Теоретические направления, послужившие базой для разработки основных форм и методов социально-психологического обучения. Общая характеристика методов, их классификация. Основные принципы активного социально-психологического обучения. Методы психологического воздействия и их место в социально-психологическом обучении. Основные формы и области применения методов социально-психологического обучения.

Семинарское занятие в форме развернутой беседы №1 (2 часа)

1. Чем обусловлен интерес ученых к интерактивному обучению?
2. В чем состоит сущность социально-психологического обучения?
3. Какая модель обучения реализуется в вашем вузе?
4. Дайте определение терминам, характеризующим процесс социально-психологического обучения: групповая динамика, межличностные отношения, межличностная ситуация.
5. Дайте обоснование принципам активного социально-психологического обучения?
6. Назовите и обоснуйте преимущества работы обучаемых в группе?
7. На каких ценностных приоритетах строит свою деятельность гуманистически настроенный преподаватель?
8. Какое значение имеет рефлексивное подведение итогов в интерактивном обучении?

Самостоятельная работа (14 часов)

Кризис системы образования и причины появления активных методов социально-психологического образования. Научные изыскания в системе методов и технологий обучения. Активизация обучения как психологическая проблема. Становление активных методов социально-психологического обучения. Понятие интерактивных методов. Классификация активных методов обучения по Н.М. Матяш; Т.С. Панина и Л.Н. Вавилова; С.В. Яремчука. Группа как натурная модель социально-психологических явлений и формирования коммуникативных умений. Социально-психологические эффекты и феномены. Принципы работы в группы. Принципы организации учебно-воспитательного процесса, использующего активные методы обучения. Механизмы, производящие личностные трансформации: конфронтации, корригирующего эмоционального опыта, научения, плацебо-эффект.

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – принципов психологического просвещения в образовательной организации; форм и направлений, приемов и методов психологического просвещения с учетом образовательных потребностей и индивидуальных возможностей обучающихся;

умений – использовать различные приемы и методы психологического просвещения по сохранению и укреплению психологического здоровья, субъектов образовательного процесса реализовывать программы повышения психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающимися; формировать детско-взрослые сообщества; навыков/опыта деятельности – владения приемами и средствами информирования субъектов образовательного процесса о мерах по оказанию им различного вида психологической помощи по сохранению и укреплению психологического здоровья; реализации современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности; реализации воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка; освоения и адекватного применения специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу.

Тема 2. Дискуссионные методы активного социально-психологического обучения

Лекция №1 (2 часа)

История применения дискуссионных методов активного социально-психологического обучения. Цели, задачи, области применения. Предмет дискуссии. Основная идея. Процедура проведения. Содержание этапов дискуссии. Правила участия в дискуссии. Рекомендации ведущему. Условия, обеспечивающие эффективность дискуссии. Преимущества и недостатки дискуссионных методов активного социально-психологического обучения. Критерии классификации дискуссионных методов активного социально-психологического обучения. Структурированные и неструктурированные дискуссии. Тематические. Биографические. Интеракционные дискуссии. Прогрессивная дискуссия. Обсуждение в подгруппах. Метод эстафеты. Дискуссия-соревнование. Свободная дискуссия. Направленная дискуссия. Дебаты.

Лекция №2 (2 часа)

Учебная дискуссия. Применение учебной дискуссии в учебном процессе. Цели и задачи. Этапы проведения учебной дискуссии. Рекомендации ведущему. Определение и специфика ролевой дискуссии. Процедура проведения ролевой дискуссии. Роли, используемые в данном методе. Дискуссия с открытыми ролями. Дискуссия со скрытыми ролями (2 варианта проведения). Определение и специфика дискуссии по методу «круглого стола». Цель, области применения. Процедура проведения. Требования к приглашенным специалистам.

Лекция №3 (2 часа)

Организация занятий с использованием метода «интеллектуальной разминки». История создания метода мозговой атаки. Определение. Основная идея. Цель. Области применения. Процедура проведения. Требования к участникам, составляющим группу «генерации идей», группу критиков. Правила мозгового штурма. Приемы активизации мышления участников. Способы анализа идей. Рекомендации ведущему. Достоинства и недостатки метода. Модификации метода: челночный метод, обратный мозговой штурм, метод 635, каскадная модификация, творческие «пятиминутки», электронный мозговой штурм.

Семинарское занятие в форме групповой дискуссии №1 (2 часа)

Тема дискуссии: «Одиночество – зло?»

Цель дискуссии: ознакомить студентов с понятием «одиночество» и ее видами; различными подходами в психологии к определению и сущности одиночества (психодинамический, бихевиоральный, экзистенциально-гуманистический подходы).

Форма проведения дискуссии: 10–15 участников дискуссии, приемы «Микрофон», «По кругу».

Вопросы к аудитории:

1. Опишите свои представления об одиночестве.
2. Знакомо ли вам данное чувство?
3. Всегда ли одиночество – это добровольное избегание контактов?
4. Вы согласны с определением Л. Пепло, что состояние одиночества «вызывает страдания и воспринимается негативно»?
5. Каковы внешние признаки одиноких людей?
6. Каковы, на ваш взгляд, причины одиночества?
7. В чем различие понятий: «одиночество», «изоляция», «уединение»?
8. В чем положительные стороны одиночества как состояния?
9. Как вы относитесь к положению о том, что «одиночество коренится в дефиците социальных связей личности»?
10. Вы согласны с мнением о том, что все одинокие люди крайне несчастны?
11. Существует ли взаимосвязь между переживанием одиночества и неадекватной самооценкой человека?
12. В юности и подростковом возрасте чувствовать одиночество – это нормально?
13. Как связаны интро- и экстраверсия с одиночеством?
14. Другого человека возможно знать «полностью»?
15. При одиночестве происходит личностная деформация?
16. Каковы гендерные особенности переживания одиночества?
17. Согласны ли вы с мнением А. Х. Маслоу о том, что люди, имеющие потребность в само-актуализации, нуждаются не только в уединении, но и в одиночестве и истинное самопознание невозможно вне одиночества?
18. Американский психотерапевт Д. И. Янг предлагает использовать когнитивную терапию одиночества и депрессии. По его мнению, эти два явления человеческой психики тесно связаны. Согласны ли вы с этим?

Материал по проблеме дискуссии:

Раздаточный материал: внешние поведенческие признаки: отсутствие близких отношений с другим человеком; отсутствие доверительного общения, когда не с кем поделиться своим сокровенным и не с кем посоветоваться; отсутствие друзей, очень ограниченный круг общения; отсутствие семьи; чрезмерная суетливость в общении, угодничество или, напротив, угрюмость, постоянная закрытость; сарказм; склонность избегать конфликтные ситуации, а если это не удастся, то проявление неумения действовать в них конструктивно.

Критерии внутреннего состояния: хроническая неудовлетворенность, недовольство жизнью; чувство потерянности в мире; чувство собственной неполноценности; ощущение

«никому ненужности»; оценка себя как несчастного человека; частые и пессимистические размышления о своей судьбе; неумение жить настоящим, то есть постоянные мысленные «возвращения» в прошлое, часто с сожалением типа «если бы...», а также иллюзии относительно будущего: «если только захочу...».

Цитаты известных людей:

«...человек имеет священное право на одиночество, так как через моменты одиночества рождается личность, самопознание личности, в одиночестве переживается единичность и неповторимость своего «Я» (Н. А. Бердяев);

Одиночество – это отсутствие или воображаемое отсутствие удовлетворительных социальных отношений, сопровождаемое симптомами психического расстройства, которое связано с действительным или воображаемым отсутствием таковых» (Д. Янг);

«Одиночество отнюдь не редкость, не какой-то необычный случай, напротив, оно всегда было и остается главным и неизбежным испытанием в жизни каждого человека» (Т. Вульф).

Оценка-опросник для наблюдателя:

- Какие виды поведения помогали и мешали процессу достижения согласия?
- Проявилось ли лидерство?
- Кто участвовал, а кто нет?
- Кто оказывал влияние? Почему?
- Какова была атмосфера в группе во время дискуссии?
- Оптимально ли использовались возможности группы?
- Какое действие предпринимали участники группы для «протаскивания» своего мнения?
- Как улучшить принятие решения группой?

Семинарское занятие в форме групповой дискуссии №2 (2 часа)

Цель занятия: диагностика и осознание жизненных ценностей; формирование коммуникативных навыков у студентов; умение работать с информацией, руководить группой; презентационные и вербальные навыки, способности к ведению переговоров, мотивации достижения, стрессоустойчивости.

Моделирующее упражнение «Река с аллигаторами»

Упражнение позволяет оценить терминальные (жизненные: любовь, счастье, безопасность, успех, мудрость, комфорт и пр.) и инструментальные (используемые для достижения желаемого) личностные черты, ценности участников и продемонстрировать, каким образом они обуславливают поведение и межличностные отношения.

Порядок проведения:

Создание группы. Разделить учебную группу на несколько подгрупп по пять-семь человек.

Чтение ситуации (2 мин).

«Женщина Анна была влюблена в мужчину по имени Григорий. Они жили на противоположных берегах реки. В реке, разделяющей влюбленных, обитали голодные аллигаторы. Однажды Анна захотела перебраться через реку, чтобы попасть к Григорию, но оказалось, что мост смыло во время сильного наводнения, которое случилось неделей

ранее. Анна обратилась к лодочнику Сергею, чтобы он перевез ее на тот берег. Тот согласился, но с условием, что перед отплытием Анна отдастся ему. Она с негодованием отказалась и пожаловалась своему другу Ивану. Но Иван не пожелал вмешиваться. Анна поняла, что ей остается согласиться на условия Сергея. Получив желаемое, лодочник выполнил свое обещание и доставил Анну на другой берег, в объятия влюбленного Григория. Женщина призналась в своем поступке, совершенном в надежде перебраться через реку, но Григорий с негодованием и презрением покинул возлюбленную. Отчаявшаяся, с разбитым сердцем, Анна поделилась своим горем со Степаном. Пожалев несчастную, Степан разыскал Григория и жестоко избил его. Анна обрадовалась, что Григорий получил по заслугам, и на закате люди слышали, как она насмехается над Григорием».

Самостоятельное ранжирование (3–4 мин). После того как история будет прочитана, участники самостоятельно ранжируют пять персонажей, представленных в рассказе, начиная с того, как они расценивают самого неприятного, и заканчивая тем, который неприятен менее других. Кроме того, необходимо кратко обосновать свой выбор.

Бланк для индивидуального ранжирования (Анна, Григорий, Сергей, Иван, Степан)

Порядок	Имя	Обоснование
1-й (худший)		
2-й		
3-й		
4-й		
5-й		

Обсуждение. После окончания работы участники обмениваются мнениями (15–20 мин).

Принятие группового решения. В результате обмена мнениями группа вырабатывает консенсусное, или компромиссное, решение. Каждый старается довести свое мнение до других и выслушивает чужие позиции и точки зрения. Такие стратегии, как поиск среднего арифметического значения, случайный выбор порядка ранжирования или принятие решения путем голосования, не подходят. Прежде чем принять групповое решение, следует обосновать все точки зрения (10 мин).

Подведение итогов. Участники упражнения по очереди перечисляют терминальные и инструментальные ценности, о которых шла речь в обсуждении, и обсуждают модели поведения, продемонстрированные по ходу обсуждения (15 мин).

Групповая дискуссия «Два сердца»

Групповая дискуссия позволяет развить следующие метакомпетентности участников: ориентации на результат, аналитический потенциал – умения работать с информацией, руководить группой, презентационные и вербальные навыки, способности к ведению переговоров, мотивации достижения, стрессоустойчивости.

Порядок проведения. В начале упражнения участникам дается установка, что они в данной игре – кардиохирурги, профессионалы высокого класса. У каждого из них есть свой пациент. Причем всем пациентам в равной степени необходимо срочно провести операцию по пересадке сердца. Операцию можно выполнить любому из пациентов,

независимо от пола и возраста. Но на данный момент в клинике всего два донорских сердца для пересадки (а участников в этой игре, как правило, восемь-десять). Каждому участнику тренер раздает персональную мини-характеристику его пациента (см. ниже). На обсуждение и принятие решения кардиохирургам отводится 30 мин. После завершения обсуждения и принятия решения одному (или двум) из всех обсуждавших проблему кардиологов группа делегирует обязанность объяснить родственникам пациентов, которым операция выполняться не будет, почему принято именно такое решение.

Инструкция студентам: «Вы сейчас все – профессиональные хирурги крупной американской клиники. Каждый из вас ведет своего пациента, которому необходима срочная пересадка сердца. Но ситуация осложняется тем, что сейчас в клинике в наличии только два сердца, годных к пересадке. Через 30 мин обсуждения, которое вы проведете так, как считаете нужным, вам необходимо принять решение, каким двум пациентам будет сделана операция по пересадке сердца. Решение необходимо обосновать и сообщить родственникам всех пациентов».

Краткие характеристики пациентов (примерные варианты):

женщина, китаянка, 35 лет, руководитель группы врачей, занимающихся разработкой лекарства против СПИДа;

женщина, бельгийка, 32 года, врач-кардиолог, на ее счету сотни успешных операций на сердце;

мужчина, американец, отец троих детей в возрасте трех, пяти, семи лет. Воспитывает детей один;

японская девочка 12 лет, выдающаяся пианистка;

врач-онколог, женщина, 33 года, под ее руководством разрабатывается эффективное лекарство против рака крови;

русский мальчик, 11 лет, за него ходатайствует крупный российско-американский медицинский центр;

афроамериканец, олимпийский чемпион по бегу, 25 лет;

французская писательница, 40 лет, автор всемирно известных романов, учредитель крупного благотворительного фонда, собирающего деньги для лечения больных детей;

девушка, 19 лет, на ее иждивении двое младших братьев восьми и десяти лет. Дочь умершего губернатора области;

священник, 50 лет, известный проповедник, пользующийся заслуженным уважением в России и Украине.

Обсуждение. После проведения групповой дискуссии преподаватель-тренер организует обсуждение по следующим вопросам.

- Каким образом учитывалась система ценностей игроков при принятии решения?
- Участники в большей степени ориентировались на прагматичный или гуманистический подход?
- Кому было важно любой ценой отстоять своего пациента и добиться, чтобы именно ему была проведена пересадка сердца? Что для этого было сделано, какие аргументы применялись, насколько они были действенны?
- Кто уступил коллегам в выборе пациента для пересадки сердца, чем обосновано такое решение?

- Кто взял на себя ответственность за доведение результата обсуждения до родственников пациентов, которым не планировалась пересадка сердца?

- Каким образом распределялись роли в ходе групповой дискуссии? И с какой ролью было легче справиться?

Психологический комментарий. Упражнение имеет определенный эмоциональный фон. Оно достаточно жестко по форме и отражает реальную зарубежную врачебную практику. Вместе с тем упражнение дает, как правило, значительный обучающий и воспитательный эффект (работа с системой ценностей). По его завершении необходимо обозначить и подчеркнуть игровой характер ситуации, избегая эмоционального застревания участников на негативных переживаниях. Роль родственников выполняют свободные от игры участники и сам преподаватель.

Семинарское занятие в форме кейс-метода №3 (2 часа)

Кейс-ситуация «Случай с Сергеем»

Ситуация предназначена для работы в учебных группах, сначала индивидуальная, а затем групповая форма работы.

Внимательно прочтите предложенный текст. Если у вас возникнут вопросы, задайте их преподавателю.

Проанализируйте ситуацию и продумайте, каковы причины проблемы Сергея.

Объединяясь в микрогруппы, разработайте варианты решения его проблемы.

Текст «Случай с Сергеем»

Действие происходит в центре психологической помощи, где квалифицированные психологи проводят индивидуальную и групповую работу. Сергей пришел на консультацию и рассказал о себе следующее: «Мне 25 лет. Я студент психологического факультета. Недавно решил специализироваться в области психологического консультирования. Я окончил три курса, прослушал спецкурсы по психологии личности, общения и даже прошел группу личностного роста. Я решил, что если собираюсь работать с людьми как консультант, то мне следует прежде всего лучше взглянуть на себя.

В свои 25 лет я чувствую, что прожил большую часть своей жизни впустую. К настоящему моменту я бы хотел уже закончить университет и работать, а вместо этого я всего лишь студент. Я понял, что без основательного понимания самого себя человек не может полноценно жить, и решил специализироваться в области консультативной психологии и работать консультантом с проблемными детьми. Мне помог в свое время один человек, и я тоже хотел бы помогать подросткам. Но все же моя личностная проблематика далека от настоящей проработки. У меня мало друзей, я испытываю страх и робость со сверстниками или людьми старше меня. Я чувствую себя хорошо с детьми, потому что они еще искренни. Я очень беспокоюсь по поводу того, достаточно ли я подхожу для практической работы в качестве психолога-консультанта. Одна из моих проблем – я много курю и, бывает, выпиваю. В основном это случается, когда мне одиноко и кажется, что я никому не нужен. Я боюсь людей вообще, но особенно сильных и привлекательных женщин. Возможно, я всегда думаю о том, как они меня оценивают, и боюсь, что они считают меня недостаточно мужественным. Мне кажется, я не соответствую их ожиданиям. Я действительно далек от образца мужской “модели”. У

меня не мужественное лицо, я довольно мягок в обращении и часто задумываюсь, соответствую ли я вообще современным представлениям о мужском идеале.

Довольно часто меня охватывает тревога, особенно по ночам. Иногда мне хочется куда-ни- будь сбежать, чтобы никто меня не видел. Часто я страдаю от того, что считаю себя неудачником. Я вообще часто заикливаюсь на себе. На мыслях о собственной бесполезности. В такие моменты я себя ненавижу. В тяжелые минуты мне кажется, что лучше вообще было не родиться или даже что лучше – умереть. Тогда бы я, по крайней мере, перестал страдать. Если быть откровенным, я не могу сказать, что кого-нибудь когда-нибудь любил всей душой. Да и меня никто никогда не любил по-настоящему.

Но все, конечно, не так мрачно. У меня нашлось достаточно настойчивости, чтобы поступить в университет, тем более на факультет психологии. Мне нравится, что я хочу работать над собой и прилагаю усилия в этом направлении. Я знаю, мне нужен человек, который помог бы мне. Мне нравится в себе то, что я осознаю свои страхи, способен остро чувствовать и могу рискнуть, даже если чего-то боюсь.

Что было у меня в прошлом? Какие наиболее значительные события и поворотные моменты моей жизни? Главным поворотным моментом было, как ни странно, общение с командиром взвода в армии, молоденьким лейтенантом. Он воодушевил меня на поступление в университет, он говорил, что видит во мне способности, требуемые для работы с подростками. Мне трудно было вначале поверить в это, но его вера помогла мне. Следующим значительным событием стала моя женитьба и развод. Наши семейные взаимоотношения длились недолго, жена ушла от меня. Это было страшным ударом по моему мужскому самолюбию. Она была очень сильной женщиной, доминантный тип. Жена не упускала случая подчеркнуть, что я – “не деловой”, “не мужик”. С тех пор я опасаюсь сближаться с женщинами из-за страха, что они меня станут подавлять.

Мои родители не разводились, но лучше было бы, наверное, чтобы они это сделали. Они часто ссорились. Насколько я понимаю, именно мать была инициатором. Она была доминирующей личностью и часто “катила бочку” на отца, который был слабым, пассивным и робким по сравнению с матерью. Он никогда не возражал ей. Кроме того, мои “предки” всегда сравнивали меня не в мою пользу со старшим братом, который оказался “замечательным” ребенком, удачливым и прилежным учеником. Я сам не знаю, как случилось, что я оказался неудачником.

Я помню, отец кричал: “Ты что, тупой? Соображать надо! Идиот ненормальный! Ты никогда ничего не добьешься!” Моя мать обходилась со мной так же, как она обходилась с отцом. “Ты – тряпка, а не мужчина. Когда ты уже вырастешь и уедешь? Хоть глаза не будешь мозолить, чтоб сердце мое не болело!” Вот что я от нее слышал. Помню, мне было лет 10 или 12, я пытался заснуть ночью, чувствуя себя совершенно ненужным. Мне хотелось построить свой домик и в нем жить.

Мы жили в маленьком городке. В отцовской семье не было разговоров ни о религии, ни о чем таком... По правде говоря, я часто ловил себя на мысли, что я сын не своих родителей.

У меня, по-моему, классический комплекс неполноценности. Мне бы хотелось уважать себя больше. Надеюсь, что я смогу научиться любить. Мне хочется также избавиться от чувства вины и тревожности и относиться к себе, как нормальные люди. Я

действительно хочу стать хорошим детским консультантом, а для этого мне надо глубоко понять себя. Правда, я не совсем определился, что это означает. Но знаю твердо, что мне нужно освободиться от саморазрушительных склонностей и научиться больше доверять людям. Может быть, вы сможете мне помочь».

После организации этапа презентации решений по кейсам и общей дискуссии преподаватель знакомит студентов с основными направлениями в психологии и решениями проблемы Сергея. Задача студентов – попытаться почувствовать специфику каждого из психотерапевтических направлений, «примерить» его к собственной личности и профессиональным склонностям к предпочтению той или иной парадигмы.

1. Психоаналитический подход

Психоаналитический подход предполагает исследование неосознаваемой психодинамики поведения Сергея.

Основные моменты психотерапевтической работы:

Углубленная работа с тревогой, связанной с подавленными сексуальными и агрессивными импульсами. В прошлом Сергей вынужден был подавлять эти импульсы, контролировать их, в противном случае он попадал в трудное положение.

Принятие к сведению сильного Супер-Эго, сформировавшегося у Сергея под влиянием интернализации родительских норм и ценностей. Перфекционистские цели и нормы диктуют Сергею основное правило, согласно которому он может быть любим только при условии, что будет совершенным. Естественно, что нереалистичность подобных установок привела лишь к интернализации агрессии и вины. Вместо того чтобы направить эти чувства на родителей и брата, он обратил их на себя.

Приверженность к курению может трактоваться как «оральная фиксация». В связи с тем, что в раннем детстве Сергей недополучил любви и принятия, он до сих пор страдает от депривации в поисках одобрения и принятия со стороны других.

Половая идентификация Сергея прошла неблагоприятно. Являясь свидетелем постоянной борьбы родителей друг с другом, он идентифицировался со слабым отцом и перенес боязнь матери, сильной и доминирующей, на всех женщин. Возможно, он даже женился на женщине, похожей на его мать и вызывавшей у него те же чувства неполноценности.

Сердцевина психоаналитической терапии – установление отношений трансфера и их проработка. Вполне логично допустить, что к психотерапевту Сергей станет относиться как к матери (тем более, если это будет женщина) или как к отцу и анализ этих отношений даст ему возможность осознать неосознаваемые детерминанты собственного поведения.

Значительное внимание следует уделить анализу прошлого: отношений с родителями, братом, испытанным в детстве чувствам. Типичные вопросы к Сергею могут быть следующими:

«Что ты делал, когда чувствовал себя нелюбимым? Когда ты был ребенком, то могли ты выражать свои негативные чувства? Что ты делал с ними? Какое влияние на тебя оказали твои отношения с матерью?».

Особо следует выделить момент повторения в текущем поведении опыта детских

переживаний, в частности, воспроизведение его неопределенной зависимости от матери. Застывание на симбиотической зависимости и неспособности по-настоящему отделиться от родителей свидетельствует о незавершенности процессов индивидуации и интеграции, о незавершенности конфликта, борьбы, связанной с независимостью, что ведет к формированию чувства собственной малоценности.

2. Адлерианский подход

Базисные цели адлерианского психотерапевта соответствуют четырем этапам консультирования: 1) установление и поддержание хороших рабочих отношений с Сергеем; 2) исследование его динамики; 3) поощрение его к развитию инсайта и понимания; 4) помощь ему в поиске новых альтернатив и выборов.

Первая стадия – развитие взаимного доверия и уважения. Терапевт должен внимательно отнестись к субъективным переживаниям Сергея и попытаться уяснить, как тот реагировал на поворотные моменты в жизни. Поскольку консультирование предполагает отношения равенства, терапевт должен исследовать с Сергеем его чувство неравенства с большинством других людей. Цели консультирования устанавливаются совместно.

Вторая стадия предполагает анализ и оценку стиля жизни Сергея (например, с помощью специализированного опросника). При этом (в течение нескольких сеансов) анализировались бы: социальные связи Сергея, его профессиональная ответственность, его мужская роль и чувства, связанные с самим собой. Значительное внимание было бы уделено жизненным целям и приоритетам. Обобщив прошлый опыт Сергея, терапевт особенно бы выделил то, что называется у адлерианцев «базисными ошибками», то есть ошибочные умозаключения о жизни и деструктивные – о самом себе.

В случае с Сергеем такими ошибочными умозаключениями, образующими сердцевину жизненного стиля, являются:

не сближаться с людьми, ибо это ранит;
родители меня не жалели и не любили, следовательно, меня никто не любит;
если бы я мог стать совершенным, возможно, люди меня и приняли бы;
быть мужчиной означает не показывать эмоций.

Обобщение и интерпретация терапевтом всей информации должны, по сути, привести Сергея к инсайту, связанному с тем, что он вводит себя в депрессию сам, а не является жертвой заболевания. Иначе говоря, Сергей увидит, что он нуждается не в лечении, а в подбадривании и переориентировке жизненных целей. В ходе детального анализа его верований, целей, намерений Сергей увидит неточности в своей субъективной логике. Так, сердцевина его жизненного стиля может быть объяснена таким образом: 1) меня не любят, со мной не считаются; 2) мир опасен, жизнь несправедлива; 3) следовательно, я должен искать пути обеспечения собственной безопасности.

В ходе третьего этапа терапевт интерпретирует жизненный стиль, цели, задачи и субъективную логику Сергея. От последнего ожидается выполнение домашних заданий, связанных с переводом его инсайтов в новое поведение.

На последнем этапе, в фазе переориентации, ожидается, что Сергей вместе с психотерапевтом станет работать над рассмотрением альтернативных установок, верований и действий.

К этому времени Сергей увидит, что он вовсе не должен замыкать себя в паттернах прошлого. Он также откроет, что у него достаточно сил для изменения жизни и что для этого недостаточно одних инсайтов, а требуется план, ориентированный на действие. Сергей почувствует и поймет, что способен создать новую жизнь для себя, а не оставаться жертвой обстоятельств.

3. Экзистенциальный подход

Консультант исходит из того, что Сергей располагает способностями расширить свое сознание и определить для себя будущее направление своей жизни. Прежде всего, терапевт обращается к Сергею, побуждая его осознать, что он не должен быть жертвой прошлого, а наоборот, способен быть архитектором в реконструкции будущего. Сергей может освободить себя от детерминистских шор и принять ответственность, которая приходит вместе со свободой направления собственной жизни. Данный подход делает упор не на психотехнику, а на постижение мира Сергея терапевтом в процессе подлинных взаимоотношений как средства самопонимания.

Сергею можно также противостоять в его попытках избежать свободы посредством алкогольно-никотиновой зависимости. Беспокойство Сергея (тревога) – это не то, что требует «лечения». Скорее, он нуждается в обучении тому, что реалистическое беспокойство – витальная составляющая жизни в свободе и неопределенности. В связи с тем, что гарантий не существует и человек одинок, вина и даже отчаяние являются нормальными сопутствующими переживаниями.

Экзистенциальный терапевт склонен рассматривать воображаемое самоубийство Сергея как символ умирания его личности. Использует ли Сергей свой человеческий потенциал? Избирает ли он, так сказать, путь утверждения жизни или путь смерти? Можно было бы занять позицию конфронтации по отношению к смыслу и цели его жизни. Есть ли причина (резон) для него продолжать хотеть жить? Каковы проекты обогащения его жизни? Что он может сделать, чтобы обрести смысл, значимый и живительный для него?

В жизни Сергея доминирует вина. Однако в основном это вина невротическая, основанная на том, что он думает, будто подводит других людей и не оправдывает их ожидания. Сергей должен обучиться тому, что вина может выполнять ценную функцию, если она основана на осознании недостаточного использования собственных потенций. Сергею необходимо также принять ту реальность, в которой временами он может чувствовать себя одиноко, так как самостоятельный выбор и жизнь со своего собственного центра сопряжены с чувством одиночества. Экзистенциальный психотерапевт рассмотрел бы также надежду Сергея в процессе учебы открыть свой собственный личностный центр и жить собственными ценностными смыслами. Формируя собственный психологический центр своей жизни, Сергей смог бы стать более основательной личностью и научился бы ценить себя выше. По мере становления такой центрации (я – центр собственного мира) он бы меньше искал одобрения других, в частности, родителей или их заместителей. Вместо установления зависимых отношений он смог бы относиться к другим с позиций своей силы (достоинства). Только тогда возникла бы возможность преодоления чувства изолированности и отделенности от других.

4.Роджерсианский подход

Психологическая автобиография Сергея четко показывает, чего он хочет для своей жизни. Он ставит цели, он мотивирован к изменению, и у него достаточно беспокойства, чтобы работать над собой. Поэтому роджерсианский психотерапевт прежде всего начал бы с веры в способность Сергея найти свой собственный путь и в его собственные силы. Иначе говоря, эта парадигма акцентирует не диагноз и не информацию о прошлом, а прежде всего, предполагает свободное высказывание чувств – неадекватности, фрустрации, безнадежности и т. п. Терапевт предоставляет свободу и безопасность для исследования угрожающих аспектов личностного бытия, воздерживаясь от суждений и критики чувств. Здесь мало простого отражения чувств путем вербализации. Терапевт стремится полностью пережить в текущий момент, что это значит – жить в мире Сергея. Подлинные отношения с Сергеем включали бы в себя доброту, глубокое понимание, безусловное принятие и теплоту, а также желание позволить клиенту проявления любых его чувств в ходе терапевтического времени. Терапевт должен был бы передать Сергею основные установки понимания и принятия, и через это положительное отношение Сергей получил бы шанс - отбросить свои опасения и более полно и свободно исследовать свои личные заботы.

В сущности, Сергей рос бы личностно во взаимоотношениях с терапевтом, который должен был бы оставаться искренним. Сергей использовал бы эти отношения, чтобы научиться больше принимать себя со своими достоинствами и ограничениями. Сергею была бы предоставлена возможность открытого выражения чувства страха по отношению к женщинам, ощущения себя неудачником и «слабаком» и, главное – возможность исследовать свои ощущения, когда его оценивают другие – родители, начальство. Он получил бы возможность выразить чувство вины (он живет не так, как ожидали от него родители); что он никогда никого не любил, что он одинок и т. п.

Делясь своими чувствами, Сергей перестал бы ощущать свое одиночество, ибо он рискнул бы впустить в свой частный мир другого – психолога. Посредством таких личностных отношений с терапевтом Сергей постепенно смог бы сосредоточиться на своих переживаниях и прояснить свои чувства и установки. А терапевт увидел бы его как человека, способного развить свои собственные силы и принимать самостоятельные решения. Словом, терапевтические отношения освободили бы его от саморазрушительных тенденций. Вера и забота психолога увеличили бы его собственную веру и уверенность в своих способностях разрешать трудности и открывать новые пути бытия.

5.Подход-гештальттерапии

Гештальттерапевт прежде всего сосредоточился бы на незавершенном действии Сергея по отношению к родителям и бывшей жене. Скорее всего, это чувство негодования, но Сергей направил его в свою сторону. Поместив в центр работы нынешнюю ситуацию клиента, психотерапевт учел бы также и то обстоятельство, что Сергей нуждается в повторном переживании прошлых чувств, которые иначе вмешиваются в нынешнюю жизнь. Однако в гештальттерапии проработка прошлых чувств осуществляется не в реминисценциях, а в ситуации «здесь и теперь», в воображаемых сценках из жизни с бывшей женой. Сергей как бы анимировал ситуацию, обращаясь «непосредственно» к жене. Он мог бы прямо сказать ей о своих отрицательных

чувствах и тем самым завершить незавершенное. Ему нужен также символический разговор с матерью и отцом. Здесь важно именно содержание его речей, обращенных к родителям, содержание, которое не проявлялось в реальной жизни. При этом психотерапевт может побуждать высказываться следующими вопросами: «Что вызывает у тебя самое большое возмущение в отношении этих людей? Что ты желал получить от них и не получил? Как бы ты хотел, чтобы они к тебе относились? Что тебе надо сказать им сейчас, чтобы высказать все свое негодование и обиду?»

Через осознание того, что он сейчас делает и как удерживает себя в замкнутом пространстве прошлого, Сергей может принять ответственность за свою жизнь. Вовлекая его в диалог между разными «частями» его личности, психотерапевт предоставляет Сергею возможность сыграть разные «Я» и установить между ними более сбалансированные отношения. Можно использовать технику пустого стула. Благодаря этому Сергей придет к осознанию тех мазохистских игр, которые он ведет с собой. Учитывая, что Сергей теряется при женщинах, можно предложить ему сыграть роль маленького мальчика и с этой утрированной позиции поговорить с могущественной женщиной (на пустом стуле), а затем он мог бы сам стать этой сильной женщиной и с данной позиции ответить «маленькому мальчику».

Основной момент – его конфронтация с собственными страхами и диалог тех полюсов, которые существуют в нем. Цель – не извлечь наружу чувства, а научиться жить с ними: почему, собственно, он должен быть либо «маленьким мальчиком», либо «суперменом»? Почему бы ему не научиться быть человеком, которому временами свойственны слабость и опасения?

Большинство техник гештальттерапии служат одной, но главной цели: они помогают Сергею получить более полное чувство того, что он делает в настоящем, чтобы продолжать удерживать внутри себя значимые фигуры. По мере осознания того, насколько зависимым от них он позволяет себе быть, у него появится возможность обрести центр внутри себя и жить ради своих собственных целей, а не оставаться под контролем значимых для него фигур.

6. Трансактный анализ

В связи с тем, что трансактный анализ – контрактная форма терапии, следует начать с оговаривания желаемых, согласно контракту, изменений и тех областей, в которых они должны произойти. Общая область, которую хотел бы изменить Сергей, судя по всему, как научиться чувствовать себя хорошо. Для трансактного анализа существенен анализ нынешнего поведения, взаимодействия с другими и отношений к себе, хотя анализ прошлого также важен, ибо в нем содержатся важные ранние решения, влияющие на теперешнее поведение. Их надо раскрыть. Так, для Сергея таким ранним решением было следующее: «Я – глуп, и лучше, чтобы меня здесь не было. Я неудачник». В дополнение к этому раннему решению Сергей принял такие формулы, как: «лучше бы тебя не было»; «будь совершенным»; «не верь женщинам»; «быть мужчиной – значит всегда быть сильным»; «у тебя ничего не получится».

Возможно, главная формула его жизни – «лучше бы тебя не было». Разными путями Сергей программировался посланиями типа: «Хоть бы тебя не видеть, чтобы сердце не болело» и т. п. Сергей получал много отрицательных подкреплений (ударов), и

его личностная ценность девальвировалась.

Теперь ему трудно вступить в близкие отношения и принимать поглаживания. Он вложил значительную энергию в накопление отрицательных отношений и эмоций (тревоги, вины, самоуничижения, даже суицидальных мыслей), которые необходимо прорабатывать в психотерапевтическом процессе.

Скорее всего, психотерапевт данного направления займет по отношению к Сергею позицию конфронтации, указав те игры, в которые он играет: «Бедный я бедный»; «Жертва»; «Беспомощный»; «Страдалец». Его «рэкет» – это собрание чувств, которые он использует для оправдания своего жизненного сценария и, в частности, ранних решений, зафиксированных в «рэкете вины» и «депрессии». По всей вероятности, Сергей склонен накапливать чувства вины и депрессии, а игры, в которые он играет, в качестве приза содержат именно эти чувства. В данном случае он как бы оправдывает в своих глазах свою собственную жизнь, ибо таков сценарий. Формула «не будь» заслуживает особого исследования.

В ходе психотерапии Сергея следует обучить анализу жизненного сценария. Следует показать, что он основывает свой жизненный план на серии решений и приспособлений. С помощью такого анализа он научится определять жизненные стереотипы, которым следует, и, таким образом, изменять свою запрограммированность. С помощью расширения сознания он сможет освободиться от раннего сценария.

Автобиография Сергея показывает, что он интроецировал критического Родителя, наказывающего его и понуждающего всегда чувствовать свою неадекватность. Таким образом, Сергею необходимо научиться быть добрее и снисходительнее к себе, тогда он сможет любить и других. Он должен приобрести способность питать себя, принимать свои успехи и открывать себя другим.

7. Поведенческий подход

Первоначальная задача психотерапевта поведенческой ориентации заключалась бы в том, чтобы помочь Сергею перевести некоторые из его общих целей в конкретные и измеряемые. Так, если Сергей говорит: «Я хотел бы лучше относиться к себе», терапевт может спросить: «Что ты имеешь в виду? Когда ты чувствуешь себя хорошо? Что ты можешь сделать, чтобы сузить свою цель?». Когда Сергей говорит: «Я хочу избавиться от своего комплекса неполноценности», терапевт может задать встречный вопрос: «Какое твое поведение ведет к чувству неполноценности?». В случае с Сергеем некоторые конкретные цели могут быть связаны с его никотинозависимостью. Его можно попросить вести запись событий, ведущих к курению или выпивке. Что касается неуверенности Сергея в общении с людьми, ему следует предложить моделирование, ролевую игру, тренировку поведения, когда терапевт, играя роль партнера, предоставит обратную связь о том впечатлении, которое производит Сергей в общении, и они закрепили бы эффективное поведение.

Тревожность Сергея, связанную с женщинами, также можно было бы проработать методами функциональной тренировки поведения. При этом терапевту рекомендуется, к примеру, сыграть роль женщины, которой Сергей назначает свидание, а Сергей бы практиковал желаемое поведение с проговариванием всех опасений и соответствующим анализом обратной связи.

Страх неудачи можно было бы прорабатывать с помощью систематической десенсибилизации.

Начав с обучения релаксации, можно затем составить перечень конкретных страхов, связанных с несостоятельностью. Возглавлял бы этот список, скорее всего, страх импотенции, а в конце его значился бы просто разговор со студенткой-коллегой. Затем можно предоставить клиенту возможность вообразить приятную сценку и начать процесс десенсибилизации с меньшего страха, прорабатывая его до ситуаций, вызывающих наибольший страх.

Далее терапия может сфокусироваться на модификации поведения, приводящего к чувствам вины и тревоги. Скорее всего, анализировалось бы не столько прошлое, сколько нынешнее неверное поведение. Значимость придавалась бы не столько инсайту или переживаниям, сколько обучению совладающему поведению, устранению нереалистичных чувств вины и страха и выработке более адаптивных реакций, чем существующие, что приведет к большей степени удовлетворенности.

8.Рационально-эмотивный подход

Очень важно минимизировать пораженческие и разрушительные установки Сергея, чтобы выработать более реалистичный взгляд на жизнь. Начать можно с раскрытия Сергею того факта, что он постоянно необдуманно индоктринирует себя иррациональными идеями и что он сумеет научиться бросать вызов источнику этих затруднений. Он должен мыслить более рационально и станет чувствовать себя лучше. Каковы основные шаги?

Первый. Следует предложить Сергею рассмотреть многие «должен», «обязан», «надо», которые он смело принимает. Психотерапевт занимает позицию конфронтации по отношению к Сергею, когда тот строит иррациональные верования типа: «Я всегда должен быть сильным и совершенным. Я не мужчина, если показываю слабость» или: «Если меня никто не любит, это катастрофа», или: «Если женщина отвергает меня, значит, я действительно ничто» и т. д.

Второй. Можно попросить Сергея оценить способы, которыми он индоктринирует себя с помощью подобных саморазрушительных сентенций. При этом терапевт не только подвергает критике конкретные проблемы, но и саму сердцевину иррационального мышления Сергея, атакуя его, например, такой идеей: «Ты – не твой отец, и ты вовсе не должен продолжать говорить себе, что ты тоже такой же. Сколько можно продолжать некритично переносить на себя все оценки своих родителей? Ты говоришь, что чувствуешь себя неполноценным. Разве твоя нынешняя деятельность подтверждает это? Для чего ты так жесток с собой? Означает ли это, что ты был в своей семье козлом отпущения и обязан оставаться им по своей воле?»

Третий. Как только Сергей понял природу своих иррациональных верований и осознал то, как он их поддерживает, терапевт подбадривает его и приучает к своеобразной контрпропаганде. Терапевт может давать Сергею специальные домашние задания, чтобы помочь избавиться от страхов. К примеру, он предлагает Сергею исследовать страх перед женщинами путем осознания того, что заставляет его руководствоваться формулой: «Они могут кастрировать меня. Они ожидают, чтобы я был сильным и совершенным. Иначе они будут властвовать надо мной». Домашнее задание может включать назначение свидания с

женщиной. Если ему это удастся, он бросит вызов своим катастрофическим ожиданиям. А что ужасного произойдет, даже если ему откажут? Почему он должен получать подтверждение только от одной женщины?

Можно также использовать и поведенческие техники типа ролевой игры, моделирования, десенсибилизации, функционального тренинга поведения плюс юмор. Иначе говоря, от психотерапевта ожидается активная директивная позиция и фокусировка на когнитивных и поведенческих аспектах. Сергея обучают иным установочным формулам: «Меня можно любить», «Я могу добиваться успехов или временами терпеть неудачу», «Я не должен превращать всех женщин в свою мать», «Я не должен себя наказывать за то, что не всегда совершенен».

Кроме того, Сергей получил бы пользу от когнитивно-поведенческих процедур, переструктурирующих его «Я-утверждения» в конструктивные и позитивные. При этом полезны: 1) самоанализ поведения в разных ситуациях (в письменной форме); анализ внутреннего диалога (что он себе говорит в определенной ситуации, как он себя настраивает); 2) обучение новому внутреннему диалогу, поскольку мысленные установки влияют на поведение; 3) обучение совпадающему поведению на когнитивном и поведенческом уровнях вначале в процессе учебных, а затем – реальных ситуаций.

9. Реальностная терапия

Здесь необходимо внимание к настоящему ради достижения «успешной идентичности». Клиент сам указал, что для него желательно и что он расценивает как достижение. Реальностная терапия акцентирует внимание на желательных поведенческих изменениях, а не на чувствах и отношениях к себе. Данный метод исходит из следующего: если Сергей сможет повысить самоуважение и признать собственные силы, его негативные чувства к себе изменятся.

Каковы основные стратегии? Прежде всего, контракт с указанием времени и целей психотерапии. Цели должны быть конкретными и реалистичными. Причем терапевт должен помочь определить степень реалистичности целей, задавая, например, вопросы: «Удовлетворены ли сейчас твои потребности? Ты доволен своим теперешним поведением?». Поскольку ответы будут отрицательными, терапевт станет побуждать Сергея к оценочным суждениям о текущей жизни, спрашивая: «Как бы ты хотел измениться? Что ты сейчас можешь сделать, чтобы измениться? Готов ли ты изменить саморазрушительное поведение? Например, привычку много курить?». Терапевт побуждает Сергея к оценке того, стоят ли его образцы поведения (стереотипы) той цены, которую он за них платит. Извинения и обвинения других не принимаются. Главное – не анализ того, почему так произошло, а позиция, что Сергей может сделать что-либо, чтобы изменить свое поведение на успешное. Терапевт может, например, предложить следующее: «В следующий раз, когда ты почувствуешь себя одиноким и захочешь выпить, позвони приятелю и поговори с ним о твоём одиночестве. Сделай со своими чувствами что-нибудь другое, чем обычное курение или выпивка. Ты говорил, что стесняешься людей. Что ж, помести себя в ситуацию, где ты вынужден будешь знакомиться. Запиши свои чувства, понаблюдай за собой в этих ситуациях, за тем, что ты делаешь, и принеси свой отчет на следующее наше занятие. Вместо изучения того, почему ты чувствуешь себя неполноценным, сосредоточься на том, что ты делаешь, когда ты

чувствуешь себя именно таким образом, и на ситуациях, которые увеличивают это чувство». Реальная терапия должна делать значительный упор на сильных сторонах Сергея. Он решил про себя когда-то, что родился неудачником. Но сегодня он сделал большие шаги в направлении развития своих способностей. Он поступил в университет, интересуется практической работой, стремится помогать детям. Терапия могла бы помочь ему в формулировке планов развития в этом направлении. Короче говоря, Сергей должен получить одобрение за все, чего он достиг, и подбадривание в том, что он сам ответственен за ту жизнь, которую теперь ведет. Он должен увидеть, что может добиться большего, чем сам когда-то решил.

После завершения учебной работы в целом организуется групповая дискуссия на тему «Личностные проблемы – личностные особенности – психотерапевтические парадигмы».

Семинарское занятие в форме мозгового штурма №4 (2 часа)

«Мозговой штурм» «Как назначить свидание»

Цель – поиск как можно большего количества решений посредством активного участия в обсуждении всех членов рабочей группы, допускается высказывание самых смелых идей.

Задание 1. В течение 10 мин проведите «мозговой штурм» и сформулируйте как можно больше вариантов приглашения студента-новичка в студенческом городке на свидание. Цель – количество и разнообразие идей. Один из участников должен записывать найденные решения на доске или на большом листе бумаги.

Придерживайтесь приведенных ниже правил:

- высказывайтесь по очереди;
- формулируйте идеи спонтанно, без долгих раздумий;
- проявите творческий подход и не ограничивайтесь идеями, ценность практического применения которых высока и очевидна;
- избегайте критики и оценивания вариантов действий;
- формулируйте новые идеи на основе уже озвученных.

Задание 2. В течение 15 мин примените рациональный подход к решению проблем – оцените найденные варианты действий и определите оптимальную стратегию приглашения на свидание и практический план действий, а также разработайте критерии оценивания успеха (10–15 мин).

Задание 3. Команды обучаемых совместно находят ответы на следующие вопросы и обмениваются мнениями (15 мин).

- Сколько вариантов приглашения на свидание вам удалось найти?
- Какая стратегия была признана лучшей?
- В чем состоит практический план действий?
- Каков ваш метод оценивания успеха?
- Чему в отношении группового решения проблем научило это упражнение?

Рекомендуемые темы «мозгового штурма»:

Мозговой штурм «Как снять напряжение при взаимодействии с клиентом?».

Мозговой штурм «Как повысить активность студентов на занятиях?».

Мозговой штурм «Способы повышения стрессоустойчивости».

Мозговой штурм «Как снизить уровень агрессивности у детей?».

Мозговой штурм «Какими способами можно повышать самооценку?».

Самостоятельная работа (9 часов)

История применения метода анализа конкретных ситуаций. Основная идея. Определение, особенности метода. Характеристика анализируемых ситуаций. Классификация ситуаций. Методика проведения метода. Типы предъявления ситуаций. Виды презентации результатов анализа ситуаций. Рекомендации ведущему. Результаты применения метода анализа конкретных ситуаций. Преимущества и недостатки. Модификации. Оценка работы групп. Совместное обсуждение и анализ. Опросник для самооценки ведущего дискуссии. Оценка - опросник для наблюдателя. Самооценка и экспертиза деятельности участников дискуссии. Методика наблюдения за вербальными и невербальными реакциями группы. Выявление и оценка стратегий поведения в ходе дискуссии.

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – принципов психологического просвещения в образовательной организации; форм и направлений, приемов и методов психологического просвещения с учетом образовательных потребностей и индивидуальных возможностей обучающихся; закономерностей и возрастных норм психического, личностного и индивидуального развития на разных возрастных этапах; современных теорий, методов и техник консультирования; этических норм организации и проведение консультативной работы; целей, задач, видов, принципов, структуры и компонентов, этапов и фаз процесса психологического консультирования;

умений – использовать различные приемы и методы психологического просвещения по сохранению и укреплению психологического здоровья, субъектов образовательного процесса реализовывать программы повышения психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающимися; *формировать детско-взрослые сообщества*; соблюдать принципы профессиональной этики при реализации консультативной деятельности; организовывать и проводить консультирование с субъектами образовательного процесса; проводить индивидуальные и групповые консультации обучающихся по вопросам обучения, развития; вести профессиональную документацию; *управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность*;

навыков/опыта деятельности – владения приемами и средствами информирования субъектов образовательного процесса о мерах по оказанию им различного вида психологической помощи по сохранению и укреплению психологического здоровья; *реализации современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности; реализации воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка; освоения и адекватного применения специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу*; владения базовыми консультативными техниками; основами консультирования педагогов, родителей (законных представителей) по проблемам обучения, воспитания, развития; *проектирования ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка; развития у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирования гражданской позиции, способности к труду и жизни в*

условиях современного мира, формирования у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни.

Тема 3. Сущность и содержание игровых методов активного социально-психологического обучения

Лекция №1 (2 часа)

Игра как психолого-педагогическое явление. Структурные компоненты игры. Особенности подготовки и завершения игры в учебном процессе. Особенности проведения игры в учебном процессе. Роли преподавателя в игре. Трудности, связанные с подготовкой, осуществлением и завершением игры и способы их преодоления. Классификация игровых методов активного обучения.

Лекция №2 (2 часа)

Методика подготовки и проведения ролевой игры по тренировке социально-ролевого поведения. Методика проведения ролевой игры по диагностике личностных качеств. Методика подготовки и проведения деловой игры по тренировке социально-ролевого поведения. Методика проведения деловой игры по диагностике личностных качеств. Метод деловой игры как игровой метод активного социально-психологического обучения. Организация и методика проведения учебной деловой игры.

Лекция №3 (2 часа)

Этапы конструирования организационно-деятельностных игр и их содержание. Методические особенности проведения организационно-деятельностной игры. Общие признаки и различия в сущности и назначении между игровыми методами активного социально-психологического обучения: ролевой, деловой, организационно-деятельностной.

Семинарское занятие в форме развернутой беседы №1 (2 часа)

1. Каковы наиболее важные атрибуты игры? Охарактеризуйте значение каждого из них?
2. В чем состоят особенности детской игры, позволяющие использовать ее как психотерапевтическое воздействие?
3. В чем заключается диагностическая функция игры?
4. Раскройте сущность ролевой игры.
5. Перечислите возможности игры как метода обучения.
6. Опишите базовые техники по проведению ролевой игры (Д. Киппер).
7. Принципы использования ролевых игр.
8. Психодраматические техники в проведении ролевой игры.
9. Перечислите возможности игры как метода обучения.
10. Охарактеризуйте метод ролевой игры как метода активного социально-психологического обучения?
11. Какова организация и методика проведения деловой игры?

Семинарское занятие в форме имитационной игры №2 (2 часа)

Цель занятия: познакомить студентов с проведением имитационных игр; повысить мотивацию участников на работу в группе; способствовать развитию коммуникативных умений и навыков, снижению напряжения у участников занятия.

Имитационная игра «Воздушный шар»

Цель: формирование навыков и умений общения с разными группами людей; ход и результат игры служат хорошим материалом для проведения групповых дискуссий.

Порядок проведения. Все участники садятся в большой круг и слушают ведущего: «Представьте себе, что вы экипаж научной экспедиции, которая возвращается на воздушном шаре после выполнения научных изысканий. Вы осуществляли необходимую аэрофотосъемку необитаемых островов. Вся работа выполнена успешно, вы уже готовитесь к встрече с родными и близкими, летите над океаном, до земли 500–550 км. Произошло непредвиденное – в оболочке воздушного шара по неизвестной причине образовалось отверстие, через которое выходит газ, заполнявший оболочку. Шар начинает стремительно снижаться. Выброшены за борт все мешки с балластом, которые были припасены на этот случай. На некоторое время падение замедлилось, но не прекратилось.

Через пять минут шар стал падать с прежней, очень большой скоростью. Весь экипаж собрался в центре шара для того, чтобы обсудить создавшееся положение. Нужно принять решение, что и в какой последовательности выбрасывать за борт. Вот перечень предметов и вещей, которые остались на воздушном шаре:

1.	Канат	50 кг
2.	Аптечка с медикаментами	5 кг
3.	Компас гидравлический	6 кг
4.	Консервы рыбные и мясные	20 кг
5.	Секстант для определения местонахождения по звездам	5 кг
6.	Винтовка с оптическим прицелом и запасом патронов	25 кг
7.	Конфеты разные	20 кг
8.	Спальные мешки (по одному на каждого члена экипажа)	
9.	Ракетница с комплектом сигнальных ракет	8 кг
10.	Палатка 10-местная	20 кг
11.	Баллон с кислородом	50 кг
12.	Комплект географических карт	25 кг
13.	Канистра с питьевой водой	20 л
14.	Транзисторный приемник	3 кг
15.	Лодка резиновая надувная	25 кг

Ваша задача – решить вопрос о том, что и в какой последовательности следует выбросить. Но сначала примите это решение самостоятельно. Для этого нужно взять лист бумаги, переписать список предметов и вещей, а затем с правой стороны рядом с каждым наименованием, поставить порядковый номер, соответствующий значимости предмета. При определении значимости предметов и вещей нужно иметь в виду, что выбрасывается все, а не часть, то есть все конфеты, а не половина. Когда вы примете индивидуальное решение, нужно собраться в центр и приступить к выработке группового решения, руководствуясь следующими принципами: Высказывать свое мнение может любой член экипажа.

Количество высказываний одного человека не ограничивается.

Решение принимается, когда за него проголосуют все члены экипажа без исключения.

Если хотя бы один возражает против принятия данного решения, оно не принимается, и группа должна искать новый выход.

Решения должны быть приняты в отношении всего перечня предметов и вещей.

Время, которое есть в распоряжении экипажа, неизвестно. Сколько еще будет продолжаться падение? Во многом это зависит от того, как быстро вы будете принимать решения. Если экипаж единогласно проголосует за то, чтобы выкинуть какой-то предмет, он считается выброшенным, и это может замедлить падение шара. Главное – остаться в живых. Если не сможете договориться, вы разобьетесь. Помните об этом! Жалую успеха!»

Рекомендации ведущему. Следует очень подробно объяснить участникам все правила и описать ситуацию, в которой оказался экипаж. При этом можно проявить собственную фантазию, исходя из особенностей состава группы. Нужно ответить на все вопросы, но не подсказывать выход из создавшегося положения. Его должны найти сами учащиеся. Во время работы ведущий не вмешивается в процесс обсуждения и не отвечает на вопросы участников, а только следит за выполнением правил, особенно за голосованием.

Время на игру – 35–40 мин. Если группа сумела принять все 15 решений при 100-процентном голосовании, надо поздравить участников и попросить их подумать над причинами успешного выхода из столь критической ситуации. Если они не смогли принять за отведенное время все 15 решений, то ведущий объявляет, что экипаж разбился, и просит подумать над причинами, которые привели к этой катастрофе. Анализ результатов и хода игры можно провести сразу после ее окончания, можно и на следующем занятии, дав возможность более глубоко разобраться в причинах удачи или неудачи, проанализировать ошибки и попытаться прийти к общему мнению.

Психологический комментарий: моделируемые игрой обстоятельства сталкивают жизненные интересы участников, а правила работы ставят их перед необходимостью искать цивилизованные способы выхода из подобных критических ситуаций. Борьба за жизнь часто приводит к тому, что многие теряют контроль над собой, забывают о том, что нужно слушать и слышать друг друга. Начинают преобладать эмоции, которые захлестывают разум и логику. Это выражается в повышенных интонациях, в резких выпадах против отдельных членов группы. Кто-то не выдерживает такого разговора и просто отключается от обсуждения, безразлично наблюдая за тем, что происходит.

Процесс необходимо зафиксировать и обсудить, так как приобретенный опыт помогает находить ошибки, которые участники допускали, работая как индивидуально, так и вместе.

Семинарское занятие в форме ролевой игры №3 (2 часа)

Цель занятия: закрепление знаний об особенностях и проведении ролевых игр; снижение напряжения участников; формирование коммуникативных умений и навыков; повышение мотивации и заинтересованности студентов.

Ролевая игра «Теремок»

Игра позволяет самостоятельно искать индивидуальные, наиболее подходящие способы и приемы убеждающего воздействия, учитывающие уникальность личности;

помогает развить умение распознавать фальшь в поведении человека; тренирует способность находить нестандартные решения в сложных ситуациях; развивает навыки актерского мастерства.

Игра основана на хорошо известном сказочном сюжете: она включает интригу и в силу непредсказуемости развития событий является эмоционально насыщенной и увлекательной.

В игре могут принимать участие восемь человек. Если число участников больше, то часть членов группы окажется в роли заинтересованных наблюдателей и экспертов.

Первый этап. Введение в игру.

Ведущий: «Все вы хорошо знаете с детства сказку “Теремок”. Помните, как там разворачивались события? Сначала Комар (в некоторых вариантах – Мышка) находил в поле теремок и, выяснив, что в нем никто не живет, занимал свободную жилплощадь. Затем по очереди появлялись разные зверюшки, которые поселялись в теремке: Муха, Лягушка, Заяц, Лиса, Волк... Однако конец благополучному и мирному сосуществованию жильцов теремка положил Медведь, который то ли в силу своей агрессивности, то ли просто по глупости, не соотнеся габариты своего тела с размерами теремка, разрушил хрупкое здание. Но причины такого поведения нас уже интересовать не будут. Важно, что жители теремка должны обезопасить себя от чреватого трагедией вторжения Медведя. Иными словами, лучше всего его вообще не пускать в теремок».

Второй этап. Распределение ролей. Ведущий заранее готовит два комплекта по восемь карточек.

На каждой карточке из первого комплекта написана сказочная роль и дана краткая инструкция. В инструкции описаны характерные особенности роли и общая стратегия поведения в теремке: кто является для каждого зверя предпочтительным соседом.

Второй комплект – карточки с номерами, которые задают порядок заселения в теремок. В отличие от сюжета сказки, в котором этот порядок жестко задан, в игре очередность заселения является случайной.

Ведущий раздает игрокам карточки из обоих комплектов «рубашкой» вверх. Переворачивать карточки можно только по команде ведущего. При этом другие игроки не должны знать, какая роль кому досталась. Участники после знакомства с содержанием карточек из первого комплекта прячут их в карманы.

Ведущий: «Каждая роль имеет свои особенности, задающие правила поведения. На карточках написано, кого вам нежелательно пускать в теремок, а кого, напротив, очень рекомендуется. При этом всем нужно позаботиться, чтобы в теремок не попал Медведь. Когда придет ваша очередь проситься в теремок, вы объявите, кем вы являетесь. Единственное исключение – игрок, которому досталась роль Медведя. Он ни в коем случае не должен раскрываться до конца игры. Зато он может выдать себя за любого другого зверя. И тут уж самим жителям теремка нужно будет догадаться, кто из двух одинаковых зверей является настоящим. Итак, у кого из вас оказалась цифра “один”? Вот у нас и первый житель теремка!»

Третий этап. Заселение теремка. Теремок можно соорудить из стульев. Можно также каким-либо символическим образом ограничить пространство (например, с помощью веревки). Первый житель теремка, заняв место в этом пространстве, объявляет о

том, кто он такой.

Возможна ситуация, когда первым номером окажется игрок, которому досталась роль Медведя. Тут уж ничего не поделаешь: игру нужно начинать заново и произвести передачу карточек. Во всех других случаях игра продолжается: второй номер подходит к теремку и спрашивает:

«Кто-кто в теремочке живет? Кто-кто в невысоком живет?» Разворачивается диалог, в процессе которого гость называет себя. В зависимости от инструкции игрок, уже находящийся в теремке, либо пускает гостя, либо нет. На его решение также влияет наличие или отсутствие подозрения, что новоприбывший является замаскированным Медведем.

Если гостя не пускают в теремок, то он пока отходит в сторону, уступая место следующему игроку. У него (как и у других будущих «отвергнутых») есть шанс пробиться в теремок позже, когда в теремке появятся новые жильцы, часть из которых будет заинтересована, согласно инструкции, в его заселении.

Гостям придется приложить немало усилий для того, чтобы попасть в теремок. Да и самим жильцам придется поспорить друг с другом: ведь у них разные интересы! Кто-то желает, например, чтобы Мышка оказалась в теремке, а кто-то – категорически против этого. Да и какой выбор сделать, если, например, на место в теремке претендуют сразу две Лисы. Понятно, что одна из них на самом деле Медведь!

Ведущий может драматизировать ситуацию (это рекомендуется делать не во всех случаях) и заявить, что у жителей теремка есть возможность «переиграть» свое решение и выселить того игрока, чье поведение натолкнуло их на подозрение в «медвежатости». Фактически в такой ситуации могут разыгаться подлинно социодраматические коллизии.

Четвертый этап. Завершение игры. Игра заканчивается, когда после споров и препирательств звери наконец определяют «главного подозреваемого» – Медведя и объявляют, что именно этого гостя они решили не пускать в теремок. Тогда ведущий может объявить о последнем этапе игры – раскрытии ролей. В этот момент и становится ясно, удалось ли участникам игры добиться главной цели – уберечь себя от вторжения Медведя.

Необходимо обсудить следующие вопросы.

Для кого исполняемая роль оказалась трудной? Для кого роль оказалась легкой?

Было ли для участников естественным следовать указаниям инструкции при исполнении роли?

Совпадало ли описание роли с вашим обычным поведением в реальной жизни?

Какие способы убеждения своих партнеров вы использовали?

Почему вы сразу поверили одним из исполнителей и не поверили другим?

Что в поведении зверей вызывало доверие?

Какое поведение казалось вам подозрительным?

Какие способы убеждения являются, по вашему мнению, наиболее продуктивными? Почему?

Какие способы убеждения нельзя считать слишком эффективными? Почему?

В процессе обсуждения полезно обратить внимание участников на то, какие позиции занимали гости, стремясь попасть в теремок, и как они действовали в случае

отказа со стороны уже вселившихся жильцов. Некоторые, возможно, начинали заискивать, «прогибаться», умолять пустить их, «давя на жалость». Иными словами, становились в психологическую позицию «снизу». Другие, наоборот, начинали возмущаться, требовать, проявлять ярость, гнев или даже прямую агрессию: становились в позицию «сверху». Наиболее успешными, по-видимому, оказались те, кто, демонстрируя доброжелательность по отношению к другим, не пытался «давить» на партнеров.

Важно, чтобы для всех участников игры стало очевидным преимущество во многих жизненных ситуациях психологической позиции «на равных».

Комар – ведет себя упрямо и агрессивно, настаивает на своем, не слушая других. Категорически против заселения в теремок Лягушки (она может его съесть) и Медведя. Готов принять в теремке Мышку (ее легче всего покусать).	Муха – постоянно что-то говорит, надоедлива, но не настойчива в своих взглядах. Не заинтересована в заселении в теремок Волка (большой, может ее раздавить) и Медведя, симпатизирует Комару (благодаря К. Чуковскому).
Мышка – очень подвижна и пуглива, своего мнения почти не высказывает. Против заселения в теремок Лисы (та может ее съесть) и Медведя. Хотела, чтобы в теремке жила Лягушка.	Лягушка – нетороплива, взвешенно принимает решения и старается убедить в их правильности других. Против заселения в теремок Зайца (ревнует, что он дальше прыгает) и Медведя. Готова принять в теремке Муху (обед с доставкой на дом).
Заяц – робок, застенчив, готов согласиться с любым мнением. Против соседства с Комаром (нет-нет да укусит) и Медведем. Согласен с заселением в теремок Волка (авось, защитит, если что, от Лисы).	Лиса – хитра, дипломатична, находчива, ведет себя гибко. Умеет добиваться своего. Против заселения в теремок Мухи (уж очень надоедлива) и Медведя. А вообще-то хотела бы жить в теремке единолично.
Волк – спокоен, сдержан, мнение веско и убедительно. Против соседства с Мышкой (шуршит постоянно) и Медведя. Согласен с заселением в теремок Зайца (но зря тот надеется на защиту от Лисы – Волк просто сам любит рагу).	Медведь – вынужден скрывать, кто он на самом деле. Может выдать себя за любого из зверей: Комара, Муху, Мышку, Лягушку, Зайца, Лису или Волка.

Ролевая игра «Новая Золушка»

Ролевая игра позволяет развивать способность справиться с ситуацией нагнетания напряжения, коммуникабельность, умение расположить к себе, корректное сворачивание контакта, а так же в игре выявляются факторы, которые обеспечивают его «схлопывание».

Ведущий: «Все мы прекрасно знаем сказку про Золушку. Но послушайте новую историю, которая более подробно рассказывает о событиях, происходящих на сказочном балу. Золушка, получив инструкции от своей крестной феи, прекрасно знала, что должна вернуться в 24 часа. Иначе ее прекрасное платье превратится в лохмотья, карета – в тыкву, лошади – в мышей, а кучер – в крысу. Беседуя с принцем, она поглядывала на часы и видела, что до 24 осталось 10 минут. Золушка вежливо попросила принца принести ей мороженое, а сама быстро направилась к выходу, понимая, что времени еще

предостаточно...

Но по дороге к выходу ее ожидали непредвиденные обстоятельства. На ее пути возникли: король, придворный балетмейстер, мачеха, сводная сестра, представитель местной прессы, который освещает придворную жизнь.

При этом задача Золушки – успеть за 10 минут пройти через этих людей, успев к назначенному времени выскочить из дворца.

Ведущий раздает участникам игры карточки с инструкциями для персонажей.

Карточка с инструкцией для Золушки: «Золушка – интеллигентная особа, которая не может себе позволить невежливо общаться с окружающими. Она понимает, что возможно ей еще придется вернуться во дворец...»	Карточка с инструкцией для короля: «Король – преклонного возраста ловелас, который увидел на балу прекрасную незнакомку. Он понимает, что такая красивая, интересная, молодая дама украсит королевскую свиту. Ему не терпится познакомиться с ней поближе...»
Карточка с инструкцией для придворного балетмейстера: «Придворный балетмейстер – веселый балагур, массовик-затейник, который хочет с помощью Золушки расшевелить скучную жизнь во дворце...»	Карточка с инструкцией для мачехи: «Мачеха – хитрая интриганка, которая увидела на горизонте опасную конкурентку для своей дочки...»
Карточка с инструкцией для сводной сестры: «Сводная сестра – известная модница. Она умирает от зависти, увидев прекрасный наряд Золушки. Ей не терпится разузнать, где все это можно достать...»	Карточка с инструкцией для представителя местной прессы: «Представитель прессы периодически появляется во дворце, на балах для освещения светской жизни. Он понимает, что Золушка может произвести фурор...»

По завершении игры организуется обсуждение поведения Золушки, анализируются стратегии ее поведения в сложных ситуациях и те способы, благодаря которым разрешались (или не разрешались) конфликты в общении.

Семинарское занятие в форме деловой игры №4 (2 часа)

Цель занятия: формирование познавательных и профессиональных мотивов и интересов участников игры; обучение коллективной мыслительной и практической работе, развитие умений и навыков социального взаимодействия и общения, навыков индивидуального и совместного принятия решений.

Деловая игра «Всемирный психологический конгресс»

Деловая игра может быть применена в работе психолога со старшеклассниками и студентами, изучающими элементы возрастной психологии.

Подготовка игры (этап самостоятельной работы обучающихся).

За неделю до игры учащиеся делятся на пять команд. Каждая команда – это делегация на Всемирный психологический конгресс, представляющая один из основных подходов к проблеме возрастной периодизации.

Например, команды могут называться: «биогенетики», «интеллектуалисты», «фрейдисты», «эриксонианцы» и «эльконинцы». Какую концепцию возрастной периодизации будет представлять каждая команда, решается жеребьевкой. В другом

варианте команды формируются в соответствии с интересами учащихся.

Кроме того, создается экспертная группа из трех человек. Каждая команда получает следующие задания.

Подготовиться к выступлению на конгрессе и к ответам на возможные вопросы оппонентов (необходимо очень глубоко проработать концепцию, которую им предстоит представлять).

Составить четыре вопроса к каждой делегации оппонентов (всем придется внимательно изучить все теоретические подходы, о которых пойдет речь на конгрессе).

Вопросы должны относиться к одному из следующих типов:

- вопрос на понимание (нацелен на выяснение того, как оппоненты понимают тот или иной аспект защищаемой ими концепции, психологический феномен или явление, о которых говорится в этой концепции);
- вопрос на отношение (нацелен на выяснение того, как относятся оппоненты к тем или иным фактам, результатам экспериментов, взглядам какого-либо исследователя);
- вопрос-тест (предназначен для проверки знаний оппонентами положений своей концепции; может быть сформулирован как: а) утвердительное предложение, с которым нужно либо согласиться, либо нет; б) прямой вопрос; в) два предложения, из которых нужно выбрать одно);
- вопрос-ловушка (содержит в себе определенную провокацию, например, ссылку на несуществующего ученого, сознательную ошибку в послыле, предложение выбора из двух заведомо ложных утверждений и т. д.; может быть облечен в форму любого вопроса трех предыдущих типов). Следует заметить, что к игре члены команд могут готовиться как вместе, встречаясь во внеучебное время, так и порознь, самостоятельно разрабатывая вопросы и готовя выступление на конгрессе. Необходимость придумать интересные вопросы заставляет учащихся изучать литературу не только по «своей» концепции, но и по другим подходам к возрастной периодизации. Эксперты готовятся не менее серьезно, поскольку им необходимо будет принимать квалифицированные решения в процессе игры.

Ход игры

Ведущий: «Приветствую всех делегатов Всемирного психологического конгресса, посвященного рассмотрению проблем возрастной периодизации психического развития! Здесь присутствуют последователи самых разных научных подходов, и все вы, наверное, считаете, что именно ваша концепция является наиболее обоснованной, что предлагаемая именно вами периодизация наилучшим образом отражает факты и закономерности развития психики в онтогенезе. Свою точку зрения вам предстоит доказать в ходе научных дискуссий на нашем конгрессе. В конце мы подведем итоги и сделаем вывод о том, чьи позиции оказались самыми убедительными и аргументированными. Судить об этом будут квалифицированные эксперты. Выполнение заданий каждого этапа оценивается по четырех балльной системе. Начнем работу нашего конгресса».

У каждого эксперта имеется специальный бланк, который будет заполняться им по ходу игры. Итоговые оценки по каждому этапу деловой игры отражаются на таком же бланке, заранее подготовленном на доске или на планшете. Ведущий не вмешивается в процесс работы экспертов и только фиксирует итоговые оценки. Однако в сложных

случаях, при затруднении экспертов или при их очевидных ошибках ведущий может прийти на помощь, сделав необходимый комментарий или предложив свою точку зрения. При этом окончательное решение все равно остается за экспертами.

Бланк для деловой игры «Всемирный психологический конгресс»

Название делегации	«Биогенетики»	«Интеллектуалисты»	«Фрейдисты»	«Эриксо-анцы»	«Элькони-нцы»
Девиз					
Приветственная речь					
Вопрос на понимание					
Вопрос на отношение					
Вопрос-тест					
Вопрос-ловушка					
Ответ 1					
Ответ 2					
Ответ 3					
Ответ 4					
Комплимент					
Итог:					

Первый этап

Ведущий: Нашей работы связан с представлением каждой делегацией девиза своего подхода. Вам дается две минуты, чтобы, посоветовавшись, объявить девиз своей делегации. Девиз может быть шутливым или серьезным; это может быть цитата из автора, на чьей позиции вы стоите, или ваш собственный афоризм. Главное, чтобы он отражал сущность представляемой вами концепции».

Каждая делегация хором произносит свой девиз. Оценивание производится сразу, перед началом следующего этапа.

Второй этап

Ведущий: «Теперь я как председательствующий на этом заседании Всемирного психологического конгресса предлагаю руководителям каждой делегации выступить перед остальными участниками с пятиминутной речью, в которой они должны кратко изложить основные положения предлагаемой ими концепции возрастной периодизации. Желательно не только объяснить суть концепции, но и аргументированно доказать преимущества вашего подхода перед остальными».

Порядок выступлений может определяться жеребьевкой или (что проще) расположением делегаций в «зале заседаний». Для создания соответствующей «научной атмосферы» можно применять обращения «уважаемые коллеги», «уважаемые оппоненты». Хорошо, если докладчики выходят к трибуне. Каждому выступившему соперники могут при желании задать уточняющие вопросы (не более четырех) – не те, что они готовили дома, а возникшие спонтанно. Эксперты оценивают четкость и ясность

изложения соответствующего теоретического подхода, доказательность основных положений, находчивость при ответах.

Третий этап

Ведущий: «Мы выслушали доклады руководителей делегаций и можем перейти к открытой дискуссии. Вы заранее подготовили по четыре вопроса разных типов каждой команде, то есть у каждой делегации на руках в общей сложности шестнадцать вопросов. Однако вам будет предоставлена возможность задать только четыре вопроса – по одному каждой делегации ваших оппонентов. Для этого вам придется отобрать из общего списка четыре вопроса таким образом, чтобы все они были разных типов. Посоветуйтесь и решите, какой из делегаций вы зададите вопрос на понимание, какой – вопрос на отношение, кому достанется вопрос-тест, а кому – вопрос-ловушка. Имейте в виду, что оцениваться будут не только ответы ваших оппонентов, но и ваши вопросы. Критериями оценки вопросов для экспертов являются их корректность, соответствие предполагаемому типу, правильность, грамотность, четкость формулировки, однозначность ответа. Разумеется, задавая вопрос, вы должны знать на него ответ. В случае неспособности ваших оппонентов ответить вы обязаны будете сделать это сами».

На обсуждение командам дается не более десяти минут. Необходимость ограничения количества вопросов, введенного ведущим, связана с двумя моментами: во-первых, в целях сокращения времени игры (в противном случае она неправомерно затягивается); во-вторых, для разогрева и подготовки к совместной групповой работе. Если ребята готовили вопросы индивидуально, то им придется выбирать уже не из шестнадцати, а из значительно большего количества вопросов. Эта работа по обсуждению вопросов и ответов на них является, по сути, обучающей и способствует повторению и активной проработке материала.

Четвертый этап

Ведущий: «Итак, все делегации готовы к дискуссии. Первыми будут отвечать на вопросы оппонентов «биогенетики». Вопросы поочередно задают представители «интеллектуалистов», «фрейдистов», «эриксонианцев» и «эльконинцев». Время на обсуждение вопросов в командах – две минуты. Вы имеете право пользоваться любой литературой, справочниками, учебниками. Но учтите, что две минуты – очень небольшой срок. Может статься, коллективное обсуждение окажется более продуктивным, чем судорожное листание страниц. Разумеется, если для вас ответ очевиден, вы можете отвечать сразу. Ответив оппонентам, вы должны сказать, каков, по вашему мнению, тип заданного вопроса».

Если время, выделенное на проведение деловой игры, ограничено, можно сократить срок поиска ответа до одной минуты или даже тридцати секунд. Ведущему следует очень внимательно слушать вопросы, чтобы отклонить явно не корректные и предложить переформулировать их. После того как ответ дан представителем делегации и высказано предположение о типе вопроса, ведущий обязательно обращается к команде, задавшей вопрос: «Удовлетворены ли вы ответом? Правильно ли определен тип вопроса?». В случае неудовлетворенности оппонентов им дается возможность высказаться. Может возникнуть ситуация, когда вопрос задан достаточно корректно, но сами игроки, его задавшие, подразумевают ответ, который по сути неверен. Ведущему

придется вмешаться и дать свой комментарий. Эксперты обязательно учитывают все возникающие нюансы при оценивании. Интереснее всего, конечно же, ситуации с вопросами-ловушками. Иногда формулировки таких вопросов бывают настолько изящными, что отвечающая команда не замечает подвоха и с самым серьезным видом отвечает, например, на такие вопросы: «Как известно, Лев Семенович Выготский критиковал периодизацию Д. Б. Эльконина. С какими положениями Д. Б. Эльконина он был не согласен?» или «Опыты Жана Пиаже, проведенные Максом Вертгеймером с пятилетними детьми, показали наличие у них сформированного репрезентативного интеллекта. Как вы относитесь к этим результатам?».

На этом этапе оценки оглашаются после того, как делегация ответила на все вопросы. Затем вопросы задаются следующей команде.

Пятый этап

Ведущий: «Уважаемые участники Всемирного психологического конгресса! Наша научная дискуссия подходит к концу, и мне очень хочется, чтобы по завершении конгресса наше сотрудничество продолжалось. Общаясь, мы обогатились новыми знаниями, выслушали и поняли разнообразные точки зрения на проблему возрастной периодизации. Наши позиции могут во многом отличаться, но это несколько не снижает взаимного уважения ученых друг к другу. Я предлагаю представителям каждой делегации выступить с этой трибуны и в пятиминутной речи сказать комплименты в адрес своих оппонентов. Эти выступления будут также оцениваться. Время на подготовку – пять минут».

Успешное выполнение этого задания может принести командам дополнительные баллы. По завершении деловой игры следует обсудить ее результаты.

Контрольная работа №1 по темам: «Научно-методические основы активного социально-психологического обучения», «Дискуссионные методы активного социально-психологического обучения», «Сущность и содержание игровых методов активного социально-психологического обучения».

Самостоятельная работа (8 часов)

Ситуативно-коммуникативная игра. Трансактный анализ общения. «Я-высказывание», «Ты-высказывание». Ситуация общения. Структура ситуативной позиции: вид деятельности, область деятельности, форма деятельности, предмет общения, нравственные отношения, социальный статус общения, событие, время, место, наличие третьих лиц, функциональное состояние, коммуникативная задача. Игровой характер учебного общения.

Подготовка к контрольной работе №1 по темам: «Научно-методические основы активного социально-психологического обучения», «Дискуссионные методы активного социально-психологического обучения», «Сущность и содержание игровых методов активного социально-психологического обучения».

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – принципов психологического просвещения в образовательной организации; форм и направлений, приемов и методов психологического просвещения с учетом образовательных потребностей и индивидуальных возможностей обучающихся;

умений – использовать различные приемы и методы психологического просвещения по сохранению и укреплению психологического здоровья, субъектов образовательного

процесса реализовывать программы повышения психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающимися; *формировать детско-взрослые сообщества; навыков/опыта деятельности* – владения приемами и средствами информирования субъектов образовательного процесса о мерах по оказанию им различного вида психологической помощи по сохранению и укреплению психологического здоровья; *реализации современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности; реализации воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка; освоения и адекватного применения специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу.*

Тема 4. Теоретические основания и методические проблемы организации и проведения группового тренинга

Лекция №1 (2 часа)

Определение основных понятий: тренинг, тренинговая группа, социально-психологический тренинг (СПТ). История становления и развития психологического тренинга. Факторы, обеспечивающие возможность изменения участников в тренинговой группе. Принципы работы тренинговой группы. Стратегии ведения тренинга. Планирование программы тренинга. Методические средства и приемы, используемые в тренинге. Психогимнастические упражнения. Инструктирование участников при проведении игр и упражнений. Остановка участников. Психотехнические приемы работы с участниками отказывающимися участвовать в упражнениях. Психотехнические приемы работы с участниками оказывающими давление на других членов группы.

Лекция №2 (2 часа)

Фазы развития группы. Характеристика начальной стадии. Особенности переходной стадии. Особенности рабочей стадии. Характеристика заключительной стадии. Распределение ролей, конфликты, связанные с этим. Установление групповых норм, правил. Специфика применения обратной связи в СПТ. Психотехнические приемы стимулирования личностной обратной связи. Взаимосвязь обратной связи и самораскрытия (окно Джогари). Правила конструктивной обратной связи.

Лекция №3 (2 часа)

Техники знакомства. Техники фокусирования участников. Техники на установление доверия. Техники работы с начальным сопротивлением. Техники начала сессии. Техники завершения сессии. Работа с темами, возникающими на рабочей стадии. Работа с сильными эмоциями у всех членов группы одновременно. Техники завершения сессии. Техники завершения группы. Техники оценки работы группы.

Семинарское занятие в форме развернутой беседы №1 (2 часа)

1. Что вы понимаете под «социально-психологическим тренингом»?
2. Сформулируйте цели и преимущества работы в группе тренинга.
3. Опишите критерии отбора участников в группу.
4. Перечислите основные принципы общения в группе тренинга.
5. Какие этапы проходит группа в ходе тренинга?
6. Перечислите этапы подготовки к тренингу.
7. Каким требованиям должна удовлетворять личность руководителя группы?

8. Виды группового социально-психологического тренинга.
9. Принципы социально-психологического тренинга.
10. Содержание требований к оформлению помещений для занятий по активному социально-психологическому обучению.
11. Позиции специалиста, проводящего тренинг.
12. Сущность и содержание оценки результативности тренинга.

Семинарское занятие в форме тренинга №2 (2 часа)

Цель занятия: познакомить с процессом проведения тренинговых занятий; выработать совместные нормы и принципы работы для данной группы; способствовать сплочению участников группы, их личностному и профессиональному развитию. Проведите в группе представленные упражнения и игры, обсудите свои впечатления, эмоциональное состояние.

«Тренинговое имя»

Инструкция: «Нам предстоит большая совместная работа, а потому нужно познакомиться и запомнить имена друг друга. В тренинге нам предоставляется прекрасная возможность, обычно недоступная в реальной жизни, – выбрать себе имя. Ведь часто бывает: кому-то не очень нравится имя, данное ему родителями; кого-то не устраивает форма обращения, привычная для окружающих, скажем, все вокруг зовут девушку Ленка, а ей хочется, чтобы к ней обращались Леночка или Ленуля, или особенно необычно и ласково, как обращалась мама в детстве. Некоторым по душе, если их называют по отчеству, без имени – Петрович, Михалыч. А кто-то втайне мечтает о красивом имени, которое носит его кумир. Есть люди, которые имели в детстве забавную кличку и были бы не против, чтобы и сейчас в неформальной обстановке к ним обращались именно так. У вас есть тридцать секунд для того, чтобы подумать и выбрать для себя игровое имя и написать его на бейдже. Все остальные члены группы (и ведущие тоже) в течение всего занятия будут обращаться к вам только по этому имени».

Упражнение «Туалетная бумага»

Участникам предлагается оторвать от рулона туалетной бумаги несколько секторов и рассказать по количеству секторов о себе.

«Правила нашей группы»

Инструкция: «Ни одна команда не может существовать без правил. В каждой группе могут быть свои правила. Сейчас мы обсудим главные правила для нашей группы».

«Дерево ожиданий»

Глубокому осознанию целей работы в группе способствуют вопросы: чего вы ожидаете от работы; что вы видите по итогу работы (?) и др.

Упражнение «Взаимные презентации»

Участники разбиваются на пары и берут друг у друга интервью, записывая его на лист. Вопросы задаются о том, что особенно интересно, о самых больших достижениях, хобби и др. После окончания интервью каждый человек из пары представляет своего партнера, начиная со слов: «Все знают, что он (имя), но никто не знает что он...».

«Свет мой, зеркальце, скажи...»

Помните сказку А. С. Пушкина «О мертвой царевне и семи богатырях»? Чтобы получить новую информацию о себе, царица время от времени доставала свое волшебное зеркальце и приказывала ему:

«Свет мой, зеркальце, скажи да всю правду доложи: Я ль на свете всех милее, всех румяней и белее?» А как часто вы задаете подобные вопросы самому себе? С этого занятия и в течение всех практических занятий вы будете много раз отвечать на вопрос: «Кто “Я”?»

Возьмите лист бумаги и ответьте на этот вопрос несколько раз. Будьте искренни, не обманывайте себя. Все, что вы напишете, останется у вас. Если захотите, можете поговорить об этом с другими. А теперь ваши семь минут. Отвечайте на вопрос: «Кто “Я”?»

Рекомендации ведущему. Это упражнение проводится на всех занятиях. Записи участников целесообразнее собирать для того, чтобы они не забыли их дома и могли постоянно вносить изменения и добавления в список ответов на этот вопрос.

Психологический комментарий. Данным упражнением задается глубокая личностная установка на постоянный внутренний самоанализ. Учащиеся будут работать над этим вопросом на всем протяжении тренинга, каждый раз возвращаясь к нему и, главное, к своим ответам. Причем от занятия к занятию записи могут меняться вместе с изменением представлений человека о себе самом.

«Любое число»

Ведущий называет по имени любого из игроков. Тот мгновенно должен назвать какое-нибудь число от одного до числа, равного количеству участников в группе. Ведущий командует «три-четыре». Одновременно должно встать столько игроков, какое число названо. При этом игрок, назвавший это случайное число, сам может встать, а может остаться сидеть. Ведущий прекращает игру после двух-трех удачных попыток.

Разминка «Театр Кабуки»

Группа разбивается на две команды, которые выстраиваются в две шеренги друг против друга. Команда должна договориться, какую роль она будет играть, и по команде ведущего обе команды одновременно исполняют роль. Роли всего три: принцесса, самурай, дракон. Есть условия, о которых команды предупреждают заранее: принцесса боится дракона, дракон боится самурая, самурай боится принцессы. Побеждает та команда, которая не боится своего партнера. Игра проводится несколько раз, ведется счет. Упражнение воспитывает корпоративный дух, развивает интуицию, делает разрядку.

Семинарское занятие в форме тренинга №3 (2 часа)

Цель занятия: познакомить студентов с разными направлениями, которые существуют в мировой практике при проведении социально-психологических тренингов; раскрыть особенности проведения и специфику каждого направления; создать благоприятные условия для работы группы.

Задание: выполните упражнения разных направлений, проанализируйте полученный результат, выявите специфику и отличия в проведении и результативности.

Разминка «Омоложение»

Участники изображают 80-летних стариков и старушек, при встрече они кивают

друг другу. По хлопку ведущего они сбрасывают десяток лет и при встрече машут друг другу рукой. Затем участникам становится по 60 лет, они обмениваются рукопожатиями. В 50 лет каждый дружески кладет проходящему руку на плечо, в 40 – похлопывает по спине, в 30 – быстро касается другого, стараясь не дать ему коснуться себя. 20-летние весело гоняются друг за другом, прыгают и хватают приятелей за левое ухо, не давая схватить себя. 10-летние носятся туда-сюда, пытаясь избежать столкновений.

Упражнение «Вернисаж достижений»

Упражнение позволяет восстановить чувство самоуважения через осознание своих достижений, оно способствует развитию умения рассказывать о своих умениях и достижениях.

В начале упражнения проводится визуализация. В конце упражнения можно организовать обсуждение или рисование увиденного.

Материалы: бумага для рисования, карандаши, бумажный скотч, музыка для визуализации.

Текст визуализации: «Представь себе, что ты приходишь на выставку, где собраны очень ценные и прекрасные вещи, фотографии, картины. Она организована в прекрасном месте и занимает несколько залов. Ты поднимаешься по парадной лестнице и у входа замечаешь свою фотографию. Надпись под фотографией означает, что это выставка твоих достижений. Тебя встречают как самого долгожданного гостя, тебя окружают родные, близкие тебе люди, друзья, сослуживцы и те, с кем тебе довелось встречаться в самых разных местах. Кого-то ты сразу узнаешь, кого-то нет. Эти люди организовали выставку в честь тебя, и ты становишься первым ее посетителем. Все экспонаты выставки подписаны, и можно без труда узнать, о каком твоём достижении идет речь. Может, что-то тебе покажется малозначительным и недостойным внимания, может, что-то тебя удивит, а что-то порадует. И вот ты проходишь в первый зал. Он называется “Моя семья”. Осмотри, что выставлено в этом зале? О чем рассказывают надписи под экспонатами? Какой экспонат кажется тебе наиболее значимым? Ты идешь дальше и приходишь в зал “Моя работа”. Картины, предметы, фотографии... Может быть, здесь есть письма и подарки от тех людей, с кем пересекались твои профессиональные пути, тех, кто с благодарностью вспоминает тебя как специалиста. Твоим достижением являются все деньги, заработанные тобой. Представь себе самые значительные покупки, которые были сделаны на эти деньги – они тоже размещены в этом зале. Ты идешь дальше и приходишь в зал «Мои умения». Ты и не догадывался, как много, оказывается, ты умеешь! От скромного рукоделия до умений, которые сложно представить в материальном воплощении: умения дружить, любить, хранить верность, веселиться и искренне сочувствовать. Это тоже достижения – достижения твоей души. Представь их в виде экспонатов на выставке. Есть еще другие залы, и у тебя есть время походить по ним... Какой экспонат тебе показался самым важным на выставке? В этой экскурсии тебя сопровождают люди – те, кому ты дорог и кем любим и уважаем. Это тоже твое достижение – достижение взаимоотношений... Ты возвращаешься назад, еще раз осматривая экспозицию. Поблагодаришь своих друзей за этот сюрприз...».

В парах рассказать о том, что было увидено и прочувствовано.

Предложите участникам нарисовать один экспонат выставки – то, что больше всего

запомнилось и показалось важным.

Рисунки вывешиваются на стену и организуется экспозиция «Самые замечательные достижения нашей жизни».

Каждый участник по очереди становится экскурсоводом. Он должен очень подробно и детально рассказать о своем экспонате.

Обсуждение:

- Какие чувства вызвало упражнение и почему?
- Удалось ли заполнить залы экспонатами своих достижений? О чем говорят ваши достижения?
- Что из рассказанного другими людьми вызвало самые сильные чувства – удивило, восхитило, порадовало?

Разминка «Горбун из Нотердама»

Участникам предлагается пройти по аудитории как горбун, всемирно известная модель, годовалый ребенок, робот, черный плащ.

Упражнение «Случай в лифте»

Это упражнение прекрасно подойдет для иллюстрации того, как проявляются наши чувства. В силу убеждений и воспитания, направленного на подавление чувств, люди либо не проявляют чувства, либо испытывают угрызения совести по поводу того, что «не сдержались». В игре они смогут выразить то, что запрещается, и это станет поводом для дальнейшего разговора о роли чувств в жизни. Кроме того, известно, что нельзя сыграть то, чего в тебе нет.

Цель: исследовать поведенческие проявления различных чувств и состояний.

Организация: Восемь человек занимают центр комнаты. Вокруг них выставляются стулья, спинками внутрь – это имитирует лифт. Остальные участники становятся наблюдателями.

Предложите желающим выйти в центр (восемь человек). Остальным участникам объясните, что они становятся наблюдателями.

Участникам объясняют сюжет игры: «Вы все – жильцы одного дома. И вот однажды утром, отправляясь на работу, вы застреваете в лифте. При этом у вас возникают разные чувства. Какие именно – вы узнаете, когда вытащите карточку».

Раздайте карточки с перечисленными на них названиями чувств и состояний. Ваше поведение должно быть продиктовано тем состоянием, которое написано на карточке.

Называть чувства и состояния нельзя. Перечень:

радость, восторг, удовольствие...;
интерес, волнение, возбуждение...;
горе, страдание, печаль, депрессия...;
злость, раздражение, негодование, возмущение...;
страх, тревога, опасение...;
презрение, высокомерие, пренебрежение...;
стыд, самоуничижение, неловкость...;
удивление, изумление...

Участники разыгрывают ситуацию в течение 10–15 минут.

Наблюдатели высказывают свои предположения, какие чувства, кто

демонстрировал.

Обсуждение:

- Как вы чувствовали себя во время выполнения задания?
- Как удалось передать состояние?
- Как в жизни я проявляю это чувство?
- Как часто я испытываю это чувство и в каких ситуациях?

Упражнение «Пожелания»

Инструкция: «Группа высказывает пожелания друг другу на день. Оно должно быть коротким, желательно в одно слово. Вы бросаете мяч тому, кому адресуете пожелание и одновременно говорите его. Тот, кому бросили мяч, в свою очередь бросает его следующему, высказывая ему пожелания на сегодняшний день. Будем внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех, и постараемся никого не пропустить».

Семинарское занятие в форме тренинга №4 (2 часа)

Цель занятия: закрепление навыков проведения упражнений и игр социально-психологического тренинга; формирование коммуникативных умений, помогающих развить социальную восприимчивость к партнеру; создание благоприятного психологического климата, снижение напряжения в группе.

Проведите в группе следующие игры и упражнения. Проанализируйте полученные результаты.

Игра «Что в нем нового?»

«Внимательно посмотрите друг на друга. Постарайтесь увидеть каждого, обратив внимание на то, как выглядит сегодня этот человек, в каком он состоянии, как он себя проявляет. Для этого у нас будет три минуты. Пауза в три минуты. А сейчас вы будете бросать мяч друг другу, сообщая при этом человеку, которому адресован мяч, что нового вы в нем увидели. Будьте внимательны и старайтесь никого не пропустить».

Разминка «Голубь в портфеле»

«Для этой игры я прошу кого-нибудь одолжить мне пустой портфель. Сейчас я передам этот портфель одному из вас и задам ему весьма неожиданный вопрос. Получивший портфель должен очень быстро придумать остроумный и оригинальный ответ, после чего должен передать портфель другому члену группы, задав ему новый вопрос. Этот новый вопрос должен отличаться от моего, но не слишком, то есть фактически он должен быть его вариантом. Например, я передаю портфель Ване и спрашиваю его: “Почему ты держишь голубя в портфеле?”. Ваня быстро отвечает мне и передает портфель Саше, спросив его: “Почему у тебя в портфеле молоток?”.

Вы все поняли? Тогда я даю портфель Ване со словами: “Почему ты держишь голубя в портфеле?”».

Упражнение «Всеобщее внимание»

Данное упражнение позволяет проявить участникам себя, учит соединять вербальные и невербальные средства общения.

Всем участникам игры предлагается выполнить одну и ту же простую задачу. Любыми средствами, не прибегая к физическим действиям, нужно привлечь внимание окружающих. Задача усложняется тем, что одновременно ее выполняют все участники,

обсуждаются итоги: кому удалось привлечь к себе внимание других и за счет каких средств.

Разминка «Муха на носу»

«Небольшая разминка, которая снимает напряжение с лицевой мускулатуры участников. Сядьте удобно: руки свободно положите на колени, плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представьте, что на ваше лицо пытается сесть муха. Она садится то на нос, то на рот, то на лоб, то на глаза. Ваша задача: не открывая глаз, согнать назойливое насекомое».

Упражнение «Толстое стекло»

Цель: отработка навыков выразительного использования мимики и жестов, формирование невербальных средств общения.

Участники делятся на подгруппы по три-пять человек. Затем тренер знакомит всех с содержанием упражнения. Участникам предлагается представить, что они общаются друг с другом через толстое стекло, то есть они прекрасно видят друг друга, но не слышат. Используя невербальные средства общения, каждой подгруппе необходимо донести некую информацию до всех участников.

Каждая подгруппа получает от одной до трех карточек (по усмотрению тренера) с различными ситуациями. На подготовку пантомимы уходит обычно от трех до десяти минут. Участники сами распределяют роли.

Ситуации:

- Приходи ко мне завтра со своей соседкой и собакой на чашечку чая.
- Концерт вчера был замечательным, я сидела в первом ряду.
- Мой сын принес из магазина только банку зеленого горошка.
- Я скоро поеду в Париж. Что тебе купить?
- У меня под окном расцвела сирень.
- Я мечтаю сниматься в кино.
- У меня уже болит голова от постоянных телефонных звонков.
- У меня в квартире такой беспорядок, что ничего не могу найти.
- Полей, пожалуйста, цветы и поставь их на подоконник.
- Давай отметим Новый год в китайском ресторане?
- Твой друг написал мне любовное письмо.
- Вчера прыгала с парашютом, думала, умру от страха.
- Ты пойдешь на дискотеку в субботу?
- У меня такое хорошее настроение, что душа поет.
- Вчера посадила на даче картошку, а сегодня георгины.
- Мороженое такое холодное, что зубы ломит.
- Вчера заплатила штраф за превышение скорости.
- Тебе звонила какая-то женщина и сердитым голосом сказала, что перезвонит позже.
- Объелась клубники, не могу пошевелиться.
- Наши соседи всю ночь ругались, а я подслушивала.

Обсуждение: участники делятся своими впечатлениями, трудностями, с которыми они столкнулись, и находками, которые они сделали в ходе выполнения упражнения. Как правило, это упражнение вызывает много положительных эмоций.

Упражнение «Техника вежливого отказа»

Это упражнение помогает преодолеть трудности при отказе собеседнику. Развивает коммуникативную гибкость. Участникам предлагается объединиться в пары и проиграть ситуацию.

Инструкция: «Предположим, к вам пришел рекламный агент с целью вынудить вас что-нибудь купить или с другими навязчивыми намерениями. Вы торопитесь и, кроме того, совершенно не заинтересованы в том, что вам предлагается. Как быть? Иногда и умение просто выгнать бывает полезным, но сейчас наша цель научиться другому опыту действия.

А время идет... Конечно же, рекламный агент специально обучен и действует расчетливо, используя все ваши слабые стороны. Что делать? Как поступить? Что говорить? Но нужно как-то решить эту проблему. Причем:

- не потерять время;
- не выйти из себя;
- не поддаться на уговоры.

При этом задача агента – всеми способами пытаться «зацепить клиента». «Утилизировать» аргументы клиента, не давая ему возможности повторять один и тот же отказ. Пытаться тем или иным способом переиграть его.

Задача клиента: не грубить, отвечать таким образом, чтобы в ответе прозвучало «да» человеку («Вы очень любезны...», «Вы так внимательны и добры...») и «нет» предложению («Спасибо, но я в этом не заинтересован...»).

При попытках агента расширить круг обсуждаемых проблем, чтобы все-таки навязать свою игру, клиент применяет принцип «заезженной пластинки». То есть, чтобы ни говорил агент, клиент его выслушивает и с неизменной вежливостью повторяет одну и ту же фразу, например:

«Спасибо, но меня это не интересует».

В процессе обсуждения необходимо дать каждому участнику возможность высказаться и оценить успешность действий партнера.

Упражнение «Каким я хочу видеть тебя на следующем занятии»

Завершение практического занятия. Пожелания участников группы друг другу.

Семинарское занятие в форме тренинга №5 (2 часа)

Цель занятия: ознакомить студентов с особенностями проведения тренинга уверенности в себе; способствовать приобретению навыков уверенного поведения; навыков открытого выражения чувств; принятия чувств других и проявления желаний.

Упражнение с видеозаписью «Сильные стороны моей личности»

С целью наблюдения за особенностями собственных выразительных движений и развития самоуважения посредством осознания сильных сторон своей личности участникам предлагается данное упражнение.

Каждый участник группы выходит в центр круга и в течение двух минут перечисляет свои сильные стороны, которые проявляются во взаимодействии с людьми.

После того, как все участники побывают в центре круга, проводится анализ видеозаписи. В анализе рассматриваются:

- внешность и умение представить себя;
- уверенность в себе;
- что было эффективным, что неэффективным в представлении своих сильных сторон личности.

Обсуждение:

Что я ощущал, называя свои сильные стороны?

Как я реагировал на видеокамеру?

Как это повлияло на взаимоотношения с другими участниками в группе? и др.

Упражнение «Уверенное, неуверенное, агрессивное поведение»

Данное упражнение помогает участникам тренинга отличать уверенность от неуверенности и агрессивности, учит вести себя уверенно, снижает застенчивость. Участнику группы предлагается продемонстрировать неуверенную поведенческую реакцию, агрессивную реакцию и уверенную реакцию в некой гипотетической ситуации.

Надо, чтобы свои способы поведения продемонстрировали все участники группы, даже если времени каждому хватит только на один из трех вариантов.

Ситуации:

- В ресторане вам подается пережаренный бифштекс с кровью. Вы говорите официанту: ...
- Ваш друг просит вас одолжить ему вашу машину, но вы не считаете его таким уж хорошим водителем. Вы говорите ему: ...
- Ваш знакомый приглашает вас куда-либо, но вам с ним не очень-то интересно. И вы говорите: ...
- Ваш приятель ставит вас в неловкое положение, рассказывая при всех истории о вас, и вы говорите ему: ...
- Ваш сосед по комнате в общежитии поставил вас в неловкое положение, без вашего ведома пригласив в гости незнакомого вам человека. Вы говорите ему: ...
- Ваш товарищ устроил вам встречу с незнакомым человеком, не предупредив вас. Вы заявляете ему: ...
- Вы ловите на себе взгляд привлекательной особы противоположного пола и чувствуете, что, возможно, заинтересовали ее (или его) собой. Вы подходите к ней (к нему) и говорите: ...
- Вы пришли в ресторан, однако вам не нравится предложенный стол. Вы говорите хозяину или хозяйке: ...
- Вы смотрите фильм в кинотеатре, а позади вас кто-то громко болтает. Вы оборачиваетесь и говорите: ...
- Друг приводит вас в смущение, рассказывая в компании истории о вас. Вы заявляете ему: ...
- За ремонт автомобиля вы получили счет на сумму, которая на 1500 рублей превышает предварительную оценку. Вы говорите служащему мастерской: ...
- Приятель лезет к вам с разговорами, а вы ужасно спешите, и вот чтобы отделаться от него, вы говорите: ...

После проведения упражнения проводится анализ.

Желательно участникам занятия познакомиться с характеристиками уверенного, неуверенного и агрессивного поведения.

Обсуждение:

- Какой из типов поведения характерен для вас?
- Какой тип поведения выполнять легче, а какой сложнее?
- Есть ли запреты на проявление того или иного типа поведения?
- В чем разница между уверенным и агрессивным поведением? и др.

Завершение занятия «Комплемент»

С целью получения положительной обратной связи и развития коммуникативных умений участники встают и ходят по аудитории, встречая друг друга, они делают друг другу комплемент.

Анкета оценки занятия группы

- Насколько чувствуешь себя включившимся в эту встречу?
- Часто ли сегодня хотелось участвовать в работе группы?
- Насколько активным чувствовал себя сегодня?
- Насколько сегодня доверял участникам группы?
- Насколько сегодня доверял ведущему?
- Насколько сегодняшняя встреча затронула твои чувства?
- Хотелось бы вновь встретиться с группой после сегодняшней встречи?
- Насколько продуктивной была сегодняшняя встреча?

Семинарское занятие в форме тренинга №6 (2 часа)

Цель занятия: закрепление навыков проведения упражнений и игр социально-психологического тренинга; знакомство с особенностями тренинга личностного роста; развитие самосознания, умений и навыков самоанализа, активности.

Разминка «Хлопки»

С целью развития навыков группового взаимодействия участники встают в круг. По команде, начиная с первого, каждый участник последовательно делает один хлопок. Хлопки должны идти друг за другом. Один участник делает только один хлопок. Оптимальное время выполнения группой из 20 человек составляет 3 секунды.

Упражнение «Молчащее и говорящее зеркало»

Ведущий предлагает выйти в круг добровольцу, который будет «смотреть в зеркало».

Инструкция: «Твоя задача только по отражению в “зеркале”, точнее, в двух “зеркала”, определить, кто из членов группы подошел к тебе сзади. Эти два “зеркала”, разумеется, будут живыми. Одно будет молчащим: оно сможет объяснять тебе, кто находится за твоей спиной, только с помощью мимики и жестов. Второе “зеркало” – говорящее. Оно будет объяснять, что это за человек, конечно, не называя его имени. Выбери из группы тех двоих, кто станет молчащим и говорящим “зеркалом”. После того, как игрок сделал выбор, ведущий дает «зеркалам» более подробную инструкцию.

«Зеркала» встают рядом у стены. Основной игрок перед ними. Все остальные участники группы располагаются за его спиной и по одному бесшумно подходят к нему сзади. Отражение «зеркалами» происходит по очереди. Сначала работает молчащее «зеркало». Если основной игрок не может угадать человека за спиной, то вступает

«говорящее зеркало» и произносит одну (только одну!) фразу. Если игрок опять не угадывает, то снова (можно по-другому) отражает молчащее «зеркало» и так далее. Задача игрока – угадать человека за спиной как можно быстрее.

Для «зеркал» есть определенные условия. Молчащее «зеркало» фактически не ограничивается в способах «отражения» человека за спиной основного игрока. Но не стоит акцентироваться только на изображении чисто внешних особенностей людей и тем более подчеркивать какие-то физические характеристики.

На говорящее же «зеркало» накладывается ряд четких ограничений. Во-первых, естественно, запрещено называть имя человека за спиной основного игрока. Во-вторых, описывая этого человека, нельзя ссылаться на воспоминания о событиях с участием этого человека вне группы. В-третьих, следует избегать простых описаний внешности. Это разрешается только в третьей фразе.

Через несколько минут ведущий предлагает сменить основного игрока, а тот получает право поменять и «зеркала». Раскусившие смысл игры участники часто даже конкурируют за право стать основным игроком и проверить свою способность понимать сообщения «зеркал». Трех- четырех циклов игры бывает достаточно, чтобы не потерять темп занятия. Обязательно следует отрефлексировать прошедшую игру.

Можно обсудить такие вопросы:

- Кому из игроков потребовалось меньше всего зеркальных «отражений», чтобы определить, кто находится за его спиной?
- В чем секрет такой прозорливости?
- Кто из участников группы оказался самым талантливым «зеркалом»? Что ему в этом помогло?
- Кто из участников удивлен тем, как был отражен «зеркалами»?
- Что вы почувствовали, когда увидели свое «отражение»?

Разминка «Дотронься до ...»

Ведущий выкрикивает: «Дотронься до... синего!». Все должны мгновенно сориентироваться, обнаружить у участников в одежде что-то синее и дотронуться до этого цвета. Цвета периодически меняются: синего, бирюзового, красного, зеленого, айвори и др.

Игра «Взгляд в будущее»

Для того чтобы справляться с ежедневными проблемами, человеку необходима «мечта жизни». Без такого смелого внутреннего взгляда в собственное будущее нелегко концентрироваться на промежуточных целях, вдохновлять себя на их достижение и страстно стремиться к их осуществлению. Это упражнение на визуализацию помогает разработать свой личный образ будущего, в котором осуществляется мечта. Особенно важно это в те напряженные времена, когда юноши и девушки со всех сторон слышат, что от жизни не стоит ожидать ничего хорошего. К сожалению, встречается немало взрослых, которые распространяют свой пессимизм на детей. Но ведь именно им – нашим воспитанникам в новых экономических и жизненных условиях так необходимы оптимизм и мужество иметь собственную мечту, которая как путеводная звезда позволяет идти вперед.

Материалы: бумага и карандаш – каждому участнику.

Инструкция: «Вы когда-нибудь задумывались о том, что вы будете делать в этом году... через пять лет, десять лет? С кем вы говорите о том, чего вы хотели бы достичь и что пережить в своей жизни? Я хочу, чтобы вы сейчас задействовали свою фантазию и представили, какой прекрасной станет ваша жизнь.

Сядьте поудобнее и закройте глаза. Сделайте три глубоких вдоха.

Представьте себе, что вы ночью лежите в своей постели и видите прекрасный сон. Вы видите самого себя через пять лет... (15 секунд).

Обратите внимание, как вы выглядите через пять лет... где вы живете... что вы делаете (15 секунд).

Представьте себе, что вы очень довольны своей жизнью. Вы еще продолжаете учиться? Или уже работаете?

За что именно вы отвечаете? Что вы умеете делать из того, чего не умеете сейчас, пока вы молоды и обучаетесь в вузе? (30 секунд).

В течение некоторого времени подумайте и постарайтесь понять, что именно вам потребовалось сделать, чтобы достичь такого результата. Какие шаги вы для этого предприняли? (1 минута).

Теперь вернитесь обратно в настоящее и хорошо запомните все, что вы увидели и узнали о самом себе. Потянитесь немного, напрягите и расслабьте все свои мускулы и откройте глаза...

Теперь возьмите лист бумаги и опишите, что вы будете делать через пять лет. Запишите, где вы будете жить и где работать. Напишите, кто будет важен для вас в вашей жизни. Опишите, как вы достигли этого (15 минут)».

Обсуждение:

- Довольны ли вы увиденным образом своего будущего?
- Что вам понравилось больше всего?
- Есть ли там что-то, что вам не понравилось?
- Если вы не совсем довольны, то что бы вы хотели изменить в своем образе будущего? Какие шаги вам нужно для этого предпринять?

Разминка «Грузинский хор»

«Разминка, которую мы сейчас с вами проведем, необычна. Это в некотором роде музыкальная разминка. Для проведения разминки нам нужно разделить на четыре команды. Каждая команда должна запомнить свою фразу:

первая группа: «О сервер пупа, пупа, пупа»...;

вторая группа: «Дзюмбо квелико митолико микадзе»...;

третья группа: «Пи-пи плясипупа»...;

четвертая группа: «Ква-ква, ква-квардзе»...

Первая группа начинает хор со своей фразы, повторяя ее непрерывно, не останавливаясь. Как только первая фраза прозвучала один-два раза, в хор вступает вторая партия. Затем присоединяются друг за другом третья и четвертая партии».

Упражнение «Планирование времени»

Упражнение проводится с целью развития навыка планирования времени.

Участникам предлагается вспомнить все, что им предстоит сделать в течение следующей недели, и составить список основных дел. Затем определить приоритеты, разбить свои

действия на сегменты и шаги, выделив необходимое время для исполнения каждого шага. На подготовку участникам дается 10–15 минут, затем они представляют результаты своей работы.

Участники знакомятся с правилом Парето: человек может выполнить 80 % всех дел за 20 % отведенного на них времени, и 80 % времени он тратит на выполнение 20 % дел. В заключение участники обмениваются своими впечатлениями, выделяют полезные навыки планирования времени и анализируют ограничения в способах его организации.

Обсуждение:

- Часто ли вы делаете обзор своих повседневных дел?
- Составляете ли вы свою таблицу приоритетов?
- Какими новыми способами планирования вы владеете? и др.

Завершение занятия

В завершение занятия ведущий высказывает пожелания всем участникам и каждому в отдельности, отмечая положительные черты каждого. Каждый участник встает и говорит теплые слова участникам группы.

Контрольная работа №2 по теме: Теоретические основания и методические проблемы организации и проведения группового тренинга

Самостоятельная работа (13 часов)

Техники работы с «трудными клиентами». Техники работы с конфликтами. Техники исследования распространенных страхов и сопротивления. Работа с выпадами в адрес ведущих. Проявление агрессии в группе. Монополизация. Манипулирование вниманием. Сопротивление. Застенчивость. Нарушение конфиденциальности. Группировки. Споры и ссоры. Массовый выход из группы. Плач. Молчание.

Подготовка к контрольной работе №2 по теме: Теоретические основания и методические проблемы организации и проведения группового тренинга.

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – принципов психологического просвещения в образовательной организации; форм и направлений, приемов и методов психологического просвещения с учетом образовательных потребностей и индивидуальных возможностей обучающихся;

умений – использовать различные приемы и методы психологического просвещения по сохранению и укреплению психологического здоровья, субъектов образовательного процесса реализовывать программы повышения психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающимися; *формировать детско-взрослые сообщества;*

навыков/опыта деятельности – владения приемами и средствами информирования субъектов образовательного процесса о мерах по оказанию им различного вида психологической помощи по сохранению и укреплению психологического здоровья; *реализации современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности; реализации воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка; освоения и адекватного применения специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу.*

Тема 5. Стимулирование творчества активными методами обучения

Семинарское занятие в форме тренинга №1 (2 часа)

Цель занятия: развитие интеллектуальных качеств, входящих в состав креативности: беглости, гибкости, оригинальности мышления.

Ритуал приветствия.

Ведущий предлагает следующую инструкцию: “Сейчас мы должны придумать новый забавный способ того, как мы могли бы приветствовать друг друга в этой группе. Тогда на последующих занятиях мы будем здороваться именно таким способом.

Сначала каждый выбирает себе партнера. Это первый шаг к успеху. Теперь у вас есть три минуты, чтобы изобрести новую и необычную форму приветствия для всех нас. Она должна быть достаточно простой, чтобы мы могли ее запомнить и использовать в повседневном общении, но она должна и приносить удовольствие.

Конечно, вы можете использовать детали других приветствий, которые вы знаете; вы можете их изменять или добавлять что-нибудь совсем новое. Вы готовы? Тогда вы можете приступать к творчеству”.

После того, как все пары продемонстрируют свой вариант приветствия, все участники путем голосования выбирают самый интересный вариант, который и становится ритуалом приветствия группы.

Психологическая разминка: упражнение “Рекорд группы”.

Цель: включение учащихся в активную деятельность.

Ход упражнения: Ведущий подсчитывает количество участников тренинга и предлагает группе поставить рекорд - перекинуть мяч столько раз, сколько сегодня участников тренинга. Главное - ни разу не уронить мяч на пол, т.е. стараться ловить его.

После того, как группа добилась положительного результата, ведущий вводит следующую инструкцию: “Сейчас мы перекинули мяч 15 (например) раз за одну минуту. Сможем ли мы это сделать за 50 секунд? Помните, что главное - кидать мяч только тому, чей взгляд вы поймали”. Когда группа добилась этого результата, ведущий вводит креативную инструкцию: “Хорошо. Мы, кажется, поставили рекорд. Но есть способ, когда все 15 участников тренинга перекинут друг другу мяч всего за 15 секунд”.

Решение здесь состоит в том, чтобы перекидывать мяч по кругу соседу. Пусть это решение найдут сами участники. Когда решение найдено, ведущий вводит вторую креативную инструкцию: “Есть еще один рекорд: я гарантирую, что можно перекинуть мяч в группе из 15 человек всего за 3-5 секунд”. Решение заключается здесь в том, чтобы максимальное количество участников сложили ладони в виде лодочки, расположив их друг под другом. Мяч кладется в верхние ладони, и перекидывание заключается всего-навсего в том, чтобы раздвинуть ладони. Самое трудное в этом решении: последний в серии - а ведь 15 участников просто не смогут встать рядом друг с другом, чтобы их сложенные ладони были друг под другом, поэтому придется делать “этажерки”, - быстро передает мячик в соседнюю “этажерку”, не допустив его падения на пол.

Рефлексия: Понравилось ли упражнение? Возникали ли какие-нибудь трудности при выполнении?

Упражнение «Оригинальное использование».

Цель: тренировка качеств творческого мышления (беглость, оригинальность, гибкость).

Ход упражнения: Данное упражнение подразумевает придумывание как можно большего количества разнообразных принципиально осуществимых способов оригинального использования обычных предметов, например:

- Старых газет;
- Пустых картонных коробок;
- Бутылочных пробок;
- Порванных колготок;
- Перегоревших лампочек;
- Алюминиевых банок из-под напитков;
- Снега, льда.

Работа выполняется в командах по 4 – 5 человек. Представление работ происходит по такой схеме: одна из подгрупп называет один способ использования предмета. Называние оценивается в 1 балл. Следующая подгруппа представляет еще один способ и т.д., повторяться нельзя. Выигрывает подгруппа, набравшая в итоге больше баллов.

Рефлексия: Понравилось ли упражнения? Какие из названных способов использования обычных предметов больше всего запомнились? С какими сложностями вы столкнулись при выполнении упражнения?

Упражнение «Невероятная ситуация».

Цель: тренировка умения генерировать необычные идеи применительно в том числе и к таким ситуациям, которые выходят за рамки обычных представлений.

Ход упражнения: Участникам предлагается поразмыслить над какой-либо воображаемой ситуацией, наступление которой невероятно или крайне маловероятно, например, все металлы превратятся в золото или люди научатся точно читать все мысли друг друга. Задача участников – представить, что такая ситуация все-таки произошла, и предложить как можно больше последствий для человечества, к которым она может привести. Упражнение выполняется в подгруппах по 3 – 5 человек. Представление результатов организуется следующим образом: каждая из подгрупп поочередно получает слово для того, чтобы озвучить одну идею, повторяться нельзя. Если оригинальные идеи у подгруппы исчерпались, она выбывает из игры; побеждает та команда, которая пробудет в игре больше всего.

Рефлексия: Какие из предложенных идей ярче всего запомнились, представляются самыми творческими? Чем именно интересны эти идеи? Что способствовало выполнению этого упражнения, а что препятствовало?

Упражнение «Что делает буква?».

Цель: развитие как вербальной креативности, так и умения выражать свои идеи в необычном, подчеркнуто – странном контексте.

Ход упражнения: Участникам предлагается выбрать какую-нибудь часто встречающуюся в русском языке букву (приблизительно из такого набора: Б, И, М, К, П, Р, С, Т) и изобразить ее в виде человечка. После этого они придумывают как можно больше начинающихся на выбранную букву глаголов, обозначающих действия, которые

может совершать этот человек, и рисуют его (по-прежнему в виде буквы) за каждым из этих занятий. Упражнение выполняется индивидуально. Потом проводится выставка получившихся рисунков (Примеры рисунков см. в приложении 2).

Рефлексия: Что интереснее всего в созданных рисунках? Что больше всего понравилось при выполнении упражнения? Какие возникали трудности?

Рефлексия эмоционального состояния: участники сидят в кругу и по очереди высказываются, что они чувствуют, что им понравилось, а что нет, чего они ожидали, что им было легко выполнять, где возникали трудности и т.д.

Ритуал прощания.

Участники тренинговой группы сидят в кругу, держаться за руки, смотрят друг другу в глаза и улыбаются. Заключительное слово ведущего с пожеланием.

Семинарское занятие в форме тренинга №2 (2 часа)

Цель занятия: развитие интеллектуальных качеств, входящих в состав креативности: беглости, гибкости, оригинальности мышления, развитие воображения.

Ритуал приветствия .

Рефлексия прошлого занятия: “Поговорим о дне вчерашнем...”

Группа садится в круг, и все желающие по очереди высказывают свои впечатления о прошедшем занятии. Что особенно понравилось? Что не принято? Что хотелось бы сегодня сделать по-другому? Какие претензии есть к группе, конкретно кому-либо, руководителю?

Упражнение «Мячик».

Цель: включение учащихся в активную деятельность; тренировка беглости мышления, отработка умения оперативно реагировать на неожиданные вопросы.

Ход упражнения: Игра выглядит следующим образом: участники стоят в кругу и перекидывают друг другу мячик. Тот, кто бросает мяч, говорит одно из трех слов: «вода», «земля», «воздух». Поймавший мяч должен сказать соответственно название какой-либо рыбы, птицы или наземного животного. Мяч должен побывать в руках у каждого.

Рефлексия: Участников просят поделиться возникавшими в процессе выполнения упражнения эмоциями и чувствами.

Упражнение «Причины и следствия».

Цель: отработка умения генерировать идеи, совершенствование беглости и гибкости творческого мышления.

Ход упражнения: Участнику дается изображение ситуации, которая допускает много вариантов трактовки, могла возникнуть вследствие разнообразных причин и привести к различным последствиям (см. приложение 1). Участники, объединенные в подгруппы по 3 – 4 человека, получают задание предположить как можно больше:

1. причин, которые могли привести к возникновению этой ситуации;
2. следствий, которые могут возникнуть после нее.

На выдвижение идей отводиться 10 – 12 минут. Потом происходит представление выдвинутых идей: представители каждой из подгрупп поочередно получают слово для того, чтобы озвучить одну из своих идей, потом слово передается следующей подгруппе, которая озвучивает еще одну идею, и т.п. Повторяться нельзя. Группа, которой больше

нечего сказать, выбывает из игры, и слово передается следующей. Побеждает и награждается аплодисментами та подгруппа, которая останется в игре последней. Сначала обсуждаются причины, потом следствия.

Рефлексия: Какие идеи были самыми интересными? Легко ли было выполнять задание? Какие возникали трудности?

Упражнение «Трио».

Цель: развитие воображение.

Ход работы: Ведущий предлагает следующую инструкцию: “Составьте возможно большее количество предложений за 5 минут, в которые бы входили следующие слова: ОБЛАКО, ДОМ, КНИГА. Можно изменять падеж данных слов и вводить дополнительно другие слова”. После выполнения происходит зачитывание составленных предложений.

Рефлексия: Чьи предложения больше всего запомнились? Почему? Возникали ли какие-нибудь трудности при выполнении?

Упражнение «Фантастическое слово».

Цель: развитие вербального интеллекта, развитие воображения, развитие гибкости, оригинальности мышления.

Ход упражнения: Ведущий предлагает следующую инструкцию: “Сейчас мы будем работать в тройках. Посмотрите на буквы, написанные на доске: А - С - Е - П - В - Г - Т - И - У - Л - Р - М - Ы - Д. А теперь вы все вместе должны составить из этих букв слово, которого нет в русском языке (выдумайте его). Но помните - это придуманное слово должно звучать очень похоже на слова русского языка. Хорошо, если это ваше слово будет не очень коротким. На работу вам дается 3 минуты”. После того, как тройки участников придумали слово, они зачитывают его для всей группы. После этого можно усложнить задание. Участникам предлагается придумать три фантастических прилагательных, выражающих особо ценное данной командой качество.

Рефлексия: Участников просят поделиться возникавшими в процессе выполнения упражнения эмоциями и чувствами.

Рефлексия эмоционального состояния: участники сидят в кругу и по очереди высказываются, что они чувствуют, что им понравилось, а что нет, чего они ожидали, что им было легко выполнять, где возникали трудности и т.д.

Ритуал прощания.

Участники тренинговой группы сидят в кругу, держаться за руки, смотрят друг другу в глаза и улыбаются. Заключительное слово ведущего с пожеланием.

Самостоятельная работа (10 часов)

Понятия творчества, творческой активности и стимулирование творческой деятельности. Методы решения творческих задач. Социально-психологический тренинг креативности: понятие, концептуальные основы. Психотехнические упражнения, направленные на развитие креативности. Латеральное мышление и творческое решение задач. Модификации мозгового штурма: челночный метод, метод синектики и др. Типология творческих задач: изобретательские, конструкторские, прогнозные, исследовательские, задачи с достраиваемым условием, оценочные. Особенности их подбора в учебных целях. Условия составления задач.

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – принципов психологического просвещения в образовательной организации; форм и направлений, приемов и методов психологического просвещения с учетом образовательных потребностей и индивидуальных возможностей обучающихся;

умений – использовать различные приемы и методы психологического просвещения по сохранению и укреплению психологического здоровья, субъектов образовательного процесса реализовывать программы повышения психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающимися; *формировать детско-взрослые сообщества;*

навыков/опыта деятельности – владения приемами и средствами информирования субъектов образовательного процесса о мерах по оказанию им различного вида психологической помощи по сохранению и укреплению психологического здоровья; *реализации современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности; реализации воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка; освоения и адекватного применения специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу.*

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

5.1. Перечень примерных вопросов и заданий для организации самостоятельной работы обучающегося

5.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Тема/раздел	Виды и содержание самостоятельной работы	Трудоемкость, часов
1	Научно-методические основы активного социально-психологического обучения	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i></p> <p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Кризис системы образования и причины появления активных методов социально-психологического образования. 2. Научные изыскания в системе методов и технологий обучения. 3. Активизация обучения как психологическая проблема. 4. Становление активных методов социально-психологического обучения. 5. Понятие интерактивных методов. 6. Классификация активных методов обучения по Н.М. Матяш; Т.С. Панина и Л.Н. Вавилова; С.В. Яремчука. Группа как натурная модель социально-психологических явлений и формирования 	14

		<p>коммуникативных умений.</p> <p>7. Социально-психологические эффекты и феномены. Принципы работы в группы.</p> <p>8. Принципы организации учебно-воспитательного процесса, использующего активные методы обучения.</p> <p>9. Механизмы, производящие личностные трансформации: конфронтации, корригирующего эмоционального опыта, научения, плацебо-эффект.</p> <p><i>Подготовка к развернутой беседе по вопросам:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Чем обусловлен интерес ученых к интерактивному обучению? 2. В чем состоит сущность социально-психологического обучения? 3. Какая модель обучения реализуется в вашем вузе? 4. Дайте определение терминам, характеризующим процесс социально-психологического обучения: групповая динамика, межличностные отношения, межличностная ситуация. 5. Дайте обоснование принципам активного социально-психологического обучения? 6. Назовите и обоснуйте преимущества работы обучаемых в группе? 7. На каких ценностных приоритетах строит свою деятельность гуманистически настроенный преподаватель? 8. Какое значение имеет рефлексивное подведение итогов в интерактивном обучении? <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Панфилова, А.П. Инновационные педагогические технологии. Активное обучение: учебное пособие для студентов учреждений высшего профессионального образования / А.П. Панфилова. – 4-е изд., стер. – Москва: Академия, 2013. – 192 с. 2. Яремчук, С. В. Методы активного социально-психологического обучения: учебное пособие / С. В. Яремчук. – 2-е изд. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 121 с. // ЭБС IPR BOOKS : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/85820.html (дата обращения: 05.03.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей 	
--	--	---	--

		3. Панфилова, А.П. Взаимодействие участников образовательного процесса: учебник для бакалавров / А.П. Панфилова, А.В. Долматов. – Москва : Юрайт, 2014. – 487 с.	
2	Дискуссионные методы активного социально-психологического обучения	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i> <i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. История применения метода анализа конкретных ситуаций. 2. Основная идея метода анализа конкретных ситуаций. Определение, особенности метода. 3. Характеристика анализируемых ситуаций. 4. Классификация ситуаций. 5. Методика проведения метода анализа конкретных ситуаций. 6. Типы предъявления ситуаций. 7. Виды презентации результатов анализа ситуаций. Рекомендации ведущему метода анализа конкретных ситуаций. 8. Результаты применения метода анализа конкретных ситуаций. 9. Преимущества и недостатки метода анализа конкретных ситуаций. Модификации. 10. Оценка работы групп. Совместное обсуждение и анализ. 11. Опросник для самооценки ведущего дискуссии. Оценка - опросник для наблюдателя. 12. Самооценка и экспертиза деятельности участников дискуссии. 13. Методика наблюдения за вербальными и невербальными реакциями группы. 14. Выявление и оценка стратегий поведения в ходе дискуссии. <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Яремчук, С. В. Методы активного социально-психологического обучения: учебное пособие / С. В. Яремчук. – 2-е изд. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 121 с. // ЭБС IPR BOOKS : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/85820.html (дата обращения: 05.03.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей 2. Смирнов, С.Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности / С.Д. Смирнов. – 6-е изд., испр. – Москва: Академия, 2014. 	9

		– 400 с.	
3	Сущность и содержание игровых методов активного социально-психологического обучения	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i></p> <p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ситуативно-коммуникативная игра. 2. Трансактный анализ общения. 3. «Я-высказывание», «Ты-высказывание». 4. Ситуация общения. 5. Структура ситуативной позиции: вид деятельности, область деятельности, форма деятельности, предмет общения, нравственные отношения, социальный статус общения, событие, время, место, наличие третьих лиц, функциональное состояние, коммуникативная задача. 6. Игровой характер учебного общения. <p><i>Подготовка к развернутой беседе по вопросам:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Каковы наиболее важные атрибуты игры? Охарактеризуйте значение каждого из них? 2. В чем состоят особенности детской игры, позволяющие использовать ее как психотерапевтическое воздействие? 3. В чем заключается диагностическая функция игры? 4. Раскройте сущность ролевой игры. 5. Перечислите возможности игры как метода обучения. 6. Опишите базовые техники по проведению ролевой игры (Д. Киппер). 7. Принципы использования ролевых игр. 8. Психодраматические техники в проведении ролевой игры. 9. Перечислите возможности игры как метода обучения. 10. Охарактеризуйте метод ролевой игры как метода активного социально-психологического обучения? 11. Какова организация и методика проведения деловой игры? <p><i>Подготовка к контрольной работе №1 по темам: «Научно-методические основы активного социально-психологического обучения», «Дискуссионные методы активного социально-психологического обучения», «Сущность и содержание игровых методов активного социально-психологического обучения» (приложение 1)</i></p>	8

		<p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Яремчук, С. В. Методы активного социально-психологического обучения: учебное пособие / С. В. Яремчук. – 2-е изд. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 121 с. // ЭБС IPR BOOKS : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/85820.html (дата обращения: 05.03.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей</p> <p>2. Репринцева, Г.И. Игра - ключ к душе ребенка. Гармонизация отношений ребенка с окружающим миром: методическое пособие / Г.И. Репринцева. – Москва: ФОРУМ, 2012. – 240 с.</p> <p>3. Черняева, С.А. Психотерапевтические сказки и игры / С.А. Черняева. – Санкт-Петербург; Москва: Речь; Сфера, 2011. – 169 с.</p>	
4	Теоретические основания и методические проблемы организации и проведения группового тренинга	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i></p> <p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Техники работы с «трудными клиентами». 2. Техники работы с конфликтами. 3. Техники исследования распространенных страхов и сопротивления. 4. Работа с выпадами в адрес ведущих. 5. Проявление агрессии в группе. 6. Монополизация в тренинге. 7. Манипулирование вниманием в тренинге. 8. Сопротивление в тренинге. 9. Застенчивость участников тренинга. 10. Нарушение конфиденциальности в тренинговой работе. 11. Группировки в группах тренинга. 12. Споры и ссоры в ходе тренинга. 13. Массовый выход из группы в ходе тренинга. 14. Плач и молчание участников тренинга. <p><i>Подготовка к развернутой беседе по вопросам:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Что вы понимаете под «социально-психологическим тренингом»? 2. Сформулируйте цели и преимущества работы в группе тренинга. 3. Опишите критерии отбора участников в группу. 4. Перечислите основные принципы общения в группе тренинга. 5. Какие этапы проходит группа в ходе тренинга? 6. Перечислите этапы подготовки к тренингу. 	13

		<p>7. Каким требованиям должна удовлетворять личность руководителя группы?</p> <p>8. Виды группового социально-психологического тренинга.</p> <p>9. Принципы социально-психологического тренинга.</p> <p>10. Содержание требований к оформлению помещений для занятий по активному социально-психологическому обучению.</p> <p>11. Позиции специалиста, проводящего тренинг.</p> <p>12. Сущность и содержание оценки результативности тренинга.</p> <p><i>Подготовка к контрольной работе №2 по теме: «Теоретические основания и методические проблемы организации и проведения группового тренинга» (приложение 1)</i></p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Панфилова, А.П. Инновационные педагогические технологии. Активное обучение: учебное пособие для студентов учреждений высшего профессионального образования / А.П. Панфилова. – 4-е изд., стер. – Москва: Академия, 2013. – 192 с.</p> <p>2. Яремчук, С. В. Методы активного социально-психологического обучения: учебное пособие / С. В. Яремчук. – 2-е изд. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 121 с. // ЭБС IPR BOOKS : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/85820.html (дата обращения: 05.03.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей</p>	
5	Стимулирование творчества активными методами обучения	<p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <p>1. Понятия творчества, творческой активности и стимулирование творческой деятельности.</p> <p>2. Методы решения творческих задач.</p> <p>3. Социально-психологический тренинг креативности: понятие, концептуальные основы.</p> <p>4. Психотехнические упражнения, направленные на развитие креативности.</p> <p>5. Латеральное мышление и творческое решение задач. Модификации мозгового штурма: челночный метод, метод синектики и др.</p> <p>6. Типология творческих задач: изобретательские, конструкторские, прогнозные, исследовательские, задачи с достраиваемым условием, оценочные. Особенности подбора творческих задач в учебных</p>	10

		<p>целях.</p> <p>7. Условия составления творческих задач.</p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Панфилова, А.П. Инновационные педагогические технологии. Активное обучение: учебное пособие для студентов учреждений высшего профессионального образования / А.П. Панфилова. – 4-е изд., стер. – Москва: Академия, 2013. – 192 с.</p> <p>2. Яремчук, С. В. Методы активного социально-психологического обучения: учебное пособие / С. В. Яремчук. – 2-е изд. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 121 с. // ЭБС IPR BOOKS : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/85820.html (дата обращения: 05.03.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей</p>	
--	--	--	--

5.1.2. Заочная форма обучения

№ п/п	Тема/раздел	Виды и содержание самостоятельной работы	Трудоемк ость, часов
1	Научно-методические основы активного социально-психологического обучения	<p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <p>1. Понятие об активном социально-психологическом обучении (групповая динамика, межличностные отношения, межличностная ситуация).</p> <p>2. История развития научных взглядов на активное социально-психологическое обучение.</p> <p>3. Кризис системы образования и причины появления активных методов социально-психологического образования.</p> <p>4. Теоретические направления, послужившие базой для разработки основных форм и методов социально-психологического обучения.</p> <p>5. Общая характеристика методов, их классификация. Основные принципы активного социально-психологического обучения.</p> <p>6. Методы психологического воздействия и их место в социально-психологическом обучении.</p> <p>7. Основные формы и области применения методов социально-психологического обучения.</p> <p>8. Научные изыскания в системе методов и технологий обучения.</p>	22

		<p>9. Активизация обучения как психологическая проблема.</p> <p>10. Понятие интерактивных методов.</p> <p>11. Классификация активных методов обучения по Н.М. Матяш; Т.С. Панина и Л.Н. Вавилова; С.В. Яремчука. Группа как натурная модель социально-психологических явлений и формирования коммуникативных умений.</p> <p>12. Социально-психологические эффекты и феномены. Принципы работы в группы.</p> <p>13. Принципы организации учебно-воспитательного процесса, использующего активные методы обучения.</p> <p>14. Механизмы, производящие личностные трансформации: конфронтации, корригирующего эмоционального опыта, научения, плацебо-эффект.</p> <p><i>Подготовка к развернутой беседе по вопросам:</i></p> <p>1. Чем обусловлен интерес ученых к интерактивному обучению?</p> <p>2. В чем состоит сущность социально-психологического обучения?</p> <p>3. Какая модель обучения реализуется в вашем вузе?</p> <p>4. Дайте определение терминам, характеризующим процесс социально-психологического обучения: групповая динамика, межличностные отношения, межличностная ситуация.</p> <p>5. Дайте обоснование принципам активного социально-психологического обучения?</p> <p>6. Назовите и обоснуйте преимущества работы обучаемых в группе?</p> <p>7. На каких ценностных приоритетах строит свою деятельность гуманистически настроенный преподаватель?</p> <p>8. Какое значение имеет рефлексивное подведение итогов в интерактивном обучении?</p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Панфилова, А.П. Инновационные педагогические технологии. Активное обучение: учебное пособие для студентов учреждений высшего профессионального образования / А.П. Панфилова. – 4-е изд., стер. – Москва: Академия, 2013. – 192 с.</p> <p>2. Яремчук, С. В. Методы активного социально-</p>	
--	--	---	--

		<p>психологического обучения: учебное пособие / С. В. Яремчук. – 2-е изд. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 121 с. // ЭБС IPR BOOKS : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/85820.html (дата обращения: 05.03.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей</p> <p>3. Панфилова, А.П. Взаимодействие участников образовательного процесса: учебник для бакалавров / А.П. Панфилова, А.В. Долматов. – Москва : Юрайт, 2014. – 487 с.</p>	
2	<p>Дискуссионные методы активного социально-психологического обучения</p>	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i> <i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Учебная дискуссия. Применение учебной дискуссии в учебном процессе. Цели и задачи. Этапы проведения учебной дискуссии. Рекомендации ведущему. 2. Определение и специфика ролевой дискуссии. Процедура проведения ролевой дискуссии. Роли, используемые в данном методе. 3. Дискуссия с открытыми ролями. Дискуссия со скрытыми ролями (2 варианта проведения). 4. Определение и специфика дискуссии по методу «круглого стола». Цель, области применения. Процедура проведения. Требования к приглашенным специалистам. 5. Организация занятий с использованием метода «интеллектуальной разминки». 6. История создания метода мозговой атаки. Определение. Основная идея. Цель. Области применения. Процедура проведения. 7. Требования к участникам, составляющим группу «генерации идей», группу критиков. Правила мозгового штурма. 8. Приемы активизации мышления участников. Способы анализа идей. Рекомендации ведущему. Достоинства и недостатки метода. 9. Модификации метода: челночный метод, обратный мозговой штурм, метод 635, каскадная модификация, творческие «пятиминутки», электронный мозговой штурм. 10. История применения метода анализа конкретных ситуаций. 11. Основная идея метода анализа конкретных 	22

		<p>ситуаций. Определение, особенности метода.</p> <p>12. Характеристика анализируемых ситуаций.</p> <p>13. Классификация ситуаций.</p> <p>14. Методика проведения метода анализа конкретных ситуаций.</p> <p>15. Типы предъявления ситуаций.</p> <p>16. Виды презентации результатов анализа ситуаций. Рекомендации ведущему метода анализа конкретных ситуаций.</p> <p>17. Результаты применения метода анализа конкретных ситуаций.</p> <p>18. Преимущества и недостатки метода анализа конкретных ситуаций. Модификации.</p> <p>19. Оценка работы групп. Совместное обсуждение и анализ.</p> <p>20. Опросник для самооценки ведущего дискуссии. Оценка - опросник для наблюдателя.</p> <p>21. Самооценка и экспертиза деятельности участников дискуссии.</p> <p>22. Методика наблюдения за вербальными и невербальными реакциями группы.</p> <p>23. Выявление и оценка стратегий поведения в ходе дискуссии.</p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Яремчук, С. В. Методы активного социально-психологического обучения: учебное пособие / С. В. Яремчук. – 2-е изд. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 121 с. // ЭБС IPR BOOKS : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/85820.html (дата обращения: 05.03.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей</p> <p>2. Смирнов, С.Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности / С.Д. Смирнов. – 6-е изд., испр. – Москва: Академия, 2014. – 400 с.</p>	
3	Сущность и содержание игровых методов активного социально-психологического обучения	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i></p> <p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <p>1. Методика подготовки и проведения ролевой игры по тренировке социально-ролевого поведения.</p> <p>2. Методика проведения ролевой игры по диагностике личностных качеств.</p> <p>3. Методика подготовки и проведения деловой игры по тренировке социально-ролевого поведения.</p>	19

		<p>4. Методика проведения деловой игры по диагностике личностных качеств.</p> <p>5. Метод деловой игры как игровой метод активного социально- психологического обучения.</p> <p>6. Организация и методика проведения учебной деловой игры.</p> <p>7. Этапы конструирования организационно-деятельностных игр и их содержание.</p> <p>8. Методические особенности проведения организационно-деятельностной игры.</p> <p>9. Общие признаки и различия в сущности и назначении между игровыми методами активного социально-психологического обучения: ролевой, деловой, организационно- деятельностной.</p> <p>10. Ситуативно-коммуникативная игра.</p> <p>11. Трансактный анализ общения.</p> <p>12. «Я-высказывание», «Ты-высказывание».</p> <p>13. Ситуация общения.</p> <p>14. Структура ситуативной позиции: вид деятельности, область деятельности, форма деятельности, предмет общения, нравственные отношения, социальный статус общения, событие, время, место, наличие третьих лиц, функциональное состояние, коммуникативная задача.</p> <p>15. Игровой характер учебного общения.</p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Яремчук, С. В. Методы активного социально-психологического обучения: учебное пособие / С. В. Яремчук. – 2-е изд. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 121 с. // ЭБС IPR BOOKS : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/85820.html (дата обращения: 05.03.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей</p> <p>2. Репринцева, Г.И. Игра - ключ к душе ребенка. Гармонизация отношений ребенка с окружающим миром: методическое пособие / Г.И. Репринцева. – Москва: ФОРУМ, 2012. – 240 с.</p> <p>3. Черняева, С.А. Психотерапевтические сказки и игры / С.А. Черняева. – Санкт-Петербург; Москва: Речь; Сфера, 2011. – 169 с.</p>	
4	Теоретические основания и методические	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i></p> <p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <p>1. Фазы развития группы. Характеристика начальной</p>	22

	<p>проблемы организации и проведения группового тренинга</p>	<p>стадии. Особенности переходной стадии. Особенности рабочей стадии. Характеристика заключительной стадии.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Распределение ролей, конфликты, связанные с этим. Установление групповых норм, правил. 3. Специфика применения обратной связи в СПТ. 4. Психотехнические приемы стимулирования личностной обратной связи. 5. Взаимосвязь обратной связи и самораскрытия (окно Джогари). 6. Правила конструктивной обратной связи. 7. Техники знакомства. 8. Техники фокусирования участников. 9. Техники на установление доверия. 10. Техники работы с начальным сопротивлением. Техники начала сессии. 11. Техники завершения сессии. 12. Работа с темами, возникающими на рабочей стадии. Работа с сильными эмоциями у всех членов группы одновременно. 13. Техники завершения сессии. 14. Техники завершения группы. 15. Техники оценки работы группы. 16. Техники работы с «трудными клиентами». 17. Техники работы с конфликтами. 18. Техники исследования распространенных страхов и сопротивления. 19. Работа с выпадами в адрес ведущих. 20. Проявление агрессии в группе. 21. Монополизация в тренинге. 22. Манипулирование вниманием в тренинге. Сопротивление в тренинге. 23. Застенчивость участников тренинга. 24. Нарушение конфиденциальности в тренинговой работе. <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Панфилова, А.П. Инновационные педагогические технологии. Активное обучение: учебное пособие для студентов учреждений высшего профессионального образования / А.П. Панфилова. – 4-е изд., стер. – Москва: Академия, 2013. – 192 с. 2. Яремчук, С. В. Методы активного социально-психологического обучения: учебное пособие / С. В. 	
--	--	--	--

		Яремчук. – 2-е изд. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 121 с. // ЭБС IPR BOOKS : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/85820.html (дата обращения: 05.03.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей	
5	Стимулирование творчества активными методами обучения	<p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятия творчества, творческой активности и стимулирование творческой деятельности. 2. Методы решения творческих задач. 3. Социально-психологический тренинг креативности: понятие, концептуальные основы. 4. Психотехнические упражнения, направленные на развитие креативности. 5. Латеральное мышление и творческое решение задач. Модификации мозгового штурма: челночный метод, метод синектики и др. 6. Типология творческих задач: изобретательские, конструкторские, прогнозные, исследовательские, задачи с достраиваемым условием, оценочные. Особенности подбора творческих задач в учебных целях. 7. Условия составления творческих задач. <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Панфилова, А.П. Инновационные педагогические технологии. Активное обучение: учебное пособие для студентов учреждений высшего профессионального образования / А.П. Панфилова. – 4-е изд., стер. – Москва: Академия, 2013. – 192 с. 2. Яремчук, С. В. Методы активного социально-психологического обучения: учебное пособие / С. В. Яремчук. – 2-е изд. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 121 с. // ЭБС IPR BOOKS : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/85820.html (дата обращения: 05.03.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей 	9

5.2. Методические рекомендации к различным видам самостоятельной работы

Методические рекомендации для самостоятельного изучения вопросов по теме

В связи с тем, что значительное время при освоении учебной дисциплины отводится на самостоятельную работу, обучающемуся в процессе подготовки к семинарским занятиям, а также при самостоятельном изучении первоисточников и специальной аналитической литературы предлагается подумать над контрольными вопросами. Эти

вопросы не повторяют вопросы лекций, но обращают внимание на проблемный характер изучаемых тем и предлагают подумать и определить собственное отношение к тем или иным аспектам и предложить решение проблемы.

Методические рекомендации для подготовки к контрольной работе

Примерные варианты контрольных работ представлены в приложении 1. Ознакомление с темами контрольных работ, их количеством, условиями ответов на вопросы контрольных работ, самими вопросами и вариантами ответов на них позволяет создать относительно полное впечатление об особенностях их проведения. При подготовке к контрольной работе по определённой теме рекомендуется повторно проанализировать лекционный материал по теме, повторить особенности методики изучения вопроса, освоенной на практическом занятии, и ознакомиться с содержанием рекомендованных разделов учебных пособий.

Методические рекомендации для подготовки участия обучающегося в развернутой беседе по вопросам на семинаре

Поскольку часть изучаемых тем носит дискуссионный проблемный характер, обучающимся предлагается принять участие в обсуждении ряда вопросов и высказать свое мнение по обсуждаемым темам. Обучающийся должен быть готов сделать развернутое выступление на семинаре по заданным вопросам и ответить на дополнительные вопросы.

5.3. Критерии оценки самостоятельной работы обучающегося

Критерии оценки самостоятельного изучения материала

Результаты самостоятельного изучения материала обсуждаются на семинарских занятиях, оценивание производится по следующим критериям:

оценка «отлично»	По самостоятельно изученным темам/вопросам отвечает полно и правильно; может обосновать свой ответ, привести необходимые примеры; правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, имеющие целью выяснить степень понимания обучающимся данного материала
оценка «хорошо»	Дает правильные ответы, допускает неточности или недочеты, может обосновать свой ответ, привести необходимые примеры; правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, имеющие целью выяснить степень понимания обучающимся данного материала
оценка «удовлетворительно»	Отвечает, но допускает ошибки, излагает материал недостаточно логично и последовательно; затрудняется при ответах на вопросы преподавателя; с трудом приводит отдельные примеры из практики
оценка «неудовлетворительно»	Не отвечает или отвечает неправильно, только иногда дает правильные ответы; не приводит примеров из практики

Критерии оценки подготовки к контрольной работе по теме

При оценке результатов достижения компетенций посредством контрольной работы в виде тестовых заданий применяется следующая шкала

оценка «отлично»	выставляется при условии выбора обучающимся 90-100% правильных ответов при тестировании
оценка «хорошо»	выставляется при условии выбора обучающимся 76-89 % правильных ответов при тестировании
оценка «удовлетворительно»	выставляется при условии выбора обучающимся 61-75 % правильных ответов при тестировании
оценка «неудовлетворительно»	выставляется при условии выбора обучающимся менее 60 % правильных ответов при тестировании

Критерии оценки участия обучающегося в развернутой беседе по вопросам на семинаре

Результаты участия обучающегося в дискуссии на семинарских занятиях оцениваются по следующим критериям:

оценка «отлично»	Обучающийся четко и ясно формулирует точку зрения в процессе дискуссии, выдвигает обоснованные аргументы в поддержку своей точки зрения, хорошо владеет научной терминологией, имеет знания о сути обсуждаемой проблемы, речь последовательна, непротиворечива, убедительна
оценка «хорошо»	Обучающийся нечетко формулирует точку зрения в процессе дискуссии, выдвигает не всегда обоснованные аргументы в поддержку своей точки зрения, по большей части владеет научной терминологией, понимает суть обсуждаемой проблемы, но затрудняется в детализации; речь не всегда последовательна и убедительна
оценка «удовлетворительно»	Активность обучающегося недостаточна, а степень подготовленности к дискуссии на недостаточно убедительном уровне, но свидетельствует о понимании сути обсуждаемого явления; речь ограничена
оценка «неудовлетворительно»	Обучающийся имеет слабое представление о содержании обсуждаемой темы дискуссии, аргументы носят бездоказательный характер, плохо владеет правилами научной аргументации, допускает серьезные ошибки в использовании информации, аргументы носят несоответствующий обсуждаемой теме характер, нечетко и неясно формулирует точку зрения; речь скупа, неубедительна

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

6.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины

Таблица раздела 1 «РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ» демонстрирует взаимосвязь педагогического контроля с соотнесенными с основной профессиональной образовательной программой профессиональными стандартами - в ней определены трудовые функции профессиональных стандартов, выполнение которых обеспечивает формирование соответствующих компетенций в рамках учебной дисциплины.

6.2. Индикаторы достижения компетенций по уровню их сформированности

Индикаторы достижения	Критерий оценивания	Шкала оценивания	Уровень сформированной компетенции
Знает (соответствует таблице раздела 1)	Знает	отлично	высокий
		хорошо	повышенный
		удовлетворительно	пороговый
	Не знает	неудовлетворительно	недостаточный
Умеет (соответствует таблице раздела 1)	Умеет	отлично	высокий
		хорошо	повышенный
		удовлетворительно	пороговый
	Не умеет	неудовлетворительно	недостаточный
Имеет опыт/владеет (соответствует таблице раздела 1)	Имеет опыт/владеет	отлично	высокий
		хорошо	повышенный
		удовлетворительно	пороговый
	Не владеет	неудовлетворительно	недостаточный

6.3. Соотношение индикаторов достижения со шкалой критериев их оценивания и уровнем их сформированности

Индикаторы достижения	Критерий оценивания	Уровень сформированной компетенции
Знает (соответствует таблице раздела 1)	Показывает полные и глубокие знания, логично и аргументировано отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные, показывает высокий уровень теоретических знаний	высокий
	Показывает глубокие знания, грамотно излагает ответ, достаточно полно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные, в то же время при ответе допускает несущественные ошибки	повышенный
	Показывает достаточные, но не глубокие знания, при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуются уточняющие вопросы	пороговый
	Показывает недостаточные знания, не способен аргументированно и последовательно излагать материал, допускает грубые ошибки, неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом	недостаточный
Умеет (соответствует таблице раздела 1)	Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, способен предложить альтернативные решения анализируемых проблем, формулировать выводы	высокий
	Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, способен формулировать выводы, но не может предложить альтернативные решения анализируемых проблем	повышенный
	При решении конкретных практических задач возникают затруднения	пороговый
	Не может решить практические задачи	недостаточный
Имеет опыт/владеет (соответствует таблице раздела 1)	Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, способен оценить результат своей деятельности	высокий
	Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, затрудняется оценить результат своей деятельности	повышенный
	Демонстрирует слабые навыки, необходимые	пороговый

Индикаторы достижения	Критерий оценивания	Уровень сформированной компетенции
	для профессиональной деятельности	
	Отсутствие навыков или неспособность их продемонстрировать	недостаточный

6.4. Методические материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения образовательной программы

6.4.1. Перечень вопросов для промежуточной аттестации (экзамен), оценивающих знания

1. История развития научных взглядов на активное социально-психологическое обучение. Теоретические направления, послужившие базой для разработки основных форм и методов социально-психологического обучения.
2. Основные формы и области применения методов социально-психологического обучения. Направления индивидуальной и групповой работы социально-психологического обучения.
3. Понятие об активном социально-психологическом обучении (групповая динамика, межличностные отношения, межличностная ситуация). Основные принципы активного социально-психологического обучения.
4. Методы психологического воздействия и их место в социально-психологическом обучении. Общие признаки и различия между традиционными и активными методами обучения.
5. Назначение, классификация, психологический механизм воздействия дискуссионных методов обучения.
6. Методика проведения групповой дискуссии в учебно-воспитательном процессе.
7. Организация занятий с использованием метода «интеллектуальной разминки».
8. Сущность метода анализа конкретной ситуации и методика проведения занятий с его использованием.
9. Методика подготовки и проведения «мозговой атаки» как метода и формы активного обучения.
10. Особенности методики подготовки и проведения занятий методом «круглого стола».
11. . Трудности, связанные с подготовкой, осуществлением и завершением игры и способы их преодоления.
12. Классификация игровых методов активного обучения. Преимущества и недостатки ролевых игр.
13. Ролевые игры по диагностике личностных качеств.
14. Ролевые игры по тренировке социально-ролевого поведения.
15. Ролевые игры по развитию коммуникативных и организаторских качеств.

16. Сущность и классификация деловых игр. Конструирование деловой игры.
17. Производственная деловая игра, учебная деловая игра. Методика подготовки и проведения деловой игры.
18. Организационно-деятельностные игры: содержательно-методические особенности проведения.
19. Сущность, цели и задачи группового психологического тренинга.
20. Основные методы группового тренинга.
21. Многообразие видов группового тренинга.
22. Функции игры в психологическом тренинге. Правила и принципы группового тренинга.
23. Процедурно-организационные аспекты группового тренинга. Место и роль психогимнастики в групповом психологическом тренинге.
24. Работа над программой тренинга и ее оформление. Требования к тренеру. Проблемы подготовки и аттестации специалистов-тренеров.
25. Классификация социально-психологических тренингов, их цели и организационные особенности. Этические проблемы в контексте группового тренинга.
26. Понятия творчества, творческой активности и стимулирование творческой деятельности.
27. Методы решения творческих задач. Модификации мозгового штурма: челночный метод, метод синектики. Условия составления творческих задач.
28. Социально-психологический тренинг креативности: понятие, концептуальные основы.
29. Психотехнические упражнения, направленные на развитие креативности.
30. Типология творческих задач: изобретательские, конструкторские, прогнозные, исследовательские, задачи с достраиваемым условием, оценочные. Особенности подбора творческих задач в учебных целях.

6.4.2. Перечень вопросов для промежуточной аттестации (экзамен), оценивающих знания и умения

1. Выделите общие признаки и различия между традиционными и активными методами обучения.
2. Составьте таблицу с достоинствами и недостатками работы обучаемых в группе и проведите сопоставительный анализ.
3. Обоснуйте роль и значение курса «Методы активного социально-психологического обучения» для профессиональной подготовки психолога в сфере образования.
4. Обоснуйте использование перечня методов активного социально-психологического обучения при прохождении конкретных дисциплин.
5. Постройте ряд из известных вам базовых методов активного социально-психологического обучения (в виде схемы или диаграммы) по следующим критериям:
 - возрастание активности группы;
 - возрастание активности руководителя группы;
 - увеличение субъективной трудности выполнения заданий и упражнений;
 - возрастание интенсивности формирования личностных качеств.

6. Составить таблицу, раскрывающую типы вопросов, используемых в дискуссиях: открытые вопросы (восполняющие), закрытые вопросы (уточняющие), наводящие вопросы, вопросы с подтекстом, возвратные вопросы, тренировочные вопросы. Образец таблицы:

№	Тип вопроса	Характеристика вопроса	Пример вопроса

7. Составить и заполнить таблицу «Формы публичных обсуждений». Расписать формы публичных обсуждений: диспут, прения, полемика, дебаты, конференция, симпозиум, форум, круглый стол и другие. Образец таблицы:

	Форма обсуждения	Характеристика формы

8. Приведенные ниже качества разбейте на две группы как соответствующие требованиям к компетентности ведущего дискуссии (а) и ведущего тренинга (б): толерантность, эмоциональность, авторитетность, требовательность к себе и другим, ответственность, уравновешенность, личностная зрелость, критичность, гибкость, умение настоять на своем, культура речи, умение выражать свои мысли по-разному, креативность.

9. Используя различные источники информации, составьте и заполните таблицу «Техники активизации, управления вниманием и активного слушания» (обращение по имени, неожиданный поворот, обращение к актуальным проблемам и событиям, обращение к авторитетным источникам, использование юмора, практика использования вопросов и другие). Образец таблицы:

№	Название техники	Характеристика техники

10. Сравните методы интерактивного обучения – дискуссию и диспут, укажите сходства и различия.

11. Укажите преимущества дискуссии по сравнению с другими формами обучения.

12. Проанализируйте возможные трудности при проведении дискуссии. Назовите способы их преодоления.

13. Обоснуйте различия в целях использования различных дискуссионных методов в социально-психологическом обучении.

14. Определите, о каком виде дискуссии идет речь в каждом определении.

- Руководитель задает лишь тему для обсуждения и затем никак не влияет на него, не направляет мнения участников группы.

- Способ коллективной работы над творческими задачами, который чаще всего применяется при поиске технических решений.
- Обсуждение реальных ситуаций из жизни, связанных с проблемами, не имеющими однозначного решения.
- Обсуждение реальных или гипотетических ситуаций, связанных с нарушением нравственных норм и правил.

Возможные варианты ответов:

- а) анализ житейских ситуаций;
- б) метод учебно-тренировочных задач; в) неструктурированная дискуссия;
- г) метод контрольных вопросов; д) «мозговой штурм»;
- е) анализ ситуаций морального выбора.

15. Проанализируйте вопросы дискуссии и подготовьтесь к ее проведению на аудиторном занятии. Какие цели вы бы поставили при проведении дискуссии? Что бы вы изменили в вопросах?

Дискуссия «Диплом в руках – что дальше?» (для студентов-выпускников)

- Какими были ваши мотивы поступления в университет?
- Кем вы хотели стать после окончания университета?
- Как изменились ваши планы и какими они стали после четырех лет учебы?
- Кто из вас мог бы перейти в сферу практической психологии?
- Кто из вас решил совместить знания, полученные в университете за четыре года, и свою будущую работу?
- Задумывались ли вы, соответствуют ли ваши личные особенности профессии психолога?
- Как вы думаете, какие ваши качества затрудняют вам реализацию в сфере психолога?

16. Определите общие признаки и различия, назначения между игровыми методами активного социально-психологического обучения: ролевой, имитационной, деловой и организационно-деятельностной играми.

17. Осуществите сравнительный анализ общих и отличительных характеристик в применении метода анализа конкретных ситуаций и деловой игры.

18. Выделите различия в технике групповой работы при использовании дискуссионных, игровых и тренинговых методов активного социально-психологического обучения.

19. Распределите игровые методы активного-социально-психологического обучения в таблице: «Авиакатастрофа в тундре», «Необитаемый остров», «Подводная лодка», «Воздушная катастрофа в пустыне», «Переговоры», «Всемирный психологический конгресс», «Консультация». Опишите признаки на которые вы опирались.

Имитационные игры	Ролевые игры	Деловые игры

20. Подумайте, какого вида описана ниже игра? Какие компетенции она развивает? Как можно организовать обсуждение этой игры при разных целях тренинга?

«Репка»

Участвуют ведущий, семь игроков-персонажей и зрители. Ведущий распределяет роли: первый игрок – «Репка»: когда ведущий говорит репка, репку и т. д., игрок должен сказать «оба-на». Второй игрок – «Дед»: когда ведущий говорит «дед», игрок должен сказать «убил бы». Третий игрок – «Бабка»: когда ведущий говорит «бабка», игрок должен сказать «ой-ой-ой». Четвертый игрок – «Внучка»: когда ведущий говорит «внучка», игрок должен сказать «я еще не готова». Пятый игрок «Жучка»: когда ведущий говорит «жучка», игрок должен сказать «гав-гав». Шестой игрок «Кошка»: когда ведущий говорит «кошка», игрок должен сказать «мяу-мяу». Седьмой игрок «Мышка»: когда ведущий говорит «мышка», игрок должен сказать «пи-пи».

Ведущий рассказывает сказку «Репка», участники озвучивают. «Посадил дед (второй игрок – «убил бы») репку (первый игрок – «оба-на»). Выросла репка большая-пребольшая. Пришел дед тянуть репку, тянет-потянет, вытянуть не может. Позвал дед бабку. Бабка за дедку, дедка за репку, тянут-потянут, вытянуть не могут и т. Д

21. Соотнесите стадии идеальной модели развития группы в тренинге по мнению К Фоппель:

1 стадия	А. конфронтация и конфликт;
2 стадия	Б. ориентация
3 стадия	В. интеграция личных потребностей и требований группы
4 стадия	Г. согласие, сотрудничество и компромисс

22. Соотнесите групповые роли в ходе тренинга согласно типологии Р. Шиндлера.

Альфа	самый «крайний» член, который отстает от группы в силу какого-то отличия или страха
Бета	противник, оппозиционер, активно выступающий против лидера»
Гамма	эксперт, имеет специальные знания, навыки или способности, которые группе всегда требуются или которые группа уважает. Его поведение самокритично и рационально
Омега	пассивные и легко приспосабливающиеся члены, старающиеся сохранить свою анонимность, большинство из них отождествляют себя с альфой
Дельта	лидер, побуждает группу к действиям, импонирует группе

23. Как вы считаете, следует ли анализировать в группе отрицательные эмоции, возникающие у участников по поводу некоторых упражнений? Объясните почему.

24. Подумайте и запишите, как можно провести в разных формах процедуру знакомства, предполагающую, что участники в свободной форме рассказывают о себе.

25. Укажите основные условия и критерии отбора кандидатов в группу тренинга (выберите из перечисленных вариантов).

- Высокая внушаемость.
- Серьезные личные переживания и проблемы.
- Нормальное психическое здоровье.

- Высокий уровень интеллекта.
- Наблюдательность.
- Высокий уровень обучаемости.
- Интерес к проблемам психологии.
- Низкий уровень психологической защиты.
- Кризисная жизненная ситуация.
- Общительность.

26. Выберите из перечисленных ниже вариантов основные условия, критерии отказа в принятии в группу социально-психологического тренинга.

- Депрессия, т.е. общая подавленность и пассивность поведения.
- Низкий уровень саморегуляции, социальной зрелости.
- Психическая болезнь.
- Выраженная акцентуация характера.
- Замедленность психических реакций.
- Возбудимость (эпилептоидный тип акцентуации по К. Леонгарду).
- Резкое изменение поведения под влиянием критики.
- Психопатии.
- Кризисная жизненная ситуация.
- Завышенная самооценка, неадекватное стремление к лидерству.

27. Какие подходы к распределению ролей в группе тренинга существуют? Выделите их преимущества и недостатки.

28. Соотнесите название метода решения творческих задач с сутью данного метода.

Метод обратной мозговой атаки	нахождение близкого по сущности решения путем последовательного нахождения аналогов(подобий) в различных областях знаний или исследование действия (поведения) объекта в измененных условиях
Синектика	признаки нескольких случайно выбранных объектов переносят на совершенствуемый объект, в результате чего получаются необычные сочетания, позволяющие преодолеть психологическую инерцию мышления
Метод фокальных объектов	заключается в выявлении всевозможных недостатков рассматриваемого объекта, на который обрушивается ничем не ограниченная критика

29. А.А. Гин предлагает в качестве основания классификации учебных творческих задач – основной вопрос, на который эта задача отвечает. Определите тип творческой задачи.

Основной вопрос	Вид творческой задачи
Почему? Чем объяснить?	
Что будет?	
Вопроса нет, есть задание	
Задачи, в условиях которых нет конкретизации ситуации	
Как быть?	

30. Впишите основные отличительные признаки вертикального и латерального мышления.

Вертикальное мышление	Латеральное мышление
-----------------------	----------------------

6.4.3. Перечень практических заданий на экзамене, необходимых для оценки умений и опыта деятельности

1. Предложите стратегию внедрения методов активного социально-психологического обучения в учебный процесс на этапе дошкольное образование.
2. Предложите стратегию внедрения методов активного социально-психологического обучения в учебный процесс на этапе обучения в начальной школе.
3. Предложите стратегию внедрения методов активного социально-психологического обучения в учебный процесс на этапе обучения среднего звена в общеобразовательной школе.
4. Предложите стратегию внедрения методов активного социально-психологического обучения в учебный процесс на этапе обучения в старших классах общеобразовательной школы.
5. Предложите стратегию внедрения методов активного социально-психологического обучения в учебный процесс в рамках высшего образования.
6. Выберите актуальный круг проблем для современного российского образования, который не имеет однозначного решения, связано с жизнью учащихся и максимально служит целям обучения. К данной теме сформулируйте утверждение (манифестация спикера), определите предполагаемые позиции и вопросы во время дискуссии оппонентов.
7. Сформулируйте возможную тему дискуссии, определите цели и задачи темы, укажите группу (возраст, образование, профессия и пр.) в которой возможна дискуссия по данной теме.
8. Подготовьте план проведения практического занятия со студентами своего профиля с использованием кейс-метода.
9. Подготовьте план подготовки и проведения семинарского занятия со студентами методом «круглого стола» по интересующей вас теме.
10. Разработайте перечень проблем для «мозгового штурма» в рамках актуальных вопросов, связанных с жизнью учащихся. Постарайтесь максимально отразить приоритетные цели современного обучения (образовательного и воспитательного характера).
11. Предложите по своему профилю ситуацию для обсуждения в студенческой аудитории по психологической проблематике. Придумайте вопросы для этапа «анализ ситуации», «подведение итогов».
12. Проанализируйте нижеприведенную метафору, определите основную мысль и контингент лиц, с которыми данная метафора будет эффективна. «Если вы боитесь, что вас побьют, считайте себя битым. Если вы думаете, что вы не смеете, вы не посмеете никогда. Если вам нравится побеждать, но вы думаете, что вы не сможете победить, вы

почти наверняка потерпите поражение. Если вы считаете, что вы проиграете, вы уже проиграли. Если вы считаете, что вас оставляют позади, это так и есть. Потому что во всем мире успех начинается с воли человека. Ваши мысли и стремления должны лететь высоко, чтобы дать вам подняться».

13. Подберите или составьте по одной задаче различного типа для мозгового штурма: исследовательская, изобретательская, конструкторская.

14. Подберите или составьте по одной задаче различного типа для мозгового штурма: прогнозная, с достраиваемым условием, оценочная.

15. Приведите пример игр для развития коммуникативных способностей.

16. Приведите пример игр по тренировке социально-ролевого поведения.

17. Приведите пример игр по диагностике личностных качеств.

18. Предложите план проведения семинарского занятия со студентами с использованием метода ролевой игры по развитию коммуникативных и организаторских качеств.

19. Разработайте структуру деловой игры (по профилю подготовки), соблюдая основные элементы (по А.А.Вербицкому). Сформулируйте свод правил к разработанной деловой игре. Определите методическое и техническое обеспечение игры.

20. Предложите несколько способов для снятия напряжения в группе после выполнения «сложного» упражнения. Объясните механизм действия предложенных способов.

21. Приведите пример активных методов релаксации в ходе тренинга.

22. Приведите пример методов эмоциональной разрядки в ходе тренинга.

23. Приведите пример методов для выяснения ожиданий и опасений участников тренинга.

24. Приведите пример психотехнических упражнений по созданию атмосферы доверия и открытости в группе.

25. Приведите пример психотехнических упражнений, формирующих обратную личностную связь.

26. Если в тренинговой группе участник отказывается от участия в процедуре, значит ли это, что он не активен? Что вы станете делать с этим человеком на месте тренера (предложите несколько разных возможных вариантов действий)? Предложите причины, по которым человек может отказываться от участия в упражнении.

27. Проанализируйте ситуацию и разработайте комплекс мер, которые можно использовать в тренинге с учащимися, с целью улучшения успеваемости и поведения одиннадцатиклассников, используя методы работы с событиями настоящего, прошлого и будущего.

Ситуация. В школе при подведении предварительных итогов 1-й четверти обнаружилась низкая успеваемость учащихся 11-х классов по отдельным предметам. Результаты были таковы, что учащиеся к концу четверти могли получить оценки «три» и даже «два» по нескольким предметам. Причины плохих оценок почти всегда были одинаковыми: не выучил или недоучил, списал у товарища. Помимо этого страдала и дисциплина. Первые и последние уроки часто прогуливались. Многие учащиеся на уроках занимались посторонними делами или попросту засыпали. В 10-м классе подобное

поведение учащихся не наблюдалось. При выявлении причин были особо выделены две: 1) это снижение мотивации обучения в школе: некоторые учащиеся посчитали, что все проблемы позади и можно расслабиться, аттестат они так или иначе получат, выгнать из школы уже не выгонят, на второй год тоже не оставят; 2) это увеличение внешкольной нагрузки: готовясь к поступлению в вузы, многие школьники начали посещать подготовительные курсы, которые занимали большую часть их свободного времени, не оставляя его для подготовки домашних заданий в школе; кроме того, многие курсы заканчиваются очень поздно и дети от перегрузки или утром не успевали к первым урокам, или уходили с последних уроков.

28. На основе художественной литературы, исторических или научных фактов, занимательных историй, сказок составьте творческие задачи с соблюдением условий составления.

29. Предложите 3-4 психотехнических упражнения тренинга креативности в условиях профессиональной (учебной) деятельности.

30. Предложите средства стимулирования интеллектуальной сферы активными методами обучения.

6.5. Паспорт оценочных средств промежуточной аттестации

№ п/п	Тема или раздел	Код контролируемых компетенций	Номер экзаменационного вопроса для контроля знаний	Номер задачи для контроля знаний и умений	Номер практического задания для контроля сформированности умений и опыта практической деятельности
1	Научно-методические основы активного социально-психологического обучения	ПК-1	1-4	1-5	1-6
2	Дискуссионные методы активного социально-психологического обучения	ПК-1, ПК-4	5-11	6-15	7-14
3	Сущность и содержание игровых методов активного социально-психологического обучения	ПК-1	12-18	16-20	15-19
4	Теоретические основания и методические проблемы организации и проведения группового тренинга	ПК-1	19-25	21-27	20-27
5	Стимулирование творчества активными методами обучения	ПК-1	26-30	28-30	28-30

6.6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности при проведении промежуточной аттестации

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, подробно описаны в Положении о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО «Великолукская государственная академия физической культуры и спорта» (принято решением учёного совета ФГБОУ ВО «ВЛГАФК» 29 октября 2019 года, протокол № 03, введено в действие приказом ректора ФГБОУ ВО «ВЛГАФК» № 219 от 29 октября 2019 года).

Критерии оценивания ответа обучающегося на экзамене

оценка «отлично»	Обучающийся обнаруживает всесторонние осознанные систематические знания учебного материала и умение ими самостоятельно пользоваться; материал излагает профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов; проявляет творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании знаний; понимает взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии; владеет на высоком уровне навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач. Уровень сформированности компетенций - высокий
оценка «хорошо»	Обучающийся обнаруживает полные знания учебного материала; освоил основные термины, понятия, закономерности, но при этом допускает отдельные неточности в формулировке понятий и/или интерпретации примеров из образовательной практики, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на неточности; владеет на хорошем уровне навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач. Уровень сформированности компетенций – не ниже повышенного
оценка «удовлетворительно»	Обучающийся обнаруживает знание большей части основного учебного материала в объёме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, но допускает неточности при ответе и/или интерпретации примеров из образовательной практики,

	которые исправляет после пояснений, данных преподавателем. При изложении материала встречаются терминологические некорректности. Владеет на пороговом уровне навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач. Уровень сформированности компетенций – не ниже порогового
оценка «неудовлетворительно»	Обучающийся имеет существенные пробелы в теоретических знаниях, допускает принципиальные ошибки при выполнении заданий, не способен решать профессиональные задачи. Уровень сформированности компетенций – недостаточный

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

7.1.1. Рекомендуемая литература (основная)

1. Панфилова, А.П. Инновационные педагогические технологии. Активное обучение: учебное пособие для студентов учреждений высшего профессионального образования / А.П. Панфилова. – 4-е изд., стер. – Москва: Академия, 2013. – 192 с.

2. Яремчук, С. В. Методы активного социально-психологического обучения: учебное пособие / С. В. Яремчук. – 2-е изд. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 121 с. // ЭБС IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/85820.html> (дата обращения: 05.03.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей

7.1.2. Рекомендуемая литература (дополнительная)

1. Панфилова, А.П. Взаимодействие участников образовательного процесса: учебник для бакалавров / А.П. Панфилова, А.В. Долматов. – Москва : Юрайт, 2014. – 487 с.

2. Репринцева, Г.И. Игра - ключ к душе ребенка. Гармонизация отношений ребенка с окружающим миром: методическое пособие / Г.И. Репринцева. – Москва: ФОРУМ, 2012. – 240 с.

3. Смирнов, С.Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности / С.Д. Смирнов. – 6-е изд., испр. – Москва: Академия, 2014. – 400 с.

4. Черняева, С.А. Психотерапевтические сказки и игры / С.А. Черняева. – Санкт-Петербург; Москва: Речь; Сфера, 2011. – 169 с.

7.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

1. Copyright учительский портал: сайт. – Москва, 2009- 2019. — URL: <http://www.uchportal.ru/load/117> -

2. psyedu.ru Электронный журнал «Психолого-педагогические исследования» сайт. – Москва, 2006 - 2019. — URL: — <http://psyedu.ru/>
3. PsyJournals.ru Портал психологических изданий: сайт. – Москва, 2007 - 2019. — URL: <http://psyjournals.ru/>
4. Вестник практической психологии образования: сайт. – Москва, 2007 - 2019. — URL: http://psyjournals.ru/vestnik_psyoobr/about/
5. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: федеральный портал: сайт. – Москва, 2005- 2019. — URL: <http://window.edu.ru/>
6. Журнал «Вопросы психологии»: сайт. – Москва, 2001 – 2019. — URL: <http://www.voppsy.ru>
7. Мир Психологии: сайт. – Москва, 1999 - 2019. — URL: <http://psychology.net.ru/>
8. Психпортал: сайт. – Москва, 2001- 2019. — URL: <http://psy.piter.com/>
9. Сибирский психологический журнал: сайт. – Томск, 1995- 2019. — URL: <http://journals.tsu.ru/psychology/>
10. Социальная сеть работников образования nsportal.ru: сайт. – Москва, 2010- 2019. — URL: <https://nsportal.ru/>
11. Факультет психологии МГУ им. М.В. Ломоносова: сайт. – Москва, 1997 - 2019. — URL: <http://www.psy.msu.ru/>

7.3. Программное обеспечение

1. Microsoft Office 2007
2. Microsoft Windows XP
3. Microsoft Windows 7
4. «Личный кабинет обучающегося» на вэб-ресурсе собственной разработки

7.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

7.4.1. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы, доступные в локальной сети

1. Электронная библиотека Национального государственного университета им. Лесгафта (Санкт-Петербург). – Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору. – Текст: электронный.
2. Электронная библиотека Московской государственной академии физической культуры (Малаховка). – Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору. – Текст: электронный.
3. Электронная библиотека Сибирского университета физической культуры (Омск). – Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору. – Текст: электронный.

7.4.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы, доступные в сети «Интернет» (заключены договора с ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»)

1. РУКОНТ: национальный цифровой ресурс: межотраслевая электронная библиотека : сайт / Консорциум «КОНТЕКСТУМ». – Сколково, 2010 -. — URL: <http://lib.rucont.ru/search> (дата обращения: 11.10.2019). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.
2. IPRbooks: электронно-библиотечная система (Базовая версия «Премиум»): сайт. – Саратов, 2005 -. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/> (дата обращения: 11.10.2019). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.

3. Springer Nature: издательство: сайт. – Москва, 2019. – URL: <http://link.springer.com> (дата обращения: 11.10.2019). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.

4. Web of science : наукометрическая реферативная база данных журналов и конференций : сайт. – Москва, 2019 -. – URL: <http://www.webofscience.com> (дата обращения: 11.10.2019). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.

7.4.3. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы сети «Интернет» свободного доступа

1. Электронная библиотека: библиотека диссертаций : сайт / Российская государственная библиотека. – Москва : РГБ, 2003 -. – URL: <http://diss.rsl.ru/> (дата обращения: 11.10.2019). – Текст: электронный.

2. eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 -. – URL: <http://www.elibrary.ru> (дата обращения: 11.10.2019). – Текст: электронный.

3. Научная педагогическая электронная библиотека: сайт / Научная педагогическая библиотека им К.Д. Ушинского. – Москва, 2019. – URL: <http://elib.gnpbu.ru> (дата обращения: 11.10.2019). – Текст: электронный.

4. Большая бесплатная библиотека : сайт. – URL: <http://tululu.org/> (дата обращения: 11.10.2019). – Текст: электронный.

5. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»: сайт. – Москва. – URL: <http://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 11.10.2019). – Текст: электронный.

6. Электронная библиотека ГПИБ: сайт / Государственная публичная историческая библиотека России (ГПИБ). – Москва, 1863-. – URL: <http://elib.shpl.ru/ru/nodes/9347-elektronnaya-biblioteka-gpib/> (дата обращения: 11.10.2019). – Текст: электронный.

7. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: сайт. – Москва, 2005-. – URL: <http://window.edu.ru/> (дата обращения: 11.10.2019). – Текст: электронный.

8. Спортивное чтение: спортивная электронная библиотека: сайт. – 2019. – URL: <http://sportfiction.ru/> (дата обращения: 11.10.2019). – Текст: электронный.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Аудитория № 124 учебного корпуса № 1, пл. Юбилейная д. 4	45 посадочных мест, ученические столы – 15, ученические стулья – 45, 1 трибуна, 2 вешалки. Телевизор Samsung 40 дюймов, ноутбук Samsung R540, мышь компьютерная
Аудитория № 131* учебного корпуса № 1, пл. Юбилейная д.4	10 посадочных мест, стульев – 13 штук, столов ученических – 10 штук, стол преподавателя, доска. Персональные компьютеры Формоза – 11 штук, мониторы Samsung 710 N – 11 штук; принтер P2015d-8067-00, кондиционер, вешалка – 1 шт.
Электронный читальный зал* библиотеки	11 посадочных мест, ученические столы –

здания общежития с пристроенным учебным корпусом, пл. Юбилейная д. 4, к. 1	11, ученические стулья – 11, персональные компьютеры ТОНК 1507 – 11 штук, мониторы Samsung 710N – 11 штук
--	---

**Помещения для самостоятельной работы*

9. ХРОНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН лекций, лабораторных, практических и семинарских занятий по дисциплине

9.1. Очная форма обучения

№ п/п	Темы лекций, лабораторных, практических и семинарских занятий в хронологическом порядке	Перечень необходимого оборудования, наглядные пособия	Количество часов и вид занятия
1	Научно-методические основы активного социально-психологического обучения	Ноутбук, проектор	2 часа, лекция
2	Дискуссионные методы активного социально-психологического обучения	Ноутбук, проектор	6 часов, лекция
3	Сущность и содержание игровых методов активного социально-психологического обучения	Ноутбук, проектор	6 часов, лекция
4	Теоретические основания и методические проблемы организации и проведения группового тренинга	Ноутбук, проектор	6 часов, лекция
5	Научно-методические основы активного социально-психологического обучения	Ноутбук, проектор	2 часа, семинар
6	Дискуссионные методы активного социально-психологического обучения	Сценарии дискуссии, кейс ситуация, вопросы для мозгового штурма	8 часов, семинар
7	Сущность и содержание игровых методов активного социально-психологического обучения <i>Контрольная работа №1 по темам: «Научно-методические основы активного социально-психологического обучения», «Дискуссионные методы активного социально-психологического обучения», «Сущность и содержание игровых методов активного социально-психологического обучения».</i>	Ноутбук, проектор, сценарии имитационных игры, ролевых и деловых игр	8 часов, семинар
8	Теоретические основания и методические проблемы организации и проведения группового тренинга	Ноутбук, проектор, программа	12 часов, семинар

	<i>Контрольная работа №2 по теме: «Теоретические основания и методические проблемы организации и проведения группового тренинга».</i>	тренинга	
9	Стимулирование творчества активными методами обучения	Программа тренинга	4 часа, семинар

9.2. Заочная форма обучения

№ п/п	Темы лекций, лабораторных, практических и семинарских занятий в хронологическом порядке	Перечень необходимого оборудования, наглядные пособия	Количество часов и вид занятия
1	Дискуссионные методы активного социально-психологического обучения	Ноутбук, проектор	2 часа, лекция
2	Сущность и содержание игровых методов активного социально-психологического обучения	Ноутбук, проектор	2 часа, лекция
3	Теоретические основания и методические проблемы организации и проведения группового тренинга	Ноутбук, проектор	2 часа, лекция
4	Научно-методические основы активного социально-психологического обучения	Ноутбук, проектор	2 часа, семинар
5	Дискуссионные методы активного социально-психологического обучения	кейс ситуация, вопросы для мозгового штурма	2 часа, семинар
6	Сущность и содержание игровых методов активного социально-психологического обучения	сценарии ролевой и деловой игр	2 часа, семинар
7	Теоретические основания и методические проблемы организации и проведения группового тренинга	Программа тренинга	2 часа, семинар

ПРИЛОЖЕНИЕ №1**Контрольные работы для обучающихся****КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА №1 по дисциплине «Методы активного социально-психологического обучения»**

по темам: «Научно-методические основы активного социально-психологического обучения», «Дискуссионные методы активного социально-психологического обучения», «Сущность и содержание игровых методов активного социально-психологического обучения»

Вариант 1

1. Метод воздействия в процессе общения, предполагающий целенаправленное, неаргументированное воздействие одного человека на другого или на группу – это:

- а) заражение;
- б) внушение;
- в) убеждение;
- г) подражание.

2.. Вид методов активного социально-психологического обучения, основанных на организационной коммуникации в процессе решения учебно-профессиональных задач – это:

- а) традиционные;
- б) дискуссионные;
- в) метод подражания;
- г) информационно-рецептивные.

3. Механизм социальной перцепции, который предполагает понимание одного человека другим на основе устойчивого положительного чувства

- а) каузальная атрибуция;
- б) рефлексия;
- в) аттракция;
- г) эмпатия.

4. Метод «Мозговой атаки» возник:

- а) в 30-е годы XX века;
- б) в 30-е годы IX века;
- в) в VIII веке;
- г) во 2-й половине XX века.

5. Для эффективного проведения «мозговой атаки» группа должна состоять из:

- а) 7-12 человек;
- б) 25-20 человек;
- в) до 7 человек;
- г) количество не имеет значения.

6. Методы АСПО получили свое название в результате:

- а) оценки общего активизирующего влияния их на учащихся;
- б) оценки учащимися своей роли и позиции в учебном процессе;
- в) сравнительной оценки активности педагогов и учащихся;

г) социально-психологических механизмов влияния на уровень активности учебной группы, используемых педагогами, ведущими.

7. Активизирующее влияние игр было доказано
 - а) теоретически;
 - б) в исследованиях отечественных и западных психологов;
 - в) многолетним опытом педагогической деятельности.
8. Сколько команд может участвовать в направленной дискуссии?
 - а) две,
 - б) три,
 - в) пять,
 - г) любое количество.
9. Игровые методы активного социально-психологического обучения
 - а) первыми стали использоваться на практике;
 - б) стали первыми методами активного обучения;
 - в) стали первыми по популярности.
10. Среди функций, выполняемых группой игротехников, выделите те, которые реализуются игротехником проблематизатором, игротехником консультантом, игротехником тренером.
 - а) формирует группы (команды) участников,
 - б) проводит установочную сессию,
 - в) управляет групповой динамикой,
 - г) оказывает необходимую информационную помощь,
 - д) разрешает спорные вопросы,
 - е) задает участникам вопросы,
 - ж) формулирует задания командам,
 - з) дает оценку продуктам групповой работы,
 - и) производит внутрикомандную ротацию,
 - к) стимулирует участников к обсуждению проблемы и принятию группового решения.

Вариант 2

1. Особый тип влияния на людей, который выражается в способности человека, не прибегая к принуждению, направлять поступки и мысли других.
 - а) внушение;
 - б) авторитет;
 - в) заражение;
 - г) подражание.
2. Усвоение человеком социального опыта - это:
 - а) поведение;
 - б) воспитание;
 - в) обучение;
 - г) социализация.
3. Психологические препятствия, возникающие на пути передачи адекватной информации
 - а) замкнутость;
 - б) некоммуникабельность;
 - в) неадекватность;
 - г) коммуникативные барьеры;
4. При организации занятий с использованием метода «интеллектуальной разминки» недопустимы вопросы:
 - а) на проверку знаний;
 - б) дискуссионные вопросы;

- в) на развитие творческого мышления;
 - г) риторические.
5. Кейс-метод или метод инцидента – это:
- а) метод «интеллектуальной разминки»;
 - б) метод анализа конкретных ситуаций;
 - в) тренинговый метод;
 - г) метод круглого стола.
6. Целью и задачами дискуссии являются
- а) развитие познавательной активности участников;
 - б) поиски единственно правильного ответа;
 - в) деидеологизация мышления участников;
 - г) развитие умения слушать выступления оппонентов;
 - д) стимулирование поисковой активности участников;
 - е) формирование командного духа;
 - ж) развитие когнитивных способностей участников;
 - з) повышение степени объективности принимаемых решений.
7. Ведущий дискуссии, проводимой в форме совещания специалистов
- а) предполагает сохранение ведущим позиции невмешательства,
 - б) требует от ведущего общего руководства дискуссией и подведения ее итогов,
 - в) оставляет за ведущим последнее слово,
 - г) должен обладать осведомленностью во всех вопросах, выносимых на обсуждение участниками.
8. Приведенные ниже действия можно охарактеризовать как
- а) методическое оснащение игры,
 - б) алгоритм проведения игры,
 - в) действия по подготовке и организации игры,
 - г) действия, выполняемые игротехниками при проведении рефлексии.
9. Ролевые игры
- а) являются самостоятельным видом активного социально-психологического обучения,
 - б) проводятся в структуре социально-психологических тренингов,
 - в) включаются в программу дискуссий?
10. Среди приведенных вариантов выберите правильный ответ. С целью развития нравственных установок и качеств личности участников может проводиться
- а) психодрама,
 - б) социодрама,
 - в) деловая игра,
 - г) инновационная игра?

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА №2 по дисциплине «Методы активного социально-психологического обучения»

по теме: «Теоретические основания и методические проблемы организации и проведения группового тренинга»

Вариант 1

1. Ведущий проводит анализ, обобщает и комментирует происходящее в группе.

- 1) Руководящая функция
- 2) Аналитическая функция
- 3) Экспертная функция
- 4) Посредническая функция

2. Ведущий может вмешиваться в групповые процессы в случаях, когда группа испытывает затруднения.

- 1) Руководящая функция
- 2) Аналитическая функция
- 3) Экспертная функция
- 4) Посредническая функция

3. Гуманистическая позиция в тренинговой работе состоит в том

1) успех работы тренинговой группы определяется прежде всего системой применяемых психотехник,

2) ведущий обладал такими личностными характеристиками, которые позволили бы ему заботиться о создании максимально благоприятных условий развития самосознания участников группы.

4. Задачу создания такой атмосферы в группе, которая позволяла бы каждому участнику преодолеть напряжение и неопределенность, уточнить цели работы и получить представление о принципах и правилах, которые будут действовать в группе характерна для этапа

- 1) Этап создания работоспособности.
- 2) Этап изменений.
- 3) Завершающий этап.
- 4) Этап ориентации.

5. Задача получения каждым участником и группой в целом обобщенной и индивидуализированной информации об эффективности работы и возможностях ее продолжения, проработку вариантов применения полученных результатов на практике характерна для этапа

- 1) создания работоспособности.
- 2) изменений.
- 3) завершающего этапа.
- 4) этапа ориентации.

6. К организационным принципам тренинга относятся

- 1) Принцип конфиденциальности.
- 2) Принцип объективации поведения
- 3) Принцип реалистичности
- 4) Принцип комплектования группы тренинга
- 5) Принцип физической закрытости

7. При формировании тренинговой группы психолог сначала должен определить

- 1) размер группы,

- 2) тип группы открытая/закрытая,
- 3) состав участников группы,
- 4) форму участия родителей и педагогов

8. Размер группы не зависит от

- 1) от степени тяжести и характера проблем развития участников группы,
- 2) уровня сформированности тех навыков, которые требуются для работы в группе тем или иным методом,
- 2) от возраста участников,
- 4) пола участников.

9. В ходе и конце каждой игры выражается благодарность участникам, а особенно ведущему - принцип

- 1) Включенности
- 2) Гармонизации интеллектуальной и познавательной сфер
- 3) Неконкурентного характера отношений
- 4) Положительного характера обратной связи
- 5) Самодиагностики
- 6) Ненасильственности общения

Вариант 2

1. Ведущий определяет цели работы группы, разрабатывает и осуществляет соответствующую программу действий, устанавливает (фиксирует) нормы и правила в группе, обеспечивает методическое сопровождение занятий -

- 1) Руководящая функция
- 2) Аналитическая функция
- 3) Экспертная функция
- 4) Посредническая функция

2. Ведущий помогает участникам разбирать и оценивать сложившуюся ситуацию в группе

- 1) Руководящая функция
- 2) Аналитическая функция
- 3) Экспертная функция
- 4) Посредническая функция

3. В тренинге осуществляется работа

- 1) с личностью
- 2) с группой
- 3) с личностью и группой

4. Создание условий для самостоятельного обнаружения каждым участником областей в собственной профессиональной компетентности, которые нуждаются в развитии или коррекции, возможных вариантов более продуктивной деятельности – задача этапа

- 1) Этап создания работоспособности.
- 2) Этап изменений.
- 3) Завершающий этап.
- 4) Этап ориентации.

5. Задача апробации и освоения новых установок, навыков и умений решается на

- 1) Этапе создания работоспособности.
- 2) Этапе изменений.
- 3) Завершающем этапе.

4) Этапе ориентации.

6. Методические средства (техники) тренинга позволяют

- 1) Формировать среду тренинга
- 2) Структурировать поведение участников
- 3) Регулировать отношения между участниками тренинга
- 4) Определяют особенности подготовки и проведения тренинга

7. Функцию тренировки в безопасных условиях реализуют

- 1) техники представления информации
- 2) имитационные техники
- 3) техники создания реальной среды

8. Состав группы зависит от

- 1) проблем развития участников группы,
- 2) от возраста участников,
- 3) целей тренинга,
- 4) пола участников.

9. Тренинг активизирует эмоциональные аналитические процессы - принцип

- 1) Включенности
- 2) Гармонизации интеллектуальной и познавательной сфер
- 3) Неконкурентного характера отношений
- 4) Положительного характера обратной связи
- 5) Самодиагностики
- 6) Ненасильственности общения

ПРИЛОЖЕНИЕ №2**Методические указания для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья**

Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптируется при необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) или инвалидностью и дополняется нижеследующими особенностями при ее освоении такими обучающимися. Используются следующие образовательные технологии с учетом их адаптации для лиц с ОВЗ или инвалидностью:

Образовательные технологии	Цель	Адаптированные методы
Проблемное обучение	Развитие познавательной способности, активности, творческой самостоятельности лиц с ОВЗ или инвалидностью	Поисковые методы, постановка познавательных задач с учетом индивидуального социального опыта и особенностей лиц с ОВЗ или инвалидностью
Концентрированное обучение	Создание блочной структуры учебного процесса, наиболее отвечающей особенностям здоровья лиц с ОВЗ или инвалидностью	Методы, учитывающие динамику и уровень работоспособности лиц с ОВЗ или инвалидностью
Модульное обучение	Гибкость обучения, его приспособление к индивидуальным потребностям лиц с ОВЗ или инвалидностью	Индивидуальные методы обучения: индивидуальный темп и график обучения с учетом уровня базовой подготовки лиц с ОВЗ или инвалидностью
Дифференцированное обучение	Создание оптимальных условий для выявления индивидуальных интересов и способностей лиц с ОВЗ или инвалидностью	Методы индивидуального личностно-ориентированного обучения с учетом ОВЗ и личностных психолого-физиологических особенностей
Развивающее обучение	Ориентация учебного процесса на потенциальные возможности лиц с ОВЗ или инвалидностью	Вовлечение обучающихся с ОВЗ и инвалидов в различные виды деятельности, развитие сохранных возможностей
Социально-активное, интерактивное обучение	Моделирование предметного и социального содержания учебной деятельности лиц с ОВЗ или инвалидностью	Методы социально-активного обучения, игровые методы с учетом социального опыта лиц с ОВЗ или инвалидностью
Рефлексивное обучение, развитие критического	Интерактивное вовлечение лиц с ОВЗ или	Интерактивные методы обучения,

мышления	инвалидностью в групповой образовательный процесс	вовлечение лиц с ОВЗ или инвалидностью в различные виды деятельности, создание рефлексивных ситуаций по развитию адекватного восприятия собственных особенностей
----------	---	--

Имеется возможность беспрепятственного доступа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, в учебные помещения и другие помещения ФГБОУ ВО «ВЛГАФК» (на первые этажи) (имеются пандусы, поручни, расширенные дверные проёмы) по адресам:

182105, Псковская область, г Великие Луки, пл Юбилейная, д 4;

182105, Псковская область, г Великие Луки, пл Юбилейная, д 4, корп 1.

Имеется возможность их пребывания в указанных помещениях. Лифтов нет. Аудитории для проведения учебных занятий с такими обучающимися располагаются на первых этажах.

Образовательные технологии применяются как с использованием универсальных, так и специальных информационных и коммуникационных средств, в зависимости от вида и характера ограниченных возможностей здоровья или инвалидностью обучающихся.

На уровне специальных приемов, используемых при обучении лиц с ОВЗ и инвалидностью используются следующие: 1) приемы, обеспечивающие доступность учебной информации (рельефное письмо и осязательное чтение для обучающихся с нарушениями зрения, жестовая речь для обучающихся с нарушениями слуха, дозированность учебной нагрузки и др.); 2) специальные приемы организации обучения (алгоритмизация учебной деятельности с учетом особенностей нарушения, специфика структурного построения занятий, и др.). 3) логические приемы переработки учебной информации (конкретизация, установление аналогий по образцам, обобщение по доступным признакам изучаемых объектов и явлений и др.); 4) приемы использования технических средств, специальных приборов и оборудования (технические средства по перекодированию зрительной и слуховой информации в доступные для сохраненных анализаторов сигналы, использование приборов, усиливающих зрительную, тактильную, слуховую и др. информацию).

Проводится дополнительная индивидуальная работа с преподавателем (индивидуальные консультации), работа с лекционным и дополнительным материалом, беседа, морально-эмоциональная поддержка и стимулирование, индивидуальная учебная работа, то есть дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, или им требуется проведение индивидуальной учебно-воспитательной работы.

Обучающимся осуществляется самостоятельная работа: работа с книгой и другими источниками информации, план-конспекты, реферативные (воспроизводящие), реконструктивно-вариативные, эвристические, творческие самостоятельные работы, проектные работы, он-лайн технологии сети «Интернет».

Конкретные формы и виды контактной работы лиц с ОВЗ или инвалидностью устанавливаются преподавателем индивидуально для каждого обучающегося или, при возможности, для нескольких обучающихся. Выбор форм и видов контактной и самостоятельной работы лиц с ОВЗ или инвалидностью осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

Формы работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, на компьютере или с использованием иной техники, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для консультаций и выполнения заданий.

К реализации дисциплины (модуля), в том числе при процедуре оценки уровня сформированности компетенций (в соответствии с запросами обучающихся) привлекаются услуги ассистентов, сурдопереводчиков¹, специалистов² по специальным техническим и программным средствам обучения.

Обучение лиц с нарушениями слуха предполагает использование мультимедийных средств и других технических средств для приема-передачи учебной информации в доступных формах.

Для слабовидящих обучающихся предусмотрена возможность просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране).

Обучение лиц с нарушениями зрения предполагает использование технических средств для приема-передачи учебной информации в доступных формах.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата в учебных аудиториях выбирается место с возможностью беспрепятственного к нему доступа на инвалидной коляске.

Дополнительное учебно-методическое и информационное обеспечение, необходимое для освоения дисциплины (модуля):

- библиотечный фонд помимо учебной литературы включает справочно-библиографические и периодические издания в соответствии с перечнем указанным в рабочей программе дисциплины (модуля);

- обеспечивается доступ к ним обучающихся с ОВЗ и инвалидов с использованием специальных технических средств.

Дополнительное материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)³:

- Аппаратно-программный комплекс «Читающая машина» для лиц с нарушениями зрения;

- Увеличивающее телевизионное устройство для слабовидящих ElecGeste EM-302 для лиц с нарушениями зрения;

- использование звукоусиливающей аппаратуры для лиц с нарушениями слуха.

Использование оценочных средств для определения уровня сформированности компетенций обучающихся с ОВЗ и инвалидов проводится с учетом индивидуальных особенностей восприятия, переработки материала, выполнения заданий. Материалы оценочных средств при необходимости представляются обучающимся в печатном и (или) электронном, и (или) аудиоформате, т.е. в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

¹ ФГБОУ ВО «ВЛГАФК» заключен договор № б/н от 01.12.2017 года на оказание, в случае необходимости, услуг сурдопереводчика

² Приказом ректора № 201 от 25.10.2016 назначены ответственные за оказание технической помощи по каждому конкретному адресу (по каждому зданию)

³ 3 октября 2018 года заключено соглашение о сотрудничестве между ФГБОУ ВО «Российский государственный университет физической культуры, спорта, молодежи и туризма (ГЦОЛИФК)», утвержденным в качестве образовательной организации высшего образования, подведомственной Министерству спорта Российской Федерации, на базе которой создан Ресурсный учебно-методический центр (РУМЦ) по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, и ФГБОУ ВО «Великолукская государственная академия физической культуры и спорта». На основании пункта 3.1.4. этого соглашения о сотрудничестве РУМЦ предоставляет во временное пользование образовательной организации высшего образования технические средства обучения и оборудование Центра коллективного пользования для обучения студентов с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Текущий контроль результатов обучения осуществляется преподавателем в процессе проведения занятий семинарского типа, а также выполнения индивидуальных работ и домашних заданий, или в режиме тренировочного тестирования в целях получения информации о выполнении обучаемым требуемых действий в процессе учебной деятельности; правильности выполнения требуемых действий; соответствия формы действия данному этапу усвоения учебного материала, что позволяет своевременно выявить затруднения и отставание обучающихся с ОВЗ и инвалидов и внести коррективы в учебный процесс. При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку или выполнение заданий.

Формы проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ и инвалидов устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов, при необходимости предоставляется техническая помощь.

ПРИЛОЖЕНИЕ №3**Тексты/конспекты лекций****Научно-методические основы активного социально-психологического обучения**

1. История развития научных взглядов на активное социально-психологическое обучение
2. Понятие об активном социально-психологическом обучении
3. Общая характеристика методов активного-социально-психологического обучения, их классификация
4. Основные принципы активного социально-психологического обучения
5. Методы психологического воздействия и их место в социально-психологическом обучении
6. Сущность группового психологического тренинга
7. Цели, предмет и задачи группового тренинга
8. Многообразие видов группового тренинга
9. Основные методы группового тренинга.
10. Функции игры в психологическом тренинге
11. Правила и принципы в групповом тренинге

1. История развития научных взглядов на активное социально-психологическое обучение

Психологическая наука до конца XIX столетия развивалась как психология отдельно взятого индивида. На рубеже XIX—XX вв. в эмпирическое поле исследований человеческого поведения вошли социальные (групповые) переменные. Одной из ведущих проблем был вопрос о том, изменяется ли деятельность индивида под влиянием присутствия других лиц.

Экспериментально подтвержденный ответ на этот вопрос дал американский исследователь Н. Трипплетт (1898), который, изучая результаты соревнований по велосипедному спорту, обратил внимание на то, что скорость велогонщиков, находившихся в поле зрения болельщиков, на 20% превышала их же скорость на безлюдных участках трассы. В Германии педагог А. Майер (1903) изучал успешность усвоения материала учащимися в школе и дома. Его данные подтвердили более высокую результативность формы занятий в классе по сравнению с индивидуальной учебной подготовкой.

В начале XX в. начинает складываться экспериментальная техника исследования малых групп, межличностного взаимодействия. К этому периоду относятся экспериментальные исследования В.М. Бехтерева по общественной психологии (1911), позже названной им «коллективной рефлексологией». Ученый впервые эмпирически показал эффект изменения суждений индивидуального характера в результате групповой дискуссии, а также сформулировал принципы целесообразности коллективного труда. Он писал: «Общий интерес и единство цели обуславливают связь отдельных членов коллектива, причем чем больше общих интересов, тем, очевидно, и больше

сплоченность коллектива. Очевидно, что только общность интересов и задач являются тем стимулом который побуждает коллектив к единству действий и придает самый смысл существованию коллектива. В этом отношении на коллектив нужно смотреть как на лучшее средство осуществления определенной задачи. То, что неосуществимо в полной мере для индивида, может быть осуществимо с помощью согласованной коллективной работы, и это-то обстоятельство и оправдывает необходимость создания коллективов».

В начале XX в. начинает развиваться коллективная (групповая) психотерапия. Врачи стремились интегрировать средства искусства, факторы совместного общения людей и традиционные методы в борьбе за психическое здоровье человека.

Особый вклад в рассматриваемую проблематику внесли достижения отечественных педагогов А.С. Макаренко, С.Т. Шацкого, В.А. Сухомлинского, научно применявших обучающий и воспитывающий эффект группы в теории и практике формирующего воздействия коллектива на личность.

В целом активные групповые методы обязаны своей разработкой не только экспериментальной психологии, но и обобщению разнообразного практического опыта по линии активных форм и группового характера учебного, творческого, управленческого, терапевтического и других видов взаимодействия людей.

Современные методы активного обучения и прогрессивные педагогические технологии в значительной мере основаны на интенсивном вовлечении глубинного группового социально-психологического потенциала.

2. Понятие об активном социально-психологическом обучении

В комплексном понятии «активное социально-психологическое обучение» аккумуляровано несколько важных смыслообразующих характеристик, вытекающих из содержания частных научных составляющих.

Во-первых, это — *активное обучение*. Активность — собственная динамика живых существ как источник преобразования или поддержания ими жизненно значимых связей с окружающим миром. В психологическом словаре дано такое определение понятия «активность личности»: «Это способность человека производить общественно значимые преобразования в мире на основе присвоения богатств материальной и духовной культуры».

Видный отечественный психолог Д. Н. Узнадзе писал по этому поводу: «Активность, возникающая в процессе учения, имеет не только значение средства, но и свою независимую ценность; основное место в учении занимает не продукт, предоставляемый нам в качестве конкретного навыка или знания конкретного ее содержания, а развитие в определенном направлении сил учащегося. Основное в учении — не конкретный навык или знание, а развитие сил, участвующих в процессе учения».

Зависимость эффективности процесса усвоения знаний от собственной интеллектуальной активности — одна из закономерностей процесса обучения. Эта зависимость подтверждается эмпирическими исследованиями, согласно которым в памяти

человека запечатлется до 10% того, что он слышит, до 50% того, что он видит, и до 90% того, что он делает.

Во-вторых, это — *социально-психологическое обучение*, т.е. явление социальной психологии, использующее и опирающееся на ее закономерности и понятийно-терминологический аппарат. Напомним, что социальная психология — отрасль психологии, изучающая закономерности поведения и деятельности людей, обусловленные фактом их включения в социальные группы, а также психологические характеристики этих групп. Следовательно, социально-психологическое обучение — это обязательно обучение в группе, и этим оно принципиально отличается от индивидуального обучения. Однако активное использование современных групповых форм и методов не только не противоречит индивидуализации обучения, но и является необходимым для педагогически целесообразного развития личности обучаемых.

К основным понятиям, определяющим групповое, коллективное обучение, относятся «групповая динамика», «межличностные отношения», «межличностная ситуация».

Групповая динамика — совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы, в том числе и учебной, тренинговой группы. К процессам групповой динамики относятся: руководство и лидерство; принятие групповых решений; нормообразование, т.е. выработка групповых мнений, правил и ценностей; формирование функционально-ролевой структуры группы; сплочение; конфликты; групповое давление и другие способы регуляции индивидуального поведения. Происходящие в группе за время ее существования изменения обусловлены как внешними обстоятельствами групповой жизнедеятельности, так и ее внутренними противоречиями, продиктованными взаимодействием двух предполагающих и одновременно отрицающих друг друга тенденций групповой активности — интеграции и дифференциации. Первая нацелена на упрочение психологического единства членов группы, стабилизацию и упорядочение межличностных отношений и взаимодействий и является необходимой предпосылкой сохранности группы.

Важнейшее место в групповой динамике занимает групповое принятие решения — выбор, осуществляемый группой, из ряда альтернатив в условиях взаимного обмена информацией при решении общей задачи. Процедура группового принятия решения предполагает обязательное согласование мнений членов группы в отличие от групповой дискуссии, которая обычно рассматривается как фаза, предшествующая групповому принятию решения. Групповые решения не могут сводиться к сумме индивидуальных, а являются специфическим продуктом группового взаимодействия.

Межличностные отношения — субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения. Межличностные отношения — это система установок, ориентации, ожиданий, стереотипов и других диспозиций, через которые люди воспринимают и оценивают друг друга. Эти диспозиции опосредованы содержанием, целями, ценностями, организацией совместной деятельности и выступают основой формирования социально-пси-

психологического климата в коллективе. Феномены межличностных отношений — ценностно-ориентационное единство, коллективистское самоопределение, коллективистская идентификация, референтность и т.д.

Межличностная ситуация — основной обучающий паттерн в приобретении индивидом коммуникативной компетентности. Паттерн (англ. — pattern) означает модель, конфигурацию, образы, шаблон; любую последовательность явлений во времени или любое расположение предметов в пространстве, которое можно отличить от других последовательностей или расположений и сравнить с ними.

Групповой потенциал обучения как комплекс глубинных социально-психологических ресурсов взаимодействия обучаемых друг с другом и с преподавателями позволяет:

- создать оптимальную обучающую среду, благоприятные условия для обучения;
- использовать самих обучаемых и их взаимодействие как ценный учебный материал;
- широко применять способы и средства группового воздействия на отдельных обучаемых;
- гибко управлять учебно-воспитательным процессом с опорой на самоорганизацию обучаемых.

Как показывает опыт социально-психологического обучения, работа обучаемых в группе имеет следующие преимущества:

- при разработке решений односторонние интересы не превращаются в решающие;
- сводится к минимуму риск неверного решения;
- над выполнением одного задания работает достаточно большое количество людей, что уменьшает опасность упустить определенные детали;
- обеспечивается более интенсивная готовность и способность каждого отдельного члена группы к сотрудничеству;
- складываются условия для более полной реализации интеллектуального потенциала;
- оказывается исключительное воспитательное воздействие;
- вырабатываются терпимость, готовность подчиняться общим интересам, признавать мнение других, честно дискутировать, благодаря чему устраняется резко выраженный индивидуализм.

Вместе с тем нельзя не отметить и **недостатки** работы обучаемых в группе:

- выполнение учебных заданий может потребовать более продолжительного времени по сравнению с работой отдельного человека. Время, в течение которого члены группы подстраиваются друг под друга и устраняют возможные недоразумения, может быть достаточно длительным;
- группа трудноуправляема, особенно если велика по составу;
- отсутствует стимул личных амбиций, так как участникам групповой работы достигнутые ими результаты не ставятся в заслугу;
- анонимность членов группы может оказать отрицательное влияние на стремление к результатам и готовность к работе. Каждый член группы может скрывать свою низкую интеллектуальную производительность за спинами других участников.

Техника групповой работы в процессе обучения включает в себя два раздела: технику сплочения учебной группы; технику групповой работы в ходе учебных занятий.

Техника сплочения учебной группы предполагает:

- представление и знакомство обучаемых друг с другом;
- налаживание взаимодействия и межличностных связей обучаемых;
- формирование постоянных и временных учебных команд и подгрупп.

Техника групповой работы в ходе учебных занятий предусматривает формирование:

- игровых учебных подгрупп и команд при деловой игре и анализе конкретных ситуаций;
- групповой среды в дискуссионных и игровых методах;
- творческих групп при «мозговой атаке»;
- рабочих тренинговых групп.

При применении методов активного обучения используются также приемы парной, триадной, микрогрупповой работы обучаемых на учебных занятиях

Как правило, при применении дискуссионных и игровых методов активного социально-психологического обучения среди обучаемых организуются две-четыре рабочие группы (подгруппы). Руководителей групп обучаемые выбирают сами из общего состава участников. Получив задание, каждая группа выполняет его самостоятельно и автономно от другой группы. После выполнения задания результаты решения (доклады групп) выносятся на общее обсуждение, в котором участвуют ведущий и все группы обучаемых.

Сначала разбирается решение первой группы, а другие группы анализируют и оценивают его, и наоборот. Анализ и оценка производятся по схеме: соответствие доклада группы заданной теме; правильность решения; наличие аргументации в пользу полученного решения (полнота аргументации, ее продуманность); творческий характер решений (наличие собственных мыслей); полнота полученного решения (на все ли вопросы имеются ответы; степень полноты использования предложенных для занятия материалов и схем).

Используется также прием организации соревнования между группами, который позволяет добиться активности и личной заинтересованности со стороны обучаемых. В конце каждого занятия ведущий объявляет две оценки: за правильность решения группы и за активность участия обучаемых в коллективной работе.

3. Общая характеристика методов активного-социально-психологического обучения, их классификация

Методы обучения — способы взаимосвязанной деятельности педагога и обучаемых, направленные на достижение учебно-воспитательных целей. Методы обучения зависят от его целей и характера взаимодействия субъектов.

В педагогике и психологии различают две группы методов коллективного обучения: традиционные и активные методы обучения.

Разделение методов обучения на две группы: традиционные, или информационно-рецептивные (от лат. *receptio* — «восприятие»), и активные методы обучения (от лат. *aktivus*

— «деятельный»), носит условный характер, так как все методы в плане достижения определенных дидактических целей должны нести в себе активность.

Методы традиционного обучения — методы информационно-рецептивного обучения, носящие репродуктивный характер и направленные на передачу определенной суммы знаний, формирование навыков и умений практической деятельности. К ним относятся методы устного изложения материала (лекция, рассказ и др.); обсуждения учебного материала (семинар, беседа и т.д.); самостоятельной работы, показа, упражнений и др. В целом традиционные методы предполагают предоставление обучаемым готовых решений в качестве образца. Задача обучаемого при обучении традиционными методами заключается в основном в том, чтобы выучить заданное и воспроизвести его при контроле. Эта активность по своей направленности и содержанию носит репродуктивный характер. Именно это определяет при обучении традиционными методами приоритетную роль памяти и недостаточное внимание к управляемому развитию творческого мышления, которое осуществляется лишь опосредованно.

Методы активного обучения — методы обучения, направленные на развитие у обучаемых самостоятельного творческого мышления и способности квалифицированно решать нестандартные профессиональные задачи. Цель обучения — не только вооружить знаниями, навыками и умениями решать профессиональные задачи, но и развить умение мыслить, культуру мыслительной творческой деятельности. Этим методам присущи активность познавательной деятельности обучаемых, тесная связь теории с практикой, направленность на овладение диалектическим методом анализа и решения сложных проблем, развитая рефлексия, атмосфера сотрудничества и сотворчества, содействие овладению продуктивным стилем мышления и деятельности.

Методы активного социально-психологического обучения — методы активного обучения, целенаправленно реализующие социально-психологические закономерности активной учебной деятельности обучаемого в учебной или иной целевой группе.

В учебном процессе методы обучения обязательно осуществляются в каких-либо организационных формах. **Форма обучения** — организационный способ осуществления учебного процесса, внешнее выражение его внутренней сущности, логики и содержания. Форма обучения прежде всего связана с количеством обучаемых, временем и местом обучения, порядком его осуществления. К формам обучения в школе относятся урок, экскурсии, практикумы, самостоятельная работа и др.

Любая из этих форм реализуется одним или несколькими методами. Например, на семинаре как форме обучения могут использоваться как традиционные методы обсуждения учебного материала, так и нетрадиционные, активные (дискуссия, «круглый стол» и др.). Чаще всего формы обучения включают в себя несколько его методов. Так, практические занятия интегрируют в себе методы «интеллектуальной разминки», анализа конкретных ситуаций, ролевой игры и т.д. С одной стороны, в педагогической практике при объединении различных методов обучения иногда используется смешанное название учебных занятий: «семинар-дискуссия», «семинар-"круглый стол"» и др.

С другой стороны, одни и те же методы обучения могут находить применение в различных видах занятий. Например, деловые игры могут применяться на семинарских и практических занятиях, научно-практических конференциях и др.

Применение методов активного социально-психологического обучения конкретизируется в следующих задачах:

- 1) овладение психолого-педагогическими и специальными знаниями (знаниями изучаемого предмета);
- 2) формирование личностных и профессиональных умений и навыков, особенно в сфере общения;
- 3) коррекция и развитие установок, необходимых для успешной деятельности и общения;
- 4) развитие способности адекватного и полного познания себя и других людей; коррекция и развитие системы отношений личности

4. Основные принципы активного социально-психологического обучения

Руководящие, основополагающие установки при организации занятий с применением методов активного социально-психологического обучения включают четыре основных принципа.

1. Принцип активности участников: в ходе занятий обучаемые постоянно вовлекаются в различные действия — выполнение устных и письменных упражнений, обсуждение и проигрывание ролевых ситуаций, наблюдение по заданным критериям за поведением участников ролевых игр и т.д. Особенно эффективны в достижении учебных и воспитательно-развивающих целей те упражнения, которые позволяют активно участвовать в них всем членам группы одновременно.

2. Принцип исследовательской (творческой) позиции: в процессе занятий создаются такие ситуации, когда обучаемым необходимо самим найти решение проблемы, самостоятельно сформулировать закономерности и принципы общения, взаимодействия и т.п. Исходя из этого принципа, руководитель занятия конструирует и организует такие ситуации, которые дают членам учебной группы возможность осознать, апробировать и тренировать новые способы поведения и деятельности.

В учебной, особенно тренинговой группе создается креативная среда, основными характеристиками которой являются проблемность и неопределенность.

3. Принцип объективации поведения: особым образом организованная обратная связь, в том числе с использованием видеозаписей.

4. Принцип партнерского (субъект-субъектного) общения: предполагает признание ценности личности другого человека, его мнений, а также принятие решения с максимально возможным учетом интересов участников общения.

Реализация этого принципа в тренинговой группе создает в ней атмосферу безопасности, доверия, открытости, которая позволяет участникам группы экспериментировать со своим поведением, не стесняясь ошибок.

5. Методы психологического воздействия и их место в социально-психологическом обучении

Главной детерминантой воздействия людей друг на друга является процесс совместной групповой деятельности. Все чисто психологические механизмы воздействия

опосредованы этой деятельностью. Воздействие с помощью знаков, использование механизмов идентификации, рефлексии реализуются в ходе деятельности, в том числе учебной, в содержательном плане задаются ее характеристиками.

Традиционным для социальной психологии можно считать выделение следующих методов (способов) воздействия в процессе общения: заражение, внушение, убеждение и подражание. Все эти способы используются при применении методов активного обучения. Рассмотрим их характеристику.

Заражение можно определить как бессознательную, невольную подверженность индивида определенным психическим состояниям. Она проявляется не через более или менее осознанное принятие какой-то информации или образцов поведения, а через передачу определенного эмоционального состояния. Поскольку это эмоциональное состояние возникает в массе людей, действует механизм многократного взаимного усиления их эмоционального воздействия. Индивид здесь не испытывает организованного преднамеренного давления, он бессознательно усваивает образцы чьего-то поведения, лишь подчиняясь ему. При заражении большая масса людей испытывает общее психическое состояние, кроме речевого воздействия используются иные средства (восклицание, ритмы и пр.).

При активном обучении может актуализироваться компенсаторная функция в условиях организации занятия руководителем при пассивности поведения обучаемых.

Внушение представляет собой целенаправленное, неаргументированное воздействие одного человека на другого или на группу. При внушении осуществляется процесс передачи информации, основанный на ее некритическом восприятии. Предполагается, что человек, принимающий информацию, в случае внушения не способен на ее критическую оценку. Внушение вызывает определенное психическое состояние, не нуждаясь в доказательстве и логике, это преимущественно эмоционально-волевое воздействие. При внушении достигается не согласие, а просто принятие информации, основанное на готовом выводе.

Внушение имеет одностороннюю направленность — это персонифицированное, активное воздействие одного человека на другого или на группу. При этом внушение, как правило, носит вербальный характер.

Больше всего внушению поддаются дети, чем взрослые; люди утомленные, ослабленные физически, чем обладающие хорошим самочувствием. Экспериментальными исследованиями выявлено, что решающим условием эффективности внушения служит авторитет суггестора (человека, осуществляющего внушение), поскольку он создает особый, доверительный фактор воздействия — доверие к источнику информации. Авторитетность суггестора выполняет функцию так называемой «косвенной аргументации», своего рода компенсатора отсутствия прямой аргументации, что является специфической чертой внушения.

Как фактор внушения может рассматриваться предшествующая восприятию в общении заданная (или сложившаяся) социальная установка.

Убеждение построено на том, чтобы с помощью логического обоснования добиться согласия от человека, принимающего информацию. При убеждении выводы человеком, принимающим информацию, делаются самостоятельно. Убеждение представляет собой преимущественно интеллектуальное воздействие.

Подражание относится к способам воздействия людей друг на друга в условиях преимущественно внеколлективного поведения, хотя его роль в группах также достаточно велика. При подражании осуществляется не простое принятие внешних черт поведения другого человека или массовых психических состояний, но воспроизведение индивидом черт и образцов демонстрируемого поведения.

В результате подражания формируются групповые нормы и ценности. Оно выступает источником прогресса: периодически в обществе совершаются нововведения, которым подражают массы. Эти открытия и изобретения впоследствии входят в структуру общества и вновь осваиваются путем непроизвольного подражания, рассматриваемого как «род гипнотизма».

Различают несколько видов подражания: логическое и внелогическое, внутреннее и внешнее, подражание-мода и подражание-обычай. Их анализ позволяет выделить законы подражания, среди которых, например, следующие: подражание осуществляется от внутреннего к внешнему (внутренние образцы вызывают подражание раньше, чем внешние: духу религии подражают раньше, чем обрядам); низшие по социальной лестнице подражают высшим (провинция — центру) и т.д.

Подражание у взрослых наблюдается, как правило, в тех случаях, когда отсутствует возможность применить какой-либо иной способ овладения незнакомым действием. В таком виде подражание присутствует как элемент овладения навыком, иногда достаточно элементарным профессиональным действием.

В группе подражание в большей степени, чем заражение или внушение, включено в групповой контекст. Поскольку речь идет об усвоении предложенных образцов поведения, то всегда существует два плана подражания: или какому-то конкретному человеку, или нормам поведения, выработанным группой. В последнем случае проблема подражания тесно смыкается с проблемой конформности, иными словами, с проблемой давления группы на индивида.

При активном социально-психологическом обучении ведущим в той или иной мере применяются все методы психологического воздействия на обучаемых: заражение, внушение, убеждение, подражание. Эффективность их воздействия во многом определяется авторитетностью ведущего для обучаемых, уровнем его профессионально-психологической компетентности.

6. Сущность группового психологического тренинга

Группа — одно из центральных понятий социальной психологии. Как объект и предмет изучения она привлекала внимание множества известных ученых и практиков, но наиболее активные исследования этого явления начали осуществляться во второй половине XX века. В этот же период в прикладных и практических областях психологии появилось и стало все активнее использоваться понятие тренинг.

Как способ психологической помощи людям групповой тренинг стал впервые применяться в зарубежной психологии. Основная идея, сформулированная К. Левиным, звучала так: «Чтобы выявить свои неадекватные установки и выработать новые формы поведения, люди должны учиться видеть себя такими, какими их видят другие» (Lewin, 1951).

Первая тренинговая группа (Т-группа) была создана несколькими специалистами в области естественных наук (Лиленд Брэдфорд, Рональд Лигшитт, Курт Левин), которые собрали в 1946 г. деловых людей и бизнесменов для исследования основных социальных законов (например, закон найма на работу), поиска оптимальных вариантов решений и «проигрывания» различных ситуаций, связанных с их применением. Помимо поставленных задач, каждый из них приобрел здесь опыт самораскрытия и самоосознания с помощью получения обратной связи. В 1947 г. в г. Бетеле (штат Мэн) уже была создана национальная лаборатория тренинга (НЛТ). Эти первые тренинговые группы получили название «группы тренинга базовых умений». В число основных задач Т-групп входило обучение ее участников основным законам межличностного общения, умению руководить и принимать правильные решения в трудных ситуациях. Позже такие группы стали дифференцироваться по задачам и делиться на определенные категории:

- группы умений (подготовка руководителей, деловых людей);
- группы межличностных отношений (проблемы семьи, секса);
- группы «сенситивности» (группы, ориентированные на рост и самосовершенствование личности, преодоление нерешительности).

Но еще достаточно долгое время такие группы были все же ориентированы на обучение здоровых людей различным ролевым функциям:

1. общение с начальством и подчиненными;
2. выработка оптимальных решений в трудных ситуациях;
3. поиск методов улучшения организаторской деятельности и т. п.

Любая человеческая группа отражает реальный мир, те отношения, которые существуют в жизни обычных людей. Однако от реального мира эта искусственно созданная лаборатория отличается следующим:

- здесь каждый может быть и экспериментатором, и предметом эксперимента;
- здесь возможно решение задач, которые неразрешимы в реальной жизни;
- занятия в группе предполагают «психологическую безопасность», что обеспечивает «чистоту» эксперимента.

Известные специалисты в области психологической практики пишут о том, что основное отличие Т-группы от групп другого типа заключается в том, что она учит тому, как учиться. Здесь все члены группы вовлекаются в общий процесс взаимообучения, и поэтому они в большей мере полагаются друг на друга, чем на руководителя. В Т-группе обучение является скорее результатом опыта самой группы, нежели разъяснений и рекомендаций руководителя.

Другая существенная сторона Т-группы связана с характером самого процесса, предполагающим такие элементы, как:

- представление самого себя;
- обратная связь;
- экспериментирование

Пионером в теоретическом и методическом анализе проблем групповой работы в России можно назвать Ларису Андреевну Петровскую, монография которой была опубликована еще в 1982 г. В своих работах она рассматривает тренинг (точнее, социально-психологический тренинг — СПТ) как своеобразную форму обучения знаниям

и отдельным умениям в сфере общения, а также соответствующую форму их коррекции. Все многообразие этих форм она подразделяет на два больших класса:

- а) ориентированные на развитие специальных умений;
- б) нацеленные на углубление опыта анализа ситуаций общения.

Естественно, что значительное количество отечественных школ тренинга опираются на теоретические концепции, пришедшие к нам с Запада, да и сами формы групповой психологической работе в большинстве случаев до сих пор являются модификациями зарубежных моделей. В то же время, отметим, что в последнее время в нашей стране появились специалисты мирового уровня, у которых могли бы поучиться и западные психологи.

Мнение ведущих специалистов в этой области сходится к тому, что, когда мы говорим о тренинге, речь идет об эффективном способе, с помощью которого осуществляется фактическое воздействие на личность в целом и, прежде всего, на те или иные составляющие ее самосознания. В частности, такая позиция представлена В. Т. Кондрашенко и Д. И. Донским при раскрытии основных этапов работы в Т-группе (Кондрашенко В. Т., Донской Д. И., 1993, с. 388).

Привлекательность и активное увлечение и использование тренинга в работе с людьми связаны с рядом его специфических свойств.

В частности, один из известных специалистов в области применения групповых методов работы с людьми Кьелл Рудестам отмечает следующие преимущества данного способа решения психологических проблем:

- возможность получения обратной связи и поддержки от людей, имеющих общие проблемы или переживания с конкретным участником группы;
- здесь происходит принятие ценностей и потребностей других людей;
- в группе человек чувствует себя принятым и принимающим, пользующимся доверием и доверяющим, окруженным заботой и заботящимся, получающим помощь и помогающим;
- наблюдая происходящие в группе взаимодействия, участники могут идентифицировать себя с другими и использовать установившуюся эмоциональную связь при оценке собственных чувств и поведения;
- группа может облегчить процесс самоисследования и интроспекции, самораскрытия;
- группа дает экономические преимущества, как метод психологической помощи она экономически более доступна людям (Рудестам К., 1993.).

Несмотря на многообразие конкретных методических подходов к групповому тренингу, можно выделить объединяющую их основную идею: с помощью группы открыть новые возможности в развитии личности, открыть и актуализировать ее потенциал. В то же время каждый специалист в данной области акцентирует внимание на том или ином аспекте этой работы. В качестве примера приведем несколько разных точек зрения отечественных специалистов.

Тренинг – в самом общем значении рассматривается как способ, точнее, совокупность различных приемов и способов, направленных на развитие у человека тех или иных навыков и умений.

7. Цели, предмет и задачи группового тренинга

Анализ множества разнообразных работ по проблемам группового психологического тренинга показал, что в числе важнейших аспектов этого феномена, как правило, выделяются цели, предмет и задачи.

Трудно переоценить значение данных компонентов структуры групповой работы. При этом важно понимать, что существует неразрывная содержательная и функциональная связь между целью, предметом и задачами тренинговой работы. Построение программы любого тренинга начинается с определения предмета и цели, которые, в свою очередь, позволяют сформулировать конкретные задачи работы группы.

Существует неразрывная связь между профессиональным мировоззрением автора (ведущего) и целями, которые он ставит перед собой в работе с группой.

- **Психоаналитическая парадигма** - Создать климат, помогающий клиентам вновь пережить опыт ранних взаимоотношений в семье. Выявить подавляемые чувства, связанные с прошлыми событиями, оказывающими влияние на текущее поведение
- **Адлеровская** - Создать психотерапевтические отношения, побуждающие участников исследовать свои основные жизненные принципы и достичь более широкого понимания стиля жизни
- **Психодраматическая** - Способствовать освобождению от сдерживаемых чувств, способствовать возникновению инсайтов, помогать клиентам развивать новые и более эффективные формы
- **Личностно-ориентированная** - Обеспечить безопасный контекст, в котором клиенты могли бы исследовать полный спектр своих чувств. Развивать открытость, искренность и спонтанность
- **Гештальт-парадигма** - Дать возможность членам группы уделить большее внимание тому, что они переживают непосредственно в данный момент, с целью осознания и интеграции отвергаемых частей собственной личности
- **Парадигма транзактного анализа** - Помочь клиентам освободиться от сценариев и игр, используемых ими во взаимодействиях с другими людьми. Призвать членов группы к пересмотру более ранних решений и принятию новых, основанных на осознании
- **Поведенческая** - Помочь членам группы устранить дезадаптивное поведение и обучиться новым и более адаптивным поведенческим паттернам Когнитивная - Обучить членов группы брать на себя ответственность за собственные эмоциональные нарушения и помочь им отказаться от способов, при помощи которых они продолжают сохранять свои эмоциональные нарушения
- **Парадигма психотерапии реальностью** - Помочь членам группы обучиться более реалистичным и ответственным формам поведения и развить реальностью «идентичность удачника». Помочь им оценить свое поведение и составить план действий по его изменению
- **Экзистенциальная** – Обеспечить условия, которые максимизировали бы процесс осознания себя и снимали бы блоки, препятствующие росту. Помочь клиентам

открыть и использовать свободу выбора, принять ответственность за совершаемые выборы

Рассматривая данный вопрос, следует разделять общие цели, предмет и задачи группового тренинга и частные цели, предмет и задачи каждого блока, дня работы.

Выделение конкретных задач тренинга определяет эффективность создаваемой программы с процессуальной стороны: задать определенную последовательность действий, подобрать упражнения к каждому занятию, подготовить соответствующий раздаточный материал и т. п.

С момента возникновения и начала развития группового тренинга цель, как правило, рассматривалась через призму феномена влияния группы на отдельных участников и обучение этому влиянию.

В частности, Эллиот Аронсон считает, что главная цель тренинговых групп — развитие готовности к исследованию собственно го поведения, повышение социальной компетентности и открытости в межличностных отношениях, обучение сотрудничеству и конструктивному разрешению конфликтов.

Кьелл Рудестам отмечает, что цели групповой работы могут быть самыми разнообразными. Они могут задаваться извне и определяться потребностями ее участников. В этом плане, в одном случае в качестве цели может выступать вполне определенное желание группы людей улучшить свое самочувствие, а в другом — самореализация.

Бачков И. В. считает, что цель тренинга — помочь участникам освоить какую-либо деятельность. При этом он обращает внимание на то, какие условия обеспечивают усвоение новой деятельности. По его мнению, участник тренинга должен: 1) хотеть это делать; 2) знать, как это делать и 3) уметь это делать.

Среди общих целей тренинга он выделяет следующие:

- исследование психологических проблем участников группы и оказание помощи в их решении;
- улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья;
- изучение психологических закономерностей, механизмов и эффективных способов межличностного взаимодействия для создания основы более эффективного и гармоничного общения с людьми;
- развитие самосознания и самоисследование участников для коррекции или предупреждения эмоциональных нарушений на основе внутренних и поведенческих изменений;
- содействие процессу личностного развития, реализации творческого потенциала, достижению оптимального уровня жизнедеятельности и ощущения счастья и успеха.

При этом автор подчеркивает, что любой тренинг направлен не только на решение ныне существующих проблем участников, но и на профилактику их возникновения в будущем, в частности за счет предоставляемой им возможности научиться решать проблемы. Здесь обращается внимание на то, что если цель недостаточно осознана специалистом, то не стоит и начинать работу. Прежде всего потому, что в таком случае

эта работа становится совершенно бессмысленной, и невозможно понять, какой именно тип психологического тренинга следует реализовывать.



Рис. 1. Цели тренинговой работы

Галины Сартан, цель любого тренинга — формирование не навыков и умений, а группового пространства, в котором участники способны консолидировать групповой опыт для решения поставленных задач. Позиция тренера по отношению к группе во многом зависит от целей, которые он ставит перед началом тренинга. А они, в свою очередь, тесно связаны с ценностями, которые тренер несет в группу. Ценности отражают отношение психолога к себе как к тренеру. Поэтому, прежде чем начинать групповую работу, важно, чтобы будущий тренер ответил для себя на следующие вопросы: «Почему я решил стать тренером? Почему я хочу вести группы?» (Сартан Г., 2004).

Зайцева Т. В. отмечает, что психологический тренинг направлен на решение таких задач, как *обучение участников успешному поведению, практическое подтверждение теории групповой динамики, обсуждение проблем, с которыми участники столкнулись в реальных условиях, помощь в применении полученных знаний вне группы*. Далее она отмечает, что конкретные цели группы определяются ее членами и ведущим. Они могут касаться как отдельных участников, так и группы в целом (Зайцева Т. В., 2002).

Лебедева Н. М., Лунева О. В., Стефаненко Т. Г. считают, что в самом общем смысле цель любого тренинга — это развитие совокупности психологических характеристик личности и группы, повышающих эффективность решения ими жизненных задач. Можно говорить о том, что сверхцелью тренинга является развитие социальной адаптивности личности. Причем под адаптивностью понимается креативная активность: не просто подстраивание своего поведения под других людей и ситуации, а творческое построение взаимодействия с окружающим миром, ведущее к достижению поставленных целей (Лебедева Н. М., Лунева О. В., Стефаненко Т. Г., 2004).

Рассматривая методические аспекты тренинга для педагогов В. Ясвин обращает внимание на то, что при постановке цели и задач тренинга, а также в процессе их

практической реализации очень важно четко себе представлять, будет ли данный тренинг посвящен коррекции и развитию личностных установок участников, либо формированию конкретных умений и навыков, либо развитию перцептивных способностей и т. д. Конкретизируя данный вопрос, он пишет, что целью тренинга педагогического взаимодействия в творческой образовательной среде является профессиональная подготовка учителей к недирективному межличностному взаимодействию с учащимися, носящему характер помощи и поддержки (Ясвин В. А., 2001).

Задачи — это всегда «промежуточные цели», т. е. те конкретные проблемы, которые решаются на пути к достижению основной цели. Поэтому когда речь идет о задачах любого тренинга, то, как правило, при их описании рассматриваются ключевые проблемы, решаемые на каждом из этапов данной работы.

Например, И. В. Бачков выделяет среди таких конкретных проблем каждого тренинга следующие:

1. мотивирование и формирование позитивных отношений к новой деятельности;
2. формирование системы определенных представлений участника группы;
3. формирование конкретных умений

Лебедева Н. М., Лунева О. В., Стефаненко Т. Г. пишут о том, что тренеру, работая с группой, в любой момент тренинга следует задавать себе следующие контрольные вопросы (и иметь на них ответы):

- На решение какой задачи направлено то, что происходит в данный момент в группе?
- Как соотносятся актуальные (данные) события в группе с основной целью тренинга?
- Какие коррекционные действия следует предпринять, если группа сбилась с «главного курса»?

Предмет, как и цели работы, неразрывно связан характером понимания психологического смысла тренинга, он является следствием профессионального мировоззрения специалиста, проистекает из разных теоретических концепций ведущих тренинговых групп. В частности, большинство этих концепций, как правило, опираются на три основных направления психологического знания: гуманистическое, поведенческое и психодинамическое. Различия в теоретической платформе этих направлений не исключают общего представления о том, что тренинг обращен к человеческой индивидуальности и направлен на изменения, происходящие внутри личности и ведущие к ее самосовершенствованию и развитию. Предметом работы тренера, организующего и проводящего групповой психологический тренинг, всегда являются определенные психологические феномены, заданные выбранной проблематикой и поставленными целями. В зависимости от этого тренер и группа могут сфокусировать свое внимание и усилия на:

- поведенческих паттернах, конкретных действиях в определенных обстоятельствах;
- личностной или групповой динамике;
- определенных состояниях участников группы;
- когнитивных аспектах поведения;
- конкретных навыках и т. п.

В то же время каждый автор обозначает определенные основания для выделения собственно предмета работы. В частности, Зайцева Т. В. рассматривает предмет работы через призму содержания каждого этапа группового поведения участников.

На первом этапе (выведение из внутреннего плана во внешний неконструктивных элементов и моделей поведения) участники имеют возможность через механизмы обратной связи с группой и с ведущим диагностировать свои «проблемные области», которые нуждаются в изменении.

На втором этапе (построение модели идеального поведения во внешнем плане) участники заняты созданием модели идеального поведения во внешнем плане, что создает возможности трансформации своего поведения в сторону его большей адекватности и эффективности.

На третьем этапе (модификация поведения участников группы в сторону максимального приближения к эталону и закрепление его во внутреннем плане) тренер выделяет успешные техники поведения в интрапсихическом плане, переводит их в план интерпсихический и помогает участникам изменить их интрапсихический план, что формирует новое поведение. Здесь участники не только «овладевают», но и «присваивают» себе процедуры совершенного поведения.

Предмет работы неразрывно связан с выбранной целью. Как правило, предмет работы отражен в названии тренинга или в теме каждого занятия. Здесь фокусируется, отражается направленность тренерской работы. В частности, если цель группового тренинга — повышение социальной компетентности и открытости в межличностных отношениях, то предметом может быть общение его участников. Если же цель группового тренинга — помочь участникам освоить конкретную деятельность, то она может актуализироваться в таком предмете, как собственно процесс данной деятельности. Здесь в качестве примера можно привести тренинг эффективных продаж.

8. Многообразие видов группового тренинга

Несмотря на достаточно большой период существования группового тренинга, до настоящего времени нет ясности в разделении его на определенные виды. Каждый из подходов предполагает свои критерии и, как следствие, особые цели, структуру и композицию. Анализируя проблемы группового консультирования, Дж. Коттлер и Р. Браун приводят примеры множества групп, имеющих не только разные названия, но и отличную друг от друга стратегию и тактику работы. Они представляют в своей работе не только основные виды, но и выделяют специфику содержательной стороны каждого из них. Остановимся на краткой характеристике каждой из этих групп.

1. «Группа встреч» относится к самой неопределенной категории, где помимо этой разновидности могут быть упомянуты еще «группы человеческих отношений», «группы по раскрытию потенциала», «Т-группы», «группы личностного роста» и т. п. Обращается внимание на то, что высокая привлекательность таких групп была связана тем, что здесь особое значение придавалось созданию некой обучающей структуры, основанной на доверии и искренности. В то же время обращается внимание на то, что такие группы имеют достаточно свободную структуру, а ведущий здесь, прежде всего, фасилитатор или участник, но не эксперт.

2. «Тематическая группа». В отличие от вышеописанной категории, здесь есть четкий формат, структура, план работы. Такие группы носят дидактический, педагогический характер, не ориентированы на чувства и переживания участников. Их цель, в общем, состоит в профилактике возможных проблем в будущем. Здесь у участников формируют различные адаптационные навыки, необходимые для решения конкретных проблем (устройство на работу, секс, учеба в колледже, вузе и т. п.).
3. «Группа консультирования» — это такая разновидность групповой работы, которая направлена, в первую очередь, на решение проблем межличностного общения у участников. Здесь все действия сконцентрированы на настоящем, на индивидуальных целях. В то же время члены группы стремятся поддерживать друг друга.
4. «Психотерапевтическая группа» отличается, прежде всего, целями, так как занятия проводятся с людьми, имеющими диагноз психоневроза, личностного расстройства или психоза. Работа в них требует соответствующей квалификации и предполагает долгосрочное и интенсивное лечение.
5. «Группа самопомощи и поддержки» отличается также целью, которая четко отражена в ее названии (самопомощь, поддержка). В связи с этим ее ведущим может быть не специалист, а опытный член такой группы. Такие группы ориентированы на решение какой-либо одной проблемы, включая политические и др.

В большинстве русскоязычных справочных изданий чаще всего выделяют следующие разновидности тренинга.

1. Тренинг коммуникативных навыков и умений.
2. Тренинг личностного роста.
3. Тренинг саморегуляции (например, уверенности в себе).
4. Обучающие тренинги (для конкретных категорий обучающихся: тренинг профессионально значимых навыков персонала учреждения, тренинг ведения переговоров) и т. п.

С помощью различных критериев можно составить иную классификацию видов тренинга. В частности, используя критерий цели, автор выделяет такие разновидности тренинговых групп, как:

- группы решения психологических проблем;
- группы психологического здоровья и качества жизни;
- группы СПТ;
- группы тренинга развития самосознания;
- группы личностного роста.

По критерию парадигмы, лежащей в основе и соответствующей ей цели воздействия, можно выделить и другие разновидности тренингов. В частности: дрессура: цель — выработать необходимые, требуемые (ситуацией, жизнью и т. п.), по мнению тренера, паттерны поведения;

- тренировка: цель — сформировать востребованные конкретным человеком отдельные навыки и умения;

- обучение: цель — познакомить и передать участникам группы возможные способы решения психологических проблем;
- развитие: цель — помочь в саморазвитии, в раскрытии собственных возможностей (Бачков И. В., 2000, с. 18).

В ряде современных профессиональных энциклопедий перечислены такие разновидности тренинга, как: тренинг самоутверждения; тренинг сенситивности; тренинг ассертивности; тренинг межличностных отношений; тренинг руководителей; тренинг социальных навыков и т. п.

Зайцева Т. В., проводя анализ проблемы выделения видов тренинга, связывает решение данного вопроса с теоретическими основаниями, лежащими в основе понимания сущности этого вида работы практического психолога (психодинамический, поведенческий, гуманистический).

Основные методы группового тренинга

В самом общем смысле **метод** — это способ достижения цели. Также можно сказать, что это система способов, с помощью которых человек познает мир, осваивает и преобразует объекты действительности, включающая в себя общие принципы и конкретные приемы обращения с теми или иными предметами.

Начиная с классических работ зарубежных авторов и кончая последними публикациями отечественных специалистов, занимающихся проблемами групповой работы, к основным методам тренинга относят **групповую дискуссию и игру**. В то же время каждый из специалистов, строя свою классификацию способов работы в групповом тренинге, выделяет не только указанные способы достижения результата.

Говоря о групповой дискуссии, следует обратить внимание на тот факт, что такой способ взаимодействия участников группы — это не просто разговоры, а особым образом организованное общение, в котором людей поощряют внимательно слушать друг друга и в процессе этого взаимного говорения и слушания понимать и принимать иное видение мира.

Такие диалоги дают участникам возможность самораскрытия, что благотворно влияет на их установки и понимание себя и других. Здесь, с помощью тренера, они могут выявлять несоответствия между ценностями людей и их поведением по отношению к другим группам. Организованное таким образом общение способствует возникновению эмпатии к людям и помогает видеть в каждом человеке уникальность, неповторимую целостность, личность. Групповая дискуссия может помочь участникам изменить не только имеющиеся у каждого из них установки, но и характер отношения к другим людям. Подобные диалоги способствуют появлению новых активных социальных действий.

В этом процессе тренер выступает в роли фасилитатора, т. е. человека, который направляет взаимодействие участников, помогает им извлекать знания из собственного опыта, но он не обучает группу в формальном смысле этого слова.

Наиболее глубокий и многосторонний анализ проблемы методов группового тренинга представлен в работах И. В. Вачкова. В частности, общее представление об основных способах работы, применяемых в тренинге, отражено в созданной им схеме.

Обсуждая проблему методов в контексте психологической практики, специалисты обращают внимание на то, что ни один психологический метод не в состоянии разрешить социальные проблемы. Также следует учесть, что, когда мы говорим о способах психологической работы, то речь идет о методах, направленных не на объект действительности, а на субъекта. Точнее сказать, направленных на субъектов двух типов — индивидуального и группового. Из этого следует, что возможна классификация тренинговых методов на те, которые направлены на отдельных участников, и те, которые предполагают работу с группой как целым.

Однако в реальности тренинга индивидуальные и групповые процессы слиты в едином потоке, поэтому сам тренер фактически осуществляет работу на трех уровнях:

1. в группе (с отдельным участником),
2. с группой (как единым целым);
3. через группу (с отдельными участниками средствами самой группы).

Опираясь на это, И. В. Вачков считает, что при разработке классификации тренинговых методов необходимо опираться на критерии, в которых учтены:

- с одной стороны, единство индивидуальных и групповых процессов;
- с другой — уровни осуществления деятельности тренера.

Создавая свою классификацию методов, И. В. Вачков отмечает, что методы, применяемые тренером, должны выступать способом организации событийности тренинга. По его мнению, с методологической точки зрения событие — это конкретное проявление движения в пространстве и времени. На основании вышеизложенного дается следующее определение метода в тренинге.

Тренинговый метод — это способ организации движения (активности) участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих.

При построении классификации тренинговых методов Вачковым И. В. рассматриваются возможные типы событий по осям времени и пространства: события, произошедшие до тренинга, случившиеся на тренинге и конструируемые для использования после тренинга. Он выделяет девять возможных сочетаний временных и пространственных характеристик событий и обращает внимание на то, что тренинг будет тем насыщенней, чем большее число разных видов событий на нем окажутся представленными. Соответственно данной классификации выделяются и методы работы тренера.

Методы тренинга

Типы тренинговых методов	Методы, реализуемые в психологическом пространстве	Методы, не реализуемые в пространстве личности	Методы, не реализуемые в пространстве физической реальности
Методы работы с прошлыми событиями	1. Метод регрессии	2. Метод обмена опытом	3. Метод имитации
Методы работы со случаем событиями	4. Метод концентрации присутствия	5. Метод групповой рефлексии	6. Метод построения диспозиции
Методы работы с конструируемыми событиями	7. Метод символического с-	8. Метод группового решения	9. Метод операционали-

Методы работы тренера с событиями, произошедшими до тренинга

1.Метод регрессии (активизация произошедшего события в психологическом пространстве). С помощью данного метода тренер помогает клиенту заново погрузиться в ситуацию, требующую психологической проработки, и заново пережить событие во внутреннем плане.

2.Метод обмена опытом (активизация произошедшего события в пространстве дискурса). Реализуется через актуализацию биографии в форме группового обсуждения, когда участники делятся друг с другом переживаниями тех или иных событий, которые имели для них (и имеют сейчас) особое значение.

3.Метод имитации (активизация произошедшего события в пространстве физической реальности). Этот метод реализуется в следующих условиях:

- во-первых, подразумевается, что участники тренинга представляют свои конфликты в некоем сценическом действии, а не рассказывают о них. Для конкретизации используются вспомогательные лица (другие участники группы) и необходимые предметы, часто символические, а также моделируется фактор окружающей среды;
- во-вторых, разыгрываемое поведение должно быть аутентичным, т. е. отражать психологическое состояние участника тренинга в момент развертывания события;
- в-третьих, метод имитации использует выборочное усиление (фокусировку), т. е. фиксацию на определенных, конкретных, наиболее важных аспектах события;
- в-четвертых, в отличие от реальной ситуации, где различные факторы сдерживают проявление открытых эмоциональных реакций и новых форм поведения, имитируемое событие является защищенным и безопасным для человека, что дает новый шанс психологической и социокультурной реинтеграции;
- в-пятых, процесс имитационного моделирования (в форме психодраматических игр) включает последовательность взаимосвязанных разыгрываемых эпизодов и возможность переходов к другим прошлым событиям, которые каким-либо образом связаны с актуализированным вначале событием.

Здесь используются все имеющиеся в арсенале практических психологов ролевые игры. Когда мы говорим о ролевой игре, то, как правило, имеем в виду моделирование человеческих отношений в следующих формах:

1. собственно ситуационно-ролевые игры;
2. игры-проживания;
3. игры-драмы;
4. творческие игры;
5. спонтанно-импровизационные игры.

Методы имитации, активно используемые в тренингах, помимо значительной части психодраматических техник, в первую очередь включают в себя из этого списка только ситуационно-ролевые игры.

Методы работы со «случающимися» событиями

К этой группе методов И. В. Вачков относит следующие:

1. Метод концентрации присутствия (активизация происходящего события в психологическом пространстве). В данном случае тренер стремится заострить внимание участников на том, что с ними происходит в настоящую минуту. В частности, использует особого рода вопросы, которые можно назвать вопросами на осознание: «Что ты сейчас чувствуешь? О чем ты сейчас думаешь? Какие ощущения возникли у тебя в теле? Где именно они сосредоточены?». Другим приемом является фиксация (констатация) тренером того, что он наблюдает: «Сейчас ты произнес, что Роман тебя раздражает... Ты опустил глаза... Твоя правая рука сжимает подлокотник кресла...» и т. п.

2. Метод групповой рефлексии (активизация происходящего события в пространстве дискурса). По мнению И. В. Вачкова, этот метод является в полном смысле центральным не только в группе методов работы со «случающимися» событиями, но, вообще среди методов тренинга. Обычно групповую рефлекссию рассматривают как заключительный этап самых разнообразных тренинговых техник, но в действительности она выступает в качестве отдельного и исключительно важного метода.

Групповую рефлекссию можно определить как совместное обсуждение и анализ событий, происходящих в группе, с целью стимуляции групповых и индивидуальных процессов. При этом групповая рефлексия может происходить по поводу событий, случившихся как в психологическом пространстве участников, так и в пространстве физической реальности. В то же время в результате применения этого метода происходят события в пространстве дискурса, в котором этот метод и осуществляется, и эти события также становятся предметом обсуждения. Анализ индивидуальных переживаний усиливает сплоченность группы и одновременно облегчает самораскрытие участников.

Групповая рефлексия может проходить в форме дискуссий разного типа, например в форме неструктурированной (нерегламентированной) дискуссии, в которой тренер пассивен, темы выбираются самими участниками, время дискуссии формально не ограничивается.

С точки зрения содержания групповой рефлексии этот метод может быть представлен в виде, например, дискуссии интеракционного типа, материалом которой служат структура и содержание взаимоотношений между участниками группы.

В ходе групповой рефлексии участники группы развивают умения воспринимать, понимать и оценивать других людей, самих себя, свою группу. Они получают вербальную и невербальную информацию о том, как их воспринимают другие люди, насколько точно их собственное самовосприятие. Они приобретают умение глубокого самоанализа, а также смысловой и безоценочной интерпретации себя и других людей.

Важнейшее значение при этом приобретает реализуемая в процессе групповой рефлексии многосторонняя обратная связь.

Существует огромное количество разнообразных классификаций групповых дискуссий (по-видимому, это связано с тем фактом, что подавляющее большинство специалистов относят дискуссию к важнейшим тренинговым методам). Вот только несколько вариантов.

Дискуссии могут различаться:

- ♦ по цели: а) информационные (нацеленные на сбор информации); б) конфронтационные (нацеленные на формулировку противоположных точек зрения); в) императивные (нацеленные на достижение общего согласия) (Г. В. Быков);
- ♦ по результативности: а) конструктивные; б) неконструктивные (В. П. Захаров, Н. Ю. Хрящева);
- ♦ по ведущей детерминанте: а) вызванные противоречивой природой изучаемого объекта; б) вызванные несовершенством старых и новых знаний;
- ♦ по уровню организации: а) структурированные (с заранее запланированной темой и отведенным временем и порядком проведения); б) неструктурированные (развивающиеся спонтанно и формально не ограниченные по времени).

По последнему критерию еще выделяют:

- дискуссии с явным лидером;
- дискуссии без лидера;
- дискуссии с переменным лидерством.

В процессе дискуссии взаимопонимание участников является основополагающим условием ее продуктивности.

3. Метод построения диспозиций (активизация происходящего события в пространстве физической реальности).

В число техник, относящихся к этому методу, входит значительная часть ролевых игр, а также упражнения, в которых моделируется система отношений, сложившихся между участниками группы, такие, например, как «Скульптура группы» или различные социометрические процедуры, реализуемые в активной двигательной форме.

Все эти техники позволяют организовать разворачивание тренинговых событий в ситуации «здесь и теперь» в пространстве физической реальности того помещения (или помещений), где проводится тренинг.

В группе участники могут идентифицировать себя с другими, сыграть роль другого для лучшего понимания его и себя и для знакомства с новыми эффективными способами поведения. В результате идентификации, т. е. отождествления себя с другим человеком, сознательного уподобления себя ему, возникают эмоциональная связь, сопереживание, эмпатия. Не вызывает сомнения важность этих переживаний в плане содействия личностному росту и развитию самосознания.

Идентификация, являющаяся, как известно, одним из механизмов стихийного развития личности, становится в группе надежной опорой происходящих с людьми изменений.

Особо следует остановиться на том, какую роль имеет в психологическом тренинге игра.

Как правило, выделяются две ее самые важные функции: *диагностическая и развивающая*. Первая определяется тем, что она обладает большей предсказательностью, прогностичностью, чем любая другая человеческая деятельность. Так как человек в игре максимально активен, она является для него оптимальным пространством для самовыражения, в котором он наиболее естественен, искренен и открыт.

Развивающая функция ролевой игры связана с сущностью этой деятельности, в которой человек активно взаимодействует с другими людьми, осуществляет сознательно поставленные цели, что и приводит к активным изменениям в его развитии.

Методы работы с конструируемыми событиями

И. В. Вачков отмечает, что можно оценивать термин «конструируемые события» как не особо удачный, однако он акцентирует внимание на сути, так как здесь речь идет о таких событиях, которые еще не произошли в жизни клиента. Автор подчеркивает, что на тренинге не просто разрабатываются проекты этих событий, а осуществляется их своеобразная проекция в будущее, события конструируются и реализуются.

В таком контексте к числу методов тренинга, нацеленных на конструирование событий, относятся следующие.

1. Метод символического самовыражения (активизация конструируемого события в психологическом пространстве).

Примерами реализации метода символического самовыражения являются медитации-визуализации, приемы активного воображения и техники имаготерапии и имагогики, проективные рисунки, написание сказок, многие упражнения нейролингвистического программирования, создание изделий из песка, глины, пластилина, бумаги или ткани, некоторые методики развития социальной перцепции и еще множество других. Особенностью всех этих техник является то, что они создают условия для проявления индивидуальной творческой активности участников в ситуации, когда никто кроме них до определенного момента (а такой момент может не наступить вовсе) не может воспринять продукт их творчества. Иными словами, здесь актуализация будущего происходит только в психологическом пространстве.

2. Метод группового решения проблем (активизация конструируемого события в пространстве дискурса). Как правило, этот метод реализуется в форме групповой дискуссии, где перед участниками ставится задача прийти к общему мнению по какому-то вопросу. В результате такой работы «проясняются» (и как возможный результат — изменяются) мнения, позиции и установки участников.

В тренинге метод группового решения проблем может быть использован как в целях предоставления участникам возможности увидеть поставленную проблему с разных сторон (это уточняет взаимные позиции, что уменьшает сопротивление восприятию новой информации от тренера и других членов группы) и определить возможные варианты ее решения, так и для овладения новыми умениями, необходимыми в дальнейшем. Это умения

эффективно воздействовать на людей и использовать законы риторики в ситуации публичного выступления, находить компромиссы в ситуации переговоров, быть убедительным и аргументировать свое мнение в ситуации спора и многие другие.

Таким образом, рассматриваемый метод позволяет работать с конструируемыми событиями двояким образом: во-первых, посредством нахождения решения некоторой сложной проблемы, подразумевающего реализацию этого решения в дальнейшем, а во-вторых, посредством нахождения возможных стратегий поведения как вариативных путей разрешения тех проблем, которые могут возникнуть в будущем.

Поскольку декларируемая цель этого метода — нахождение общего решения и достижение согласия между участниками, то большинство конкретных вариантов этого метода тяготеет к типу императивных дискуссий. С другой стороны, организация продуктивного решения проблем участниками тренинга чаще всего связана с более или менее жесткой регламентацией процесса, что предполагает наличие алгоритма действий, этапности, функциональной структурированности группы и достаточно четких временных рамок.

3. Метод операционализации (активизация конструируемого события в пространстве физической реальности). Это система способов тренинговой работы, нацеленная на освоение, осмысление и решение так называемых инструментальных задач, связанных с построением реальной деятельности, достижением конкретных целей, структурированием будущих событий жизни участников.

Одной из ярких форм реализации этого метода являются операциональные игры, которые принципиально отличаются от игр диспозиционного толка. Последние нацелены на организацию активности, проявляющейся в происходящих событиях и ведущей к изменениям в области отношений через взаимодействие с другими (т. е. являются методом формирования диспозиционных умений). А операциональные игры направлены на инструментальные изменения, определяющие разворачивание будущих событий, — хотя, опять же, через взаимодействие с другими (иными словами, являются методом формирования технологических умений).

К операциональным играм могут быть отнесены два типа игр: деловые и «поступочные».

Деловая игра характеризуется моделированием предметного и социального содержания профессиональной деятельности, включая систему отношений в этой профессиональной области. В ней отрабатываются новые технологические умения, необходимые в будущем в конкретной профессии, скажем, умение продавать тот или иной товар.

«Поступочная» игра выходит за рамки деловых отношений. В ней репетируются такие действия, которые могут быть оценены как акт нравственного самоопределения человека, когда он утверждает себя в своем отношении к другому человеку, себе самому, к группе, к миру в целом. Фактически идет работа с будущими событиями очень широкого диапазона.

Иногда к деловой игре относят такие типы игр, как дидактические, управленческие и профориентационные.

Дидактические игры имеют цель преподнести некоторые новые знания и изменить представления участников. Такие игры раскрывают смысл и важность определенных знаний и, как правило, содержат задание учебного характера.

Управленческие игры — метод тренировки профессиональных умений менеджеров разного уровня (в образовательном учреждении, например, завучей или директоров).

Содержание *профориентационных игр* определяется задачей помощи участникам тренинга в выборе сферы возможной профессионализации и соответствующего самоопределения. (Следует заметить, что в некоторых — по-видимому, довольно редких — случаях участникам удается достичь уровня личностного и даже смысложизненного

самоопределения; тогда этот вид операциональной игры превращается в одну из разновидностей метода духовной практики.)

В то же время функция «поступочной» игры заключается в возможности пережить будущее событие и найти путем перебора и анализа оптимальный (во всяком случае — приемлемый) поведенческий паттерн, позволяющий справиться с ситуацией как в условиях игрового моделирования, так и в реальных жизненных условиях

Место и роль психогимнастики в групповом психологическом тренинге

Помимо основных методов, выделяется группа способов работы, применяемых как дополнительные. К таким дополнительным (вспомогательным) методам большинство специалистов относят, в частности, психогимнастические игры, которые могут быть условно разделены на следующие группы:

- разминочные (разогревающие), имеющие целью мотивировать участников на дальнейшую работу через создание со ответствующего эмоционального состояния;
- разряжающие, используемые для разрядки скопившегося напряжения и снятия усталости.

Один из известных отечественных специалистов в данной области, Битянова М. Р., обращает внимание на следующее:

«...В "живом теле" СПТ, помимо конкретных тем и работы над групповой динамикой, есть еще один элемент — психогимнастические упражнения. В тренингах общения они в большинстве случаев выполняют подчиненную роль, используются в качестве разминки на этапах перехода от одной темы к другой для поддержания групповой атмосферы. Наиболее активно психогимнастика обычно используется в разминке. Однако, повторим, в СПТ на ней акцента не делается. При этом надо ответственно относиться к выбору психогимнастических упражнений, так как многие из них чрезвычайно энергоемкие или, наоборот, высвобождают огромное количество групповой энергии, которая затем может не позволить группе переключиться на отработку навыков».

11. Функции игры в психологическом тренинге

Известный отечественный психолог Д. Б. Эльконин был первым, кто сформулировал гипотезу об историческом возникновении ролевой игры и об усвоении ее формы. В отличие от ранее существующих концепций игрового поведения, главной идеей его книги, посвященной исследованию психологии игры, стала мысль о том, что игра социальна по своему происхождению. Сегодня большинство тренинговых программ отечественных авторов опираются на эту концепцию. В частности, М. Р. Битянова пишет о том, что игра — «живая» деятельность. В таком контексте автор подчеркивает, что игра не учит, а расширяет горизонты, погружая человека в иные миры и отношения, дает опыт их создания, выбора, построения. Здесь же отмечается, что требуется отдельная работа, для того чтобы игровая деятельность и полученный в ней опыт были перенесены в жизнь. Автор обращает внимание на то, что иногда игра «прорастает» в человеке очень долго. Сравнивая игру и обучение, автор приходит к выводу, что игра не учит, она изменяет человека так, как может менять его только целостная, захватывающая человека целиком деятельность.

В этом контексте прослеживается общее и отличное в тренинге и игре. В частности, автор отмечает следующее:

- тренинг — деятельностное обучение, природа которого принципиально дискретна (игра — принципиально целостна);
- тренинг предполагает остановки, рефлексии, возвращение к получившемуся и непонятому, повтор, репетицию;
- в тренинге иногда бывает и фальстарт, хотя хороший тренинг в результате обретает в голове у человека целостность и законченность, становится единым фрагментом жизни («тренинг — это маленькая жизнь»). Но процесс тренинга — прерывист.

В то же время автор подчеркивает, что в тренинге открыто ставится задача обучения. Здесь он согласен с определением тренинга, которое дано И. Вачковым и С. Дерябо: «Целью тренинга является освоение клиентом той или иной деятельности... Что нужно для того, чтобы человек был способен что-то делать? Очевидно, что он должен: 1) знать, как делать; 2) хотеть это делать и 3) уметь это делать».

Другие отечественные специалисты в работе, посвященной возможностям игрового взаимодействия, на основе обширного обзора и анализа показывают важное место игры в жизни людей, ее основные признаки, взаимосвязь игры и культуры. Здесь подчеркивается, что игра является наиболее естественной формой взаимодействия между людьми, именно в игре личность развивается свободно, стремительно и гармонично. Они считают, что именно поэтому возможно использовать игру как основной инструмент тренерской деятельности с разными категориями людей: детьми, родителями, студентами, специалистами, руководителями и т. п.

Выделяя основные функции игры, авторы данного подхода подчеркивают, что игра социализирует, развивает и оздоравливает личность, она активное начало, направленное на то, чтобы не дать культуре, да и всему миру застыть в неподвижности, причина и фактор развития самой истории.

На основе теоретического анализа и конкретного опыта авторы данной работы утверждают, что с помощью игры можно решать многие психолого-педагогические проблемы группы, помочь ее участникам преодолеть трудности и барьеры, понять себя, выработать адекватные способы поведения. Здесь же подчеркивается, что перед каждым будущим или настоящим специалистом стоит задача научиться играть самому.

Чтобы раскрыть внутренние психолого-педагогические механизмы игры, авторы предлагают воспользоваться образом айсберга, в котором выделяются «пласты».

I. Функциональный — самый верхний пласт игрового взаимодействия, то, что «лежит на поверхности», та самая «верхушка айсберга игры», видная всем, в том числе участникам. Это видимый пласт: кто и как играет, насколько увлечены ведущий и участники игрой и т. д. Данный пласт находится в прямой зависимости от задач, которые ставит игротехник или организатор игр.

II. Физиологический пласт игрового взаимодействия оказывает влияние на регуляцию физиологических процессов организма: реализацию потребности в двигательной активности, формирование тормозящей функции головного мозга, развитие координации движений, насыщение организма кислородом и т. п.

III. Психологический пласт игры. На этом уровне важно видеть (целевая диагностика) влияние игры на психику человека: развитие памяти, внимания, мышления, воображения, регуляция эмоционального состояния, приобретение коммуникативных навыков и т. Д.

IV. Педагогический пласт игрового взаимодействия – это создающий, формирующий уровень, корректирующий вырабатывание чувства «мы», сопричастность коллективу, сопереживание, толерантность.

V. Личностный пласт игры – самый невидимый, он направлен на отсроченный результат, приводящий к личностному развитию, проявляется после окончания взаимодействия

Данная работа интересна еще и тем, что в ней описана определенная логика организации эффективного игрового взаимодействия и ее «правила»:

- выстраивание по принципу «от простого к сложному» — от менее контактных к более активным, подвижным играм;
- смена деятельности: медленные игры должны сменяться более динамичными, игры, требующие большого внутреннего напряжения, — менее напряженными;
- создание соответствующего настроения на игру, «настройка»;
- большой запас-багаж игр, которые могут пригодиться в самых различных ситуациях, «нарушающих» логику игрового занятия, но актуальных для группы на данный момент;
- наличие четких представлений о технологии игрового взаимодействия.

Соответственно рассматривается и последовательность «запуска» игровой деятельности:

первый этап — настройка;

второй этап — инструкция.

Помимо этого авторы подчеркивают важность основных принципов успешного игрового взаимодействия:

1. ситуативности;
2. вариативности;
3. личностной адаптивности;
4. целесообразности.

Естественно, что важнейший компонент игры — это **цель**. С точки зрения авторов? ответы на вопрос о цели всегда будут разными и неповторимыми, как различен и неповторим мир игры.

В частности, это может быть стремление помочь участникам ощутить единение с другими, дать понять, что человек не одинок в этом мире. Или же помочь человеку понять, что он сам может управлять своей жизнью, быть успешным. Целью игры может быть стремление обучить участников неким правилам хорошего тона, культивировать культуру общения или научить заботиться о других, взять ответственность за себя, за свое поведение, свои поступки, научить человека исследовать, анализировать реальность, научить различать мышление и эмоции, ложь и правду, добро и зло и т. д.

Здесь же выделены и критерии эффективного игрового взаимодействия:

- высокая эмоциональность;

- чувство сопричастности;
- контакт глаз;
- интрига игры;
- скорость речи соответствует скорости чтения;
- открытая поза;
- высокая степень мобилизации;
- «легкий вес»;
- пристройка «на равных»;
- четкость инструкции;
- высокая динамика;
- соответствие игры пространству;
- соответствие текста мимике и жестам;
- доведение игры до логического конца;
- установка на действие;
- оформление, инструментарий;
- адекватность возрасту, месту, времени, ситуации

12. Правила и принципы в групповом тренинге

Каждый, кто пишет о тренинге, не может обойти эту тему, так как в данном случае мы имеем дело с организованной группой. У каждого автора может быть свой «свод» правил и принципов, но их конкретный состав и количество не могут быть универсальны, так как в каждом случае стоят разные цели, и групповой тренинг используется в определенном контексте, т. е. решает какие-то конкретные задачи. Если постараться выделить то, что отмечает большинство пишущих на эту тему, то список может выглядеть следующим образом:

- добровольность;
- активность;
- сосредоточенность на настоящем («здесь и теперь»);
- открытость;
- персонификация и конкретность высказываний (избегание обобщений);
- центрация на себе, т. е. здесь отражение (отсчет, оценка и т. п.) окружающего мира начинается с себя;
- конфиденциальность.

В то же время, есть множество примеров, показывающих своеобразие «свода» правил для тех или иных случаев.

В частности, Г. И. Марасанов так видит «свод законов» группового тренинга

- точность начал и финала процедуры;
- конфиденциальность;
- активность;
- право говорить «нет»;
- не обманывать;
- право на поддержку;

- обязанность слушать — не перебивать;
- участвовать во всем;
- право на личное мнение;
- ко всем обращаться на «ты»;
- работать «от» и «до»;
- говорить от себя лично о происходящем сейчас.

По мнению С. И. Макшанова, принципы психологического тренинга включают в себя:

- ♦ принципы создания среды тренинга;
- ♦ принципы поведения участников тренинга;
- ♦ организационные принципы;
- ♦ этические принципы

Битянова М. Р. разделяет нормы и правила в работе группы на две категории: основные и текущие.

Основные

Закон «ноль-ноль», предусматривающий своевременное начало тренинга, его окончание и столь же своевременное возвращение в аудиторию после перерыва.

Обращение друг к другу на «ты» (для работы с детьми эта норма может быть несколько изменена, но обращение к ведущему по имени, без отчества, весьма желательно).

Работа «от и до»: человек, принявший решение об участии в тренинге, изыскивает возможность присутствовать на всех занятиях с начала до самого конца.

Конфиденциальность информации, обсуждаемой в группе, ее закрытость для обсуждения за пределами тренинговой ситуации.

«Здесь и сейчас». Работа группы разворачивается только в пространстве актуальных переживаний и потребностей участников. Предметом обсуждения могут стать прошлые события и прошлые отношения между участниками, но только в контексте их сегодняшнего отношения к тем ситуациям и отношениям. Наибольшую ценность имеют состояния, опыт переживаний и отношений, которые рождаются непосредственно в групповом взаимодействии. Прошлого не изменить, но можно глубоко и ярко прожить настоящее, взяв лучшее в будущее.

Текущие

Нормы и правила, касающиеся непосредственно поведения, взаимодействия, нужно вводить постепенно в течение первых часов работы, опираясь на тот опыт, который участники приобретают в упражнениях.

Все высказывания должны идти от своего имени: «я считаю...», «я думаю...», а не «все сейчас думают...», «большинство из нас...» и т. д.

При обращении к другому участнику или в рассказе о нем **необходимо обращаться непосредственно к нему**: «ты сказал», а не «Маша сейчас говорила». (Это правило вызывает много затруднений. Ведущий должен быть настойчив и постоянно поправлять участников, пока функцию поправляющего не возьмет на себя кто-нибудь из членов группы. Нередко можно ощутить агрессию тех, кому никак не удается избавиться

от привычки говорить о присутствующих «он» или «она». Относитесь к этому спокойно и будьте последовательны в своих требованиях.)

Безоценочность высказываний в отношении других участников группы. Допускается и поощряется обратная связь в виде описания поведения, выражения собственных чувств по поводу этого поведения, но не оценка личности.

Активное участие в работе: если есть желание сказать, это нужно сделать, даже если неловко, страшно, не хочется затягивать обсуждение. Но одновременно у участников есть право помолчать, не принимать участия в упражнении, если это продиктовано внутренним состоянием.

Право говорить и обязанность слушать. Никто не имеет права монополизировать дискуссию, лишать других возможности принять в ней участие. Каждый может высказаться и должен дать возможность другим быть услышанными и понятыми.

Вачков И. В. считает, что основные принципы работы в тренинговой группе связаны с тремя задачами организации:

1. организации движения;
2. организации пространства;
3. организации времени.

Соответственно выделяются принцип событийности, принцип символизма, принцип транспективы.

Принцип событийности

Суть этого принципа заключается в следующем: при проведении тренинга психолог должен обеспечить превращение его движения в цепь связанных между собой событий, которые будут переживаться участниками как целостность, единство, неразрывность изменений, происходящих в них и в окружающем.

Проще говоря, тренинг должен сам по себе быть событием для каждого участника.

Где могут происходить события?

- в пространстве внутреннего мира человека (будем называть его психологическим пространством)
- в пространстве дискурса, некоего «живого текста» взаимодействия участников тренинга между собой;
- в физическом пространстве помещения.

Принцип символизма

Данный принцип реализуется в символическом самовыражении, которое осуществляется с помощью медитации-визуализации, приемов активного воображения и техник имаготерапии и имагогики, проективных рисунков, написания сказок, упражнений нейролингвистического программирования, создания изделий из песка, глины, пластилина, бумаги или ткани, некоторых методик развития социальной перцепции и др. Особенностью всех этих техник является то, что они создают условия для проявления индивидуальной творческой активности участников в ситуации, когда никто кроме них до определенного момента (а такой момент может не наступить вовсе) не может воспринять продукт их творчества.

Принцип транспективы

Этот принцип означает, что все участники тренинга «проходят сквозь» какое-то событийное время:

- до тренинга;
- на тренинге;
- после тренинга

Рассматривая проблемы групповой динамики, Мастеров Б. М. подчеркивает, что эффективность общения в группе определяется рядом правил и принципов, среди которых он выделяет следующие:

1. правило «здесь и теперь»;
2. принцип эмоциональной открытости;
3. правило искренности;
4. правило «антисоветизма» (запрета на советы);
5. правило «Я-высказываний»;
6. правило безопасности обратных связей, запрет на ярлыки и диагнозы;
7. принцип личной ответственности;
8. правило котла или скороварок (не делать дырок в кипящем котле);
9. принцип доваренной и недоваренной каши (понимания последствий ухода из группы);
10. принцип ценности и принятия группового и индивидуального опыта.

Лебедева Н. М., Лунева О. В., Стефаненко Т. Г., обсуждая проблемы тренинга этнической толерантности для школьников, выделяют принципы:

- активной совместной деятельности тренера и участников, точнее, принцип распределения активности между ними;
- творческой позиции как обучаемого и воспитываемого, так и тренера;
- реализации субъект-субъектной формы общения;
- «здесь и теперь»;
- этнокультурного универсализма .

Ясвин В. А., рассматривая вопрос о методических основах тренинга для педагогов, отмечает, что, по его мнению, наиболее важными принципами организации тренингового образовательного процесса являются *безоценочность и приоритет процесса выполнения любого задания над его формальным результатом*. В то же время он отмечает, что к традиционным принципам функционирования тренинговой группы относятся также: *принцип активности участников, принцип исследовательской творческой позиции, принцип объективизации поведения, принцип партнерского общения*.

Теоретические основания и методические проблемы организации и проведения группового тренинга

1. Подготовка, организация и оснащение тренинга
2. Программа и структура группового психологического тренинга
3. Требования к ведущему группового тренинга. Проблемы подготовки и аттестации специалистов-тренеров.

1. Подготовка, организация и оснащение тренинга

Процедурно-организационные аспекты группового тренинга

Опыт показывает, что рано или поздно специалисту предстоит попробовать себя в качестве ведущего тренинговой группы. «Классическая схема» подготовки неопытного, начинающего специалиста к такой работе — репродуктивная.

Содержание этой специфической работы всегда непосредственно связано с личностью тренера, уникальностью его личности, с его представлениями о целях и задачах тренинга в данных конкретных условиях и его возможностями реализовать задуманное.

Отсюда вывод — любой тренинг создается под конкретного тренера и им же осуществляется. Мало того, программа и сценарий тренинга создаются под конкретную группу.

Если в целом представить этот процесс, то, как правило, планирование тренинга начинается с определения темы, из которой вытекают конкретные цели и задачи, что, в свою очередь, задает рамки и направление накопления необходимой информации и ее систематизации. Естественно, что при этом мы опираемся на конкретный состав группы, временные границы, определенные заказчиком или выделенные тренером проблемы. Также в соответствии с выделенными целями и задачами идет подбор «инструментария» и «встраивание» конкретных психотехник в создаваемый сценарий.

Планирование тренинга

Шаг 1. Определение темы и цели тренинга как образа будущего результата.

-Что хотят получить будущие участники?

- **Шаг 2.** Определение состава тренинговой группы.

Если возможно встретиться заранее с участниками. Оптимально 12 человек.

Шаг 3. Определение временных ресурсов.

Шаг 4. Формулировка проблемы – что предстоит решить (формулировать в вопросительной форме).

Шаг 5. Формулировка задач (в утвердительной форме).

Шаг 6. Подбор соответствующих психотехник (необходимо чтобы они работали на решение поставленных задач).

Шаг 7. Выделение блоков тренинговой программы и занятий на каждый блок. При этом необходимо учесть возможности перерыва.

Шаг 8. Составление сценарного плана тренинга.

Шаг 9. Написание сценария на карточках и необходимого материала.

Формы пространственной организации тренинга

Наиболее распространенная форма пространственной организации участников тренинга — круг. *Но есть такие виды тренингов, где круг может вообще не использоваться, например в бизнес-тренингах.* Такая форма расположения создает для всех участников возможность оказаться лицом к лицу. В определенном смысле, круг — это наиболее удобная для общения форма, в которой все ее участники равноудалены и т. п. Однако при работе в тренинговой группе тренер постоянно меняет формы

пространственной организации, так как этого требуют условия решения различных задач, поставленных перед ее участниками:

1. работая с внутренним миром участников, целесообразно создать для каждого то пространство, которое ему удобно;
2. при работе с событиями, которые должны актуализироваться в конкретном физическом пространстве, создаются соответствующие этому событию пространственные условия

Организационные условия проведения группового психологического тренинга

Если сформулировать важнейшие организационные аспекты группового тренинга, то можно выделить следующее:

- а) соответствующий поставленным целям и задачам уровень квалификации тренера, т. е. его подготовленность к ведению данных тренинговых занятий;
- б) соответствующее всем нормам и условиям (санитарным, техническим и т. п.) помещение;
- в) сформированная определенным образом группа(ы) людей, желающих принять участие в подобной работе;
- г) тщательно разработанная программа тренинга.

Материально-техническое оснащение

Санитарно-гигиенические нормы, психологические требования и технические условия предусматривают следующее:

- помещение для занятий должно быть просторным и достаточно вентилируемым, звукоизолированным и располагаться в месте, обеспечивающем отсутствие случайного постороннего вмешательства и помех работе. Желательно, чтобы на каждого участника приходилось не менее 5 м²;
- не рекомендуется проводить тренинг в том же помещении, где у участников проходят другие мероприятия;
- 10-15-минутные перерывы в работе делаются в среднем через полтора-два часа. Конкретное время прерывания работы, как правило, зависит от уровня завершенности выполнения того или иного блока программы, возраста и других возможностей участников.

Например, рассматривая данную проблему в контексте занятий с детьми, можно пользоваться следующими рекомендациями.

Помещение, пригодное для групповых игр и имеющее мягкое, ковровое покрытие.

Трансформируемая мебель (свободно передвигающиеся учебные столы и стулья).

Минимум оборудования:

- стол и стул на каждого участника;
- доска (стенд для вывешивания плакатов или флип-чарт);
- цветные карандаши (или фломастеры), краски и кисточки на каждого участника;
- листы плотной бумаги в достаточном количестве (формата А4 и А3);
- картонные карточки (размером 9 x 12 см или чуть меньше);
- маты или поролоновые матрацы;
- набор разнообразных игрушек

Желательны:

- телевизор;
- видео- и аудиоманитофоны;
- компьютер;
- зеркала на стенах, скрываемые шторками.

Время занятий (зависит от возраста):

- продолжительность каждого занятия: от 35-45 минут (для детей от 6 до 10 лет) до 3-4 часов (для детей от 11 до 16 лет) с одним 10-минутным перерывом;
- частота: рекомендуется не реже одного раза в неделю; для детей 14-16 лет возможно проведение тренинга-марафона в выходные дни (по 6 часов в день).

Требования к группе

Специалисты отмечают, что объем группы зависит от целей и задач работы, но в большинстве случаев речь идет о таких оптимальных параметрах, как: не менее 3-4 и не более 30 участников. В частности, группы личностного роста обычно включают 8-15 человек.

Следует также учесть, что здесь действует такой закон: чем дальше от этих границ, тем менее эффективным становится тренинг для каждого участника, тем менее эффективным становится тренер. Чем больше размер группы, тем большее количество специалистов включаются в подготовку и проведение такой работы. Как правило, с группой, превышающей по объему 30 человек, работает уже не один тренер.

Другой аспект, связанный с группой, — требования к участникам. В первую очередь, основным требованием к участнику группового тренинга является его психическое здоровье: членом тренинговой группы может стать любой психически здоровый человек, чья психологическая защита низка, а способность к научению достаточно высока. Успеха может добиться каждый человек, если он лично готов к такой форме самопомощи, находится на определенном уровне проработанности своих проблем, готов принимать предъявляемые данной формой работы требования и выполнять их.

Добровольность участия является необходимым профессионально-этическим требованием. Поэтому, приглашая на тренинг потенциальных участников, психолог должен доступно объяснить цели такой работы и ее формы и сформировать у них мотивацию к этой деятельности. Не нужно требовать от людей обязательной явки на тренинговые занятия. При этом не следует забывать о юридической ответственности за людей. В частности, для детей, не достигших 14 лет, необходимо разрешение родителей на участие в тренинге.

Другой, не менее важный аспект требований к группе — ее состав. В зависимости от поставленных целей группа может быть гомогенной или гетерогенной. Например, если цель — помочь понять что-то, то группа может быть гетерогенной. Если же цель — психологическая поддержка в ситуации потери близкого человека, то эффективна гомогенная группа.

«В гетерогенных группах эмоциональное напряжение и степень конфронтации могут быть более выраженными, а способы решения конфликтов — более естественными. Однако гетерогенность может способствовать изоляции отдельных членов группы, что, естественно, не способствует улучшению психотерапевтического воздействия.

Гомогенные группы более сплочены, менее конфликтны, члены ее более, чем в гетерогенных группах, склонны к эмоциональной поддержке друг друга. В то же время гомогенная группа является плохой ареной для споров и решения острых конфликтных ситуаций».

В частности, описывая своеобразие проведения различных тренингов, специалисты отмечают определенные критерии формирования состава группы.

2. Программа и структура группового психологического тренинга

Работа над программой (сценарием) тренинга

Работа над программой (сценарием) тренинга построена на определенном профессиональном мировоззрении автора.

Каждый из специалистов, опираясь на определенную концепцию, определяет цели, задачи и предмет работы, формирует основное содержание групповой работы в зависимости от его опыта, цели и конкретных задач.

Лидерс отмечает, что каждый отдельный день тренинга строится в зависимости от ряда факторов:

- опыта тренера;
- типа тренинга;
- особенностей позиции и стиля ведения группы тренером;
- от места данного дня внутри целого тренинга;
- от количества участников; от возможностей помещения и т. п.

Битянова М. Р., опираясь на принципы гуманистического подхода к человеческим отношениям, отмечает, что в тренинге замышляется мир, в основе которого лежит способность к открытому, доверительному контакту, к уважению своей и чужой точки зрения, к противостоянию различным формам манипулирования. С этой точки зрения она выделяет следующую последовательность работы над программой и сценарием тренинга:

первый шаг — осознание той идеи человеческих отношений, которую тренер желает осуществить в своей работе;

второй шаг — выбор общей логики тренингового процесса. В частности, предлагаемая ею логика исходит из следующего представления о фазах коммуникации: установление контакта, содержательный обмен (информацией, чувствами, смыслами), завершение контакта;

третий шаг — подбор тем для отработки.

Говоря о содержании сценария, указанный выше автор выделяет следующие темы.

1. Установление контакта с партнером на вербальном и невербальном уровне, выход из контакта.
2. Взаимоподдержка и обратная связь.
3. Выражение и понимание чувств в процессе общения.
4. Межличностные позиции в общении.
5. Нормативное и ценностное развитие группы (групповая динамика).
6. Активное слушание и «Я-сообщение».
7. Совместное принятие решений, переговоры и конфликты.

8. Убеждающее поведение, навыки аргументирования своей позиции.

Битянова М. Р. отмечает при этом, что есть темы и «одноразовые», и «разлитые» по всему тренинговому процессу, поэтому подход к их отработке совершенно различен. Здесь имеется в виду, что темы, встречающиеся один раз, отрабатываются как целостный законченный «кусочек» по определенному сценарию. «Разлитые» по всему тренинговому процессу темы проходят сквозь все фазы контакта, постепенно изменяясь, усложняясь. Их отработка существенно зависит от потребностей группы, уровня зрелости участников.

В.А.Ясвин отмечает, что при подборе конкретного содержания тренинговой программы, как правило, используется следующая стратегия:

1. предлагаются упражнения, направленные на снятие напряжения участников, преодоление их закрытости и недоверия к партнерам;
2. используются техники, направленные на расширение перцептивного опыта участников, развитие эмпатии, стимулирование идентификации с партнерами по взаимодействию;
3. создаются ситуации, в которых проявляется неуспешность в попытках использовать привычные для участников манипулятивные и авторитарные стратегии поведения;
4. на созданной предыдущей стадией психологической основе, на уже сформированной психологической готовности участников, происходит освоение новой для них партнерской стратегии межличностного взаимодействия. Здесь он отмечает, что упражнениям, направленным на укрепление личностного самопринятия, повышение самооценки, построение перспективных линий своего профессионального и личностного развития, в тренинге отводится важное место;
5. в заключительной части тренинга используются упражнения обобщающего характера, которые направлены на стимулирование осознания себя как профессионала и человека, своего места в мире, на переосмысление системы ценностей.

Рассматривая же вопросы тактики при выборе упражнений, В. А. Левин обращает внимание на то, что при выборе комплекса конкретных упражнений (игр, техник) можно опираться на следующие критерии:

- соответствие упражнений основной цели занятия;
- последовательность перехода от более простых упражнений к более сложным;
- наличие связи между отдельными упражнениями, обеспечивающей единое восприятие всего «мероприятия»;
- необходимая смена ритма жизнедеятельности участников, чередование разговоров и действий;
- чередование совместной групповой, парной и индивидуальной деятельности участников;
- предоставление каждому участнику возможностей для самореализации, ограничение узурпации инициативы наиболее активными участниками;
- возможности для спонтанного передвижения участников в образовательном пространстве;

- получение участниками удовольствия от занятий;
- возможность каждого принять участие во всех упражнениях и обсуждении их результатов.

Значительная часть специалистов, анализирующих данный аспект проблемы группового тренинга, отмечают, что программа является только ориентиром, поскольку в процессе работы неизбежны отступления от заготовленных сценариев, а иногда — кардинальные изменения стратегии ведения группы. В то же время обращается внимание на тот факт, что наличие программы является обязательным условием эффективной работы, поскольку ее подготовка позволяет четко осознать основные пути достижения поставленной цели.

У каждой программы есть свой объем. Обычно оптимальные временные границы тренинговой программы задаются в пределах от 24 до 72 часов. Во многом это определяется целью и реальными обстоятельствами.

Оформление программы психологического тренинга

Оформление программы психологического тренинга связано с формальными требованиями ведения документации и, в то же время, выступает одним из средств организации самого процесса подготовки и проведения. Как правило, здесь обращается внимание на такие составляющие, как: а) «внешний вид» программы, т. е. собственно оформление; б) структура и содержание программы.

Элементы оформления.

Титульная страница. Здесь важно четко сформулировать название программы и имя автора (автора-составителя). Чаще всего указывается именно автор-составитель, так как специалисты редко создают с нуля новые программы, а составляют их из уже известных, ранее опубликованных и используемых частей. При оформлении письменных работ принято в шапке обозначать название учреждения, в котором создан текст или при котором проводится данная работа. В нижней части титула указывается место и год создания программы

Пояснительная записка. Здесь, прежде всего, обозначаются и раскрываются цели и задачи работы, кратко обосновывается содержание программы и используемые методы, при необходимости обозначаются важнейшие теоретические основания, указываются организационные условия проведения занятий и общее количество часов.

Тематический план. Здесь представляется основное содержание тренинговых занятий (тем), указывается примерное количество занятий и часов и порядок их реализации.

Структура занятий. Это «стержень» программы. Здесь выделяются и кратко описываются этапы, присутствующие в каждом занятии

Содержание тренинга. Это «ядро» программы. Здесь (особенно если речь идет об авторской программе) представляется каждое занятие, его цели и задачи, подробное описание всех используемых средств и форм контроля.

Список литературы. Здесь указываются источники, которые использовались при создании программы, и источники дополнительной информации, с помощью которой участники могут выполнять самостоятельную работу в определенном целях и задачами

данной программы направлении. После реализации программы, особенно начинающему тренеру, рекомендуется проводить самоанализ проделанной работы. Здесь важно выделить особенности протекания группового процесса, успехи и неудачи, определить степень эффективности разработанной программы, сделать выводы и, если потребуется, внести коррективы в программу. Такой анализ будет эффективным, если при планировании работы тренер предусмотрел средства, позволяющие ему фиксировать важнейшие параметры процесса реализации программы

Структура тренингового занятия

Каждая проблема, с которой сталкивается участник тренинга, является «симптомом» «неосвоенности» или «неприсвоенности» тех или иных важных компонентов его поведения в конкретной реальности. По мнению Вачкова И. В., приступая к работе, тренер определяет во всех деталях круг таких проблем участников, что позволяет ему создать своеобразную «психологическую матрицу», позволяющую определить основное содержание тренинга, подобрать те или иные упражнения, задания, ситуации и т. д. Все это становится основанием для создания определенного алгоритма реализации программы тренинга. В содержательном плане тренинговое занятие можно представить в виде отдельных блоков, последовательно реализуемых в процессе решения поставленных задач на пути к достижению цели.

В частности, Бачков И. В. так обозначает каждый блок и определяет последовательность их реализации:

- 1-й блок. Введение.
- 2-й блок. Развитие толерантности.
- 3-й блок. Снижение агрессии
- 4-й блок. Формирование коммуникативной компетентности.
- 5-й блок. Усиление сплоченности.
- 6-й блок. Завершение.

Битянова М. Р., рассматривая проблемы проведения тренинга, выделяет в нем такие этапы, как:

- ритуал приветствия;
- разминка;
- рефлексия прошлого занятия;
- введение в тему сегодняшнего занятия (в основное содержание);
- упражнения и процедуры, позволяющие освоить основное содержание занятия;
- рефлексия прошедшего занятия;
- домашнее задание, или «мостик» в следующую встречу;
- ритуал прощания.

В частности, говоря о первом этапе работы, она обращает внимание на то, что он присутствует в работе группы всегда, но имеет разные формы и длительность. Здесь она выделяет три типичные ситуации:

- участники не знакомы друг с другом;
- участники знакомы друг с другом, но тренер для них — новый человек;
- участники и тренер знакомы друг с другом.

В первом случае, этап будет достаточно продолжительным, так как необходимо решить несколько важных задач:

1. узнавание и запоминание имен друг друга;
2. взаимоподдержка;
3. самопредъявление участников.

Во второй ситуации, задача узнавания и запоминания имен стоит только перед ведущим. Здесь не стоит вешать таблички с именами, ведущему достаточно своей профессиональной памяти.

В последнем случае задачами этапа становятся самопредъявление и взаимоподдержка. Некоторые специалисты подробно отмечают особенности отдельных этапов работы в тренинговой группе. В частности, Битянова М. Р., говоря о ритуалах приветствия-прощания, пишет следующее:

- это психологическая «рамка» занятия;
- это способ создания и поддержания общности участников, их «МЫ-чувства»;
- они, по возможности, должны быть выработаны самой группой;
- с ними не стоит обращаться вольно: они должны быть достаточно устойчивыми и обязательными к исполнению на каждом занятии.

Выделяя роль разминки, она пишет о том, что это средство воздействия на эмоциональное состояние участников, уровень их активности выполняет важную функцию настройки на продуктивную групповую деятельность. Здесь же подчеркивается, что разминка может проводиться не только в начале занятия, но и между отдельными упражнениями в случае, если психолог видит необходимость как-то изменить актуальное эмоциональное состояние группы.

Рассматривая проблемы «ядра тренинга» (основного этапа), она подчеркивает, что на этой стадии работы используются ролевые игры, психотехнические упражнения, дискуссии, сопровождающиеся краткими монологами ведущего («впрыскиванием необходимой информации»), рефлексивными «паузами», подведением итогов, фиксацией этих итогов на доске и в личных тренинговых записях.

В то же время подчеркивается, что тренинговое занятие — это не механический набор тематических игр и «куцей» рефлексии в конце по типу «мне все понравилось». В тренинге участники не должны «заигрываться», потому что тогда нивелируется главная особенность тренинга как формы развивающей работы — осмысленность, осознанность обучения. С другой стороны, тренинг — не семинар.

Борисова С. Е., рассматривая проблемы проведения СПТ методом деловой игры, пишет о том, что основной этап начинается с непосредственного разыгрывания ролей. Здесь обращается внимание участников на время диалога (не менее трех минут) и на неограниченное количество «ходов». Момент начала непосредственного исполнения профессионально-ориентированных ролей является в некоторой степени критическим: в этот момент наиболее вероятны сбои в игре. Задача ведущего заключается не в перераспределении игровых ролей, а в оказании игроку психологической поддержки в решении возникающих в процессе игры затруднений, которая может осуществляться в форме такого вмешательства, при котором ведущий подсказывает, намекает и помогает

участникам СПТ, когда они сталкиваются с трудностями, и предоставляет им обратную связь в течение всего процесса взаимодействия.

Многие специалисты уделяют внимание такому моменту процесса тренинга, который обозначается как этап анализа, обсуждения результатов игры. В частности, Борисова С. Е. выделяет следующий алгоритм работы на данном этапе:

- экспертам предоставляется возможность высказать свое мнение, которое реализуется не в форме критики и обвинений в адрес игроков, а в описании их поведения, в сообщении о наблюдаемых действиях участников игры без приписывания им установок и личностных черт;
- затем группы участников могут отстаивать и обосновывать свои решения, действия, стиль исполнения ролей и выбранную ими стратегию поведения. Ведущий дает возможность личностной защиты игроку, представившему ту или иную ролевую группу. Здесь необходимо помнить, что после обмена мнениями важно сохранение доброжелательных отношений между участниками группы.

3. Требования к ведущему группового тренинга. Проблемы подготовки и аттестации специалистов-тренеров.

Вачков И. В. обращает внимание на то, что в большинстве тренинговых групп никак не обойтись без специально подготовленного ведущего, который отвечает за результаты процессов, происходящих в тренинге, и получает деньги за выполнение данных профессиональных обязанностей. По его мнению, именно личность психолога (а не уровень его профессиональной подготовки или подход, им проповедуемый) является важнейшим фактором, определяющим успешность или неуспешность тренинга.

Битянова М. Р. обращает внимание на то, что каждая модель групповой работы несет на себе мощный отпечаток личности ее создателя, каждая реализует его видение человеческих отношений, его личный «жизнезамышляющий» (В. М. Розин) проект. Она подчеркивает, что за многими методами, применяемыми психологами, стоит их представление о ценностях и смыслах человеческой жизни, о допустимых способах их достижения, об «идеальном», с психологической точки зрения, человеке.

Кондратенко В. Т. и Доской Д. И. считают, что роль руководителя состоит в том, чтобы вовлечь участников в совместную работу по исследованию их взаимоотношений и поведения, организовать групповой процесс, а потом незаметно устраниться от директивного руководства.

По их мнению, общая ошибка всех руководителей Т-групп заключается в стремлении активно включиться в групповой процесс, «вытянуть» группу из тупиковой ситуации, что только мешает группе реализовать свои резервные возможности.

В то же время данные специалисты подчеркивают, что профессиональный тренер всегда остается центральной фигурой, что позволяет ему направлять групповой процесс в нужное русло.

Здесь же обращается внимание на ряд особенностей в стратегии и тактике работы тренера.

В тех случаях, когда работа в Т-группе ограничена во времени (наша действительность!), меняется и роль наставника. Руководитель такой «краткосрочной» группы должен быть более активен, чаще вступать в конфронтацию с участниками, обеспечивать обратную связь.

Т-группа с укороченным сроком действия чаще всего бывает «структурированной». В такой группе руководитель задает тон занятиям (дает конкретное задание, ситуацию), а группа вырабатывает свой вариант решения. «Запланированность действий» хорошо зарекомендовала себя при решении различного рода конфликтных ситуаций.

Противоположностью «структурированной» группе может служить так называемая тэвистокская модель группы. Она была предложена Уилфридом Байоном в 1959 г., а название группы происходит от Тэвистокской клиники и Тэвистокского института человеческих отношений в Лондоне, где Байон занимался исследованием так называемых «малых учебных групп».

Основное внимание в этих группах сосредоточивается на индивидуальном развитии и уникальности каждой личности. В тэвистокской группе в качестве допущения принимается, что высказывания одного участника и его поведение, отраженное в групповом зеркале, разделяются и другими участниками, а сама группа ведет себя как взаимосвязанная система, в которой целое оказывается чем-то большим, нежели сумма его частей. Руководителю в тэвистокской группе Байона отводится пассивная роль. В то время как члены группы исследуют особенности собственного поведения, руководитель группы остается в тени.

Анализ специальной литературы показывает, что большинство авторов, рассматривая вопрос о требованиях к ведущему, месте и роли тренера, *отмечают зависимость его ролевых позиций от целей тренинга*. В этом контексте выделяются такие его *функции*, как:

- эксперт;
- эталон;
- руководитель (тренер, обучающая фигура и т. п.);
- аналитик;
- комментатор;
- посредник;
- «один из нас», равный со всеми участник и т. п.

В частности, Т. Высокинська-Гонсер, рассматривая данную проблему в контексте задач групповой психотерапии, обращает внимание на *двойственные критерии поведения ведущего группы, которые связаны с такими аспектами его деятельности*, как:

- директивность-недирективность;
- определенность-неопределенность высказываний;
- степень активности (прагматические аспекты, проявляющиеся в вербальной активности);
- анонимность-самораскрытие и выражение положительных или отрицательных отношений (экспрессивные аспекты, связанные с его личностью).

На основе указанных характеристик Т. Высокиньска-Гонсер предлагает такие роли ведущих групп, как: *технический эксперт, инициатор, дидактик, опекун, товарищ, поверенный*.

Вопрос о стилях руководства, осуществляемых ведущим в группе, тесно связан с ролями, в которых он (ведущий) выступает, — с одной стороны, а с другой — с его личностными особенностями.

Вопрос о предпочтительности того или иного стиля руководства в группе не имеет однозначного решения. В частности, установлено, что при определенных условиях *эффективна авторитарность в управлении группой*: 1) когда задача группы жестко структурирована; 2) когда члены группы испытывают сильный стресс; 3) когда динамика группы настолько неясна для участников, что они не могут точно и полно осознать, что происходит (К. Рудестам, 1993).

В то время как одни подходы сфокусированы на достижении групповой цели, заключающейся в построении большего доверия, близости и взаимной открытости, другие подходы полностью игнорируют групповые цели, помогая, вместо этого, каждому отдельному члену группы в достижении личных целей.

....Существует также множество теорий, предопределяющих поведение ведущих групп.

Как отмечает Вачков И. В., практика работы показывает, что *на начальном этапе* многие группы тяготеют к тому, чтобы их четко структурировали и чтобы ими жестко управляли. Это действительно бывает необходимо для преодоления начальной скованности и тревожности и ускорения запуска группового процесса. Вместе с тем опытный руководитель находит возможности постепенного «ослабления вожжей» и передачи функций управления самой группе.

Другой — *«попустительский»* стиль вполне приемлем в группах клиент-центрированной терапии роджерианского толка, в психоаналитической группе.

По мнению И. В. Вачкова, *нельзя проводить прямых параллелей между стилями управления группой и конкретными тренинговыми школами. Гораздо теснее связь стиля руководства и личностных особенностей ведущего*. Кроме того, изучение опыта квалифицированных ведущих обнаруживает их умение гибко варьировать стиль руководства в зависимости от конкретных ситуаций развития группы (Вачков И. В., 2000).

Нет единства мнений и по поводу характеристик личности группового тренера, хотя анализ различных точек зрения показывает наличие достаточно большого числа совпадений в выделенных конкретных свойствах.

Для примера приведем некоторые из таких попыток:

С. Славсон (S. Slavson, 1962) выделяет следующий набор качеств, необходимых для лидера: уравновешенность, рассудительность, зрелость, сила «Я», высокий порог возникновения тревоги, восприимчивость, интуиция, эмпатия, богатое воображение, решительность, желание помочь людям, терпимость к фрустрации и неопределенности.

К. Рудестам специфическими лидерскими качествами считает: энтузиазм, умение убеждать и подчинять себе окружающих, уверенность в себе и ум.

Он пишет о том, что руководитель в группах роста и в терапевтических группах должен быть отчасти артистом, отчасти ученым, соединяющим чувства и интуицию с профессиональным знанием методов и концепций.

Высказывая свое мнение по поводу решения проблемы подготовки профессиональных тренеров, Г. Сартан пишет о том, что в результате многолетнего опыта обучения тренеров были выделены необходимые базовые знания и умения для проведения групп:

1. базовое психологическое образование и дополнительное обучение в одной из психотерапевтических школ;
2. знание динамики групповых процессов и умение управлять ими;
3. необходимые личностные качества и навыки в ведении групп.

Среди основных направлений в подготовке тренеров по формированию личностных качеств и навыков здесь выделяют следующие:

- формирование системы ценностей тренера;
- построение целей и адекватное умение придерживаться их в ходе тренинга;
- отношение тренера к себе, своим возможностям;
- осознание своих ограничений;
- профессиональное общение тренера;
- отношение тренера к критике;
- состояние покоя и азарта тренера;
- настройка тренера на группу;
- сочувствие, смелость и самоотверженность тренера;
- скорость и темп работы тренера в группе;
- влияние тренера на изменения в группе.

Для аттестации работы тренеров выделяются следующие критерии профессии тренера:

- наличие истинной уверенности;
- умение использовать групповой опыт;
- решение проблем группы, а не своих;
- энергетическая взаимосвязь с группой;
- развитая интуиция;
- наличие нескольких позиций восприятия;
- разделение ответственности с группой.

Вачков И. В. на основании обобщения многочисленных исследований профессионально важных личностных черт групповых ведущих выделяет следующие личностные черты руководителя тренинговой группы:

- концентрация на клиенте, желание и способность ему помочь;
- открытость к отличным от собственных взглядам и суждениям, гибкость и терпимость;
- эмпатичность, восприимчивость, способность создавать атмосферу эмоционального комфорта;

- аутентичность поведения, т. е. способность предъявлять группе подлинные эмоции и переживания;
- энтузиазм и оптимизм, вера в способности участников группы к изменению и развитию;
- уравновешенность, терпимость к фрустрации и неопределенности, высокий уровень саморегуляции;
- уверенность в себе, позитивное самоотношение, адекватная самооценка, осознание собственных конфликтных областей, потребностей, мотивов;
- богатое воображение, интуиция;
- высокий уровень интеллекта.

Этические проблемы в контексте группового тренинга

Особо выделим вопрос об этических проблемах профессиональной деятельности, возникающих при проведении группового тренинга. Несмотря на то что в настоящее время в России есть несколько разных по целям и задачам профессиональных сообществ, каждое из них имеет этический кодекс, где определены правила, нарушив которые, специалист очень рискует быть исключенным из его рядов.

Пряжникова Н. С. «Право на нравственность: этические проблемы практической психологии», в которой автор выделяет следующие уровни этических регуляторов деятельности практического психолога:

- правовой;
- моральный;
- нравственный.

Некоторые специалисты органично включают проблему этических требований в контекст общего обсуждения принципов, правил и ограничений в работе консультанта, особенностей его взаимоотношений с клиентом.

В частности, Бондаренко А. Ф. рассматривает проблему этических стандартов в контексте места и роли института психологической помощи в конкретных общественных условиях.

Психология как профессия подчиняется этическим нормам, общим для любой профессии, относящейся непосредственно к человеку. Это — уважение личности, человеческих прав и свобод, достоинства, надлежащая профессиональная компетенция, совестливость, доброжелательность и безусловная установка на благо клиента.

Помимо общих этических требований, в ряде стран выработаны этические стандарты и нормативы, специфичные для практикующих и консультирующих психологов. Одно из первых мест в них принадлежит принципу конфиденциальности, т. е. сохранения личной тайны клиента. Специфическим этическим нормативом является требование избегать физического контакта с клиентом (кроме предусмотренных технических или процедурных манипуляций), ограничиваясь принятыми в обществе выражениями приветствия (рукопожатие, поклон и т. п.). Экспрессивное проявление со стороны клиента, выходящее за рамки принятого этикета, требует специального анализа.

Особыми требованиями к психологу являются также: избегание, по возможности, социальных контактов со своим клиентом, если последние не предусмотрены процедурой

совместной работы; отказ от совместного ведения дел, недопущение манипулирования клиентом или собой со стороны последнего (например, посредством вручения дорогого подарка).

Психолог имеет право отказаться от услуг, если наряду с психологическим вмешательством одновременно осуществляется независимое и не согласованное с психологом иное воздействие на психику.

В случае платной психологической помощи размер гонорара должен быть оговорен заранее с учетом возможностей и взаимной приемлемости вознаграждения.

Клиент имеет право:

- на выбор психолога;
- на обсуждение и принятие решения о приемлемости для него того или иного метода психологической помощи;
- на оценку результатов психологической помощи по ходу ее оказания;
- на отказ от услуг консультирующего психолога;
- на ориентировку в концепциях и сроках психологической помощи;
- на информацию об образовании и квалификации психолога.

К сожалению, в работах, посвященных непосредственно проблематике группового психологического тренинга, эта тема практически не затрагивается. В то же время, можно порадоваться за коллег, в этическом кодексе которых выделен этот аспект профессиональной деятельности. В частности, в разделе «Этические основания профессиональной деятельности психолога-консультанта» санкт-петербургские специалисты определили следующие этические основания профессиональной деятельности в тренинге:

«6.01. Создание образовательных и тренинговых программ. Психологи, отвечающие за образовательные и тренинговые программы, должны быть уверены, что программы правильно построены в них использован весь необходимый материал, и они соответствуют требованиям лицензирования, сертификации и другим целям проведения программы.

6.02. Описание образовательных и тренинговых программ. Психологи несут ответственность за образовательные и тренинговые программы, которые они проводят. Проводимые программы должны в своем описании содержать цели, задачи и способы успешного воплощения этих программ. Информация об этих программах должна быть доступна всем заинтересованным сторонам.

6.03. Достоверность и объективность в обучении:

- а) при проведении обучения или тренинга психологи предоставляют обучающимся достоверную информацию;
- б) занимаясь обучением или тренингом, психологи осознают свою власть над обучающимися и делают все возможное, чтобы избежать негативных воздействий на них.

6.04. Ограничения в обучении.

Психологи не обучают использованию методик и других процедур, требующих специальной подготовки, лицензии или экспертизы, лиц, не имеющих этих оснований. Сюда входят гипноз, биологическая обратная связь и проективные методики».