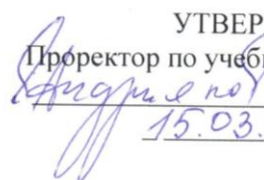


МИНИСТЕРСТВО СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВЕЛИКОЛУКСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА»

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

Кафедра *ПСИХОЛОГИИ*

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Социально-психологический тренинг»
Модуля 7 Психологические основы профессиональной деятельности
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:

Богданова Светлана Вячеславовна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории и методики физической культуры и педагогики **ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»**

Лученкова Марина Анатольевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и психологии Балашовского института (филиала) ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского»

РЕЦЕНЗИЯ

на фонд оценочных средств по дисциплине «Социально-психологический тренинг»
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 «Социально-психологический тренинг». 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 зачету, перечень практических навыков, необходимых для демонстрации на зачете. 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 «Социально-психологический тренинг», а также оценить степень сформированности умений и навыков, заявленных в результатах обучения рабочей программы дисциплины - перечень вопросов к зачету состоит из 30 вопросов, 30 заданий для промежуточной аттестации (зачёт), оценивающих знания и умения и 30 ситуационных задач, необходимых для оценки умений и опыта деятельности. Вопросы к зачету и задания четко сформулированы, содержат изученный материал и терминологию по тематике планирования, разработки и проведения социально-психологического тренинга. 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 «Социально-психологический тренинг» 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.

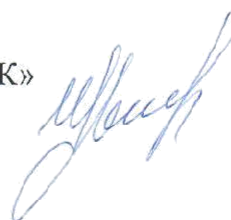
Рецензент:

Богданова Светлана Вячеславовна,
кандидат педагогических наук, доцент
кафедры теории и методики физической культуры
и педагогики ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»



С.В. Богданова

Подпись канд. пед наук, доцента кафедры
теории и методики физической культуры
и педагогики Богдановой С.В. удостоверяю
Начальник отдела кадров ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»
06.03.2020



И. Г. Попланова

на фонд оценочных средств рабочей программы дисциплины «Социально-психологический тренинг» по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование (профиль- практическая психология образования)
ФГБОУ ВО «Великолукская государственная академия физической культуры и спорта»

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 - практическая психология образования.
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 «Социально-психологический тренинг» 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.

Лученкова Марина Анатольевна —

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

Подпись зав. кафедрой педагогики и психологии

М.А. Лученковой удостоверяю

Начальник отдела кадров

Т.П. Шугаева

6 марта 2020 года

Оглавление

АННОТАЦИЯ.....	7
1. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	7
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	11
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ.....	11
3.1. Очная форма обучения	11
3.2. Заочная форма обучения	12
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	13
4.1. Очная форма обучения. Распределение учебного времени по темам (разделам) и видам учебных занятий.....	13
4.2. Заочная форма обучения. Распределение учебного времени по темам (разделам) и видам учебных занятий.....	14
5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	50
5.1. Перечень примерных вопросов и заданий для организации самостоятельной работы обучающегося	50
5.1.1. Очная форма обучения.....	50
5.1.2. Заочная форма обучения.....	59
5.2. Методические рекомендации к различным видам самостоятельной работы	67
5.3. Критерии оценки самостоятельной работы обучающегося.....	68
6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	69
6.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины	69
6.2. Индикаторы достижения компетенций по уровню их сформированности	69
6.3. Соотношение индикаторов достижения со шкалой критериев их оценивания и уровнем их сформированности	70
6.4. Методические материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения образовательной программы	71
6.4.1. Перечень вопросов для промежуточной аттестации (зачёт), оценивающих знания.....	71
6.4.2. Перечень вопросов для промежуточной аттестации (зачёт), оценивающих знания и умения	72
6.4.3. Перечень практических заданий на зачёте, необходимых для оценки умений и опыта деятельности	79
6.5. Паспорт оценочных средств промежуточной аттестации	82
6.6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности при проведении промежуточной аттестации	83
7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	83
7.1. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	83
7.1.1. Рекомендуемая литература (основная).....	83
7.1.2. Рекомендуемая литература (дополнительная).....	84
7.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»	84
7.3. Программное обеспечение	85
7.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы	85
7.4.1. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы, доступные в локальной сети.....	85

7.4.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы, доступные в сети «Интернет» (заключены договора с ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»)	85
7.4.3. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы сети «Интернет» свободного доступа	85
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	86
9. ХРОНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН лекций, лабораторных, практических и семинарских занятий по дисциплине	86
9.1. Очная форма обучения	86
9.2. Заочная форма обучения	88
ПРИЛОЖЕНИЕ №1	89
Контрольные работы для обучающихся	89
ПРИЛОЖЕНИЕ №2	95
Методические указания для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	95
ПРИЛОЖЕНИЕ №3	99
Тексты/конспекты лекций	99

АННОТАЦИЯ

1. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

ОПК-1. Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики.

ОПК-7. Способен взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ.

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
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.		УК-3.1. Знает: социально-психологические процессы развития группы; основные условия эффективной командной работы для достижения поставленной цели; правила командной работы; понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели;
		УК-3.2. Умеет: определять свою роль в команде; понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей)

		<p>осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.); предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата;</p> <p>УК-3.3. Имеет навыки и/или опыт деятельности: эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.</p>
<p>УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>		<p>УК-6.1. Знает: возможные перспективы своей профессиональной карьеры; понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;</p> <p>УК-6.2. Умеет: применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы; критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных</p>

		<p>задач, а также относительно полученного результата; анализировать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития;</p> <p>УК-6.3. Имеет навыки и/или опыт деятельности: реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.</p>
ОПК-1. Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики.	<p>01.001 А/02.6 Воспитательная деятельность</p> <p>01.001 А/03.6 Развивающая деятельность</p>	<p>ОПК-1.1. Знает: нормативные документы о правах ребенка; нормы профессиональной этики;</p> <p>ОПК-1.2. Умеет: применять нормы профессиональной этики в профессиональной деятельности; <i>общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их;</i></p> <p>ОПК-1.3. Имеет навыки и/или опыт деятельности: соблюдения нравственных и этических норм, требований профессиональной этики в условиях реальных педагогических ситуаций;</p>
ОПК-7. Способен взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ.	<p>01.001 А/02.6 Воспитательная деятельность</p> <p>01.001 А/03.6 Развивающая деятельность</p>	ОПК-7.1. Знает: законы развития личности и проявления личностных свойств; методы организации взаимодействия участников образовательных

		<p>отношений; закономерности формирования детско- взрослых сообществ, их социально- психологических особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ; социально- психологические особенности и закономерности развития детско-взрослых сообществ;</p> <p>ОПК-7.2. Умеет: использовать методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно- познавательную деятельность; формировать детско- взрослые сообщества;</p> <p>ОПК-7.3. Имеет навыки и/или опыт деятельности: выявления в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития; оказания помощи и поддержки в организации деятельности ученических органов самоуправления; создания, поддержания уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации; формирования толерантности и навыков поведения в изменяющейся</p>
--	--	--

Рефераты									
Письменные самостоятельные работы									
Изучение теоретического материала		102					102		
Подготовка к текущей аттестации (контрольные работы, опросы и тестирования)		2					2		
Подготовка к промежуточной аттестации		4					4		
В том числе:	часы	144					144		
	зачетные единицы	4					4		

**из 36 часов – 20 в активной и интерактивной формах*

3.2. Заочная форма обучения

[illegible]

<i>Рефераты</i>												
<i>Письменные самостоятельные работы</i>												
<i>Изучение теоретического материала</i>		128			128							
<i>Подготовка к текущей аттестации (контрольные работы, опросы и тестирования)</i>												
<i>Подготовка к промежуточной аттестации</i>		6			6							
Общая трудоемкость	часы	144			144							
	зачетные единицы	4			4							

*из 10 часов – 6 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	Теоретические и методологические основания тренинговых практик	4	2	-	-	20	26
2	Планирование и разработка социально – психологического тренинга. Управление группой в тренинге	2	-	-	-	16	18
3	Формирование групп социально-психологического тренинга. Принципы организации и работы тренинговой группы	2	2	-	-	20	24
4	Основные роли ведущего. Проблема сочетания роли ведущего и участников	2	2	-	-	16	20
5	Разогревающие и основные упражнения. Логика построения тренинговой программы	2	-	-	-	16	18

6	Обратная связь как феномен межличностного общения и важнейшая составляющая тренинга. Эффективность социально-психологического тренинга	4	2	-	-	20	26
7	Коммуникативный тренинг	-	4	-	-	-	4
8	Тренинг делового общения	-	2	-	-	-	2
9	Тренинг развития навыков активного слушания	-	2	-	-	-	2
10	Тренинг сенситивности	-	2	-	-	-	2
11	Тренинг командообразования	-	2	-	-	-	2
ИТОГО (в часах)		16	20	-	-	108	144

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	Теоретические и методологические основания тренинговых практик	-	-	-	-	24	24
2	Планирование и разработка социально – психологического тренинга. Управление группой в тренинге	2	-	-	-	17	19
3	Формирование групп социально-психологического тренинга. Принципы организации и работы тренинговой группы	-	-	-	-	24	24
4	Основные роли ведущего. Проблема сочетания роли ведущего и участников	-	-	-	-	17	17
5	Разогревающие и основные упражнения. Логика построения тренинговой программы	2	-	-	-	18	20

6	Обратная связь как феномен межличностного общения и важнейшая составляющая тренинга. Эффективность социально-психологического тренинга	-	-	-	-	24	24
7	Коммуникативный тренинг	-	2	-	-	-	2
8	Тренинг делового общения	-	2	-	-	-	2
9	Тренинг развития навыков активного слушания	-	-	-	-	5	5
10	Тренинг сенситивности	-	-	-	-	5	5
11	Тренинг командообразования	-	2	-	-	-	2
ИТОГО (в часах)		4	6	-	-	134	144

Темы и их краткое содержание

Третий курс

Тема 1. Теоретические и методологические основания тренинговых практик

Лекция №1 (2 часа)

Понятие социально-психологического тренинга. Цели и задачи социально-психологического тренинга. История развития социально-психологического тренинга. Самовосприятие личности как один из аспектов активной работы участников тренинга. Правила работы тренинговой группы. Сферы применения социально-психологического тренинга в российской практике.

Лекция №2 (2 часа)

Разновидности тренинговых групп и их характеристики. Классификация психологических тренингов по принадлежности к ведущим теоретическим школам современной психологии. Классификация по основной методологической ориентации в понимании психологического воздействия на личность. Классификация по прикладным целям проведения тренинга, содержанию социального заказа на его организацию.

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

1. Расскажите об истории возникновения тренинговых групп.
 2. Кто считается классиками тренинговой работы?
 3. Кто автор концепции социально-психологического тренинга?
 4. Кого из современных психологов, авторитетных исследователей и практиков тренинга вы знаете?
 5. Когда и где стали проводиться тренинги в больших группах?
 6. На каких континентах и в каких странах наблюдается наиболее активное распространение тренинговой практики?
 7. Какие теоретические школы дали известные вам подходы и методы для тренинговой работы?
 8. Прокомментируйте применимость классических подходов (психоаналитического, бихевиорального, гештальтпсихологии и гуманистического) к тренингам для лиц с ограниченными возможностями здоровья.
 9. Какие подходы к тренинговой работе являются классическими?
 10. Какие подходы неуместны для ведения навыковых тренингов?
 11. Всегда ли необходимо четко обосновывать теоретическую базу тренинга?
 12. Какие современные подходы являются наиболее продуктивными для ведения тренингов личностного роста?
 13. Для чего служит типологизация тренинговых групп и как она может быть полезна ведущему тренинга?
 14. Какие виды и разновидности тренинга вы знаете?
 15. Почему именно уровни взаимодействия могут служить основанием для выделения типов тренинговых групп?
 16. По каким параметрам различаются психотерапевтические и обучающие группы?
- Самостоятельная работа (20 часов)***

Т-группы или группы исследования межличностных отношений. Тренинги развития чувствительности. Группы телесной психотерапии. Группы творческого самовыражения средствами искусства. Тренинги развития организаторских навыков и лидерства. Тренинги сплоченности для создания коллектива или команды. Тренинг жизненных умений. Тренинг

решения личностных проблем. Тренинг рационального самопознания и саморазвития. Тренинг самоактуализации.

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – социально-психологических процессов развития группы; основных условий эффективной командной работы для достижения поставленной цели; правил командной работы; эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; нормативных документов о правах ребенка; норм профессиональной этики;

умений – определять свою роль в команде; понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.); предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата; применять нормы профессиональной этики в профессиональной деятельности; *общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их;*

навыков/опыта деятельности – эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды; соблюдения нравственных и этических норм, требований профессиональной этики в условиях реальных педагогических ситуаций.

Тема 2. Планирование и разработка социально – психологического тренинга.

Управление группой в тренинге

Лекция №1 (2 часа)

Администрирование группы и группо-центрированный подходы к групповым занятиям. Групповая динамика. Цели группы. Нормы группы. Стадии развития групп (знакомство, агрессия, работоспособность, распад и заземление). Структура группы и проблемы лидерства. Сплочённость группы. Управление группой в процессе тренинга. Модели развития группы.

Самостоятельная работа (16 часов)

Принципы подготовки тренинга: принцип поэтапности развития группы и преемственности. Выбор темы социально – психологического тренинга. Понятие о запросе и проблеме. Концепция и выбор подхода для тренинга.

Этапы подготовки тренинга: дотренинговая диагностика потребности в обучении и участии; формулирование целей тренинга; формулировка названий тематических блоков; формулирование результатов; наполнение программы заданиями и активностями.

Технологии работы и управления групповой динамикой в рамках основных психологических и психотерапевтических подходов современности. Группы интрапсихического направления и поведенческие группы. Программа тренинга и планирование подготовки. Теоретический, методический и рефлексивный этапы подготовки к социально – психологическому тренингу. Модели и алгоритмы подготовки тренинга. Адаптация авторских материалов тренингов. Типология групповых ролей по Р. Шиндеру. Метод игры в психологическом тренинге. Сплоченность и напряженность в тренинговой группе.

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – социально-психологических процессов развития группы; основных условий эффективной командной работы для достижения поставленной цели; правил командной

работы; эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; возможных перспектив своей профессиональной карьеры; понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;

умений – определять свою роль в команде; понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.); предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата; применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы; критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата; анализировать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития; *навыков/опыта деятельности* – эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды; реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.

Тема 3. Формирование групп социально-психологического тренинга. **Принципы организации и работы тренинговой группы**

Лекция №1 (2 часа)

Принципы организации. Численность членов группы. Возрастной состав. Половой состав участников группы. Образование и интеллект участников. Профессиональный состав. Национальность участников. Противопоказания. Требования к комплектованию групп. Основные стадии развития группы тренинга. Основные операции, обеспечивающие управление групповыми процессами. Понятие обратной связи и принципы её предоставления в процессе групповой работы.

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

1. Каковы принципы организации тренинга для совместного обучения взрослых людей, по Д. Киркпатрику?
 2. Какова оптимальная численность тренинговой группы взрослых людей?
 3. Имеет ли значение половой состав участников группы для протекания группообразования в тренинге?
 4. Как определяют ход тренинга образование, национальность, профессии и интеллект участников?
 5. Каково предпочтительное пространственное расположение участников тренинга?
 6. Опишите группу, для которой вы хотели бы организовать и провести тренинг.
- Последовательно ответьте на следующие вопросы.
- 1) Кто ваши участники по полу, возрасту, социальному статусу, профессии и т.д.?
 - 2) Можно ли нарушать однородность группы для тренинга по предложенной вами теме?
 - 3) Насколько актуальна предлагаемая тема для ваших предполагаемых участников?

4) Переформулируйте тему или измените характеристики группы, то есть приведите в соответствие характеристики темы и группы. Что сделать легче – изменить тему или набрать другую группу для тренинга?

5) Придумайте для него концепцию или метафору, для чего ответьте на вопросы:

- Что это будет: тренажер, карнавал, совещание экспертов, проба пера, группа в больнице и т.д.
- Придумайте для названия поговорку, слоган или пословицу, например, «Семь бед – один ответ», «Ловись рыбка, большая и маленькая», «Три девицы под окном...» и т.д.
- Проанализируйте правила, подходящие для данной группы, спрогнозируйте, кто к вам придет. А если это ваша данная группа, то какие опасности и риски принуждения следует предусмотреть?

Контрольная работа №1 по темам: «Теоретические и методологические основания тренинговых практик», «Планирование и разработка социально – психологического тренинга. Управление группой в тренинге», «Формирование групп социально-психологического тренинга. Принципы организации и работы тренинговой группы».

Самостоятельная работа (20 часов)

Временные и пространственные рамки социально-психологического тренинга. Временные рамки отдельного занятия и программы тренинга в целом. Пространственное расположение участников тренинга. Особенности применения ролевого подхода в социально – психологических тренингах. Закономерности обучения взрослых Д. Киркпатрика. Основные условия и критерии отбора кандидатов в группу тренинга. Основные условия и критерии отказа в принятии в группу социально-психологического тренинга. Техники, используемые на начальном этапе реализации программы тренинга. Техники, используемые на заключительном этапе реализации программы тренинга. Формирование норм и правил в группе. Работа с принудительно организованными группами. Приемы активизации и управление вниманием участников тренинга.

Подготовка к контрольной работе №1 по темам: «Теоретические и методологические основания тренинговых практик», «Планирование и разработка социально – психологического тренинга. Управление группой в тренинге», «Формирование групп социально-психологического тренинга. Принципы организации и работы тренинговой группы».

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – социально-психологических процессов развития группы; основных условий эффективной командной работы для достижения поставленной цели; правил командной работы; эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели;

умений – определять свою роль в команде; понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.); предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата;

навыков/опыта деятельности – эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.

Тема 4. Основные роли ведущего. Проблема сочетания роли ведущего и участников

Лекция №1 (2 часа)

Специфика тренерской деятельности. Основные требования к профессиональным навыкам ведущего группы социально-психологического тренинга. Понятие о стиле ведущего. Выбор стиля и соотнесение стиля с личностными особенностями тренера. Стили ведения тренинга: авторитарный, попустительский, осмотрительный, манипулятор. Классификация И. Ялом и С. Кратохвилла. Основные стили руководства.

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

1. Какова роль ведущего в тренинговой работе?
2. Раскройте содержание ролей, которые играет ведущий группы, согласно подходу И. Ялома.
3. От каких факторов зависит выбор стиля ведущим? Каковы ограничения такого выбора?
4. Меняется ли стиль руководства тренера в зависимости от группы?
5. Перечислите наиболее часто встречающиеся ошибки ведущего СПТ.
6. Сформулируйте основные требования к профессиональным навыкам ведущего группы социально-психологического тренинга.
7. Назовите основные ошибки ведущего при проведении тренинга и раскройте их сущность.
8. Как зависит «выгорание» от личностных особенностей тренера?
9. Согласны ли вы с утверждением, что ведущий тренинговой группы ни при каких обстоятельствах не имеет права быть авторитарным? Обоснуйте свою точку зрения.
10. Как проявляются вдохновение и мотивация в действиях ведущего?

Самостоятельная работа (16 часов)

Требования к подготовке ведущего группой тренинга. Стили коммуникации по В.Сатир. Типичные ошибки ведущего тренинга. Анализ трудностей и проблемных ситуаций для ведущего. Креативность и гибкость ведущего, способствующие удовлетворению возникающих запросов участников тренинга в процессе работы. Критерии оценки ведущего в СПТ. Этические принципы тренинговой работы.

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – возможных перспектив своей профессиональной карьеры; понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;

умений – применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы; критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата; анализировать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития;

навыков/опыта деятельности – реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.

Тема 5. Разогревающие и основные упражнения. Логика построения тренинговой программы

Лекция №1 (2 часа)

Теоретическое обоснование выбранной темы тренинга. Принцип поэтапности. Этапы тренинга. Комплектование групп. Цели и задачи тренинга. Выбор адекватных методов в тренинге. Правила и принципы участия в СПТ. Принцип добровольного участия. Принцип организации постоянной самодиагностики. Принцип гетерогенности. Принцип постоянного состава группы. Стратегии подачи материала. Принцип постоянной обратной связи. Принцип оптимизации развития.

Самостоятельная работа (16 часов)

Нормы и игры-приветствия. Игры на повышение сплочённости. Игры с применением музыки. Игры, несущие социометрическую нагрузку. Игры на снятие агрессии. Игры, приводящиеся в конце занятия. Ситуационные упражнения.

Правила групповой работы. Психогимнастика в тренинге. Создание и использование кейс- метода в социально-психологическом тренинге. Телесноориентированные техники в социально-психологическом тренинге. Психодрама и основные элементы ее использования в социально-психологическом тренинге. Трансактный анализ Э. Берна и возможности его применения в тренинговых группах. Гештальттерапия: особенности применения в социально-психологическом тренинге. Проективное рисование и особенности его проведения в социально-психологическом тренинге.

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – социально-психологических процессов развития группы; основных условий эффективной командной работы для достижения поставленной цели; правил командной работы; эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели;

умений – определять свою роль в команде; понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.); предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата;

навыков/опыта деятельности – эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.

Тема 6. Обратная связь как феномен межличностного общения и важнейшая составляющая тренинга. Эффективность социально-психологического тренинга

Лекция №1 (2 часа)

Обратная связь как феномен межличностного общения и важнейшая составляющая тренинга. Правила коммуникации между участниками СПТ. Содержательные и формальные характеристики обратной связи. Безоценочная обратная связь и схема ее предоставления в тренинге. Непосредственные и отсроченные результаты СПТ.

Лекция №2 (2 часа)

Внешние и субъективные критерия участия в тренинге. Соотнесение тренингового пространства и «полевых условий», заземление идей и настроений участников тренинга. Завершающий этап социально-психологического тренинга. Подведение итогов, обсуждение

результатов. Выход из ситуации «здесь и теперь». Уровни оценки эффективности социально-психологического тренинга.

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

1. Сформулируйте правила эффективной обратной связи.
2. Каковы содержательные и формальные характеристики обратной связи?
3. Перечислите вербальные и невербальные сигналы участников, на которые следует ориентироваться ведущего СПТ.
4. Каковы теоретические основы метода СПТ? Работы каких авторов составили базовые положения практического подхода?
5. Каковы могут быть отсроченные результаты тренинга? Каким образом они могут быть проанализированы?
6. В чем проявляется положительный эффект тренинга? Каким образом его можно исследовать?
7. Как осуществляется выход из ситуации «здесь и теперь»?
8. Опишите уровни оценки эффективности социально-психологического тренинга.

Контрольная работа №2 по темам: «Основные роли ведущего. Проблема сочетания роли ведущего и участников», «Разогревающие и основные упражнения. Логика построения тренинговой программы», «Обратная связь как феномен межличностного общения и важнейшая составляющая тренинга. Эффективность социально-психологического тренинга».

Самостоятельная работа (20 часов)

Виды «обратной связи» и способы ее осуществления в группе. Правила и схема конструктивной «обратной связи». Условия предоставления эффективной обратной связи. Структура обратной связи. Вербальные и невербальные сигналы участников. Барьеры по восприятию обратной связи. Проблема типичного эффекта тренинга. Проблема негативного эффекта тренинга. Создание анкет и экспертных листов для оценки результатов тренинга. Послетренинговое сопровождение участников. Социально-перцептивные эффекты тренинга: динамика самовосприятия, динамика восприятия других, динамика восприятия групповой структуры.

Подготовка к контрольной работе №2 по темам: «Основные роли ведущего. Проблема сочетания роли ведущего и участников», «Разогревающие и основные упражнения. Логика построения тренинговой программы», «Обратная связь как феномен межличностного общения и важнейшая составляющая тренинга. Эффективность социально-психологического тренинга».

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – возможных перспектив своей профессиональной карьеры; понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;

умений – применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы; критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата; анализировать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития;

навыков/опыта деятельности – реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития

деятельности и требований рынка труда; демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.

Тема 7. Коммуникативный тренинг

Семинарское занятие в форме тренинга №1 (2 часа)

Цель тренинга – отработка навыков продуктивной коммуникации.

Задачи тренинга:

- развитие коммуникативной компетентности в межличностных отношений;
- раскрытие разнообразия форм общения и особенностей их реализации в коммуникативной ситуации;
- формирование навыка эффективного применения коммуникативных техник

Теоретические основания

Общение – это сложный многогранный процесс. Он может осуществляться в одно и то же время и как процесс взаимодействия людей, и как информационный процесс, и как процесс реализации отношения людей друг к другу, и как процесс их взаимного влияния друг на друга, и как процесс сопереживания и понимания друг друга.

Чаще всего осложнения и затруднения в процессе общения происходят из-за сбоев в коммуникации – специфически культурной форме общения. *Коммуникация* – это обмен информацией между людьми посредством знаков и символов, при котором информация передается целенаправленно, принимается избирательно, а взаимодействие осуществляется в соответствии с определенными правилами и нормами.

Успешность коммуникации определяется контактностью личности, т.е. способностью вступать в психологический контакт, формировать в ходе взаимодействия доверительные отношения, основанные на согласии и взаимном принятии, – способностью, обеспеченной владением навыками и умениями общения и саморегуляции, а также благоприятствующими контакту личностными свойствами. К ним относятся:

- ☐ коммуникативность – владение социальной стороной контакта (соблюдение в общении социальных норм, владение сложными коммуникативными умениями);
- ☐ общительность – количественная характеристика, ярко выраженная потребность личности в общении;
- ☐ коммуникативность – владение процессуальной стороной контакта (сознательное использование экспрессии, владение голосом, умение держать паузу).

К коммуникативным техникам относятся:

- ☐ техники формулирования вопросов, прежде всего открытых;
- ☐ техники малого разговора:
 - цитирование партнера – ссылки на ранее сказанное партнером, его рассказы о себе, своих занятиях, хобби и др.;
 - позитивные констатации – положительные высказывания о событиях в жизни партнера, о благоприятных событиях в жизни вообще, о людях, не участвующих в разговоре, но известных обоим собеседникам и т.п.;
 - информирование – сообщение информации, важной, интересной и приятной для партнера;
 - интересный разговор – увлекательное, захватывающее повествование, неожиданное, приятное, пикантное и т.п.
- ☐ техники вербализации:
 - повторение – дословное воспроизведение, цитирование сказанного партнером;
 - перефразирование – краткая передача сути высказывания партнера;
 - интерпретация – высказывание предположения об истинном значении сказанного или о причинах и целях высказывания партнера.

Коммуникативный тренинг разработан с опорой на *принципы*: активности участников;

- ☐ исследовательской, творческой позиции участников;
- ☐ объективации поведения;
- ☐ оптимизации познавательных процессов;
- ☐ партнерского общения.

При проведении тренинга мы придерживались гуманистического направления в психологии.

Известно, что К.Роджерс способствовал развитию гуманистического направления, резко выступал против догматического психоанализа (и радикального бихевиоризма), симпатизируя антитоталитарной контркультуре с ее установкой на самовыражение и самораскрытие. Он впервые применил клиент-центрированный подход для работы с группами после Второй мировой войны.

Во время выполнения сеансов терапевты имеют дело с текущими ситуативными конфликтами, а не с бессознательными и исторически сложившимися аспектами личности. Манера тренера менее директивна и более лабильна, чем это принято в традиционной психотерапии. В отличие от психоанализа при таком подходе основное внимание тренер обращает на взаимоотношения членов группы, а не на внутренние психические процессы.

Тренер – это не руководитель, а равноправный партнер, участник группы. В подходах гуманистической психологии к работе с группами подчеркивается, что выражение чувств важнее, чем рациональное объяснение.

Практическая часть

Упражнение 1. «Знакомство»

Цель – настроить участников на серьезное отношение к тренинговой работе; научить их внимательно слушать выступления каждого члена группы, с тем чтобы уметь слышать друг друга, подмечать особенности каждого человека

Оснащение: цветные карандаши, бумага, булавки.

Участники группы высказывают свои ожидания и опасения; оформляют бейджики, на которых рисуют свою эмблему и девиз.

Упражнение 2. «Правила группы»

Цель – помочь участникам осознать, что правила группы – это не формальные правила, а нормы, которые значительно сокращают потери времени, позволяют продуктивно работать над собой и освоить наиболее эффективный индивидуальный стиль общения, т.е. достичь главной цели тренинга.

Оснащение: ватман, маркеры.

Участники обсуждают правила работы в группе, высказывают свои предложения, критические замечания, дополнения. Тренер напоминает участникам, что от их активности и ответственности во время работы над правилами группы во многом зависит успешность ее деятельности.

Основные правила группы:
доверительный стиль общения;

- ☐ общение по принципу «здесь и теперь»;
- ☐ персонификация высказываний (отказ от безличной речи);
- ☐ искренность в общении;
- ☐ конфиденциальность всего происходящего в группе;
- ☐ безоценочные высказывания;
- ☐ уважение к говорящему;
- ☐ активное участие в происходящем.

Упражнение 3. «Найди себе пару»

Цель – снять возникшее напряжение.

Оснащение: повязки для глаз.

Участникам группы с завязанными глазами предлагается найти себе пару по ощущениям.

Упражнение 4. «Экстрасенс»

Цель – отработать навыки понимания другого человека.

Каждому члену группы предлагается среди участников найти одного человека, чье состояние и мысли он будет угадывать. При этом участник описывает состояние партнера, который не знает, что это относится к нему. Затем члены группы должны определить, чье состояние было описано.

Дается 3 мин на то, чтобы участники письменно изложили, о чем думал другой человек, какие чувства он испытывал.

Тот, чье состояние описывали, может прокомментировать этот рассказ, т.е. высказать свое мнение – подтвердить правильность выводов «экстрасенса» (если рассказанное соответствует его действительным мыслям и ощущениям) или опровергнуть их.

Упражнение 5. «Воздушный шар»

Цель – продемонстрировать то, что члены группы не умеют продуктивно общаться.

Оснащение: ручка и лист бумаги.

Инструкция: «Итак, представьте себе, что ваша группа – экипаж научной экспедиции, которая возвращается на воздушном шаре после выполнения научных изысканий. Вы получили много новой информации и уже готовитесь к встрече с родными и близкими.

Ваш воздушный шар летит над океаном. До ближайшей земли 500 – 550 км, и скоро долгожданный берег, но произошла непредвиденная авария и шар стал стремительно снижаться. Вы выбросили за борт все мешки с балластом (песком), которые были припасены на этот случай в гондоле воздушного шара. На некоторое время падение замедлилось, но не прекратилось.

Через 5 мин шар стал падать с прежней скоростью. Весь ваш экипаж собрался, чтобы обсудить создавшееся положение. Нужно принимать решение, что и в какой последовательности выбрасывать за борт. Вот перечень предметов и вещей, которые остались в гондоле шара:

1. Канат – 50 м.
2. Аптечка с медикаментами – 5 кг.
3. Компас гидравлический – 6 кг.
4. Консервы мясные и рыбные – 20 кг.
5. Секстан (компас по звездам) – 5 кг.
6. Винтовка с оптическим прицелом и запасом патронов – 25 кг.
7. Конфеты разные – 20 кг.
8. Спальные мешки на каждого.
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 радиоприемник – 3 кг.
15. Лодка резиновая надувная – 25 кг.

Прежде чем принять групповое решение, вы примете решение самостоятельно, рассудив примерно так: «На первое место я поставлю комплект карт, поскольку они совсем не нужны, и т.д.». На индивидуальное решение дается 10 минут.

Когда вы примете индивидуальное решение, группа должна приступить к

выработке группового решения. На групповое решение дается 20 мин.

Главная задача – остаться в живых. Если вы не сможете договориться, вы разобьетесь. Помните об этом».

Шерринг:

Какие стили поведения помогали или препятствовали принятию группового решения?

Кто участвовал в процессе принятия общего решения, а кто нет?

Кто оказывал на этот процесс наибольшее влияние?

Как можно улучшить процесс принятия общего решения?

Семинарское занятие в форме тренинга №2 (2 часа)

Упражнение 1. «Это мое имя»

Цель – предоставить возможность продемонстрировать навыки самопрезентации.

Участники усаживаются в круг. Ведущий предлагает игроку, сидящему справа, встать со стула (по желанию) и назвать как свое полное имя, так и имя, которым он хотел бы называться в группе. Затем выступающий должен сообщить что-нибудь о своем имени. Он может, например, попытаться ответить на такие вопросы:

Что означает мое имя?

- ☐ Откуда моя семья?
- ☐ Нравится ли мне мое имя?
- ☐ Знаю ли я, кто его для меня выбрал?
- ☐ Знаю ли я, что означает моя фамилия?
- ☐ Хотел бы я, чтобы меня назвали другим именем?
- ☐ Кто еще в семье носил такое же имя?

Каждый участник сам решает, что рассказать и как прокомментировать свой рассказ, однако выступающему необходимо уложиться в 2 мин.

Закончив говорить, выступающий садится на свое место, участники продолжают выполнять упражнение по кругу.

Упражнение 2. «Летающие имена»

Цель – помочь памяти телом выучить имена, снять напряжение.

Оснащение: 2–3 маленьких мячика.

Перед выполнением упражнения следует отставить стулья и столы в сторону, чтобы участники могли свободно двигаться по помещению.

Ведущий просит участников встать в круг. Сначала участники перебрасывают друг другу один мяч. И каждый раз тот, кто его ловит, произносит свое имя: «Я Маша», «Я Иван». Игру продолжают до тех пор, пока каждый член группы не получит мяч по крайней мере по одному разу.

Во втором раунде участники должны называть имена тех, кому перебрасывают мяч («Внимание, Саша!»). Поймавший называет имя того, от кого к нему прилетел мяч («Спасибо, Ольга!»).

Примерно в середине раунда следует ввести в игру второй мяч, который будет перебрасываться членами группы по тем же правилам параллельно с первым.

Через 2–3 мин можно предложить игрокам начать двигаться по кругу по комнате и продолжать кидать мячи. Каждый внимательно следит за тем, от кого он получил мяч и кому должен его перебросить.

На этом этапе ведущий стремится создать дружескую атмосферу в тренинговой группе, снизить уровень тревожности участников, проконтролировать усвоение ими групповых норм и правил.

Упражнение 3. «Как я себя чувствую»

Цель – рефлексия участниками собственного эмоционального состояния, ожиданий.

Тренер предлагает каждому участнику проанализировать свое состояние на данный момент, высказать свои ожидания по поводу предстоящего тренинга.

Упражнение 4. «Очищение»

Цель – освобождение от сопутствующих в повседневной жизни проблем и неприятностей.

Участники делятся на пары. У каждого есть две минуты, чтобы рассказать партнеру о своих проблемах, неприятностях, а также о мыслях, чувствах и радостях – обо всем, с чем он пришел на занятие.

Пока говорит один партнер, второй не перебивает его и никак не выражает своих чувств по отношению к сказанному. Через две минуты партнеры меняются ролями.

В это время тренер ходит по комнате, держа в руках воображаемую корзину. Он подходит к каждой паре и просит «положить» в корзину все неприятности. Каждый должен сделать это при помощи жестов и мимики, показывая тяжесть груза, чтобы остальные могли увидеть и оценить его.

На данном этапе ведущий способствует формированию активного рабочего настроя участников и осознанию ими своей роли в развитии коммуникативной ситуации.

Упражнение 5. «Палатка»

Цель – отработка техники невербальной коммуникации.

Оснащение: канцелярские принадлежности. Тренер делит группу на две подгруппы.

Инструкция: «Вам предлагается построить палатку из выданного нами реквизита при условии, что это будет происходить молча. После этого пройдет презентация всех палаток. До построения на обсуждение проекта выделяется 7 мин. После истечения установленного времени вы начинаете работать (15 мин.). При проявлении каких-либо техник вербальной коммуникации упражнение будет прервано».

Шерринг:

Получилось ли задуманное?

Какие сложности возникали при построении?

Кто какую роль выполнял при проектировании и построении?

Понравилось ли Вам то, что получилось?

Упражнение 6. «Ищу кандидатов»

Цель – отработка умения грамотно составить объявление о приеме на работу.

Оснащение: бумага, карандаши.

Инструкция: «Вам нужно составить объявление о приглашении на работу сотрудника таким образом, чтобы заинтересовать потенциальных работников».

После того как участники составят объявления, им предлагается оценить все имеющиеся объявления, а на понравившемся поставить плюс.

Шерринг:

Чем вас заинтересовало объявление? Может быть, креативностью, оформлением?

☐ Что оттолкнуло в тех объявлениях, которые вы не отметили?

☐ Как вы думаете, с помощью каких приемов можно заинтересовать потенциального работника?

Далее с помощью упражнений, игр, дискуссий предполагается осуществить формирование и коррекцию техник и способов эффективной коммуникации и установление позитивных взаимоотношений в процессе общения.

Упражнение 7. «Остров сокровищ»

Цель – развитие способности к коммуникации.

Оснащение: листы бумаги (формат А4), карандаши.

Участники разбиваются на пары и садятся спина к спине. Они договариваются, кто из них будет партнером А, а кто – партнером Б. У каждого должен быть приготовлен лист бумаги и карандаш.

Партнер А начинает делать набросок острова сокровищ: общий силуэт, особо

важные пункты и место, где спрятано сокровище. В то время как партнер А рисует, он рассказывает партнеру Б, что тот должен нарисовать на своем листе, чтобы получить как можно более точную копию карты острова. А и Б могут разговаривать, но не должны оборачиваться и смотреть на план, который рисует партнер. На это отводится 10 мин

После этого партнеры сравнивают свои планы.

Шерринг:

Насколько план партнера Б получился похожим на план партнера А?

- ☐ Насколько партнер А обращал внимание на трудности, которые могли возникнуть у партнера Б?
- ☐ Партнер А больше концентрировался на рисовании своего плана или на своем партнере?
- ☐ Какой была рабочая атмосфера в процессе выполнения упражнения между партнерами?

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – нормативных документов о правах ребенка; норм профессиональной этики; законов развития личности и проявления личностных свойств; методов организации взаимодействия участников образовательных отношений; закономерностей формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологических особенностей и закономерностей развития детских и подростковых сообществ; социально-психологических особенностей и закономерностей развития детско-взрослых сообществ; умений – применять нормы профессиональной этики в профессиональной деятельности; общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их; использовать методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность; формировать детско-взрослые сообщества;

навыков/опыта деятельности – соблюдения нравственных и этических норм, требований профессиональной этики в условиях реальных педагогических ситуаций; выявления в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития; оказания помощи и поддержки в организации деятельности ученических органов самоуправления; создания, поддержания уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации; формирования толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде; освоения и адекватного применения специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу.

Тема 8. Тренинг делового общения

Семинарское занятие в форме тренинга №1 (2 часа)

Цель тренинга: повышение уровня своей компетентности в деловых коммуникациях.

Задачи тренинга:

- расширение возможностей установления и поддержания необходимых рабочих контактов;
- коррекция и формирование установок, необходимых для успешного делового общения;
- овладение навыками конструктивного разрешения конфликтных ситуаций;
- отработка навыков эффективного общения в различных статусно-ролевых позициях;
- овладение навыками эффективного слушания;
- отработка приемов снижения эмоционального напряжения;
- расширение диапазона творческих способностей.

Теоретические основания

Существуют несколько способов ведения переговоров: путем почтовой переписки, с помощью телетайпа, телекса, телефона и личных переговоров. Решение о способе их ведения зависит от многих факторов и, в частности, от времени, которым располагают стороны. Мы остановимся на традиционном проведении беседы.

Деловой этикет устанавливает ряд требований к проведению беседы. Основным является ориентация на конструктивное решение, достижение договоренности, решение конфликта или спорной ситуации. Партнеры делового общения выступают носителями определенных социальных ролей: служебных, профессиональных, деловых. Отношение к обсуждаемой проблеме не зависит от межличностных отношений участников деловой беседы.

Программа подготовки к деловой беседе обычно включает: анализ проблемы и диагноз ситуации; формулирование целей, задач и позиций при деловом общении; подготовку предложений и аргументации в их пользу; составление и обоснование проектов, необходимых для принятия этих предложений.

Развитие переговоров невозможно прогнозировать точно. Важно предугадать интересы партнера и его позицию, чтобы должным образом представить предложения и аргументы в их пользу. Целесообразно подготовить несколько решений и предложений.

Значение деловой беседы трудно переоценить. Она является наиболее благоприятной возможностью убедить собеседника в обоснованности вашей позиции. Одна из главных задач беседы – убедить собеседника принять конкретные предложения.

Деловая беседа выполняет ряд очень важных функций: взаимное общение сотрудников из одной деловой среды; совместный поиск, выдвижение и оперативную разработку рабочих идей и замыслов; контроль и координирование уже начатых деловых контактов; стимулирование деловой активности.

Основными этапами деловой беседы являются: подготовительные мероприятия, начало беседы, информирование присутствующих/аргументирование выдвигаемых положений и/завершение беседы.

Подготовительные мероприятия связаны с подготовкой к проведению беседы. Не существует единых безошибочных правил подготовки к деловой беседе. На начальном этапе определяются тема, которую надо обсудить и возможные участники предстоящего делового разговора.

Инициатива будет в ваших руках и контролировать ситуацию будет легче, если выбрать наиболее удачный момент для проведения беседы. Деловой этикет требует большого такта в формулировке приглашения. Желательно осведомиться о том, каким временем располагает партнер и не поставит ли его приглашение в затруднительное положение. Если в разрешении вопроса более заинтересована приглашающая сторона, она не должна навязывать время и место проведения переговоров. В том случае, когда заинтересованным лицом является посетитель, его могут поставить в известность о том, когда он может быть принят. Когда беседа уже назначена, составляется план ее проведения. Определяются цели и разрабатывается стратегия их достижения и тактика ведения беседы. Подготовка и планирование позволяют заранее предвидеть возможные неожиданности, которые могут снизить эффективность итогов беседы.

Необходимым условием ведения делового разговора является соблюдение норм речевого этикета. Он предполагает уважительное отношение к собеседнику, использование общекультурных норм общения. Содержание деловой беседы, кроме обсуждения конкретных служебных вопросов, предполагает умение в корректной форме выразить одобрение, комплимент, несогласие или сформулировать соболезнование и утешение.

Лаконичность – одно из основных требований к деловому разговору. Следует постоянно помнить о временных рамках беседы. Ни при каких условиях нельзя отклоняться от темы разговора. Большое внимание должно уделяться подбору

аргументов, которые помогут вам изложить свою позицию как можно нагляднее и убедительнее. Формулируя свою точку зрения, нужно учитывать интересы собеседника.

Продолжительность беседы лучше планировать заранее и затем оповестить участников о времени ее начала и окончания. Целесообразно распределять время между вопросами, исходя из того, что на обсуждение одного вопроса должно планироваться не более 20–30 минут.

Наилучшим местом для проведения беседы является специально оборудованное помещение с круглым столом, настенными часами, без телефона и селектора. Круглая форма стола способствует большей демократичности обсуждения – она нивелирует разницу в служебном статусе, тогда как за прямоугольным столом, ближе к председательствующему садятся, как правило, участники с более высоким должностным статусом, а положение ведущего подчеркивается нахождением его во главе стола.

Необходимо следить за правильным употреблением слов, их произношением, ударением (договор, эксперт, обеспечение, одновременно, созвонимся, валовой, оптовый, начать, принять, феномен и т.п.). В своих выступлениях избегайте канцеляризмов и многословия. Не используйте оборотов, содержащих лишние слова, не употребляйте без необходимости иностранную лексику. Старайтесь избавляться от слов-паразитов: «так сказать», «вот», «значит» и т.п. – они раздражают слушателей. Не допускайте в своем выступлении неологизмов, даже образованных по традиционным моделям, например, «переорганизация», «конструкторат», а также слов, относящихся к разговорной лексике («секретарша», «лаборантка» и т.п.). Избегайте заносчивого, самонадеянного тона в разговоре, выступлении – в нем сквозит переоценка собственной персоны и пренебрежение к окружающим.

Основные темы, отрабатываемые в процессе тренинга:

- ☐ Коммуникативная компетентность.
- ☐ Типология общения.
- ☐ Основные ситуации и психологические механизмы делового общения.
- ☐ Психологический контакт с собеседником. Вступление в контакт. Влияние психологической установки собеседника на процесс делового общения.
- ☐ Коммуникативные навыки, необходимые для делового общения. Умение слушать. Нереплексивное и рефлексивное слушание (выяснение, парафраз, отражение чувств, резюмирование).
- ☐ Элементы общения.
- ☐ Вербальные и невербальные компоненты общения.
- ☐ Невербальные средства общения (позы, мимика, интонации). Границы безопасного контакта. Особенности невербальных коммуникаций. Умение читать скрытые сообщения.

Позиции в общении.

- ☐ Этапы общения.
- ☐ Обратная связь.
- ☐ Приемы убеждения. Как быть успешным в ситуации убеждения?
- ☐ Плюсы и минусы эмоциональности. Эмоциональная речь, ее влияние на различных собеседников.

Использование в речи метафор.

- ☐ Публичное выступление.
- ☐ Имидж оратора.
- ☐ Установление контакта с аудиторией. Оценка состояния аудитории.
- ☐ Различные способы удержания внимания.
- ☐ Структурирование выступления.

- ☐ Основные ошибки при выступлении.
- ☐ Деловые переговоры.
- ☐ Различные стратегии проведения.
- ☐ Пути достижение согласия сторон.
- ☐ Уверенное поведение, его отличие от манипулятивного, агрессивного и оправдывающегося поведения.
- ☐ Виды агрессивного поведения. Деловое общение с агрессивным собеседником. Конструктивное реагирование на критику.
- ☐ Приемы эффективного поведения в ситуации давления.
- ☐ Общение с собеседником-манипулятором.
- ☐ Коммуникативные барьеры.

Практическая часть

Упражнение 1. «Печатная машинка»

Цель – развитие навыков группового взаимодействия.

Все участники встают в линию или в круг. Группе дается задание прочитать четверостишие (предложение, словосочетание и т.д.), например:

У лукоморья дуб зеленый. Златая цепь на дубе том,
но не хором, а следующим способом. Участники последовательно произносят по одной букве, пробел – все члены группы делают хлопок руками, перевод каретки – топают ногой. Запятые и точки тоже можно как-нибудь обозначить. Упражнение повторяется до тех пор, пока стихотворение не «прозвучит» без ошибок.

Упражнение 2. «Дискуссии»

Цель – формирование паралингвистических и оптокинестических навыков общения; совершенствование взаимопонимания партнеров по общению на невербальном уровне.

Группа разбивается на тройки. В каждой тройке распределяются обязанности. Один из участников играет роль глухого и немого: он ничего не слышит, не может говорить, но в его распоряжении – зрение, жесты, пантомимика; второй участник играет роль глухого и паралитика: он может говорить и видеть; третий исполняет роль слепого и немого: он способен только слышать и показывать. Всей тройке предлагается задание, например договориться о месте, времени и цели встречи.

Упражнение 3. «Трудная задача»

Цель – создание мотивации к обучению умению общаться (слушать, аргументировать, отстаивать свою точку зрения и др.).

Оснащение: ручка и бумага (если потребуется).

Группе предлагается решить задачу, вызывающую трудности, например: «Крестьянин купил лошадь в понедельник за 16 р. Во вторник он продал ее за 17 р. В среду он купил лошадь за 18 р., в четверг продал ее за 19 р., после чего подсчитал деньги у себя в кошельке. Как изменилось количество денег в кошельке в результате всех описанных торговых операций?»

Участникам предлагается организовать дискуссию и дать правильное решение задачи.

Упражнение 4. «Искажение информации»

Цель – выявление факторов, влияющих на успешность приема и передачи деловой информации; определение типичных ошибок при работе с информацией; создание мотивации обучения эффективному приему и передаче информации.

Оснащение: бумага, ручки.

Инструкция: «Сейчас (тренер называет имена пяти или шести человек, которых он заранее выбрал) примут участие в упражнении. Ваша задача будет заключаться в приеме и передаче сообщений. Пусть Андрей (тренер называет одного из участников упражнения) останется здесь, а все остальные подождут какое-то время за дверью». Тренер зачитывает Андрею текст, предварительно еще раз напомнив ему о том, что он

должен будет передать его следующему участнику. Тренер последовательно приглашает участников, ожидающих за дверью, каждый из которых выслушивает сообщение предыдущего и затем пересказывает его следующему участнику. Последнему участнику, получившему сообщение, тренер задает вопрос:

«Олег, ты только что получил сообщение. Скажи, пожалуйста, что ты будешь делать после того, как получил информацию?»

Вариант текста: «Иван Петрович уехал в 11 ч, не дождавсь вас, очень огорчился, что не смог с вами переговорить лично, и попросил передать вам, что если он не вернется к обеду, а это будет зависеть от того, сколько времени он пробудет на совещании в министерстве, то совещание в 15.30 надо проводить без него. Кстати, на совещании будет обсуждаться вопрос о поставке новых компьютеров, которые ничем не хуже импортных. И еще, на совещании надо не забыть объявить, что все начальники отделов должны пройти обследование у психологов, которые будут работать в 20-й комнате с 10 ч утра ежедневно до 2 октября».

Уточняется, что при приеме информации происходит структурирование содержания, которое предполагает последовательное выделение всех прозвучавших идей (участники выполняют эту работу, опираясь на текст, использовавшийся в упражнении), а затем их ранжирование по степени важности. В частности, безусловно важной является информация, которая требует от получателя каких-то срочных практических действий. Однако очень часто мы проводим ранжирование идей до того, как выделили все полученные идеи, что приводит к субъективным преобразованиям информации и ошибкам.

Иллюстрируя эти положения материалом упражнения, тренер выделяет три типа ошибок, характерных для передачи сообщений:

1) утрата; 2) искажение; 3) дополнение.

Затем участники смотрят видеозапись, выделяя допущенные ошибки. Этап просмотра может быть очень дробным, если ошибок много.

Динамичность выполнения упражнения, его отчетливые «прозрачные» результаты обладают большим мотивирующим эффектом, повышают степень включения участников в групповой процесс.

Упражнение 5. Ролевая игра «Сглаживание конфликтов»

Цель – отработка умений и навыков сглаживания конфликтов.

Тренер рассказывает о важности умения быстро и эффективно сглаживать конфликты; объявляет о том, что сейчас опытным путем следует попытаться выяснить основные методы урегулирования конфликтов.

Участники разбиваются на тройки. На протяжении 5 мин каждая тройка придумывает сценарий, по которому двое участников представляют конфликтующие стороны (например, ссорящихся супругов), а третий играет миротворца, арбитра.

Затем каждая тройка демонстрирует конфликтную ситуацию и ее разрешение (или неразрешение)

Шерринг:

- Какие методы сглаживания конфликтов были продемонстрированы?
- Какие, на ваш взгляд, интересные находки использовали участники во время игры?
- Как следовало вести себя тем участникам, которым не удалось сгладить конфликт?

Упражнение 6. «Обратная связь»

Цель – получение обратной связи целостного характера о личностных качествах, связанных с коммуникациями.

Инструкция: «Мы завершаем нашу работу. У каждого из нас есть возможность

обратиться к двум участникам группы и попросить их назвать одно качество, которое помогает нам в общении, и одно, которое мешает. Участники, к которым обращаются с вопросом, какое-то время думают, а затем по очереди высказывают свое мнение».

Тренер может участвовать в упражнении, но помнить при этом, что члены группы имеют возможность поговорить с ним и по завершении работы.

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – нормативных документов о правах ребенка; норм профессиональной этики; законов развития личности и проявления личностных свойств; методов организации взаимодействия участников образовательных отношений; закономерностей формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологических особенностей и закономерностей развития детских и подростковых сообществ; социально-психологических особенностей и закономерностей развития детско-взрослых сообществ; умений – применять нормы профессиональной этики в профессиональной деятельности; общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их; использовать методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность; формировать детско-взрослые сообщества;

навыков/опыта деятельности – соблюдения нравственных и этических норм, требований профессиональной этики в условиях реальных педагогических ситуаций; выявления в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития; оказания помощи и поддержки в организации деятельности ученических органов самоуправления; создания, поддержания уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации; формирования толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде; освоения и адекватного применения специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу.

Тема 9. Тренинг развития навыков активного слушания

Семинарское занятие в форме тренинга №1 (2 часа)

Цель тренинга – повышение эффективности взаимодействия с партнерами по общению.

Задачи тренинга:

- отработка навыков вступления в контакт с использованием коммуникативных сигналов: вербальных, невербальных, паралингвистических;
- отработка навыков активного слушания: повторения, перефразирования, интерпретации.

Оснащение: большие листы бумаги и маркеры или доска и мел; небольшой мяч.

Теоретические основания

Активное слушание – процесс, способствующий сосредоточению внимания слушающего на партнере, активизации самовыражения партнера, восприятию и пониманию сказанного им.

Выделяют следующие аспекты слушания, так называемые коммуникативные сигналы:

1. Лингвистические аспекты речи – слова, словосочетания и метафоры, которые человек использует для того, чтобы сообщить о возникающих у него чувствах.
2. Паралингвистические аспекты – все те аспекты речи, которые не имеют непосредственного отношения к самим словам. Это темп речи, высота и громкость голоса, особенности произношения. Паралингвистические аспекты могут дать информацию относительно того, что, возможно, чувствует другой человек.

3. Невербальные аспекты – внешние проявления, достигаемые посредством использования тела. Это выражение лица, жесты, положение тела и его движения; расстояние, на котором сидит человек по отношению к другому.

Действия, ассоциируемые с эффективным слушанием:

- сидеть прямо напротив;
- сохранять открытую позу, не скрещивая ни рук, ни ног;
- слегка наклоняться к клиенту;
- поддерживать удобный зрительный контакт;
- сохранять расслабленную позу.

Е.В. Сидоренко классифицирует техники активного слушания по задачам:

1) умение разговаривать:

- техники формулирования вопросов;
- техники малого разговора.

2) умение услышать и понять:

- техника повторения;
- техника перефразирования;
- техника интерпретации.

Поскольку в контексте данной тренинговой программы акцентировано внимание на техниках, позволяющих услышать и понять, обратимся непосредственно к их рассмотрению (таблица).

Техники, позволяющие развить умение услышать и понять

Техника	Определение	Способы реализации
Повторение	Дословное воспроизведение, цитирование сказанного партнером	Вставляйте цитаты из высказываний партнера в собственные фразы: «Итак, ты считаешь (цитата)»; «Насколько я тебя понял (цитата)». Повторите дословно текст партнера, последние его слова. Повторите с вопросительной интонацией одно или два слова, произнесенные партнером
Перефразирование	Краткая передача сути высказывания партнера	Старайтесь лаконично сформулировать сказанное партнером. Следуйте логике партнера, а не собственной логике
Интерпретация	Высказывание предположения об истинном значении сказанного или о причинах и целях высказывания партнера	Задавайте уточняющие вопросы: «Ты, наверное, имеешь в виду...»; «По-видимому, вы хотите, чтобы...». Используйте технику пробных вопросов, или условных гипотез: «А может быть так, что вы хотели бы...»; «А может быть так, что ты надеешься...»

Практическая часть

Упражнение 1. «Знакомство»

Цель – получить первое представление о личностных качествах каждого.

Дополнительная цель для тренера – произвести приблизительную диагностику коммуникативных умений участников и их личностных качеств.

Инструкция: «Сейчас каждый из присутствующих назовет свое имя, а после этого назовет два личностных качества, которые помогают ему слушать других людей, и два качества, которые мешают. При этом важно говорить не о внешних обстоятельствах, а о своих собственных качествах. После того, как первый участник представился, следующий должен дословно повторить, что сказал его сосед, а потом уже представиться сам. Нужно максимально точно воспроизвести то, что сказал сосед, не добавляя ничего от себя. Третий участник должен повторить то, что сказал о себе предшествующий, а потом уже назвать собственные качества».

Шерринг. Что было легче: повторить слова другого человека или говорить о себе?

Упражнение 2. «Приветствую тебя»

Цель – развитие положительных взаимоотношений в группе, исследование невербальных сигналов в установлении контакта.

Инструкция: «Сейчас мы проведем эксперимент для исследования невербальных сигналов в установлении контакта. Два человека выйдут из комнаты. Это будут ведущие. Все оставшиеся в комнате объединятся в две команды. Когда ведущие вернутся в комнату, им нужно будет вступить в контакт, поздравившись с каждым участником, и произнести какое-то приветствие.

Когда ведущие выйдут из комнаты, остальным предлагается объединиться в две команды случайным образом. Члены первой команды должны улыбаться, когда к ним обращаются, время от времени смотреть в глаза ведущим в течение нескольких секунд, потом отводить взгляд, затем вновь смотреть в глаза. Члены второй команды не должны улыбаться и смотреть в глаза ведущим.

Шерринг. С представителями какой команды ведущие смогли бы быстрее наладить контакт?

Упражнение 3. «Испорченный телефон»

Цель – снятие напряжения, выявление причин возникновения ошибок при передаче информации.

Оснащение: текст телефонограммы.

Инструкция: «Для начала выберем 6 участников группы, которые будут непосредственно участвовать в упражнении. Предлагаем одному участнику остаться, а всем остальным подождать за дверью. Вы по приглашению ведущего будете входить в аудиторию по одному. Каждому входящему дается инструкция: "Представьте себе, что вы получили телефонограмму, содержание которой должны передать следующему члену группы. Главное – как можно точнее отразить содержание"».

Текст телефонограммы: «Звонил Аркадий Петрович. Он просил передать, что задерживается в роно, т. е. он договаривается о получении нового импортного оборудования для мастерских, которое, впрочем, не лучше отечественного. Он должен вернуться к 17 ч, к началу педсовета, но если он не успеет, то надо передать завучу, что он должен изменить расписание уроков старших классов на понедельник и вторник, вставив туда дополнительно 2 ч по астрономии».

Шерринг:

- Почему исказилась информация?
- Что можно предпринять для уменьшения искажения информации?

Упражнение 4. «Кивание головой»

Цель – исследование одного отдельно взятого элемента невербальной

коммуникации – кивания головой; предоставление участникам возможности выбирать количество совершаемых действий, а также сделать эти действия сознательно контролируемы.

Инструкция: «Разбейтесь на пары и сядьте лицом друг к другу. Один из членов пары будет "слушателем", а другой – "рассказчиком". "Рассказчик" должен рассказывать о чем-либо в течение 5 мин. Задача "слушателя" – использовать различные варианты кивания головой:

- практически постоянно кивать головой;
- вообще не кивать;
- кивать головой время от времени;
- кивать в соответствии с собственным желанием.

Через 5 мин нужно произвести обмен ролями и продолжать работу в таком же режиме еще 5 мин».

Шерринг:

- Что вам больше и меньше всего понравилось в данном упражнении?
- Что вы чувствовали, когда ваш партнер кивал головой в разных «режимах»?
- Какой «режим» наиболее удобен?

Упражнение 5. «Выражение лица»

Цель – определение выражений лица и положений головы, которые помогают и мешают в процессе слушания.

Инструкция. «Разбейтесь на пары и сядьте лицом друг к другу. Сейчас вам будет предложено поэкспериментировать с выражением лица. Каждое выражение лица или положение головы необходимо сохранять на протяжении 3-4 мин. Участники могут выполнять упражнение либо одновременно, либо по очереди. Начните обсуждать какую-либо тему, при этом ваши лица вообще не должны ничего выражать».

Через пять минут инструкция изменяется: «Продолжайте обсуждение темы, при этом один из членов пары пусть делает выражение своего лица намеренно преувеличенным».

Участники делают следующее:

- увеличивают частоту морганий;
- наклоняют голову;
- меняют положение головы;
- сохраняют обычное выражение лица.

Шерринг:

- Какое выражение лица помогает в процессе слушания, а какое мешает?
- Что вам больше и меньше всего понравилось в данном упражнении?
- Что вы чувствовали, когда ваш партнер менял выражение лица?

Упражнение 6. «Я слушаю тебя»

Цель – исследование действий, которые являются эффективными в процессе слушания.

Инструкция: «Разбейтесь на пары и сядьте лицом друг к другу. Один из членов пары будет слушателем, а другой – рассказчиком. Слушатель должен сесть прямо напротив другого человека, стараться сохранять открытую позу, немного наклониться к собеседнику и расслабиться. Рассказчик начинает беседовать со своим партнером на одну из тем: интересы, не связанные с работой, отпуск, музыка.

Через 10 мин происходит обмен ролями, группа работает в таком же режиме еще

10 мин».

Шерринг. Что вам больше и меньше всего понравилось в данном упражнении?

Упражнение 7. «Событие»

Цель – определение степени владения навыками перефразирования, повторения и интерпретации.

Инструкция: «Вам необходимо разделить на подгруппы по четыре человека. Один из участников мини-группы расскажет о том, что произошло с ним недавно. Второй участник после рассказа попытается точно его воспроизвести. Далее третий участник вербализует только основные и наиболее значимые элементы рассказа. Последний интерпретирует сказанное первым участником».

Шерринг:

Точно ли были переданы мысли рассказчика, что он чувствовал, когда воспроизводили его рассказ?

Почему нам рассказывают одно, а мы слышим другое?

Какие трудности возникали при выполнении данного задания?

Упражнение 8. «Детектив»

Цель – выявление трудностей в воспроизведении слов партнера, связанных с личностной вовлеченностью, обучение технике повторения.

Инструкция: «Предлагаем вам сочинить детектив с любыми героями и содержанием. Каждый из участников придумывает только одно предложение, но так, чтобы оно было продолжением предыдущего рассказа. При этом, прежде чем произнести свою фразу, необходимо дословно повторить предыдущую».

Шерринг. Какие трудности возникали при воспроизведении слов партнера?

Упражнение 9. «Поэт»

Цель – отработка умения передавать суть сказанного своими словами.

Инструкция: «Разбейтесь на группы по 4–5 человек. Вспомните какое-нибудь четверостишие из известного стихотворения. Перефразируйте строфу таким образом, чтобы каждое слово в ней передавалось иным словом или словосочетанием. Запишите текст, перефразирующий выбранную строфу, и затем прочитайте его вслух всем группам. Важно, чтобы остальные смогли догадаться, что за стихотворение было перефразировано. На работу дается 10 мин».

Шерринг. Каким должно быть перефразирование, чтобы оно наиболее точно передавало суть первоначального текста?

Упражнение 10. «Иностранец и переводчик»

Цель – отработка навыков интерпретирования.

Инструкция: «Разделитесь на группы по 6 человек. Один участник будет играть роль иностранца, другой – переводчика, остальные будут журналистами. Иностранец сам должен выбрать образ своего героя и представиться публике. Журналисты задают ему вопросы, на которые он отвечает на "иностранном языке". На самом деле все упражнение проходит на русском языке. Задача переводчика – передать смысл слов иностранца».

Через пять минут участники меняются ролями. Смена ролей происходит до тех пор, пока каждый участник не побывает в роли журналиста и иностранца.

Шерринг:

Какие чувства вы испытывали, слушая интерпретацию своих партнеров?

В чем причины позитивного и негативного восприятия интерпретации?

Упражнение 11. «Я считаю...»

Цель – повышение самооценки участников, создание позитивного эмоционального фона в группе.

Инструкция: «Мы завершаем нашу работу. Сейчас, бросая друг другу этот мяч, вы будете называть то, что, на ваш взгляд, помогает в умении услышать и понять. Делать это будем следующим образом.

Участник, кидая мяч, произносит фразу: "Я считаю, что тебе, Нина, помогает

понять и услышать партнера..."».

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – нормативных документов о правах ребенка; норм профессиональной этики; законов развития личности и проявления личностных свойств; методов организации взаимодействия участников образовательных отношений; закономерностей формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологических особенностей и закономерностей развития детских и подростковых сообществ; социально-психологических особенностей и закономерностей развития детско-взрослых сообществ; умений – применять нормы профессиональной этики в профессиональной деятельности; общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их; использовать методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность; формировать детско-взрослые сообщества;

навыков/опыта деятельности – соблюдения нравственных и этических норм, требований профессиональной этики в условиях реальных педагогических ситуаций; выявления в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития; оказания помощи и поддержки в организации деятельности ученических органов самоуправления; создания, поддержания уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации; формирования толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде; освоения и адекватного применения специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу.

Тема 10. Тренинг сенситивности

Семинарское занятие в форме тренинга №1 (2 часа)

Цель тренинга:

- 1) развитие психологической наблюдательности как способности фиксировать и запоминать всю совокупность сигналов, получаемых от другого человека или группы;
- 2) формирование и развитие способности прогнозировать состояние и поведение другого человека, предвидеть свое воздействие на него.

Задачи тренинга:

- повышение уровня самопонимания и понимания других;
- развитие сенситивности;
- развитие ряда поведенческих навыков;
- развитие психологической наблюдательности;
- преодоление стереотипизированных фрагментов сознания;
- развитие навыков вербализации результатов отражения наблюдаемых состояний и отношений.

Теоретические основания

Сенситивность – характеристика органов чувств, выражающаяся в их способности тонко и точно воспринимать, различать слабые, мало отличающиеся друг от друга стимулы и избирательно реагировать на них.

Существуют два основных подхода к определению понятия «сенситивность». Многие авторы рассматривают ее как целостное, общее свойство психики, как способность предсказывать (прогнозировать) чувства, мысли и поведение другого человека. Некоторые авторы отдают предпочтение многокомпонентной теории.

Г. Смит выделил четыре компонента сенситивности. Основанием для такой

классификации послужил анализ теорий сенситивности и практики специалистов в области сенситивного тренинга, а также собственный опыт автора.

1. Наблюдательская сенситивность – способность наблюдать (видеть и слышать) другого человека и одновременно запоминать, как он выглядел и что говорил.

Влияние установок, стереотипов, опыта приводит к субъективным искажениям образа Я и образов других людей. Желания, предположения, привычные способы восприятия могут «программировать» наблюдение, фокусируя внимание на ограниченных фрагментах поведения человека. Поэтому развитие навыков отграничения того, что мы слышим и видим, от чувств и мыслей по поводу этого относится к важным задачам тренинга сенситивности.

2. Теоретическая сенситивность – способность выбирать и применять теории для более точных интерпретаций и предсказания чувств, мыслей и действий других людей. Иными словами, изучение различных теорий личности может улучшить наше понимание поведения окружающих и самих себя.

3. Номотетическая сенситивность – способность понимать типичного представителя той или иной социальной группы и использовать это понимание для предсказания поведения других людей, принадлежащих к данной группе. Такая способность улавливать закономерности и идти от общего к частному определяется объемом знаний человека о группе и его опытом в общении с ней.

4. Идеографическая сенситивность – способность понимать своеобразие каждого человека. Комментируя этот вид сенситивности, Г. Смит обращает внимание на то, что его существенным отличием от наблюдательской и теоретической сенситивности является зависимость от времени наблюдения, степени знакомства людей. Поэтому он определяет идеографическую сенситивность как способность использовать продолжающееся знакомство и увеличивающийся объем информации о человеке для более точных предсказаний его поведения.

Г.В. Оллпорт выделил восемь личностных качеств, необходимых для того, чтобы хорошо разбираться в людях: опыт, сходство, интеллект, глубокое понимание себя, сложность (неоднозначность толкования мыслей, чувств, поступков), отстраненность, эстетические склонности, социальный интеллект.

Таким образом, сенситивность может рассматриваться как способность, обеспечивающая: 1) отражение и понимание; 2) запоминание и структурирование социально-психологических характеристик человека и группы и прогнозирование их поведения и деятельности. Развитие сенситивности может осуществляться в процессе осознания человеком ее структуры и индивидуальных особенностей протекания социально-перцептивных процессов путем включения в проблемные ситуации, требующие ее актуализации.

В основу предлагаемого тренинга сенситивности положен ряд принципов Г. Смита, развивающее влияние которых зависит от того, какие у группы цели. Начиная тренинг своих сенситивных возможностей, человек должен знать их состояние на момент занятий, что определяет цель и готовность ее достигнуть.

Участники, оказавшись в социальном вакууме, вынуждены сами организовывать свои взаимоотношения внутри группы и разрабатывать процедуру коммуникативной деятельности.

Практическая часть

Упражнение 1. «Атомы-молекулы»

Цель – установление телесного контакта участников группы.

Инструкция: «Представим себе, что все мы – атомы. Атомы выглядят так (тренер показывает, согнув руки в локтях и прижав кисти к плечам). Атомы постоянно двигаются и время от времени объединяются в молекулы. Количество атомов в молекуле может быть

разным, оно будет определяться тем, какое число я назову. Мы все сейчас начнем быстро двигаться по этой комнате, и время от времени я буду говорить какое-то число, например 3. И тогда атомы должны объединиться в молекулы по 3 атома в каждой. Молекулы выглядят так (тренер вместе с двумя участниками группы показывает, как выглядит молекула: они стоят лицом друг к другу в круге, касаясь друг друга предплечьями)».

Во время выполнения упражнения, в котором тренер участвует вместе с группой, он не называет таких чисел, когда один участник группы может остаться вне молекулы, например 3 при общей (вместе с тренером) численности 10 человек. В конце упражнения тренер называет число, равное количеству всех участвующих в упражнении.

Шерринг:

Какие эмоции вы испытали при выполнении этого упражнения?

Упражнение 2. «Слушатель»

Цель – развитие навыков восприятия.

Участники группы сидят по кругу.

Инструкция: «Пожалуйста, закройте глаза. Сосредоточьтесь на том, что вы сейчас слышите, "обратитесь в слух". Постарайтесь услышать и запомнить как можно больше звуков».

Через одну-две минут тренер просит всех открыть глаза и перечислить все, что удалось услышать, указав, если это возможно, источник звука.

Организовать обсуждение можно так: каждый по очереди называет один звук, который он слышал, не повторяя то, что было названо до него. При обсуждении обнаруживается, что некоторым участникам группы удается услышать звуки, которые не слышали или, что гораздо вероятнее, не зафиксировали остальные (например, дыхание соседа).

Упражнение 3. «Буквы»

Цель – развитие тактильной чувствительности.

Участники группы разбиваются на пары. Один из партнеров встает за спиной другого и пальцем «пишет» у него на спине буквы. Задача – определить, какая буква написана. Минуты через две по команде тренера партнеры меняются ролями.

Упражнение 4. «Животные»

Цель – развитие аудиальной чувствительности.

Оснащение: карточки с названиями животных. Участники группы сидят по кругу.

Инструкция: «Сейчас каждый из вас получит карточку, на которой написано название животного. Прочитай те, что на ней написано, но так, чтобы подпись видели только вы сами».

Тренер раздает карточки с названиями животных, например, «собака», «петух», «кошка», «медведь» и т. д. Название одного и того же животного должно быть написано на двух, трех или четырех карточках. Таким образом, в группе численностью 12 человек могут быть розданы карточки с названиями, например, четырех животных.

Тренер продолжает инструкцию: «Теперь закройте глаза. Мы все сейчас встанем и по моей команде начнем решать такую задачу: обладатели карточек с одинаковыми названиями должны собраться в группы, прибегая только к одному средству – издавать звуки, соответствующие вашему животному. Открыть глаза можно будет только по моей команде. Начали».

Тренер не принимает участия в упражнении. Он наблюдает за его выполнением, обеспечивает безопасность участников, отмечает, какая группа собралась раньше других. Если кто-то из участников долго не может найти свою группу (например, это "собака"), тренер может помочь ему, сказав: «У меня еще не все "собаки" собрались вместе».

После того как все участники нашли друг друга, тренер просит их открыть глаза и задает каждой группе вопрос: «Вы кто?». Это дает возможность убедиться, все ли оказались в своей группе.

Шерринг. Какая у вас была тактика в ходе поиска своей группы?.

Некоторые участники проявляют большую активность: они сами издают звуки животного и в то же время слушают других. Две другие тактики заключаются в следующем: одни предпочитают молчать и только слушать, что происходит вокруг, двигаясь на звук «своих» животных; другие издают звуки и ждут, когда их найдут.

Упражнение способствует развитию различительной слуховой чувствительности, позволяет участникам получить опыт, расширяющий их возможности ориентироваться в окружающем мире. Кроме того, это упражнение существенно улучшает настроение, снижает усталость участников.

Упражнение 5

Цель – закрепление установленных контактов.

Оснащение: мяч.

Участники сидят по кругу.

Инструкция: «Сейчас мы по очереди будем бросать друг другу мяч, называя при этом имя человека, которому он адресован, и фразу, которую он произносил здесь, в нашем кругу. Получивший мяч бросает его следующему участнику, называя его имя и фразу. Будем внимательны и постараемся, что бы мяч побывал у всех».

В ходе упражнения у некоторых участников могут возникнуть затруднения, связанные с тем, что они не могут вспомнить фразу. В этом случае тренер не торопит участника, давая ему возможность вспомнить фразу, или рекомендует бросить мяч тому, чью фразу он может назвать.

Упражнение 6

Цель – развитие навыков прогнозирования на основе визуальных, вербальных и невербальных контактов.

Упражнение выполняется в парах. Если в группе нечетное количество участников, тренер также принимает участие в упражнении.

Инструкция: «Сядьте друг против друга так, чтобы вам было хорошо видно лицо и руки партнера. Каждому из вас придется прогнозировать действия другого. Оба партнера сейчас поднимут перед собой руки, кисти которых сжаты в кулаки на уровне груди (тренер показывает как). Один из участников начинает считать до трех – он инициатор первых десяти попыток. На счет "три" каждый из участников выбрасывает один или два пальца. Задача инициатора – добиться рассогласования, т. е. его партнер должен показать иное, чем он, количество пальцев. Задача второго участника – добиться согласования. После десяти попыток надо будет поменяться ролями».

Когда упражнение закончено, тренер дает возможность каждой паре рассказать о результатах и впечатлениях, которые они получили. В ходе обсуждения участники говорят об использованных тактиках, в частности о том, что в некоторых случаях удавалось добиться согласования или рассогласования за счет лучшей реакции. В то же время основными факторами, влияющими на успешность решения поставленной задачи, оказываются представление о партнере и способность прогнозировать его действия.

Кроме осознания и развития прогностических способностей, упражнение направлено на развитие наблюдательности, поскольку адекватность прогноза опирается на всю совокупность сигналов, которые могут быть зафиксированы при наблюдении за партнером от момента принятия им решения до его воплощения.

Упражнение 7. «Слепой поводырь»

Цель – диагностика доверия участников группы друг к другу.

Участники разбиваются на пары. В помещении, где проходят занятия, расставляются стулья на расстоянии полутора-двух метров друг от друга.

Инструкция: «Один из участников пары закрывает глаза, как будто он слепой, а другой будет поводырем. Его задача – провести партнера по комнате между расставленными стульями. (В некоторых случаях, если помещение, где проходят занятия, позволяет, можно предложить участникам группы выйти в коридор, спуститься и подняться по лестнице и т. д.) После того как вы пройдете весь путь и вернетесь туда,

откуда начинали, поменяйтесь ролями».

Шерринг:

- Какие у вас были трудности в процессе выполнения упражнения?
- Как вы себя чувствовали, когда были в роли слепого и когда были в роли поводыря?
- На что вы ориентировались, выбирая средства «управления» партнером, играющим роль слепого?

Первый из перечисленных вопросов дает возможность отвечающему отреагировать эмоциональную напряженность, которая могла возникнуть во время упражнения, а также сделать шаг на пути осознания тех своих качеств и особенностей поведения, которые могут затруднять взаимодействие с другими людьми.

Ответы на второй и третий вопросы позволяют перейти к обсуждению характера взаимодействия в паре, выявить те факторы, которые способствуют выбору подходящих средств взаимодействия. Это прежде всего понимание и чувствование партнера. Бывает так, что один «слепой» говорит о том, что ему хотелось бы, чтобы им управляла более твердая рука, чтобы степень его свободы была меньше, а другой, наоборот, сообщает о том, что испытал дискомфорт от излишнего давления. За тем и другим впечатлением стоит непонимание со стороны «поводыря», проявленное по отношению к ведомому.

Кроме того, отвечая на второй вопрос, участники развивают способность вербально выражать свои чувства и состояния, а также рефлексивные способности.

Упражнение 8

Цель – развитие взаимоотношений участников группы на основе взаимной оценки.

Оснащение: листы бумаги, карандаши.

Упражнение проводится в малых группах по 4–5 человек.

Инструкция: «Известно, что окружающие по-разному воспринимаются нами, и мы различными способами упорядочиваем свои восприятия. Один из вариантов такого упорядочивания – это наши представления о значимых других. Мы уже достаточно долго работаем вместе и можем попытаться отнестись друг к другу по критерию значимости. Сейчас каждый из вас запишет имена пяти участников нашей группы в порядке убывания их значимости для него, а также свой прогноз по поводу взаимоотношений в группе. Отнеситесь к этой работе конструктивно. Понятно, что все мы значимы друг для друга и речь идет о мере, степени этой значимости. Когда все справятся с заданием, я сообщу вам, что делать дальше. На выполнение задания отводится пять минут».

Через пять минут тренер просит каждую группу дать знать о завершении работы. Если требуется дополнительное время, то тренер дает возможность всем завершить работу, после чего продолжает инструкцию: «Пусть каждая группа решит, кто начнет упражнение. Затем по очереди сообщите ему ваши прогнозы и поясните причины, по которым вы включили в свой список именно этих участников и именно в такой последовательности. Первый участник слушает, а когда все его партнеры выскажутся, показывает свой список. Затем точно так же обсуждаются прогнозы остальных».

Обсуждение упражнения может проводиться как в малых группах, так и в общем круге. Тренер предлагает группам выделить критерии, на которые ориентировались партнеры в своих прогнозах степени значимости участников. В ходе обсуждения тренер может напомнить участникам о теоретических положениях обусловливания значимости, в частности о трехмерной модели значимого другого.

А.В. Петровского, выделившего три фактора, определяющие значимость одного человека для другого:

- наличие у него новой и неизвестной информации;
- способность вызывать симпатию, эмоциональная привлекательность;
- институализированная роль.

Упражнение 9

Цель – рефлексия самооценки на основе информации, полученной в результате восприятия участниками группы друг друга.

Оснащение: листы бумаги, ручки.

Участники группы сидят по кругу, у каждого – чистый лист бумаги.

Инструкция: «Я буду зачитывать вопросы, на которые вы будете отвечать, каждый самостоятельно. Отвечайте откровенно и будьте готовы к тому, что ваши ответы узнают другие участники нашей группы. Итак:

1. Кто ваш любимый поэт?
2. Какой ваш любимый цвет?
3. Какое качество вы больше всего цените в людях?
4. Какое время года вы любите больше?
5. Если бы у вас была возможность провести неделю в любой стране мира, какую страну вы бы выбрали?»

После каждого вопроса тренер дает немного времени для ответа, а в конце собирает листы.

Затем тренер обращается к участникам: «Сейчас я по очереди зачитаю ответы каждого. Выслушав их, постарайтесь понять, кому они принадлежат. Каждый может высказать одно предположение. Если автор будет назван, он раскрывает свое инкогнито, если нет – остается анонимным».

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – нормативных документов о правах ребенка; норм профессиональной этики; законов развития личности и проявления личностных свойств; методов организации взаимодействия участников образовательных отношений; закономерностей формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологических особенностей и закономерностей развития детских и подростковых сообществ; социально-психологических особенностей и закономерностей развития детско-взрослых сообществ; умений – применять нормы профессиональной этики в профессиональной деятельности; общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их; использовать методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность; формировать детско-взрослые сообщества;

навыков/опыта деятельности – соблюдения нравственных и этических норм, требований профессиональной этики в условиях реальных педагогических ситуаций; выявления в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития; оказания помощи и поддержки в организации деятельности ученических органов самоуправления; создания, поддержания уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации; формирования толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде; освоения и адекватного применения специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу.

Тема 11. Тренинг командообразования

Семинарское занятие в форме тренинга №1 (2 часа)

Цель тренинга – развитие у участников навыков эффективной работы в команде, формирование межличностной привлекательности членов группы, углубление процессов самораскрытия, развитие умений и навыков самоанализа и анализа поведения других людей, развитие умения принимать общее решение.

Задачи тренинга:

- овладение знаниями способов и техник наиболее эффективной работы в

команде;

- развитие способностей и навыков работать в команде, занимать определенное место в группе и эффективно в ней действовать;
- повышение ценностно-ориентационного единства группы;
- формирование взаимопонимания членов группы;
- улучшение социально-психологического климата в группе;
- повышение межличностной привлекательности членов группы.

Теоретические основания

Команда – это группа людей (специалистов), заинтересованных в достижении общего результата, которая характеризуется высокой степенью независимости и преследует определенную цель.

Команда ни в коем случае не подавляет индивидуальность отдельного ее члена. Наоборот, каждый занимает в команде место, соответствующее его способностям и возможностям, каждый ощущает себя значимым и незаменимым.

Обобщение исследований позволяет выделить следующие *факторы, способствующие созданию команды*:

1. Совпадение интересов, взглядов, ценностей и ориентаций членов группы.
2. Достаточный уровень гомогенности состава группы.
3. Атмосфера психологической безопасности, доброжелательности, принятия.
4. Активная, эмоционально насыщенная совместная деятельность, направленная на достижение цели, значимой для всех участников группы.
5. Привлекательность ведущего как образца, модели оптимального функционирования участника.
6. Квалифицированная работа ведущего, использующего специальные психотехнические приемы и упражнения.
7. Наличие другой группы, которая может рассматриваться как соперничающая в каком-то отношении.

Командная организация группы людей позволяет решать задачи более оперативно, эффективно и качественно.

Принципы организации командной формы работы:

1. Принцип коллективного выполнения работы: каждый член команды выполняет ту часть общего задания, которую ему поручила команда.
2. Принцип коллективной ответственности: вся команда теряет в доверии, стимулировании, общественном признании, если задание не выполнено по вине любого из членов команды.
3. Принцип единой для команды формы стимулирования – распределения вознаграждения внутри группы.
4. Принцип адекватного вознаграждения за достижение конечного результата. Нередко общественное признание оказывается более ценным стимулом, чем материальная оплата.
5. Принцип автономного самоуправления команды: управление деятельностью команды осуществляется ее руководителем, а не администрацией организации.
6. Принцип повышенной исполнительской дисциплины, добровольно соблюдаемой каждым членом команды.
7. Принцип добровольного вхождения в команду, подразумевающий полное понимание и принятие всех условий ее деятельности.

«Плюсы» организации команды:

1. Профессионализм:

- **Время:** команда профессионалов способна быстро и эффективно решить задачу, на которую обычно уходит значительное время.
- **Креативность:** команда профессионалов способна генерировать нестандартные решения, создавая «копилку решений».
- **Качество:** «кодекс чести» профессионала не позволит делать работу некачественно.

2. Коммуникативность:

- **Стиль:** в команде отрабатывается стиль сотрудничества и взаимной поддержки.
- **Координация:** в команде не требуется специальный менеджер, координирующий работу ее членов. Каждый из членов команды гибко участвует в координации работ.

3. Социальные параметры:

- **Имидж:** наличие команды способствует созданию благоприятного имиджа фирмы, что вызывает у клиентов доверие.
- **Перспектива:** при наличии команды фирма имеет преимущества в получении выгодных заказов.

4. Духовность:

- **Ценности:** работа в команде формирует созидательную систему ценностей у каждого ее члена.
- **Рост:** работа в команде всегда содействует личностному и профессиональному росту членов команды, а значит, повышает эффективность команды в целом.

«Минусы» организации команды:

- **Время:** процесс командообразования «времяемкий».
- **Деньги:** чтобы члены группы стали командой, требуются деньги на дополнительные тренинговые занятия.
- **«Человеческий фактор»:** в команде резко возрастает ценность человека; руководителю и членам команды нужно быть к этому психологически готовыми.
- **Недирективность:** административно-командный стиль управления в команде неприемлем.
- **«Эксклюзивность»:** модель команды не всегда пригодна для «тиражирования», каждую новую команду нужно создавать с особой тщательностью и бережностью.
- **Хрупкость:** в команде многое держится на взаимоотношениях между ее членами, на командном духе, системе ценностей, философии развития.

Командообразование – процесс создания команды, в котором руководителю придется сложить непростую мозаику.

Командообразование может происходить двумя путями:

- естественным (стихийным);
- целенаправленным (управляемым). Этот путь возможен только тогда, когда руководитель остро осознал необходимость перемен в системе управления организацией. Основанием для целенаправленного командообразования является осознанный выбор.

Создание формальных и неформальных команд является достаточно сложным и длительным процессом. В нем можно выделить три этапа:

- диагностический (заключается в подборе членов команды, которые должны соответствовать определенным требованиям);
- тренинговый;
- этап психологического сопровождения команды (включает помощь членам команды в проведении текущего ситуационного анализа, индивидуальное консультирование членов команды, проведение профилактических и образовательных мероприятий).

Идеальный член команды должен обладать следующими особенностями:

1. Навыки системного мышления и ситуационного анализа. Они необходимы для анализа, планирования своей деятельности. Целесообразно оценить такие способности, как умение выделять из разнообразных источников полезную информацию, анализировать ее, формировать определенные прогнозы и стратегии действий, умение оценивать риски.
2. Коммуникативные данные: способность создавать атмосферу доверия, ценить выдвигаемые другими идеи, формировать мотивационные стимулы, ясно и убедительно аргументировать свои предложения, направленные на поиск рационального пути достижения результата.
3. Лидерские способности: уверенность, умение четко определить рациональный вариант действий и убедить других в успехе выбранного пути, умение наладить партнерские взаимодействия, нацеленность на действие и результат, способность брать на себя ответственность за реализацию поставленных целей, преодолевая внешние трудности и бюрократические барьеры.

Любая группа имеет определенные правила и нормы существования. Тренинговая группа не является исключением. Уже начиная с процедуры знакомства в группе задаются правила работы и формируются внутригрупповые нормы. Правила вводятся поэтапно и первоначально задаются ведущим. В различных группах они могут отличаться и задаваться по-разному в зависимости от целей, задач и стиля руководства ведущего. Многие тренеры сразу после знакомства организуют специальную процедуру по выработке основных правил работы группы. Возможно их оглашение ведущим, но и в этом случае следует организовать процедуру обсуждения, предложив высказаться каждому участнику. В любом случае правила должны быть определены, поняты и приняты участниками.

Перечислим наиболее часто используемые в практике *правила работы группы*:

1. Постоянство. Каждый член группы участвует в работе от начала и до конца и не опаздывает.
2. Конфиденциальность. Информация о происходящем в группе не должна выноситься за ее пределы. Это облегчает включение участников в групповые процессы, способствует их самораскрытию. Необходимо помочь участникам освободиться от беспокойства о том, что содержание их общения может стать общеизвестным.
3. Активность. Каждый член группы постарается быть активным участником происходящего и будет стремиться участвовать во всех событиях и процедурах.
4. Искренность в общении и право сказать «нет». Каждый член группы постарается быть искренним, но имеет право сказать «нет».
5. Обращение по имени. В группе необходимо называть участников по имени и не говорить о присутствующих в третьем лице.
6. Доверительный стиль общения и обращение на «ты».

7. Персонализация высказываний. Данное правило подразумевает отказ от безличных речевых форм, помогающих людям в повседневном общении скрывать собственную позицию и уходить от ответственности. Участникам предлагается больше говорить от себя лично: «Я считаю, что...», «Я думаю...» и т.п.

8. Обсуждение процедур по принципу «здесь и теперь».

В процессе тренинга возможно изменение правил, но оно должно происходить только при согласии всех участников и желательно по окончании занятия или перед очередным занятием.

Практическая часть

Упражнение 1. «Темп!»

Цель – снятие напряжения и подготовка к совместной работе.

Оснащение: «хлопушка» (может быть газета, свернутая в трубочку). Группа, усаживается на полу тесным кругом. Участники вытягивают вперед ноги, так что их ступни образуют второй маленький круг в центре. Один игрок (либо ведущий) садится в середину этого маленького круга и берет свернутую газету.

Каждый участник называет свое имя. Ведущий, сидя в центре, выкрикивает имя любого члена группы. И сразу же вслед за этим он пытается хлопнуть по ногам того участника, чье имя было произнесено. Задача участника – быстро отдернуть ноги и выкрикнуть следующее имя. Если названный участник замешкался и его успели хлопнуть по ноге до того, как он выкрикнул имя другого члена группы, он становится ведущим.

Ведущим становится и тот, кто отдернет ступни, даже если его имя не называлось, или выкрикнет имя, которого в группе нет.

Пока игроки в круге не ошибаются или достаточно быстро реагируют, ведущий остается на своем месте.

Упражнение 2. «Японская бабочка»

Цель – вовлечение участников в совместную работу.

Выбирается участник, который будет играть роль «тори». «Тори» – по-японски «птица». Все остальные – «бабочки».

«Тори» стоит с закрытыми глазами и вытянутыми руками в центре круга. Его кисти раскрыты, ладони указывают вверх. «Бабочки» идут по кругу вокруг «тори». Время от времени одна из «бабочек» останавливается перед «тори» и слегка касается его ладоней. «Тори» пытается поймать руку этого игрока. Как только «бабочка» поймана, она тоже становится в центр круга, закрывает глаза и точно так же вытягивает руки с раскрытыми ладонями. Теперь участники дразнят двух «тори», а те пытаются поймать следующую «бабочку».

Игра продолжается до тех пор, пока на свободе не останется только одна «бабочка». Она становится новым «тори» во втором раунде, но можно закончить игру и на этом. В таком случае «бабочка» описывает еще один круг вокруг группы и приветствует каждого «тори» на японский манер (легкий поклон, руки по бокам).

Упражнение 3. «Не отпущу»

Цель – снятие эмоционального напряжения, двигательная разрядка.

Участники разбиваются на тройки. Двое в каждой тройке крепко сцепляют руки, образуя таким образом замкнутое пространство вокруг третьего участника. Участник, находящийся в центре, должен попытаться вырваться из круга любым способом, но без использования рук (руки убраны за спину).

По очереди каждый из участников тройки становится «пленником».

Упражнение 4. «Любопытная история»

Цель – обучение эффективному сотрудничеству.

Оснащение: бумага и карандаш для каждого участника.

Ведущий объясняет участникам цель упражнения: мини-команды должны сочинить историю, при этом им наверняка придется в полной мере задействовать свою фантазию.

Каждый игрок пишет на карточке любое слово, пришедшее ему на ум. Это может быть существительное, глагол, прилагательное или наречие. Карточки складываются, помещаются в коробку и перемешиваются.

Каждый участник вытаскивает карточку, но не смотрит, что на ней написано.

Группа делится на команды по четыре человека в каждой. Членам команды предстоит объединиться и сочинить историю так, чтобы в ней были использованы все слова с имеющихся у них карточек.

Объем текста – приблизительно одна страница. Готовую историю нужно озаглавить и представить в письменном виде.

Затем команды собираются вместе, и каждая зачитывает свою историю.

Шерринг:

- Какие слова было труднее всего включить в рассказ?
- Каким было настроение в команде во время работы?
- Доставляло ли каждому участнику удовольствие совместное творчество с другими участниками?
- Как можно охарактеризовать команды исходя из того, какая история была ими написана?

Упражнение 5. «Я падаю!»

Цель – проверить готовность членов команды прийти на помощь друг другу, установить степень доверия внутри группы.

Участники прогуливаются по комнате. Неожиданно кто-либо, закричав: «Я падаю!», начинает медленно опускаться на пол или падать вперед. (Ни в коем случае нельзя опрокидываться назад!) Остальные должны молниеносно поспешить на помощь и подхватить нуждающегося в поддержке прежде, чем он коснется пола.

Как только падающий участник «спасен», все расходятся по комнате, и действие повторяется вновь.

Шерринг:

- Было ли страшно падать?
- Что вы чувствовали, когда вам оказывали поддержку и не давали упасть?
- Что вы ощущали, сами оказывая помощь?

Упражнение 6. «Помогите!»

Цель – оценить степень взаимопонимания в группе.

Члены группы сидят на стульях, образуя круг. В центр круга садится доброволец и начинает рассказывать историю. Она может быть правдивой либо вымышленной. Группа внимательно слушает.

Когда у какого-либо слушателя создается впечатление, что рассказчик запутался, не уверен в себе либо потерял нить повествования, он сам выходит в середину круга и сменяет рассказчика. А тот занимает место в круге.

Основной упор делается на то, как излагается история. Вся группа внимательно слушает рассказчика, чтобы сразу понять, когда у него возникнут трудности с выполнением задания. Каждый должен наблюдать за жестикуляцией рассказчика, звуком его голоса, дикцией. Это помогает понять, в какой момент у говорящего появится некоторая неуверенность. Желательно, чтобы еще до того, как рассказчик устал или запутался, его заменил другой участник. Содержание рассказываемой истории имеет второстепенное значение.

Участники могут записывать свои наблюдения по ходу повествования, чтобы потом их можно было сравнить.

Шерринг:

- Чувствовала ли группа, что рассказчику нужна помощь?

● Действительно ли рассказчику требовалась помощь либо его заменяли напрасно, без необходимости?

● По каким признакам вы определяли, что рассказчику требуется помощь?

● Почему рассказчик запутался?

● Помогли ли ему выйти из затруднительного положения?

● Легко ли рассказчик принял помощь?

● Как в повседневной жизни вам удастся определять неуверенность другого человека?

● Легко ли вы принимаете предложение о помощи?

● Какая помощь будет выглядеть навязчивой?

● Как можно тактично предложить помощь?

● Что может препятствовать предложению помощи?

Упражнение 7. «Ужасный секрет»

Цель – создание в группе атмосферы доверия и взаимоподдержки.

Участники садятся в круг. Один из них сообщает на ухо своему соседу «ужасную» тайну о себе, например: «Иногда я люблю ковыряться в носу!» Сосед передает это сообщение таким же образом дальше по кругу, изменив фразу так: «Один из нас иногда любит ковыряться в носу!» В такой форме фраза идет по кругу, а второй игрок, дав возможность передать первую фразу двум-трем участникам, посылает вслед секрет о себе. Все фразы передаются по кругу в варианте: «Один из нас...». Каждый секрет проходит круг и возвращается владельцу. После того как передача секретов завершилась, участники обсуждают, какие секреты они узнали: оказывается, мы храпим, ковыряемся в носу, грызем ногти, любим поспать... Какой ужас!

Затем все участники хором произносят: «И мы об этом никому не скажем!»

Упражнение 8. «Клубок»

Цель – снятие эмоционального напряжения, обучение действовать сообща.

Участники встают в круг и вытягивают вперед руки, затем закрывают глаза и идут навстречу друг другу, пока не возьмутся за руки в случайном порядке. В итоге получается запутанный клубок. Далее участники открывают глаза и пытаются «выпутаться», не разжимая при этом рук.

Упражнение считается выполненным, если участникам удастся образовать круг, держа друг друга за руки.

Шерринг:

● Какие трудности возникали по ходу выполнения упражнения?

● Были ли у вас предложения по поводу того, как лучше «распутаться»?

● Прислушивались ли к вашему мнению?

● Что вы делали, чтобы вас услышали?

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – нормативных документов о правах ребенка; норм профессиональной этики; законов развития личности и проявления личностных свойств; методов организации взаимодействия участников образовательных отношений; *закономерностей формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологических особенностей и закономерностей развития детских и подростковых сообществ; социально-психологических особенностей и закономерностей развития детско-взрослых сообществ; умений* – применять нормы профессиональной этики в профессиональной деятельности; *общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их; использовать*

методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; *управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность; формировать детско-взрослые сообщества;*

навыков/опыта деятельности – соблюдения нравственных и этических норм, требований профессиональной этики в условиях реальных педагогических ситуаций; выявления в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития; оказания помощи и поддержки в организации деятельности ученических органов самоуправления; создания, поддержания уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации; формирования толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде; 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	Теоретические и методологические основания тренинговых практик	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i> <i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Т-группы или группы исследования межличностных отношений. 2. Тренинги развития чувствительности. 3. Группы телесной психотерапии. 4. Группы творческого самовыражения средствами искусства. 5. Тренинги развития организаторских навыков и лидерства. 6. Тренинги сплоченности для создания коллектива или команды. 7. Тренинг жизненных умений. 8. Тренинг решения личностных проблем. 9. Тренинг рационального самопознания и саморазвития. 10. Тренинг самоактуализации. <p><i>Подготовка к дискуссии по вопросам:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Расскажите об истории возникновения тренинговых групп. 2. Кто считается классиками тренинговой работы? 3. Кто автор концепции социально- 	20

		<p>психологического тренинга?</p> <p>4. Кого из современных психологов, авторитетных исследователей и практиков тренинга вы знаете?</p> <p>5. Когда и где стали проводиться тренинги в больших группах?</p> <p>6. На каких континентах и в каких странах наблюдается наиболее активное распространение тренинговой практики?</p> <p>7. Какие теоретические школы дали известные вам подходы и методы для тренинговой работы?</p> <p>8. Прокомментируйте применимость классических подходов (психоаналитического, бихевиорального, гештальтпсихологии и гуманистического) к тренингам для лиц с ограниченными возможностями здоровья.</p> <p>9. Какие подходы к тренинговой работе являются классическими?</p> <p>10. Какие подходы неуместны для ведения навыковых тренингов?</p> <p>11. Всегда ли необходимо четко обосновывать теоретическую базу тренинга?</p> <p>12. Какие современные подходы являются наиболее продуктивными для ведения тренингов личностного роста?</p> <p>13. Для чего служит типологизация тренинговых групп и как она может быть полезна ведущему тренинга?</p> <p>14. Какие виды и разновидности тренинга вы знаете?</p> <p>15. Почему именно уровни взаимодействия могут служить основанием для выделения типов тренинговых групп?</p> <p>16. По каким параметрам различаются психотерапевтические и обучающие группы?</p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. – 5-е изд. – Москва: Когито-Центр, 2019. – 251 с // ЭБС IPRbooks : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/88390.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей</p> <p>2. Соснова, М. Л. Тренинг коммуникативного мастерства: учебно-практическое пособие / М. Л. Соснова. – Москва: Академический Проект, 2017. – 266 с. // ЭБС IPR books : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/36610.html (дата</p>	
--	--	--	--

		<p>обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>3. Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога: интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. – Саратов : Вузовское образование, 2015. – 281 с. // ЭБС IPR books: [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/31712.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p>	
2	<p>Планирование и разработка социально – психологического тренинга. Управление группой в тренинге</p>	<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. Принципы подготовки тренинга: принцип поэтапности развития группы и преемственности. 2. Выбор темы социально – психологического тренинга. 3. Понятие о запросе и проблеме. 4. Концепция и выбор подхода для тренинга. 5. Этапы подготовки тренинга: дотренинговая диагностика потребности в обучении и участии; формулирование целей тренинга; формулировка названий тематических блоков; формулирование результатов; наполнение программы заданиями и активностями. 6. Технологии работы и управления групповой динамикой в рамках основных психологических и психотерапевтических подходов современности. 7. Группы интрапсихического направления и поведенческие группы. 8. Программа тренинга и планирование подготовки. 9. Теоретический, методический и рефлексивный этапы подготовки к социально – психологическому тренингу. 10. Модели и алгоритмы подготовки тренинга. 11. Адаптация авторских материалов тренингов. 12. Типология групповых ролей по Р. Шиндеру. 13. Метод игры в психологическом тренинге. Сплоченность и напряженность в тренинговой группе. <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. – 5-е изд. – Москва: Когито-Центр, 2019. – 251 с // ЭБС IPRbooks : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/88390.html</p>	16

		<p>(дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей</p> <p>2. Соснова, М. Л. Тренинг коммуникативного мастерства: учебно-практическое пособие / М. Л. Соснова. – Москва: Академический Проект, 2017. – 266 с. // ЭБС IPR books : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/36610.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>3. Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога: интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. – Саратов : Вузовское образование, 2015. – 281 с. // ЭБС IPR books: [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/31712.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p>	
3	<p>Формирование групп социально-психологического тренинга.</p> <p>Принципы организации и работы тренинговой группы</p>	<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. Временные и пространственные рамки социально-психологического тренинга. 2. Временные рамки отдельного занятия и программы тренинга в целом. 3. Пространственное расположение участников тренинга. 4. Особенности применения рожерианского подхода в социально – психологических тренингах. 5. Закономерности обучения взрослых Д. Киркпатрика. 6. Основные условия и критерии отбора кандидатов в группу тренинга. 7. Основные условия и критерии отказа в принятии в группу социально-психологического тренинга. 8. Техники, используемые на начальном этапе реализации программы тренинга. 9. Техники, используемые на заключительном этапе реализации программы тренинга. 10. Формирование норм и правил в группе. 11. Работа с принудительно организованными группами. 12. Приемы активизации и управление вниманием участников тренинга. <p><i>Подготовка к дискуссии по вопросам:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Каковы принципы организации тренинга для совместного обучения взрослых людей, по Д. Киркпатрику? 	20

		<p>2. Какова оптимальная численность тренинговой группы взрослых людей?</p> <p>3. Имеет ли значение половой состав участников группы для протекания группообразования в тренинге?</p> <p>4. Как определяют ход тренинга образование, национальность, профессии</p> <p>5. Каково предпочтительное пространственное расположение участников тренинга?</p> <p>6. Опишите группу, для которой вы хотели бы организовать и провести тренинг.</p> <p><i>Подготовка к контрольной работе №1 по темам: «Теоретические и методологические основания тренинговых практик», «Планирование и разработка социально – психологического тренинга. Управление группой в тренинге», «Формирование групп социально-психологического тренинга. Принципы организации и работы тренинговой группы».</i></p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Азарнова, А.Н. Метод ролевой игры в тренинге. Создание, проведение и разбор ролевой игры: практическое пособие / А.Н. Азарнова. – Санкт-Петербург: Речь, 2011. – 347 с.</p> <p>2. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. – 5-е изд. – Москва: Когито-Центр, 2019. – 251 с // ЭБС IPRbooks : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/88390.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. Пользователей</p> <p>3. Соснова, М. Л. Тренинг коммуникативного мастерства: учебно-практическое пособие / М. Л. Соснова. – Москва: Академический Проект, 2017. – 266 с. // ЭБС IPR books : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/36610.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>4. Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога: интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. – Саратов : Вузовское образование, 2015. – 281 с. // ЭБС IPR books: [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/31712.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p>	
4	Основные роли ведущего. Проблема	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i></p> <p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p>	16

	<p>сочетания ролей и ведущего и участников</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Требования к подготовке ведущего группой тренинга. 2. Стили коммуникации по В.Сатир. 3. Типичные ошибки ведущего тренинга. 4. Анализ трудностей и проблемных ситуаций для ведущего. 5. Креативность и гибкость ведущего, способствующие удовлетворению возникающих запросов участников тренинга в процессе работы. 6. Критерии оценки ведущего в СПТ. 7. Этические принципы тренинговой работы. <p><i>Подготовка к дискуссии по вопросам:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какова роль ведущего в тренинговой работе? 2. Раскройте содержание ролей, которые играет ведущий группы, со-гласно подходу И. Ялома. 3. От каких факторов зависит выбор стиля ведущим? Каковы ограничения такого выбора? 4. Меняется ли стиль руководства тренера в зависимости от группы? 5. Перечислите наиболее часто встречающиеся ошибки ведущего СПТ. 6. Сформулируйте основные требования к профессиональным навыкам ведущего группы социально-психологического тренинга. 7. Назовите основные ошибки ведущего при проведении тренинга и раскройте их сущность. 8. Как зависит «выгорание» от личностных особенностей тренера? 9. Согласны ли вы с утверждением, что ведущий тренинговой группы ни при каких обстоятельствах не имеет права быть авторитарным? Обоснуйте свою точку зрения. 10. Как проявляются вдохновение и мотивация в действиях ведущего? <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Андреев, П.В. Основы практической деятельности психолога образования: учебное пособие / П.В. Андреев, Е.М. Кравцова, Н.А. Скляр. – Саратов: Саратовский источник, 2012. – 187 с. 2. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. – 5-е изд. – Москва: Когито-Центр, 2019. – 251 с // ЭБС IPRbooks : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/88390.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей 3. Соснова, М. Л. Тренинг коммуникативного 	
--	--	--	--

		<p>мастерства: учебно-практическое пособие / М. Л. Соснова. – Москва: Академический Проект, 2017. – 266 с. // ЭБС IPR books : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/36610.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>4. Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога: интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. – Саратов : Вузовское образование, 2015. – 281 с. // ЭБС IPR books: [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/31712.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p>	
5	Разогревающие и основные упражнения. Логика построения тренинговой программы	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i> <i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нормы и игры-приветствия. 2. Игры на повышение сплочённости. 3. Игры с применением музыки. 4. Игры, несущие социометрическую нагрузку. 5. Игры на снятие агрессии. 6. Игры, приводящиеся в конце занятия. 7. Ситуационные упражнения. 8. Правила групповой работы. 9. Психогимнастика в тренинге. 10. Создание и использование кейс- метода в социально-психологическом тренинге. 11. Телесноориентированные техники в социально-психологическом тренинге. 12. Психодрама и основные элементы ее использования в социально-психологическом тренинге. 13. Трансактный анализ Э. Берна и возможности его применения в тренинговых группах. 14. Гештальттерапия: особенности применения в социально-психологическом тренинге. 15. Проективное рисование и особенности его проведения в социально-психологическом тренинге. <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вагин, И.О. Тренинги - это классно! Стратегия проведения психологических тренингов / И.О. Вагин, П. Рипинская. – Москва: АСТ; Астрель; Люкс, 2015. – 256 с. 2. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. – 5-е изд. – Москва: Когито-Центр, 2019. – 251 с // ЭБС IPRbooks : 	16

		<p>[сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/88390.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей</p> <p>3. Соснова, М. Л. Тренинг коммуникативного мастерства: учебно-практическое пособие / М. Л. Соснова. – Москва: Академический Проект, 2017. – 266 с. // ЭБС IPR books : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/36610.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>4. Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога: интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. – Саратов : Вузовское образование, 2015. – 281 с. // ЭБС IPR books: [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/31712.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p>	
6	<p>Обратная связь как феномен межличностного общения и важнейшая составляющая тренинга. Эффективность социально-психологического тренинга</p>	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i> <i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Виды «обратной связи» и способы ее осуществления в группе. 2. Правила и схема конструктивной «обратной связи». 3. Условия предоставления эффективной обратной связи. 4. Структура обратной связи. 5. Вербальные и невербальные сигналы участников. 6. Барьеры по восприятию обратной связи. 7. Проблема типичного эффекта тренинга. 8. Проблема негативного эффекта тренинга. 9. Создание анкет и экспертных листов для оценки результатов тренинга. 10. Послетренинговое сопровождение участников. 11. Социально-перцептивные эффекты тренинга: динамика самовосприятия, динамика восприятия других, динамика восприятия групповой структуры. <p><i>Подготовка к дискуссии по вопросам:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сформулируйте правила эффективной обратной связи. 2. Каковы содержательные и формальные характеристики обратной связи? 3. Перечислите вербальные и невербальные сигналы участников, на которые следует 	20

		<p>ориентироваться ведущего СПТ.</p> <p>4. Каковы теоретические основы метода СПТ? Работы каких авторов составили базовые положения практического подхода?</p> <p>5. Каковы могут быть отсроченные результаты тренинга? Каким образом они могут быть проанализированы?</p> <p>6. В чем проявляется положительный эффект тренинга? Каким образом его можно исследовать?</p> <p>7. Как осуществляется выход из ситуации «здесь и теперь»?</p> <p>8. Опишите уровни оценки эффективности социально-психологического тренинга.</p> <p><i>Подготовка к контрольной работе №2 по темам: «Основные роли ведущего. Проблема сочетания роли ведущего и участников», «Разогревающие и основные упражнения. Логика построения тренинговой программы», «Обратная связь как феномен межличностного общения и важнейшая составляющая тренинга. Эффективность социально-психологического тренинга».</i></p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Вагин, И.О. Тренинги - это классно! Стратегия проведения психологических тренингов / И.О. Вагин, П. Рипинская. – Москва: АСТ; Астрель; Люкс, 2015. – 256 с.</p> <p>2. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. – 5-е изд. – Москва: Когито-Центр, 2019. – 251 с // ЭБС IPRbooks : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/88390.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей</p> <p>3. Соснова, М. Л. Тренинг коммуникативного мастерства: учебно-практическое пособие / М. Л. Соснова. – Москва: Академический Проект, 2017. – 266 с. // ЭБС IPR books : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/36610.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>4. Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога: интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. – Саратов : Вузовское образование, 2015. – 281 с. // ЭБС IPR books: [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/31712.html (дата обращения: 22.01.2020). – 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	Теоретические и методологические основания тренинговых практик	<p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие социально-психологического тренинга. 2. Цели и задачи социально- психологического тренинга. 3. История развития социально-психологического тренинга. 4. Самовосприятие личности как один из аспектов активной работы участников тренинга. 5. Правила работы тренинговой группы. 6. Сферы применения социально-психологического тренинга в российской практике. 7. Разновидности тренинговых групп и их характеристики. 8. Классификация психологических тренингов по принадлежности к ведущим теоретическим школам современной психологии. 9. Классификация по основной методологической ориентации в понимании психологического воздействия на личность. 10. Классификация по прикладным целям проведения тренинга, содержанию социального заказа на его организацию. 11. Т-группы или группы исследования межличностных отношений. 12. Тренинги развития чувствительности. 13. Группы телесной психотерапии. 14. Группы творческого самовыражения средствами искусства. 15. Тренинги развития организаторских навыков и лидерства. 16. Тренинги сплоченности для создания коллектива или команды. 17. Тренинг жизненных умений. 18. Тренинг решения личностных проблем. 19. Тренинг рационального самопознания и саморазвития. 20. Тренинг самоактуализации. <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p>	24

		<p>1. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. – 5-е изд. – Москва: Когито-Центр, 2019. – 251 с // ЭБС IPRbooks : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/88390.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей</p> <p>2. Соснова, М. Л. Тренинг коммуникативного мастерства: учебно-практическое пособие / М. Л. Соснова. – Москва: Академический Проект, 2017. – 266 с. // ЭБС IPR books : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/36610.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>3. Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога: интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. – Саратов : Вузовское образование, 2015. – 281 с. // ЭБС IPR books: [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/31712.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p>	
2	<p>Планирование и разработка социально – психологического тренинга. Управление группой в тренинге</p>	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i> <i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Принципы подготовки тренинга: принцип поэтапности развития группы и преемственности. 2. Выбор темы социально – психологического тренинга. 3. Понятие о запросе и проблеме. 4. Концепция и выбор подхода для тренинга. 5. Этапы подготовки тренинга: дотренинговая диагностика потребности в обучении и участии; формулирование целей тренинга; формулировка названий тематических блоков; формулирование результатов; наполнение программы заданиями и активностями. 6. Технологии работы и управления групповой динамикой в рамках основных психологических и психотерапевтических подходов современности. 7. Группы интрапсихического направления и поведенческие группы. 8. Программа тренинга и планирование подготовки. 9. Теоретический, методический и рефлексивный этапы подготовки к социально – психологическому тренингу. 10. Модели и алгоритмы подготовки тренинга. 11. Адаптация авторских материалов тренингов. 	17

		<p>12. Типология групповых ролей по Р. Шиндеру.</p> <p>13. Метод игры в психологическом тренинге.</p> <p>14. Сплоченность и напряженность в тренинговой группе.</p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. – 5-е изд. – Москва: Когито-Центр, 2019. – 251 с // ЭБС IPRbooks : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/88390.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей</p> <p>2. Соснова, М. Л. Тренинг коммуникативного мастерства: учебно-практическое пособие / М. Л. Соснова. – Москва: Академический Проект, 2017. – 266 с. // ЭБС IPR books : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/36610.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>3. Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога: интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. – Саратов : Вузовское образование, 2015. – 281 с. // ЭБС IPR books: [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/31712.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p>	
3	<p>Формирование групп социально-психологического тренинга.</p> <p>Принципы организации и работы тренинговой группы</p>	<p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Принципы организации тренинга. 2. Численность членов группы тренинга. 3. Возрастной состав участников тренинга. 4. Половой состав участников группы. 5. Образование и интеллект участников. 6. Требования к комплектованию групп. 7. Основные стадии развития группы тренинга. 8. Основные операции, обеспечивающие управление групповыми процессами. 9. Понятие обратной связи и принципы её предоставления в процессе работы. 10. Временные и пространственные рамки социально-психологического тренинга. 11. Временные рамки отдельного занятия и программы тренинга в целом. 12. Пространственное расположение участников тренинга. 	24

		<p>13. Особенности применения рожерианского подхода в социально – психологических тренингах.</p> <p>14. Закономерности обучения взрослых Д. Киркпатрика.</p> <p>15. Основные условия и критерии отбора кандидатов в группу тренинга.</p> <p>16. Основные условия и критерии отказа в принятии в группу социально-психологического тренинга.</p> <p>17. Техники, используемые на начальном этапе реализации программы тренинга.</p> <p>18. Техники, используемые на заключительном этапе реализации программы тренинга.</p> <p>19. Формирование норм и правил в группе.</p> <p>20. Работа с принудительно организованными группами.</p> <p>21. Приемы активизации и управление вниманием участников тренинга.</p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Азарнова, А.Н. Метод ролевой игры в тренинге. Создание, проведение и разбор ролевой игры: практическое пособие / А.Н. Азарнова. – Санкт-Петербург: Речь, 2011. – 347 с.</p> <p>2. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. – 5-е изд. – Москва: Когито-Центр, 2019. – 251 с // ЭБС IPRbooks : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/88390.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. Пользователей</p> <p>3. Соснова, М. Л. Тренинг коммуникативного мастерства: учебно-практическое пособие / М. Л. Соснова. – Москва: Академический Проект, 2017. – 266 с. // ЭБС IPR books : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/36610.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>4. Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога: интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. – Саратов : Вузовское образование, 2015. – 281 с. // ЭБС IPR books: [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/31712.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p>	
4	<p>Основные роли ведущего.</p> <p>Проблема сочетания ролей</p>	<p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <p>1. Специфика тренерской деятельности.</p> <p>2. Основные требования к профессиональным</p>	17

	ведущего и участников	<p>навыкам ведущего группы социально-психологического тренинга.</p> <p>3. Понятие о стиле ведущего.</p> <p>4. Выбор стиля и соотнесение стиля с личностными особенностями тренера.</p> <p>5. Стили ведения тренинга: авторитарный, попустительский, осмотрительный, манипулятор. Классификация И. Ялом и С. Кратохвилла.</p> <p>6. Основные стили руководства.</p> <p>7. Требования к подготовке ведущего группой тренинга.</p> <p>8. Стили коммуникации по В.Сатир.</p> <p>9. Типичные ошибки ведущего тренинга.</p> <p>10. Анализ трудностей и проблемных ситуаций для ведущего.</p> <p>11. Креативность и гибкость ведущего, способствующие удовлетворению возникающих запросов участников тренинга в процессе работы.</p> <p>12. Критерии оценки ведущего в СПТ.</p> <p>13. Этические принципы тренинговой работы.</p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Андреев, П.В. Основы практической деятельности психолога образования: учебное пособие / П.В. Андреев, Е.М. Кравцова, Н.А. Скляр. – Саратов: Саратовский источник, 2012. – 187 с.</p> <p>2. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. – 5-е изд. – Москва: Когито-Центр, 2019. – 251 с // ЭБС IPRbooks : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/88390.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей</p> <p>3. Соснова, М. Л. Тренинг коммуникативного мастерства: учебно-практическое пособие / М. Л. Соснова. – Москва: Академический Проект, 2017. – 266 с. // ЭБС IPR books : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/36610.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>4. Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога: интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. – Саратов : Вузовское образование, 2015. – 281 с. // ЭБС IPR books: [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/31712.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p>	
5	Разогревающие и	<i>Работа с лекционным материалом.</i>	18

	<p>основные упражнения. Логика построения тренинговой программы</p>	<p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нормы и игры-приветствия. 2. Игры на повышение сплочённости. 3. Игры с применением музыки. 4. Игры, несущие социометрическую нагрузку. 5. Игры на снятие агрессии. 6. Игры, приводящиеся в конце занятия. 7. Ситуационные упражнения. 8. Правила групповой работы. 9. Психогимнастика в тренинге. 10. Создание и использование кейс- метода в социально-психологическом тренинге. 11. Телесноориентированные техники в социально-психологическом тренинге. 12. Психодрама и основные элементы ее использования в социально-психологическом тренинге. 13. Трансактный анализ Э. Берна и возможности его применения в тренинговых группах. 14. Гештальттерапия: особенности применения в социально-психологическом тренинге. 15. Проективное рисование и особенности его проведения в социально-психологическом тренинге. <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вагин, И.О. Тренинги - это классно! Стратегия проведения психологических тренингов / И.О. Вагин, П. Рипинская. – Москва: АСТ; Астрель; Люкс, 2015. – 256 с. 2. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. – 5-е изд. – Москва: Когито-Центр, 2019. – 251 с // ЭБС IPRbooks : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/88390.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей 3. Соснова, М. Л. Тренинг коммуникативного мастерства: учебно-практическое пособие / М. Л. Соснова. – Москва: Академический Проект, 2017. – 266 с. // ЭБС IPR books : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/36610.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей. 4. Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога: интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. – Саратов : Вузовское образование, 2015. – 281 с. // ЭБС IPR books: [сайт]. – URL: 	
--	---	--	--

		http://www.iprbookshop.ru/31712.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.	
6	Обратная связь как феномен межличностного общения и важнейшая составляющая тренинга. Эффективность социально-психологического тренинга	<p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обратная связь как феномен межличностного общения и важнейшая составляющая тренинга. 2. Правила коммуникации между участниками СПТ. 3. Содержательные и формальные характеристики обратной связи. 4. Безоценочная обратная связь и схема ее предоставления в тренинге. 5. Непосредственные и отсроченные результаты СПТ. 6. Внешние и субъективные критерия участия в тренинге. 7. Соотнесение тренингового пространства и «полевых условий», заземление идей и настроений участников тренинга. 8. Завершающий этап социально-психологического тренинга. 9. Подведение итогов, обсуждение результатов. 10. Выход из ситуации «здесь и теперь». 11. Уровни оценки эффективности социально-психологического тренинга. 12. Виды «обратной связи» и способы ее осуществления в группе. 13. Правила и схема конструктивной «обратной связи». 14. Условия предоставления эффективной обратной связи. 15. Структура обратной связи. 16. Вербальные и невербальные сигналы участников. 17. Барьеры по восприятию обратной связи. 18. Проблема типичного эффекта тренинга. 19. Проблема негативного эффекта тренинга. 20. Создание анкет и экспертных листов для оценки результатов тренинга. 21. Послетренинговое сопровождение участников. 22. Социально-перцептивные эффекты тренинга: динамика самовосприятия, динамика восприятия других, динамика восприятия групповой структуры. <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p>	24

		<p>1. Вагин, И.О. Тренинги - это классно! Стратегия проведения психологических тренингов / И.О. Вагин, П. Рипинская. – Москва: АСТ; Астрель; Люкс, 2015. – 256 с.</p> <p>2. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. – 5-е изд. – Москва: Когито-Центр, 2019. – 251 с // ЭБС IPRbooks : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/88390.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей</p> <p>3. Соснова, М. Л. Тренинг коммуникативного мастерства: учебно-практическое пособие / М. Л. Соснова. – Москва: Академический Проект, 2017. – 266 с. // ЭБС IPR books : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/36610.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>4. Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога: интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. – Саратов : Вузовское образование, 2015. – 281 с. // ЭБС IPR books: [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/31712.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p>	
7	Тренинг развития навыков активного слушания	<p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <p>1. Цель и задачи тренинга развития навыков активного слушания.</p> <p>2. Методика тренинга развития навыков активного слушания.</p> <p>3. Техники тренинга развития навыков активного слушания.</p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. – 5-е изд. – Москва: Когито-Центр, 2019. – 251 с // ЭБС IPRbooks : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/88390.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей</p> <p>2. Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога: интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. – Саратов : Вузовское образование, 2015. – 281 с. // ЭБС IPR books: [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/31712.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для</p>	5

		авторизир. пользователей.	
8	Тренинг сенситивности	<p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Цель и задачи тренинга сенситивности. 2. Методика тренинга сенситивности 3. Техники тренинга сенситивности. <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. – 5-е изд. – Москва: Когито-Центр, 2019. – 251 с // ЭБС IPRbooks : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/88390.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей 2. Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога: интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. – Саратов : Вузовское образование, 2015. – 281 с. // ЭБС IPR books: [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/31712.html (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей. 	5

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 дискуссии 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 дискуссии 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

Индикаторы достижения	Критерий оценивания	Шкала оценивания	Уровень сформированной компетенции
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	пороговый

Индикаторы достижения	Критерий оценивания	Уровень сформированной компетенции
	возникают затруднения	
	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 для профессиональной деятельности	пороговый
	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 (зачёт), оценивающих знания

1. Социально-психологический тренинг как форма специально организованного общения. Цели и задачи социально-психологического тренинга.
2. История развития социально-психологического тренинга. Основные области применения социально-психологического тренинга.
3. Разновидности тренинговых групп и их характеристики.
4. Правила работы группы социально-психологического тренинга.
5. Определение групповой динамики. Элементы групповой динамики. Стадии развития группы.
6. Технологии работы и управления групповой динамикой в рамках основных психологических и психотерапевтических подходов современности.
7. Программа тренинга и планирование подготовки.
8. Теоретический, методический и рефлексивный этапы подготовки к социально – психологическому тренингу.
9. Модели и алгоритмы подготовки тренинга.
10. Основные условия и критерии отбора кандидатов в группу тренинга. Основные условия и критерии отказа в принятии в группу социально-психологического тренинга.
11. Временные и пространственные рамки социально-психологического тренинга.
12. Техники, используемые на начальном и заключительном этапах реализации программы тренинга.
13. Приемы активизации и управление вниманием участников тренинга.
14. Основные роли ведущего тренинговой группы и стили ведения тренинга.
15. Характеристика личности группового тренера в тренинге.

16. Типичные ошибки ведущего тренинга.
17. Критерии оценки ведущего в социально-психологическом тренинге. Этические принципы тренинговой работы.
18. Правила и принципы участия в социально-психологическом тренинге.
19. Виды разогревающих игр и упражнений.
20. Логика построения и организации программы тренинга.
21. Теоретическое обоснование выбранной темы тренинга. Этапы тренинга. Комплектование групп.
22. Понятие об обратной связи. Содержательные и формальные характеристики обратной связи. Безоценочная обратная связь и схема ее предоставления в тренинге.
23. Виды «обратной связи» и способы ее осуществления в группе. Правила и схема конструктивной «обратной связи». Условия предоставления эффективной обратной связи.
24. Непосредственные и отсроченные результаты СПТ. Внешние и субъективные критерия участия в тренинге. Соотнесение тренингового пространства и «полевых условий», заземление идей и настроений участников тренинга.
25. Завершающий этап социально-психологического тренинга. Подведение итогов, обсуждение результатов. Выход из ситуации «здесь и теперь». Уровни оценки эффективности социально-психологического тренинга.
26. Коммуникативный тренинг: цель, задачи, методика, техники.
27. Тренинг делового общения: цель, задачи, методика, техники.
28. Тренинг развития навыков активного слушания: цель, задачи, методика, техники.
29. Тренинг сенситивности: цель, задачи, методика, техники.
30. Тренинг командообразования: цель, задачи, методика, техники.

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

1. Заполните таблицу, укажите особенности каждого из подходов, которые являются классическими в тренинговой работе.

Подход	Специфика ведения группы
Психоаналитический подход	
Психодрама	
Клиент – центрированный подход	
Гештальт-подход	
Трансактного анализа	
Поведенческий подход	
Когнитивный подход	

2. Классификация тренинговых групп (по К. Рудестаму). Распределите следующие виды групп, занесите их в таблицу: Т-группы, гештальт-группы, группы

телесной терапии, психодрама, группы арттерапии, группы развития коммуникативных навыков.

Группы	Центрированные на руководителе	Центрированные на участнике
Рациональные		
Аффективные		

3. Соотнесите цели групповой работы в тренинге и виды тренинговой группы.

Цели групповой работы в тренинге	Виды тренинговых групп
Помощь в исследовании психологических проблем	
Улучшение психического здоровья	
Изучение психологических основ общения	
Развитие самосознания с целью самоизменения и коррекции поведения	
Содействие личностному росту	

4. Проанализируйте следующие явления, затрудняющие работу и снижающие успех тренинга.

Групповое явление	Описание	Что делать ведущему
Замешательство		
Нежелание раскрываться у одних участников и постоянные открытия у других		
Выражение откровенно положительных эмоций		
Описание пережитого одним из участников и нежелательные вербальные реакции членов группы на него		
Выражение спонтанных отрицательных чувств		

5. Сформулируйте правила, которые позволяют вам определять норму и не норму в особенностях и поведении участников. Постарайтесь очертить границы работы тренера, имеющего психологическое гуманитарное образование.

6. Укажите основные задачи и характеристики различных групп. Заполните таблицу.

Группа	Задачи	Характеристики	Когда не применима
Г - группа			
Инкаунтер - группа			
Психодрама			

7. Определите групповую роль по Р. Шиндлеру.

_____ наиболее сведущий в какой-либо проблеме участник, своего рода эксперт, авторитет которого группа признает.

_____ лидер, направляющий группу и побуждающий ее к активности.

_____ низкостатусный, несостоятельный в какой-то сфере участник группы, выбранный ею как «козел отпущения».

_____ пассивный и зависимый член группы, опасющийся заявить собственную позицию.

8. Методы работы тренера с событиями по И.В. Вачкову. Заполните таблицу.

Типы тренинговых методов	Методы, реализуемые в пространстве физической реальности	Методы, реализуемые в пространстве дискуссии	Методы, реализуемые в психологическом пространстве
Методы работы с прошлыми событиями			
Методы работы со случаем			
Методы работы с конструируемыми событиями			

9. Заполните таблицу. Опишите содержание стадий групповой работы. Затем пропишите основные действия ведущего на каждой стадии.

	Стадии групповой работы	Действия ведущего
1		
2		
3		
4		
5		

10. Заполните таблицу: Достоинства и недостатки однородных и гетерогенных групп

	Однородные группы	Гетерогенные группы
Достоинства		
Недостатки		

11. Прокомментируйте основные нормы группы в тренинге. Заполните таблицу.

Групповые нормы	Описание	Как проявляется в группе, какова динамика
открытость и честность		
осознание самого себя		
ответственность		
внимание к чувствам		
«здесь и теперь»		

12. Опишите особенности различных видов обратной связи. Заполните таблицу.

Тип обратной связи	Описание	Пример формулировки
Эффективная		
Деструктивная		
Биографическая		
Зондирующая		

13. Опишите группу, для которой вы хотели бы организовать и провести тренинг. Последовательно ответьте на следующие вопросы.

- 1) Кто ваши участники по полу, возрасту, социальному статусу, профессии и т.д.?
- 2) Можно ли нарушать однородность группы для тренинга по предложенной вами теме?
- 3) Насколько актуальна предлагаемая тема для ваших предполагаемых участников?

14. Предложите тему тренинга и состав участников. Переформулируйте тему или измените характеристики группы, то есть приведите в соответствие характеристики темы и группы. Что сделать легче – изменить тему или набрать другую группу для тренинга? Придумайте для него концепцию или метафору, для чего ответьте на вопросы:

- 1) Что это будет: тренажер, карнавал, совещание экспертов, проба пера, группа в больнице и т.д.
- 2) Придумайте для названия поговорку, слоган или пословицу, например, «Семь бед – один ответ», «Ловись рыбка, большая и маленькая», «Три девицы под окном...» и т.д.
- 3) Проанализируйте правила, подходящие для данной группы, спрогнозируйте, кто к вам придет. А если это ваша данная группа, то какие опасности и риски принуждения следует предусмотреть?

15. Опишите основные стили ведущего тренинга. Заполните таблицу.

Типы по И. Ялом и С. Кратохвиллу	Описание	Преимущества	Недостатки
Авторитарный			
Попустительский			

Осмотрительный			
Манипулятор			

16. Общий психологический тип лидера складывается из следующих основных компонентов: эмоциональность, деловитость, информированность. Выделите тип лидера.

_____ Сердце группы. Это индивид, к которому каждый член группы может обратиться за сочувствием, «поплакаться в жилетку»;

_____ Руки группы. Способен организовать дело, наладить необходимые взаимосвязи, обеспечить успех дела;

_____ Мозг группы. К нему все обращаются с вопросами. Он эрудит, все знает, может объяснить и помочь найти нужную информацию.

17. Определите стиль руководства тренинговой группой.

_____ дает задания, побуждает к действию, критикует или поощряет, разъясняет, руководит дискуссией и т. п.

_____ направляет деятельность группы через дискуссию, групповое решение, а сам занимает позицию активного партнера.

_____ занимает роль наблюдателя или беспристрастного комментатора.

18. В групповой дискуссии возникают явления, которые способствуют эффективной групповой работе. Заполните таблицу.

Действия тренера в группе

Явления	Как это проявляется	Что делать тренеру?
Развитие способности в группе исцелять и начало изменений		
«Разрушение оболочки» и самопринятие		
Налаживание связей и помощи вне группы		
Выражение положительных чувств и появление конструктивного поведения в группе и вне ее		
Образование подгрупп или коалиций		
Поляризация группы по значимым вопросам или в отношении какого-либо участника		

19. Охарактеризуйте каждый из этапов подготовки тренинга. Заполните таблицу.

Этап	Описание	Содержание	Действия ведущего
Теоретический			
Методический			
Рефлексивный			

20. Определите принципы проведения социально-психологического тренинга.

_____ воспроизведение ситуаций, где участники проявляют позитивные или негативные элементы в поведении.

_____ обсуждаются и удостоиваются внимания только события, относящиеся к тренингу.

_____ обязательный опрос и учет мнений и состояний участников, обсуждение, внесение предложений.

_____ многообразие и постоянная смена тренинговых упражнений и игр, регулярная смена партнеров по играм в рамках тренинга.

_____ ведущий ни на секунду не должен прекращать наблюдение за состоянием группы и каждого из ее участников.

_____ ведущий направляет группу, а участники сами находят ответы на вопросы и решение задач.

_____ в работе должен быть задействован каждый участник.

_____ информация с занятий не выносится во внешний мир, что позволяет участникам быть честными и открытыми.

_____ в процессе тренинга запрещаются безличные высказывания.

_____ в форме обратной связи описываются свои переживания и чувства партнера.

21. Приведите примеры психогимнатических упражнений на создание работоспособности в начале работы тренинговой группы.

22. Охарактеризуйте некоторые технологии, применяемые в тренингах. Заполните таблицу.

Технология	Характеристика	Применение	Ограничения
Имитационное научение			
Ролевой тренинг			
Систематическая десенсибилизация			
Аверсивная терапия			
Биологическая обратная связь			
Метод аутоинструкций			

Стресс-прививочная терапия			
Имплозивная терапия			
Моделирование поведения			

23. Выделите критерии оценки результативности каждого из видов тренинга. Заполните таблицу.

Вид тренинга	Задачи	Критерии
Тренинг коммуникативных навыков		
Тренинг лидерства		
Тренинг стрессоустойчивости		

24. Приведите примеры содержательной обратной связи:

- 1) коммуникатор обратной связи прямо передает, описывает свое восприятие реципиента обратной связи;
- 2) коммуникатор обратной связи высказывает свое отношение, установку к воспринимаемому поведению;
- 3) коммуникатор обратной связи дает интерпретацию воспринимаемому, приписывая, в частности, определенный мотив наблюдаемому поведению.

25. Виды эффектов психологического тренинга. Заполните таблицу.

Основание классификации	Виды эффектов	Определение видов эффектов тренинга

26. Какие блоки можно выделить в содержании тренинга коммуникативных умений? В чем состоят важнейшие задачи каждого блока?

27. Какие блоки можно выделить в содержании тренинга делового общения? В чем состоят важнейшие задачи каждого блока?

28. Какие блоки можно выделить в содержании тренинга развития навыков активного слушания? В чем состоят важнейшие задачи каждого блока?

29. Какие блоки можно выделить в содержании тренинга сенситивности? В чем состоят важнейшие задачи каждого блока?

30. Какие блоки можно выделить в содержании тренинга командообразования? В чем состоят важнейшие задачи каждого блока?

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

1. *Определите теоретическое обоснование работы данной тренинговой группы. Какие основные формы работы использует тренер?*

Целью работы группы является осознание участниками того, в пределах какого «Эго-состояния» они функционируют и какие психологические игры коллекционируют. Развивая это понимание, они получают возможность исследовать раннее программирование жизни и принять новое решение. Тренер данного направления выполняет дидактическую роль: он учит узнавать сценарии, игры, состояния; а также помогает анализировать их.

2. *Определите теоретическое обоснование работы данной тренинговой группы. Какие еще методы использует тренер в работе с группой?*

Из техник работы наиболее популярны две: «Пустой стул» (встреча лицом к лицу двух конфликтующих частей личности) и «Горячий стул» (полная сосредоточенность участника «здесь и теперь» и его искреннее реагирование на вопросы других членов группы. Работа в группе отличается большой активностью ведущего. У тренера данного направления есть возможность стать чрезмерно контролирующим и манипулятивным. При удачном варианте работы группы у ее участников расширяется осознание себя, увеличивается глубина переживаний и способность к контакту.

3. В процессе алгоритма составления программы тренинга ведется работа с ключевым феноменом. *Предложите тему тренинга и составьте вопросы для описания концептуальной многомерности феномена, с которым будет идти работа на тренинге.*

4. В тренинговой группе нет одного неформального руководителя, они конкурируют между собой. *Подберите игры и методические приемы, которые помогут выяснить реальный статус каждого лидера. Какие типичные ошибки в такой ситуации совершают тренеры?*

5. В тренинге делового общения участвовали сотрудники двух подразделений. На второй день обучения они начали ссориться между собой. Причины были явно надуманными. Одна сторона конфликта предлагала пораньше начинать тренинг и пораньше заканчивать его, а другая - наоборот. Находились и другие темы для споров. Они спорили между собой и по поводу того, какие темы изучать, тем самым мешая тренеру следовать программе. *На каком этапе групповой динамики находится тренинговая группа? Какую тактику поведения должен избрать ведущий тренинговой группы? Обоснуйте свой ответ.*

6. Представьте ситуацию, когда участниками не выполняются правила работы в тренинге. Опишите ваши действия.

7. Предложите упражнения для разминки в процессе тренингового занятия.

8. Предложите упражнения для ритуала прощания в тренинговом занятии.

9. Приведите примеры, на какой стадии развития группы для ее членов характерно искать одобрения у других, а также давать другим советы и принимать за них решения?

10. В конце года у Вас ожидается конкурс профессионального мастерства. Вы участвуете не самостоятельно, а командной. До начала конкурса 2 недели, а у других

участников не готовы их части проекта. *Как сделать так, чтобы все успели, и вы приняли участие в конкурсе? Какой стиль руководства следует применить?*

11. Вы долго и упорно работали над своим окружением. Ваши друзья – хорошие, ответственные люди. Среди них вы «душа компании» и признанный лидер. Наступил момент подготовки к дню рождения вашего общего друга. Вы хотели бы, чтобы подарок и сюрприз получился трогательным и действительно от всех (чтобы каждый «вложился» в него и финансово и морально), а не как обычно «Вася все придумал, а мы скинулись». *Как построить взаимодействие друг с другом, чтобы все получилось? Какой стиль руководства следует применить?*

12. *Раскройте сущность ошибки тренера при следующем инструктаже участников?*

- «Посмотрите, что происходит, а потом расскажете».

- «Давайте посмотрим, что будут делать участники, а потом поговорим, как надо было поступить».

13. На конкретных примерах проанализируйте соотношение между принципами и техниками групповой работы (например, между принципами активности и внимания к чувствам и техниками активного слушания).

14. Предметом анализа на тренинге постоянно были процессы, происходящие в группе в данный момент, чувства, переживаемые в данный конкретный момент, мысли, появляющиеся в данный момент. *Какой принцип работы в тренинговой группе реализовал тренер? Какие существуют запреты при реализации данного принципа?*

15. Реализация данного принципа направлено на другого человека, но позволяет стать самим собой и встретиться с самим собой настоящим. На первых этапах работы группы введение указанной нормы во многом носит декларативный характер. *О реализации какого принципа тренинговой работы идет речь? Какие существуют запреты при реализации данного принципа?*

16. Ведущему тренинга необходимо, чтобы игра в социально-психологическом тренинге вышла за рамки развлекательного мероприятия. Подумайте, какие процедуры понадобятся? Опишите их.

17. Есть упражнение, позволяющее диагностировать стратегию общения. Суть его в следующем. Два участника двигаются навстречу друг другу по узенькому мостику. Это может быть линия, нарисованная на полу, а может быть и низенькая длинная скамейка. Задача игроков - разойтись. Люди действуют по-разному: кто-то отталкивает своего коллегу, кто-то сам сходит с дистанции, некоторые успешно расходятся. *При проведении обратной связи необходима оценка от группы или от участников? Сформулируйте вопросы для получения обратной связи.*

18. Во время тренинга делового общения ведущий дает задание. Активный игрок выступает в роли начальника, а подчиненный "выпрашивает" у него повышение заработной платы. Сотрудник ведет себя очень навязчиво: умоляет, становится на колени и т.д. Задача "начальника" - спокойно отказать. При этом нельзя кричать, оскорблять. Остальные участники наблюдают и делают пометки: в какой момент активный игрок стал выходить из себя, в чем это выражалось. После ролевой игры каждый по очереди сообщает о результатах наблюдения. *Опишите оптимальный вариант обратной связи. За чем должен пристально следить тренер во время рефлексии?*

19. *Даны формулировки обратной связи. Переформулируйте их таким образом, чтобы обратная связь стала более эффективной.*

«Я отвлекался от работы, так как ты перебивал меня, что было с твоей стороны отвратительно!»

«Твоя личность такова, что в общении с тобой я испытываю только недоумение»

«Ты раздражаешь меня тем, что ...»

«А вот некоторые из присутствующих ведут себя так, что ...»

20. Приведите примеры упражнений, которые способствуют получению обратной связи, самопознанию и работе с «Я- образом».

21. Выделите ключевые блоки в тренинге коммуникативных умений и сформулируйте их основные задачи.

22. Предложите игры и упражнения для основной части тренинга коммуникативных умений.

23. Выделите ключевые блоки в тренинге делового общения и сформулируйте их основные задачи.

24. Предложите игры и упражнения для основной части тренинга делового общения.

25. Выделите ключевые блоки в тренинге развития навыков активного слушания и сформулируйте их основные задачи.

26. Предложите игры и упражнения для основной части тренинга развития навыков активного слушания.

27. Выделите ключевые блоки в тренинге сенситивности и сформулируйте их основные задачи.

28. Предложите игры и упражнения для основной части тренинга сенситивности.

29. Выделите ключевые блоки в тренинге командообразования и сформулируйте их основные задачи.

30. Предложите игры и упражнения для основной части тренинга командообразования.

6.5. Паспорт оценочных средств промежуточной аттестации

№ п\п	Тема или раздел	Код контроли- руемых компетенций	Номер зачетного вопроса для контроля знаний	Номер задачи для контроля знаний и умений	Номер практического задания для контроля сформированности умений и опыта практической деятельности
1.	Теоретические и методологические основания тренинговых практик	УК-3, ОПК-1	1-4	1-3	1-2
2.	Планирование и разработка социально – психологического тренинга. Управление группой в тренинге	УК-3, УК-6	5-9	4-9	3-6
3.	Формирование групп социально-психологического тренинга. Принципы организации и работы тренинговой группы	УК-3	10-13	10-14	7-9
4.	Основные роли ведущего. Проблема сочетания роли ведущего и участников	УК-6	14-17	15-18	10-12
5.	Разогревающие и основные упражнения. Логика построения тренинговой программы	УК-3	18-21	19-21	13-16
6	Обратная связь как феномен межличностного общения и важнейшая составляющая тренинга. Эффективность социально-психологического тренинга	УК-6	22-25	22-25	17-20
7	Коммуникативный тренинг	ОПК-1, ОПК-7	26	26	21-22
8	Тренинг делового общения	ОПК-1, ОПК-7	27	27	23-24
9	Тренинг развития навыков активного слушания	ОПК-1, ОПК-7	28	28	25-26
10	Тренинг сенситивности	ОПК-1, ОПК-7	29	29	27-28
11	Тренинг командообразования	ОПК-1, ОПК-7	30	30	29-30

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 зачёте

«зачтено»	Обучающийся обнаруживает знание большей части основного учебного материала в объёме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, возможны некоторые неточности при ответе и/или интерпретации примеров из образовательной практики, которые обучающийся исправляет после пояснений, данных преподавателем; владеет навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач. Уровень сформированности компетенций - не ниже порогового
«не зачтено»	Обучающийся имеет существенные пробелы в теоретических знаниях содержания дисциплины, 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. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. – 5-е изд. – Москва: Когито-Центр, 2019. – 251 с // ЭБС IPRbooks : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/88390.html> (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Соснова, М. Л. Тренинг коммуникативного мастерства: учебно-практическое пособие / М. Л. Соснова. – Москва: Академический Проект, 2017. – 266 с. // ЭБС IPR books : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/36610.html> (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

3. Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога: интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. – Саратов : Вузовское образование, 2015. – 281 с. // ЭБС IPR books: [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/31712.html> (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

7.1.2. Рекомендуемая литература (дополнительная)

1. Азарнова, А.Н. Метод ролевой игры в тренинге. Создание, проведение и разбор ролевой игры: практическое пособие / А.Н. Азарнова. – Санкт-Петербург: Речь, 2011. – 347 с.
2. Андреев, П.В. Основы практической деятельности психолога образования: учебное пособие / П.В. Андреев, Е.М. Кравцова, Н.А. Скляр. – Саратов: Саратовский источник, 2012. – 187 с.
3. Баженова, О.В. Тренинг эмоционально-волевого развития для дошкольников и младших школьников / О.В. Баженова. – Санкт-Петербург; Москва: Речь; Сфера, 2010. – 192 с.
4. Вагин, И.О. Тренинги - это классно! Стратегия проведения психологических тренингов / И.О. Вагин, П. Рипинская. – Москва: АСТ; Астрель; Люкс, 2015. – 256 с.
5. Грецов, А.Г. Тренинги развития с подростками: творчество, общение, самопознание: учебник / А.Г. Грецов. – Санкт-Петербург: ПИТЕР, 2012. – 416 с. : ил.
6. Мрочко, О. Г. Психолого-педагогический тренинг как способ стимулирования физического развития студентов: методические рекомендации / О. Г. Мрочко. – Москва: Московская государственная академия водного транспорта, 2015. – 44 с. // ЭБС IPRbooks: [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/46515.html> (дата обращения: 22.01.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.
7. Работа с детьми, перенесшими психологические травмы. Методика группового тренинга / И.А. Алексеева, И.Г. Новосельский, Э.В. Жилина [и др.]. – Санкт-Петербург: Речь, 2012. – 156 с.
8. Саенко, Ю.В. Регуляция эмоций. Тренинги управления чувствами и настроениями / Ю.В. Саенко. – Санкт-Петербург: Речь, 2011. – 232 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_psyobr/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 взб-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 № 224 учебного корпуса № 1, пл. Юбилейная д.4	22 посадочных места, столы ученические - 11, стулья ученические - 22, 1 письменный стол, 1 мягкий стул, 1 трибуна, 2 вешалки, шкаф. Проектор BenQ SP831-60745-00, интерактивная доска – 94800- 00, ноутбук Samsung R560- 38402-00, 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 здания общежития с пристроенным учебным корпусом, пл. Юбилейная д. 4, к. 1	11 посадочных мест, ученические столы – 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	Теоретические и методологические основания тренинговых практик	ноутбук, проектор	4 часа, лекция
2	Планирование и разработка социально – психологического тренинга. Управление группой в тренинге	ноутбук, проектор	2 часа, лекция
3	Формирование групп социально-психологического тренинга. Принципы	ноутбук, проектор	2 часа, лекция

	организации и работы тренинговой группы		
4	Основные роли ведущего. Проблема сочетания роли ведущего и участников	ноутбук, проектор	2 часа, лекция
5	Разогревающие и основные упражнения. Логика построения тренинговой программы	ноутбук, проектор	2 часа, лекция
6	Обратная связь как феномен межличностного общения и важнейшая составляющая тренинга. Эффективность социально-психологического тренинга	ноутбук, проектор	4 часа, лекция
7	Теоретические и методологические основания тренинговых практик	ноутбук, проектор	2 часа, семинар
8	Формирование групп социально-психологического тренинга. Принципы организации и работы тренинговой группы <i>Контрольная работа №1 по темам: «Теоретические и методологические основания тренинговых практик», «Планирование и разработка социально – психологического тренинга. Управление группой в тренинге», «Формирование групп социально-психологического тренинга. Принципы организации и работы тренинговой группы».</i>	ноутбук, проектор	2 часа, семинар
9	Основные роли ведущего. Проблема сочетания роли ведущего и участников	ноутбук, проектор	2 часа, семинар
10	Обратная связь как феномен межличностного общения и важнейшая составляющая тренинга. Эффективность социально-психологического тренинга <i>Контрольная работа №2 по темам: «Основные роли ведущего. Проблема сочетания роли ведущего и участников», «Разогревающие и основные упражнения. Логика построения тренинговой программы», «Обратная связь как феномен межличностного общения и важнейшая составляющая тренинга. Эффективность социально-психологического тренинга».</i>	ноутбук, проектор	2 часа, семинар
11	Коммуникативный тренинг	ноутбук, проектор	4 часа, семинар
12	Тренинг делового общения	ноутбук, проектор	2 часа,

			семинар
13	Тренинг развития навыков активного слушания	ноутбук, проектор	2 часа, семинар
14	Тренинг сенситивности	ноутбук, проектор	2 часа, семинар
15	Тренинг командообразования	ноутбук, проектор	2 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	Планирование и разработка социально – психологического тренинга. Управление группой в тренинге	ноутбук, проектор	2 часа, лекция
2	Разогревающие и основные упражнения. Логика построения тренинговой программы	ноутбук, проектор	2 часа, лекция
3	Коммуникативный тренинг	ноутбук, проектор	2 часа, семинар
4	Тренинг делового общения	ноутбук, проектор	2 часа, семинар
5	Тренинг командообразования	ноутбук, проектор	2 часа, семинар

Контрольные работы для обучающихся**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА №1 по дисциплине «Социально-психологический тренинг»**

по темам: «Теоретические и методологические основания тренинговых практик», «Планирование и разработка социально – психологического тренинга. Управление группой в тренинге», «Формирование групп социально-психологического тренинга. Принципы организации и работы тренинговой группы».

Вариант 1

1. Социальная группа в тренинге - это:
 - а) совокупность индивидов, выделяемых из социального целого по одному или нескольким признакам
 - б) совокупность социальных объектов
 - в) социальная прослойка или страта
 - г) субъекты, имеющие сходные цели и задачи обучения.
2. Конформность – это качества членов группы в СПТ:
 - а) препятствующее осознанию и достижению результатов
 - б) умение адаптироваться к быстроменяющимся обстоятельствам
 - в) податливость человека реальному или воображаемому давлению группы, проявляющаяся в изменении его поведения и установок в соответствии с первоначально не разделявшей его позицией большинства
 - г) способность испытывать чувство комфорта в незнакомых социальных ситуациях.
3. К основным задачам групповой работы относится:
 - а) решение проблемы клиента в группе
 - б) анализ личностных ресурсов и поиск лучшего решения в группе
 - в) изучение потенциальных способностей, ресурсов для достижения цели
 - г) сопровождение в исследовании ресурсов личности и апробация способов поведения и взаимодействия.
4. В гештальт-группах акцент делается на:
 - а) групповой динамике
 - б) индивидуальной работе
 - в) сессионной работе
 - г) отстранении от проблемы, сосредоточении на эмоциях.
5. Первые групповые занятия бихевиристов включали:
 - а) тренинг желаемого поведения
 - б) ролевые игры
 - в) исследование реакций
 - г) педагогические ситуации.
6. Важным фактором, влияющим на эффективность работы ведущего группы, является:
 - а) его система верований и убеждений
 - б) уверенность в своей непогрешимости
 - в) наличие проблемы у клиента

г) система ценностей клиента

7. Эффективной будет работа в группе, в которой:

- а) ведущий управляет групповой динамикой
- б) ведущий управляет групповой динамикой и следует целям группы
- в) ориентируется на запросы и трудности участников
- г) искренне заинтересован в познании себя как профессионала.

8. Информирование членов группы о целях тренинга и каждого задания является:

- а) обязательным
- б) учебной ситуацией, обнаруживающей типичное реагирование и поведение
- в) неприемлемым для психокоррекции
- г) вариативным, связано с технологиями тренинга.

9. Термин «пространство тренинга» означает:

- а) безопасное место для апробации нового поведения
- б) место встреч членов группы
- в) пространственную локализацию
- г) общую ментальную энергию участников.

10. Главной психологической характеристикой группы является:

- а) ценности группы;
- б) «мы-чувство»;
- в) общность целей;
- г) групповые нормы.

11. Роджерианский подход в групповой работе в СПТ является:

- а) универсальным подходом для ведения групп психически здоровых людей
- б) применяется в психиатрии и психологическом консультировании
- в) основан на логотерапии и гуманистической психологии
- г) не применим в помощи в кризисных ситуациях.

12. Для ведущего СПТ, в котором отрабатываются поведенческие навыки, наиболее характерна следующая роль:

- а) фасилитатор
- б) инструктор
- в) интерпретатор
- г) эксперт.

Вариант 2

1. Социальные нормы в тренинговой группе- это:

- а) правила, устанавливаемые социальными группами друг для друга при взаимодействии
- б) эталон, образец, регулирующий психологические механизмы деятельности
- в) совокупность требований, предъявляемых группой к поведению в процессе тренинга

г) общие представления о желательном и нежелательном поведении членов группы

2. Восприятие членов тренинговой группы друг друга связано:

- а) со способностью каждого конструктивно взаимодействовать
- б) со способностью индивида усваивать социальные нормы
- в) восприятием целей и задач другого человека
- г) влиянием на процесс восприятия личностных факторов со стороны ведущего.

3. Для западного понимания тренинговой работы характерно все указанное, кроме:
- а) отношение к тренингам как к активной форме обучения;
 - б) тренинг – вид помощи психически здоровым людям;
 - в) ведущий в большой степени проявляет сочувствие и сострадание к клиентам и участникам группы;
 - г) тренинг – это вид социальной помощи.
4. Традиционно первым психотерапевтом, проводящим занятия в группе, называют:
- а) Ф. Месмера
 - б) З.Фрейда
 - в) А.Адлера
 - г) П.П. Блонского.
5. Укажите виды группового обучения посредством построения общей деятельности и обсуждения:
- а) групповая дискуссия
 - б) лабораторное занятие
 - в) деловая игра
 - г) объяснительно-иллюстративный мастер - класс.
6. Групповые нормы формируются:
- а) ведущим
 - б) участником группы с лидерскими особенностями
 - в) стихийно
 - г) в процессе формирования группы.
7. Изменение поведения человека в соответствии с целями и задачами обучения в тренинге:
- а) происходит в результате манипулирования тренером
 - б) управлением мотивацией и построением заданий
 - в) воздействием на совесть и амбиции
 - г) происходит на основе безоценочной обратной связи
8. На основе активизации и интенсификации групповой деятельности в тренинге можно применять следующие технологии:
- а) игровые технологии
 - б) технологии программированного обучения
 - в) гуманистические технологии
 - г) озарение (инсайт).
9. Для индивида, входящего в группу, осознание принадлежности к ней осуществляется через осознание факта:
- а) конфликта с группой;
 - б) нарушения групповых границ;
 - в) общности с другими членами группы;
 - г) условности связей с группой.
10. В формировании тренинговой группы доминирующую роль играет:
- а) психологическое заражение
 - б) запросы и опыт участников
 - в) коллективный опыт, приобретаемый во время тренинга
 - г) групповой IQ..
11. Групповая работа в тренинге - это:

- а) использование любого обучающего метода в группе;
 - б) ролевая игра и ситуационные упражнения;
 - в) использование взаимоотношений и взаимодействий в группе как расширяющих опыт факторов;
 - г) групповая беседа.
12. Не является условием клиент-центрированной групповой работы
- а) эмоциональная поддержка
 - б) эмоциональное давление
 - в) прямая связь
 - г) обратная связь.

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА №2 по дисциплине «Социально-психологический тренинг»

по темам: «Основные роли ведущего. Проблема сочетания роли ведущего и участников», «Разогревающие и основные упражнения. Логика построения тренинговой программы», «Обратная связь как феномен межличностного общения и важнейшая составляющая тренинга. Эффективность социально-психологического тренинга».

Вариант 1

1. В деятельности эффективного ведущего такие признаки существования, как полное осознание настоящего момента; выбор способа жизни в данный момент; принятие ответственности за свой выбор относятся к:

- а) аутентичности
- б) открытости
- в) идентичности
- г) фасилитации

2. В тренинге изменения происходят:

- а) в начале работы группы
- б) в ходе работ группы
- в) по окончании тренинга
- г) в ходе анализа варианта решений

3. Для индивида, входящего в группу, осознание принадлежности к ней осуществляется через осознание факта:

- а) конфликта с группой;
- б) нарушения групповых границ;
- в) общности с другими членами группы;
- г) условности связей с группой.

4. Долговременный процесс, предполагающий реконструкцию личности и характеризующийся большими переменами в структуре личности, а следовательно, и в его жизнедеятельности:

- а) курсы повышения квалификации
- б) социально-психологические тренинги
- в) психотерапия
- г) консультирование.

5. Основным принципом в групповой работе не является:
- а) принцип «сейчас»
 - б) принцип субъективизации высказываний
 - в) континуум сознания
 - г) принцип «я-мы».
6. Разработанная Р.Л. Кричевским концепция ценностного обмена в рамках социально- психологического тренинга строится на том, что:
- а) ценностные характеристики членов группы обмениваются на авторитет и признание лидера;
 - б) материальные ресурсы группы принадлежат лидеру;
 - в) лидер предоставляет группе свои ресурсы для защиты и покровительства;
 - г) лидер экзистенциально чужд группе.
7. Степень самостоятельности участников группы в когнитивно – поведенческом подходе определяется:
- а) совместно с ведущим тренинга
 - б) сопровождается только ведущим
 - в) осуществляется самостоятельно участниками группы
 - г) зависит от возможностей клиента и группы.
8. Процесс принятия группового решения в тренинге связан с проблемой:
- а) социальной нестабильности;
 - б) групповых норм;
 - в) групповых санкций;
 - г) лидерства и руководства.
9. Область, занимающаяся нормами пространственной и временной организации общения, называется:
- а) проксемика;
 - б) лексика;
 - в) кинестетика;
 - г) соматика.
10. Представление о другом человеке в тренинге связано с:
- а) групповым давлением и ролью участника;
 - б) внешними условиями;
 - в) объективными условиями;
 - г) уровнем собственного самосознания.

Вариант 2

1. В центрированном на группе тренинге одной из важнейших задач является:
- а) преодоление личностных конфликтов
 - б) решение эмоциональных проблем
 - в) личностный рост
 - г) поведенческие особенности
2. В метод поддерживающей группы входит:
- а) поведенческой подход
 - б) аутогенная тренировка
 - в) рефлексивный анализ

- г) реконструктивная игра.
- 3. Главной психологической характеристикой группы является:
 - а) ценности группы;
 - б) «мы-чувство»;
 - в) общность целей;
 - г) групповые нормы.
- 4. Переживание опыта в группе - это метод:
 - а) гештальттерапии
 - б) семейной терапии
 - в) когнитивной терапии
 - г) психоанализа
- 5. Степень соответствия между сообщаемым, испытываемым и наличным для опыта определяется как:
 - а) неконгруэнтность
 - б) самоконтроль
 - в) конгруэнтность
 - г) идеальная самость
- 6. Открытые вопросы обычно требуют от участника тренинга:
 - а) глубокого познания организационных условий и характеристик
 - б) развернутого ответа
 - в) однозначного ответа "да" или "нет"
 - г) сведение разговора к описанию проблем и трудностей жизни.
- 7. К основным типам вмешательства в тренинге умений не относится:
 - а) психоаналитический
 - б) поведенческий
 - в) гуманистический
 - г) опытный.
- 8. К новым формам групповых дискуссий в рамках проблемы групповых решений относят: а) пошаговую дискуссию;
 - б) мозговой штурм
 - в) «брейнсторминг»;
 - г) диалог.
- 9. Восприятие участниками группы друг друга называется:
 - а) социальной интеракцией;
 - б) социальной перцепцией;
 - в) социальной интеграцией;
 - г) симпатией.
- 10. Идентификация с группой в тренинге:
 - а) проявляется в формулировках
 - б) обнаруживается как описание своей группы
 - в) в согласии с мнениями и позицией, выражаемой большинством участников
 - г) проявляется в растущей эмпатии участников по отношению друг к другу.

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 мышления	Интерактивное вовлечение лиц с ОВЗ или инвалидностью в групповой образовательный процесс	Интерактивные методы обучения, 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:

- 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,

¹ ФГБОУ ВО «ВЛГАФК» заключён 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 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.

Тексты/конспекты лекций

Теоретические и методологические основания тренинговых практик

1. Социально-психологический тренинг как форма специально организованного общения. Цели и задачи социально-психологического тренинга.
2. История развития социально-психологического тренинга. Основные области применения социально-психологического тренинга.
3. Разновидности тренинговых групп и их характеристики.
4. Правила работы группы социально-психологического тренинга.

1. Социально-психологический тренинг как форма специально организованного общения. Цели и задачи социально-психологического тренинга.

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.

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.

По мнению 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.

2. История и развитие социально-психологического тренинга

Истоки современных методов целенаправленного создания групп, имеющих задачей психологическое воздействие на личность, берут начало в Соединенных Штатах. В первой трети XX в. там впервые были использованы групповые методы лечения, получившие название «репрессивно-инспирационной» («подавляюще-вдохновляющей») терапии.

В 30-х годах XX в. Дж. Пратт, будучи уверенным в позитивном воздействии одного человека на другого, стал планировать сеансы групповой терапии для лиц, не имеющих особых соматических нарушений.

А. Адлер, пытался адаптировать методы индивидуальной терапии для работы с группами, которые в последующем использовались в работе с группой в учрежденных им консультативных центрах.

Я. Л. Морено, автор термина "групповая психотерапия" (1932 г.), метода психодрамы, разработал приемы, которые используются в работе психокоррекционных групп всех направлений. Под результатом «групповой терапией» Морено понимал переход людей из каких-либо сообществ в новые группы на основании их личных предпочтений и социометрических оценок.

К. Роджерс применил клиент-центрированный подход для работы с группами. Особенностью данного подхода является то, что в центре работы терапевта находятся не внутренние психические процессы личности, а взаимоотношения членов группы. Силь работы терапевта (руководителя группы) менее директивный и более либеральный, чем в классической традиционной психотерапии.

Развитию новых подходов к групповой работе способствовало предоставление терапевту (руководителю группы) права выстраивать работу в соответствии со своей интуицией, а также возможность делиться «своим личным» с клиентом.

В гуманистической психологии в работе с группой отмечается преимущество и важность выражения чувств, нежели применением интеллекта.

В 50-60-ые годы в США на стыке идей гуманистической психологии и развития Т-групп сформировалось новое направление групповой работы, получившее название «групп встреч» (К. Роджерс, В. Шутц, Р. Прайс, М. Мерфи).

К. Роджерс выделял три условия взаимодействия терапевта и клиента, которые могут быть благоприятными для личностного роста:

- подлинность, искренность в общении;
- безусловное принятие другого человека;
- способность к эмпатическому пониманию со стороны психотерапевта. Согласно позиции Роджерса, ведущий групп встреч, выступает в роли фасилитатора, человека, не оценивающего, а облегчающего инициативу и личностное взаимодействие участников, оказывающего психологическую поддержку. Основные задачи «групп встреч»: рост личности и оказание помощи личности в достижении аутентичного существования.

Курт Левин (1890—1947) предположил, что «обычно легче изменить индивидов, собранных в группу, чем изменить любого из них по отдельности». Его "теория поля" является концептуальным ядром теории групп.

В 1946 году в США (г. Бетел) участниками семинара по вопросам внутригрупповых отношений, руководимого Л. Бредфордом, Р. Липпитом, К. Левиным была проведена первая Т-группа. После семинара для обсуждения поведения дискуссионной группы собрались несколько психологов и социологов, а также в дискуссии приняли участие и участники самой дискуссионной группы. В ходе групповой работы было обсуждено и сопоставлено видение одних и тех же процессов, действий, как со стороны самих участников, так и наблюдателей. При таком сопоставлении была открыта значимость обратной связи в межличностном общении. На следующий год, опыт, основанный на принципе обратной связи, был уже целенаправленно запланирован и начал использоваться в практике при подготовке руководителей наряду с проводимыми лекциями, семинарами, анализом конкретных ситуаций.

Основными направлениями деятельности Т-групп (течений) являются: общее развитие индивидуума; формирование и развитие межличностных отношений; организационное развитие. Данный подход позволяет улучшить продуктивность деятельности в организациях, посредством оптимизации трудовых взаимоотношений.

В 70-е годы XX в. в Лейпцигском и Йенском университетах (ГДР) под руководством М. Форверга был разработан и научно обоснован социально-психологический тренинг. Он был направлен на повышения квалификации специалистов-руководителей промышленного производства, работающих с людьми посредством развития их социально-психологической компетентности. Данные программы реализовывались при помощи средств тренинга: ролевых игр с элементами драматизации, создающих условия для формирования навыков эффективной коммуникации.

В отечественной практике социально-психологический тренинг (СПТ) начинает использоваться с момента опубликования первой монографии Л. А. Петровской (1982 г.), посвященной теоретическим и методическим аспектам социально-психологического тренинга. Л. А. Петровская под термином «социально-психологический тренинг» предложила обозначить практику психологического воздействия, основанную на активных методах групповой работы. Основной целью социально-психологического

тренинга, по мнению многих авторов, является повышение компетентности в общении.

Компетентность в общении предусматривает развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностного общения (Л. А. Петровская).

В настоящее время тренинг, как метод и технология групповой работы широко представлен в рамках психологических направлений, основанных на различных теоретико-методологических подходах.

Метод психологической помощи личности, реализуемый через малую группу (психотерапевтическую или психокоррекционную) доказал свою эффективность и потому имеет статус одного из самых востребованных и популярных.

Фундаментальной идеей, объединяющей почти все подходы, имеющиеся в практической психологии, является: содействие развитию личности путем снятия ограничений, комплексов, активизация личностного потенциала, что в целом содействует трансформации человеческого Я в изменяющемся мире.

3.Разновидности тренинговых групп и их характеристики

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).

4. Правила работы группы социально-психологического тренинга.

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 удастся 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, лишая 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.

Планирование и разработка социально – психологического тренинга. Управление группой в тренинге

5. Определение групповой динамики. Элементы групповой динамики. Стадии развития группы.
6. Технологии работы и управления групповой динамикой в рамках основных психологических и психотерапевтических подходов современности.
7. Программа тренинга и планирование подготовки.
8. Теоретический, методический и рефлексивный этапы подготовки к социально – психологическому тренингу.
9. Модели и алгоритмы подготовки тренинга.

1. Определение групповой динамики. Элементы групповой динамики. Стадии развития группы.

Впервые термин «групповая динамика» был использован Куртом Левином в статье «Эксперименты в социальном пространстве», опубликованной в одном из американских научных журналов в 1939 году. По определению этого ученого, групповая динамика — это дисциплина, исследующая положительные и отрицательные силы, которые действуют в данной группе. В результате многолетних исследований групповых процессов были выявлены некоторые общие закономерности функционирования и развития групп различной направленности. Эти закономерности составляют теоретическую базу любой групповой работы.

В современном понимании групповая динамика — это развитие или движение группы, обусловленное взаимодействием и взаимоотношениями членов группы между собой и с психотерапевтом, а также внешними воздействиями на группу (Кратохвил, 1978).

В понятие групповой динамики входят шесть основных элементов:

- цели группы;
- нормы группы;
- позиция ведущего;
- структура группы и проблема лидерства;
- сплоченность группы;
- фазы развития группы.

ЦЕЛИ ГРУППЫ

Они зависят, с одной стороны, от того, в какую более общую систему деятельности включена группа, а с другой — от методологической ориентации разработчика программы личностных особенностей группы.

Например, цель групп социально-психологического тренинга — совершенствование уже имеющихся и приобретение новых коммуникативных навыков; цель групп сензитивности — развитие навыков социальной чувствительности и взаимопонимания; цель балинтовских групп — оказание и получение профессиональной поддержки от коллег-психологов, обмен опытом работы и т.д.

Ведущий, наряду с явными, декларируемыми целями, может преследовать свои, скрытые цели, осознаваемые им в разной степени. Наличие скрытых целей может

принести участникам группы значительный вред, поэтому ведущий должен ясно осознавать свои личностные особенности, потребности и проблемы, с тем чтобы минимизировать их влияние на групповой процесс или же использовать их в качестве союзников. Иными словами, ведущий группы должен быть психотерапевтически проработан и иметь опыт работы в группе в качестве участника.

НОРМЫ ГРУППЫ

Представляют собой несколько неписаных правил, определяющих, что в рамках группы допустимо, а что нет. Таким образом, нормы выступают в качестве регулятора поведения участников и задают правила взаимодействия.

В структурированных группах с четко определенными целями нормы, как правило, задает ведущий, предлагая участникам дополнить представленный перечень. Нормы могут касаться активности участников (например, обязательность выполнения упражнений каждым участником), временных аспектов работы (запрет на опоздания), правил поведения (не говорить о присутствующих в третьем лице), прав участников (о чем-то не говорить, просить помощи у группы). Иногда за нарушение норм назначаются санкции, которые чаще всего носят шуточный характер и способствуют развитию необходимых навыков и групповой сплоченности (например, каждый опоздавший должен сделать комплимент остальным участникам).

Нормы, предлагаемые участниками группы, могут противоречить целям группы или нормам, заданным ведущим, поэтому ведущий должен разъяснить участникам свою позицию по этому поводу и не допустить принятия «неправильных» норм. Для того чтобы нормы выполнялись, нередко приходится прилагать значительные усилия. Особенно это важно для обучающих групп, поскольку через следование нормам происходит присвоение необходимых поведенческих навыков. В группах неструктурированных, не имеющих четко выраженных целей (например, группы встреч или Т-группы) нормы формируются участниками в процессе групповой работы. При этом наш опыт проведения «свободных» динамических групп со студентами показывает, что при выработке норм участники стараются ориентироваться на ведущего, старательно избегая ответственности за принятие каких-либо решений относительно деятельности группы.

ПОЗИЦИЯ ВЕДУЩЕГО

Определяется целями группы и личностным стилем руководителя. При этом чем более структурирован групповой процесс, тем более директивен ведущий. Директивный стиль руководства характерен для групп поведенческого тренинга, направленных на приобретение конкретных навыков. Крадохвил описывает пять основных ролей группового психотерапевта, которые применимы и к другим направлениям групповой работы:

— лидер — открыто проявляет свою власть, оказывает постоянное воздействие на членов группы;

— аналитик — ведет себя пассивно, не проявляет себя, не выражает никаких чувств и оценок с целью формирования реакций переноса и выражения агрессивных чувств. По мере формирования и проявления необходимых реакций начинает интерпретировать поведение участников;

— комментатор — время от времени обобщает и комментирует все, что происходит в группе. Служит своеобразным зеркалом, отражающим происходящие процессы;

— эксперт — о своих чувствах не говорит, но время от времени стимулирует групповой процесс, предлагая что-либо сделать. Координирует обсуждение, вовлекает в него пассивных участников, объясняет все, чего участники не знают, и обучает тому, что они не умеют;

— аутентичная личность — ведет себя как один из членов группы, выражает свои подлинные чувства.

Роль ведущего может меняться на разных этапах существования группы в зависимости от решаемых задач.

ПОЗИЦИЯ УЧАСТНИКА

Участники группы также могут занимать разные позиции. Широко известна классификация групповых ролей Р. Шиндлера:

— лидер — побуждает группу к действиям, ведет за собой;

— эксперт — имеет какие-то знания или навыки, которые вызывают уважение, анализирует, высказывает собственное мнение;

— конформист — пассивный участник, избегающий ответственности и стремящийся остаться незаметным. Часто во всем соглашается с лидером;

— аутсайдер — отстает от группы в силу слабых способностей или страха самовыражения;

— оппозиционер — противник, активно выступающий против лидера.

Роли, демонстрируемые участниками в групповом процессе, как правило, отражают реальную жизненную позицию человека. Одной из задач многих групп является расширение репертуара ролей, играемых людьми в различных жизненных ситуациях.

СПЛОЧЕННОСТЬ

Под сплоченностью понимается взаимное тяготение членов группы друг к другу. Это универсальное групповое явление наблюдается во всех тренинговых группах. К. Левин определяет сплоченность как результат действия положительных сил взаимного притяжения и отрицательных сил взаимного отталкивания. Развитию сплоченности уделяется особое внимание, поскольку она является важным фактором успешности участников в достижении групповых задач. Для стимулирования сплоченности используют специальные психотехнические приемы, направленные на совместное переживание сильных положительных или отрицательных эмоций. Сплоченность ведет к созданию в группе атмосферы безопасности, снижению психического напряжения, установлению искренних, доверительных отношений между участниками.

Следует помнить, что важно поддерживать динамическое равновесие между сплоченностью и напряжением, иначе группа может остановиться в своем развитии, не достигнув значимых групповых целей. Поэтому в ряде случаев сплоченность можно рассматривать как сопротивление изменениям, которое нуждается в специальном осознании и проработке.

ФАЗЫ РАЗВИТИЯ ГРУППЫ

Выделяют следующие стадии развития группы:

- стадию формирования;
- стадию психологической напряженности;
- стадию нормализации;
- стадию деятельности и наивысшей работоспособности.

Стадия формирования

Когда группа формируется, ее члены осторожно исследуют границы приемлемого поведения в группе. Это стадия перехода индивида от состояния независимого лица к статусу члена группы. Члены группы испытывают такие чувства, как волнение, нетерпение, оптимизм, подозрение, опасение и беспокойство относительно будущей работы и способов взаимодействия с другими членами группы. Они делают первоначальные, пробные шаги приспособления к группе, пытаются определить задачу и решить, как она будет выполнена, как вести себя в группе и как следует иметь дело с проблемами группы. Они решают, какая информация нужна и как она должна быть собрана. Скрыто или открыто члены группы ищут руководителя, ждут объяснений цели, планов, жаждут деятельности, они заняты обсуждением второстепенных или общеизвестных вещей, абстрактных концепций и проблем, признаков или вопросов, не имеющих отношения к задаче. Идет «светский разговор», фасадное общение, отказ от личностного самовыражения.

Стадия психологической напряженности (стадия бурления, или шторминга)

Шторминг – вероятно, наиболее трудная стадия для команды. Это похоже на то, как будто члены группы сделали прыжок в воду и, думая, что они тонут, начинают метаться. Они понимают, что задача более трудная, чем они предполагали, и становятся вспыльчивыми, обидчивыми, обвиняющими или чрезмерно фанатичными.

На стадии шторминга для членов группы характерны:

- сопротивление выполнению задачи и новым подходам к совершенствованию работы (отличным от тех, которые каждый индивидуальный член находит удобным для использования);
- резкие колебания отношения к членам команды и к успеху проекта;
- продолжение обсуждения проблем среди членов группы, даже когда они договариваются о конкретном результате;
- оборона и конкуренция, разбивка на фракции и выбор союзников, борьба за лидерство;
- установление нереалистичных целей;
- отсутствие единства, повышенная напряженность и ревность.

Многие члены команды испытывают чувство давления и напряжения, но постепенно они начинают понимать друг друга.

Стадия нормализации

Во время этой стадии члены группы определяют уровень лояльности и распределяют обязанности. Они принимают группу, ее основные правила или «нормы», роли в группе и индивидуальные особенности членов группы. Эмоциональный конфликт снижен, первоначально конкурентные отношения замещаются на более сотрудничающие. Другими словами, поскольку члены команды понимают, что они не собираются тонуть, они прекращают метаться и помогают друг другу находиться на плаву.

Стадия нормализации характеризуется следующими факторами:

- принятием членства в группе;
- появлением новой способности – конструктивного выражения критики;
- взаимопомощью и направленностью на выполнение работы;
- попыткой достичь гармонии, избегая конфликта;
- более дружелюбным, доверительным отношением друг к другу, люди делятся личными проблемами;

- ощущением принадлежности к группе, совместимостью, общим духом и общими целями;
- установлением и поддержанием основных правил и «норм» группы.

Поскольку члены команды начинают учитывать свои различия, у них теперь имеется больше времени и энергии на проект, общее дело. Таким образом, они способны к существенному продвижению.

Стадия деятельности и наивысшей работоспособности

На этой стадии группа начинает эффективно выполнять поставленные задачи. Члены группы уладили свои отношения и сформулировали ожидания, выявили и приняли сильные и слабые стороны друг друга, узнали, каковы их роли. Теперь они начинают работать, проводить диагностику и решать проблемы, осуществлять необходимые изменения.

Эта стадия деятельности характеризуется следующими особенностями:

- члены группы понимают личностные и групповые процессы, сильные и слабые стороны друг друга;
- конструктивно и продуктивно работают;
- удовлетворены продвижением группы;
- способны предвидеть, предотвращать и решать проблемы;
- группа важна для ее членов;
- члены группы близко воспринимают все ее проблемы.

Теперь группа действительно становится эффективной единицей организации и начинает производительно работать.

Не обязательно группы последовательно проходят все стадии развития, например, конфликт по поводу лидерства может произойти на любой стадии групповой динамики. Согласно исследованиям, производительность работы группы в первой фазе решения задачи низка, потом значительно возрастает во второй половине и ближе к финишу.

2. Технологии работы и управления групповой динамикой в рамках основных психологических и психотерапевтических подходов современности.

Команда – это рабочая группа, достигшая высшего уровня сплоченности, действующая как новая система, единая общность, в которой сочетаются преимущества формальных и неформальных групп, обеспечивающая наиболее эффективное достижение результата организации и удовлетворение личных и социальных потребностей членов команды. Такое понятие соответствует понятию «команда мечты». Человек в своей жизни стремится искать такую команду, где он мог бы чувствовать себя комфортно, смог реализовать свой потенциал, продуктивно работать.

В отличие от рабочей группы команда имеет более четко поставленную ясную цель, объединяющую всех, постоянный состав персонала, более жесткое разделение ролей, отработанность взаимодействия (сыгранность), высокую мотивацию к достижению цели. Члены команды воспринимают свою принадлежность к группе как вознаграждение. В команде человек удовлетворяет потребности высокого уровня: в причастности, успехе, уважении, самореализации. Она должна способствовать развитию личности и оказывать позитивное влияние. В противном случае это ведет к деградации, искажению личности, остановке развития, конфликту. Команда от рабочей группы отличается ярко выраженным синергетическим эффектом: вместе работают продуктивнее и лучше, чем по отдельности.

Очень часто мы наблюдаем возникновение нескольких неформальных групп внутри коллектива. Это объясняется тем, что в рамках формальной группы не удовлетворяются потребности в общении, причастности, информации, участия в принятии решений из-за некомпетентного руководства или авторитарного стиля управления,

отсутствия гуманизма в отношениях с руководством. Возникший в данном случае неформальный лидер будет компенсировать негативные моменты и стать оппозицией по отношению к формальному, оказывать сильное влияние на поведение членов неформальной группы, таким образом, препятствуя или способствуя достижению целей.

При формировании команды очень важен аспект совместимости, которая может быть следующих видов:

- психофизиологическая совместимость (энергетический обмен);
- социально-психологическая совместимость (характер, темперамент, коммуникации, вкусы, увлечения);
- социально-идеологическая совместимость (социальный статус, ценности, установки, идейные взгляды).

Для группы достаточно два вида совместимости, но наиболее продуктивным является в большинстве случаев не близость параметров, а их взаимодополняемость.

Условия, влияющие на эффективность команд:

1. четкое распределение ролей;
2. информированность членов команды;
3. равноправие статусов;
4. участие в принятии решений, совместное обсуждение проблем;
5. ориентация на успех;
6. организации групповых мероприятий по сплочению команды.

Команда - основа успеха

Команда - это те, с кем менеджер работает ежедневно. Высокий профессионализм и ответственность членов команды, слаженность их работы, взаимная поддержка обеспечивают успех. И, наоборот, плохой подбор команды может сделать беспомощным даже самого сильного менеджера. Если приказы не исполняются, письма теряются, встречи срываются из-за бестолковости сотрудников, которым поручено их организовать, то ожидать эффективной работы фирмы невозможно.

Создание команды - одно из самых важных дел менеджера. Можно сказать, что команда - основной инструмент его работы. Недаром, меняя место службы, менеджер часто "перетаскивает" за собой и свою команду. Большое значение имеет психологическая совместимость членов команды. В ней не должно быть случайных людей. Возникновение ссор и раздоров в команде сильно снижает ее эффективность. Поэтому зачинщиков ссоры целесообразно удалить из команды, даже если их профессионализм весьма высок.

Менеджер должен заботиться о членах своей команды, помогать им в различных ситуациях, поддерживать положительную мотивацию по отношению к команде, применяя как моральные, так и материальные стимулы. Команда должна быть дружной. Однако при этом полезно поддерживать некоторую дистанцию между членами команды, чтобы дружеские отношения не мешали деловым. Именно поэтому обычно не рекомендуют включать в команду родственников и друзей детства, поскольку в их отношении трудно отделить деловые отношения от иных.

Групповые сопротивления

Когда участник группы говорит: «Давайте перестанем тратить время и займемся делом», он скорее всего имеет в виду: «Давайте, наконец, поговорим обо мне»...

Как знает любой ведущий со стажем.

Кроме неудачного обращения с групповой динамикой забот ведущему могут добавить так называемые «групповые сопротивления» или, точнее, осознанное или неосознанное поведение участников группы, которое идет вразрез с планами ведущего и всем ходом работы группы.

Обычно выделяют четыре типа такого поведения (названия встречаются разные):

- Привлечение внимания;
- Борьба за власть;
- Личные нападки;

— Беспомощность.

Внешне это бывает по-разному: споры, эмоциональные излияния, предложения «по существу» и «по регламенту», жалобы и вопросы. Все эти варианты объединены одним-единственным: они препятствуют продолжению работы, они отвлекают от темы и дезорганизуют группу.

· Очевидно, что в классической терапевтической группе, где все «идет как идет», это не будет сопротивлениями. Это будет «материалом», с которым группа и терапевт смогут работать, который можно анализировать. Но уже в чуть менее «классической» терапевтической группе, и уж тем более в любой другой, есть планы. И есть те, кто им мешает.

Так что, когда вы будете выделять в своем групповом процессе «сопротивления», помните, пожалуйста: важны не формальные признаки, а уместность или неуместность поведения для того, что вы делаете.

Привлечение внимания

Вот, вроде бы человек активно вам помогает, вставляет исключительно одобрительные комментарии, всячески демонстрирует вам свое расположение...

А вот дама средних лет залилась слезами и начала без видимых на то причин сползать со стула на пол в середине вашего объяснения будущего упражнения...

Вот юноша бледный со взором горящим оспаривает каждое ваше слово и предлагает обильные цитаты из трудов классиков психологии (или эзотерики)...

Вот девушка напротив вас изо всех сил старается не шуметь, разыскивая что-то в пакете у себя на коленях и шуршит все громче, отвлекается, чтобы громко извиниться, продолжает поиски, извиняется снова...

Ситуации разные, но что-то их все-таки объединяет. Что? Ну, во-первых, они раздражают. Они мешают продвигаться дальше. А во-вторых? Во-вторых, они устойчиво держат внимание на «раздражителе». Не только внимание ведущего, но и всей группы. Отвлекая это внимание от того, что по идее должно происходить.

И что делать? Возможных путей четыре:

— Игнорировать. Путь неудачный, потому что ничего не исправляет. Поскольку задача «раздражителя» — привлечь внимание, ваше невнимание заставит его удвоить усилия.

— Вступить в беседу, поинтересоваться целями и вообще удовлетворить потребность. Тоже не самый удачный вариант, потому что никак не страхует от повторения во-первых, и отнимает много времени (вплоть до всего времени) во-вторых.

· Плюс, пока мы активно ублажаем привлекающего внимание, без внимания остается все группа.

— Объяснить группе, что это такое — «привлечение внимания» — и предложить оценить, похоже ли происходящее на такое сопротивление. После чего предоставить группе самой справиться с «раздражителем». Вариант вполне рабочий. Минусов два: тоже занимает время, и группа может решить, что ведущий с участником «расправился». Что вам популярности не прибавит.

— Дать внимание в иной форме, продолжая двигаться вместе с группой в нужном направлении. Можно кивнуть, можно подойти и встать за спиной, можно назвать по имени и предложить подтвердить, можно в качестве примера к своим словам взять историю из жизни привлекающего внимания и самому (самому!!!) кратко ее рассказать. Словом, годится любое действие, которое косвенно удовлетворяет потребность во внимании и, таким образом, снимает раздражающее вас поведение.

Борьба за власть

Если вы не можете сказать пары слов, чтобы не услышать противоречия, если вы обнаружили, что втянуты в спор о том, что делать дальше и как лучше это сделать, если вы начинаете оправдывать свои предложения под натиском сурового участника из первого ряда, если все ваши объяснения встречаются все новыми возражениями —

задайте себе вопрос, не вступили ли вы в борьбу за власть? Причем внешне эта борьба может и не выглядеть агрессивно. Мелкие предложения «по существу», постоянные поправки «чтобы было понятнее», манера делать по-своему и подбивать к этому же остальных, — все это в глазах участника и группы может казаться попытками «просто улучшить» тренинг.

· И, кстати, полезные предложения от участников тоже бывают.

Однако, мы-то знаем (помните стадию конфликта?), что за попыткой обслужить группу лучше вас стоит явная претензия на власть. За попыткой сделать по-своему — намерение изменить групповую норму и создать свою. То есть опять-таки претензия на власть. Нам кажется, что человек просто не понял задания, мы объясняем раз за разом, но он попросту *не хочет* понять, а главное, сделать, что нужно. Мы чувствуем недовольство им и собой, раздражаемся и усиливаем давление. Начинается *эскалация конфликта*, групповой процесс остановлен, вместо этого участники наблюдают бой быков, привыкая попутно к мысли, что вы и ваш оппонент — равны по силам.

· И зачем вам это нужно?

Что тут можно сделать?

— Пройгнорировать. Если человек на этом успокоился и один не выполнил вашего задания, то, пожалуй, и ладно. Хуже, если это становится руководством к действию для остальных. Работоспособность группы падает.

— Задавить. И наказать. Тоже рабочий вариант, хотя и предполагает вспыхивание все новых конфликтов: на страхе долго не продержишься. А если наказали вы «обидчика» не страшно, а весело, то поток новых желающих потягаться обеспечен. И группа будет это поддерживать, потому что это же шоу!

· И, между прочим, когда кто-то поймет, что время потрачено зря, то виноваты будете в глазах группы вы. Правильно, а кто брался организовать процесс?

— Можно просто изгнать из группы. Иногда так приходится делать. Но если в глазах группы для этого не было уж совсем крайней необходимости, то вы окажетесь уже против всей группы, сочувствующей несправедливо «обиженному».

— Можно предложить группе высказать предположения о том, что и с какими целями на самом деле делает конфликтный участник и предоставить группе самой воспитать нарушителя.

· Вариант хорош, если суть конфликта группе не интересна.

— Наиболее мягкий и действенный вариант заключается в том, чтобы предложить выбор. Ты хотел власти? Пожалуйста, у тебя есть власть выбирать. Только оба твоих выбора меня устроят: ты выполнишь сейчас или ближе к концу? Ты сам разберешься или подготовишь письменный анализ и принесешь его к следующему занятию? Ты систематизируешь аргументы «за» и «против», отпечатаешь и раздашь всем участникам или признаешь, что не собирался обсуждать это всерьез? Наконец, даже изгнание можно оформить как выбор: «Я не настаиваю, чтобы ты работал здесь со мной, но если ты выбираешь работать со мной, ты будешь делать это на моих условиях».

Личные нападки

Обычно вы понимаете, что имеют место личные нападки, когда вдруг ни с того ни с сего чувствуете, что вас задели за живое. Вроде бы всего-то задали вопрос о вашем образовании или опыте, но вот форма, но интонация... Вроде бы это был просто комментарий о способностях предыдущего тренера, но взгляд... Вроде бы вас просто спросили о ваших лично привычках, но подразумеваемый ответ...

Обидно в общем. И вы понимаете, что вас хотели обидеть. Ударить. И вам неприятно. По сути, на вас напали. Что делать?

— Можно ввязаться в драку. Неудачный вариант по нескольким причинам. Во-первых, вы можете проиграть. Во-вторых, вы можете выиграть, продемонстрировав группе свою агрессивность. В-третьих, ото всех нападков не отобьетесь, да и группа обычно на стороне слабого и обиженного.

— Можно терпеливо отвечать на вопросы, игнорируя подоплеку, пока группа сама не станет на вашу защиту. Минус в том, что защиты можно и не дожидаться, а группа научится думать, что у нее слабый ведущий.

— Можно, как уже говорили, объяснить группе, что происходит. Или спросить участников, что, по их мнению, на самом деле хочет «обидчик». После чего предоставить группе самой воспитать агрессора.

— Можно, наконец, открыто и спокойно проговорить в ответ свои чувства и предположения о целях задевшего вас участника и предложить сосредоточиться на целях группы.

· Да, меня задело то, что ты сказал. Я не знаю, хотел ли ты именно этого, но мне это было неприятно. А теперь, с твоего позволения, мы пойдем дальше.

Этот вариант показывает группе, что вы не пропускаете, а держите удар и можете себе позволить не отвечать сразу. Одновременно, это привлекает симпатии группы на вашу сторону: обижали-то вас.

Беспомощность

Наиболее неприятный вид сопротивления. Человек не спорит, не возражает, не выступает против. Он «честно старается», «пытается», «пробует» (а то и не пытается), а затем опускает руки и говорит: «не могу». Ну не получается у него!

Правда, мы-то видим, что особых усилий товарищ не прикладывал, что слегка создавал видимость. Но с другой стороны, формально он все выполнял, и наказывать его — это позволить себе неспровоцированный агрессивный выпад. Он же пытался! Он же просто не смог! Ему же и так плохо!

И понятно, что вранье, а что делать-то?

— Оставить как есть? И получить упрек: «Вы не смогли мне помочь! Я все делал, а вы со мной не поработали!»

— Продолжать попытки, раздражаясь все больше, бросив остальную группу, чтобы наконец услышать торжествующее (про себя): «я же говорил(а), что у меня не получится»?

— Предложить группе комментировать происходящее? Тут может не сработать даже этот обычно беспроектный вариант: наш «нытик» не сопротивляется. Он не отказывается попытаться, утверждая лишь, что «все равно не получится». И если мы говорим: «плохо», он покорно кивает: «я же говорил...».

— Что же остается? С чистыми глазами и глубокой уверенностью говорить: «Врешь, у тебя получается» и приводить доказательства. Давать задания, которые невозможно не выполнить в принципе, и успех приписывать «нытику», приводить примеры из прошлого или из других ситуаций, приравнивать их по сложности к настоящему заданию и гнуть свое: «Врешь, ты можешь. А не делаешь, потому что не хочешь. Захоти». Штука заключается в том, что истинная беспомощность от привлечения внимания или борьбы за власть (при сходном поведении) отличается тем, что человек честно не верит в свои возможности. Он иррационально убежден. И мы демонстрируем встречное иррациональное убеждение. А на его убеждение навешиваем ярлык: «ЛОЖЬ!» И привлекаем группу в поддержку.

· Обычно это работает. И все-таки беспомощность — одно из самых муторных сопротивлений. Радость в том, что обычно на поверку это оборачивается банальным привлечением внимания или борьбой за власть.

Теперь, когда мы разобрали виды сопротивлений, хочется еще раз сказать: сопротивления не неизбежны в группе. Скорее, они могут сопутствовать нашей работе, как побочные шероховатости. И не бороться с ними надо, не преодолевать героически, а — работать.

· Ничего личного, мы на работе.

Чем больше группа увлечена процессом, чем лучше ваша подстройка к ней, чем интереснее работа для участников, чем удачнее используете вы групповую динамику, тем меньше будет сопротивлений. И тем больше самой работы.

Место ведущего в группе

Для того, чтобы лучше понять дальнейшее, нам сейчас нужно разобраться с одной любопытной идеей. Суть ее в том, что группа, продолжая группой называться, в то же время не всегда существует — как именно группа — даже в течение небольшого отрезка времени.

· Это относится ко всем группам, но мы сейчас говорим о психологических.

Вот только что шел общегрупповой процесс, и группа была. А сейчас участники работают по микрогруппам, и существуют только эти микрогруппы. А большой группы — нет. И не будет до тех пор, пока не восстановятся связи между людьми из разных микрогрупп на основе следующей, хоть и маленькой цели. А когда каждый работает сам по себе, например, с закрытыми глазами, то групп нет вообще. А есть каждый участник сам по себе.

Так что не только в течение всего цикла занятий или встреч группа исчезает и возникает вновь. Группа может исчезнуть и появиться несколько раз в течение часа.

А что такое группа?

Тут бы определиться, что мы называем группой, верно? Группой в этих рассуждениях мы называем людей, объединенных для совместного достижения одной цели. Есть общая цель — есть группа. Есть совместная деятельность для ее достижения (хотя бы и по принципу разделения труда) — есть группа. А цели нет — и группы нет.

Как только вами был объявлен перерыв, и люди в большинстве своем сменили цель (хотя бы и сиюминутно) — на весь период смены цели старой группы нет. А есть новая, из тех же людей. И она есть те несколько минут, пока участникам нужно действовать совместно для перехода к обеду. А если обедать все собираются в разных местах, то распадется и эта новая группа, но зато возникают другие, маленькие, объединенные, чтобы совместно пообедать. Затем обед завершается, и все собираются вновь, чтобы стать группой, готовой продолжить работу. И если эта работа подразумевает объединение в пары для выполнения нового задания, то группа снова распадается на эти самые пары. И как группа в это время не существует. Не существует до тех пор, пока не объединится старой или новой общей целью. Например, часть пар закончит упражнение и захочет, чтобы все перешли к другому. Если им удастся скоординировать усилия, то эти объединившиеся пары будут группой, пока не достигнут своего (или не обнаружат бесплодность такого объединения). А потом — новая цель. И новая группа. Хоть и из тех же людей.

· А если во время работы вдруг начнет рушиться потолок, то цели группы изменятся быстро и очевидно, причем даже не в рамках цели основной, а совсем. Поэтому и руководителем группы вы в этот момент быть перестанете. А станет тот, кто быстро предложит свои услуги и организует эвакуацию.

Так в рамках долгосрочной групповой работы группы рождаются и прекращают свое существование едва ли не в считанные минуты. И только основная цель заставляет группу вновь и вновь восстанавливаться после перерывов в своем существовании. Цель — и работа руководителя. То есть наша с вами. Именно в нашу задачу и входит возвращение группы к ее целям. Именно мы ставим группе цели промежуточные, объясняем явно или косвенно даем понять их связь с целями основными. Именно мы руководим перерывами и разобщением группы на микрогруппы, а затем вновь собираем ее для общей работы.

Место ведущего

И вот теперь, исходя из этого, мы и обсудим место ведущего в группе. Потому что теперь уже очевидно, что это не одно и то же постоянное место. Это постоянная смена места (роли) в зависимости от группового процесса, от того, что происходит сейчас в

групповом пространстве, какая (или какие) группы сейчас существуют реально, а какие — потенциально (или уже в прошлом).

Какие есть варианты:

— Группа находится «здесь и сейчас» и включена в совместный процесс (коррекция, общее упражнение или обсуждение, обучение). И процесс этот либо прямо обслуживает основные цели группы либо имеет свои цели, непосредственно подчиненные основным. В этой ситуации есть два варианта. Первый: ведущий — лидер группы и организует работу непосредственно: указаниями, просьбами, комментариями, поддержкой, передачей слова, демонстрируя или рассказывая и так далее. Второй: группа вовлечена в заданный ведущим процесс, все инструкции уже даны, и действие развивается по своим законам (игра, например). Ведущий здесь отходит на второй план, как бы выпадая из группы. Там идет своя вновь перезапущенная с началом игры динамика. Он же лишь следит за правилами и временем. Чтобы подхватить бразды, когда игра закончится.

— Группа находится в «здесь и сейчас» и включена в сиюминутный процесс, не прямо относящийся к основным целям (спор, конфликт между участниками, интересная посторонняя тема, анекдот, обсуждение как и когда закончить работу и т.д.) Поскольку ведущий признан лидером применительно к основным целям, то и вмешиваться в такой процесс он может только тогда, когда это вмешательство будет оправдано основными целями: предложение вернуться к основной работе, навести порядок, использовать происходящее для анализа. В рамках же самой посторонней темы ведущий — такой же «человек толпы», как и остальные. И его голос — не звучит.

· Отсюда, кстати, правило: если в группе начался какой-то процесс, пусть ведущий не препятствует ему «на взлете», когда потенциал силен. Пусть ведущий дожидается «излета» процесса, когда большая часть группы уже начнет «выпадать» и тогда вернет участников к основной работе. Вставать грудью на пути у группы не стоит. Группа не приветствует тех, кто стоит грудью на ее пути к цели. Пока она считает эту цель — своей.

— Следующий вариант: участники разделены на микрогруппы, и работа идет там. (Или вовсе каждый что-то пишет или ищет самостоятельно.) Ведущий в это время не является участником ни одной из групп (хотя и может быть наблюдателем в одной или в нескольких по очереди). Основная работа ведущего в это время — связывать микрогруппы и участников в единое целое, координируя их работу: отслеживать время, отвечать на вопросы по ходу, следить за правильностью выполнения задания и по окончании вновь собрать группу.

— Перерыв. Участники отключились от основного процесса. Ведущий сам по себе, люди — сами по себе. Идет вольное общение, каждый делает свои дела. Кто-то подходит с вопросами, кто-то идет покурить или в туалет. Даже вновь собрать людей — задача обычно не ведущего, а его ассистентов или кого-то из самих участников.

— Группа прервалась до следующего раза или попросту завершена. Ведущий более — не ведущий, и все свои ролевые поведенческие признаки ведущего пусть он отложит до другой группы.

Это варианты происходящего в группе. Есть еще варианты роли ведущего в зависимости от характера группы.

— В группе коррекционной ведущий — добрый и заботливый (хотя временами назойливый и «достающий») даже не руководитель, а заботник, тот, кто поможет.

— В группе личностного роста ведущий — координатор и организатор работы, комментатор и источник информации. Естественно, все-таки с примесью доброй заботы.

— В обучающей группе ведущий (тренер) — источник информации. Не только словесной, но и непосредственно переживаемой. Ведущий объясняет, показывает и создает ситуации для отработки.

Большинство психологических групп хотя бы косвенно включают в себя характеристики каждой из этих трех. Поэтому к основной роли ведущего обычно

примешивается хоть немного от остальных. И в коррекционной группе ведущий иногда рассказывает «теорию». И в группе личностного роста решаются проблемы. И в обучении есть немного от роста и даже терапии. Люди есть люди, их трудно загнать в рамки. Каждый старается получить то, что ему больше всего нужно.

Стили руководства

Можно часто встретить описание трех стилей руководства группой:

— Авторитарный стиль предполагает четкие указания ведущего и выполнение их группой. Ведущий «командует», участники «подчиняются».

· Есть вопросы? Нет вопросов. Тогда выполняйте.

— Либеральный (еще его называют либерально-попустительским) стиль присутствует в группе, где ведущий позволяет группе делать то, что она хочет, отстраняясь или «подлаживаясь» под группу.

· Чего изволите?

— Демократическим обычно называют стиль, когда решения принимаются вместе, а потом группа их выполняет под руководством ведущего. Есть спорный вопрос — будет обсуждение.

К сожалению, часто можно встретить рассуждения из цикла «какой стиль лучше». (Обычно таким называют демократический). Исходя из всего, что мы уже описали, очевидно, что нет наилучшего, правильного стиля. И нет неправильных. Есть подходящий для работы здесь и сейчас — и неподходящий. Есть обеспечивающий выполнение задач и достижение целей в каждом конкретном эпизоде групповой работы — и есть неудачный. И это не какой-то один, а каждый раз такой стиль (или их сочетание), который обеспечивает группе — результат.

· Демократический ведущий так же плох, как и либеральный или авторитарный, если этот демократизм — неуместен. Гибкий ведущий — это разный ведущий. Такой, какой нужен группе «прямо сейчас».

Ведущий как он есть

Помимо хорошего представления о структуре групповых процессов и владения технологией ведущему группы нужно владеть навыками человека публичного. Потому что работа с группой — публичная работа. И даже если вы все делаете правильно, но неинтересно, скучно, то группа выберет ведущего другого.

· Или будет вяло тащиться у вас, снижая самооценку всем.

Поэтому для работы с группой еще в большей степени, чем для индивидуального консультирования, необходимо быть (или хотя бы убедительно казаться) интересным, глубоким и психологически благополучным человеком. А еще обаятельным и артистичным. А еще...

И все-таки лучше «быть». Неубедительная игра вдесятеро ухудшит ситуацию. Явная фальшь обесценит все, даже самые лучшие ваши действия и намерения.

Итак, быть для группы глубоким, ярким и благополучным человеком — профессиональное требование для ведущего группы. И если лично для себя мы можем позволить известную душевную неприбранность, то для работы с группой все это нужно приводить в порядок. То есть работать над собой...

Какие навыки мы считаем желательными вплоть до необходимости?

— Внутреннее спокойствие;

— Хорошая техника общения;

— Яркость и артистизм.

Внутреннее спокойствие

Памятная максима «ничего личного — ты на работе» помогает понять суть этого состояния. Что бы ни произошло, как бы ни вела себя группа, что бы ни делали участники, какие бы вопросы они ни задавали, с какими бы трудностями или сопротивлением ни столкнулся ведущий — все это штатная рабочая ситуация. И, поскольку мы на работе, все это не относится к нам лично, а требует оценить положение и

применить соответствующий навык. Спокойствие внутри и фоновая доброжелательность снаружи — это рабочее состояние ведущего группы.

Да, иногда надо найти в себе наглость и агрессивность (и спокойно их использовать для нужного результата), да, иногда надо вести себя наступательно, да, иногда нужно войти в глубокие эмоции — для дела. И для дела, как профессиональный навык — мы это делаем. А в своей личной душе должно быть — спокойно и рассудительно. Благодаря этому мы группой — руководим. То есть делаем то, за что нам платят деньги. Оказываем ту помощь, за которой к нам обратились. Мы делаем свое дело. Мы на работе.

Это на словах. А на деле мы живые люди, и не застрахованы от того, чтобы провалиться в ситуацию «здесь и сейчас» полностью. И что тогда делать?

Приемов здесь несколько. Привычка к систематическому использованию делает их навыками. Поэтому недостаточно понять, что и как делать. Нужен опыт. Нужна практика.

· Собственно, большая и разнообразная практика сама по себе достаточный фундамент для того, чтобы на работе — работать.

Итак, приемы:

- Саморефлексия;
- Саморегуляция;
- Якорение нужного состояния;
- Пауза.

Саморефлексия

Есть четыре основных вопроса, которые полезно задавать себе во время работы с группой. Можно задавать их про себя с определенной периодичностью и про себя же на них отвечать. И делать это имеет смысл до тех пор, пока такие вопросы и ответы на них не станут своего рода фоном вашей работы. Вот эти вопросы:

— Что сейчас происходит в группе? (В каком состоянии группа? Как идут групповые процессы?)

— Что я по этому поводу чувствую-переживаю? (Мое физическое, эмоциональное, интеллектуальное состояние — что со мной?)

— Как я хочу, чтобы ситуация изменилась? (Что я хочу изменить в происходящем с группой? В своих переживаниях?)

— Что я для этого сделаю? (Какое воздействие нужно осуществить? На группу? На себя?)

По сути мы предлагаем постоянно обращать внимание на обратную связь от себя и от группы.

· «Постоянно» здесь означает как минимум «чем чаще, тем лучше», а в идеале именно «постоянно».

Затем, если нужно, мы делаем что-то с собой и с группой и — снова (или еще лучше прямо по ходу) спрашиваем себя: «Что происходит теперь, после нашего воздействия? Что переживаю я? Что еще можно и нужно изменить? Что я буду для этого делать?» И так далее.

Вот ведущий втянулся в бесполезный, но задевающий его лично спор. Время тратится впустую. Группа... ждет. Ведущий осознает, что что-то идет не так (или не осознает, а просто привычно спрашивает себя, что происходит, и уже потом осознает). Тогда он задает себе вопросы саморефлексии и получает такие результаты: «Я столкнулся с сопротивлением по типу личных нападков и, возможно, борьбой за власть. Группа постепенно раздражается. Я включился в спор, похоже, начал злиться и как-то уж очень запальчиво отвечаю. Чего я хочу? Свернуть эту ситуацию и продолжать работу. Что я должен делать? Снять сопротивление, признать свои чувства и предложить заняться делом. Так? Отлично. Приступаем».

· Поначалу саморефлексия приходит на помощь, когда уже «вляпался». Со временем она становится источником постоянной фоновой информации, так что отклонения от задуманного можно исправлять еще на стадии зарождения. И группе кажется, что все идет «гладко». Или «так, как надо».

Саморефлексия, как навык, полезна не только в работе с группой, а вообще в любой работе. Она полезна и для того, чтобы действия наши были обдуманно и целесообразны, и для общей результативности работы, и — что нам сейчас важно — для поддержания внутреннего спокойствия. Потому что когда мы начинаем думать, паниковать нам уже некогда.

Саморегуляция

Помимо интеллектуального способа поддерживать в себе спокойно рабочее состояние, существуют и бессознательные техники. Их еще называют трансовыми.

· А еще аутотренингом, самогипнозом, самовнушением и т.д.

Техник этих много, и их полезно не только изучать, но и постоянно практиковать. Один из простейших таких приемов — обездвиживание части тела (обычно руки).

Если вы сидите, вы можете положить одну руку на колено ладонью вверх и перестать ею шевелить. Полностью. От самого плеча. И вы обратите внимание, как быстро вам удастся успокоиться и расслабиться. Продолжая при этом работать: говорить или что-то показывать. Или наблюдать.

Если вы стоите, руку можно согнуть в локте и держать ее на весу, как это делал И.В. Сталин.

· Правда, у него в руке была трубка. А у вас может быть маркер. Или книжка. Или ручка.

Фокус в том, чтобы как бы «подвесить» руку и оставить ее в покое. Забыть о ней. И действовать только другой рукой.

· Еще сильнее действует обездвиживание половины тела. Но это обычно не нужно.

Если теперь, из этого промежуточного состояния вы хотите перейти в другое, просто свяжите два процесса. Дайте себе инструкцию: «пусть одновременно с тем, как рука зашевелится, я почувствую (к примеру) бодрость или веселье». А затем возвратите руке подвижность и активно приступайте к делу, как если бы нужное состояние уже было с вами. И оно с вами будет.

Есть и другие приемы, так или иначе связанные с трансовыми состояниями, и мы надеемся, что читатель всерьез озаботится техникой быстрой саморегуляции — в качестве профессионального навыка.

Якорение состояний

Нейро-лингвистическое программирование предлагает интересный способ самоконтроля: постановку самому себе «якорей».

Что такое якорь? Обычно его связывают с павловской идеей условного рефлекса. Помните? Собаку кормят, звонок звенит. И так раз за разом. Однажды звонок звенит, а корма нет. Но у собаки начинается слюноотделение: она *привыкла* считать звук неотъемлемой частью обеда.

Поскольку человек (в этом смысле) тоже животное, условные рефлексы есть и у нас с вами. И время от времени возникают новые. Но есть и отличие. Такого рода рефлекс (якорь) у человека может возникнуть с первого же раза.

· Вы всего только раз слышали эту музыку во время приятного свидания, а теперь она всякий раз навеивает на вас романтическое настроение.

Для того, чтобы все сработало именно так, нужны три условия:

— Якорь должен быть поставлен на подходе к пику состояния, которое вы хотите вызывать в дальнейшем. (Можно раньше, но никак не на излете: иначе это будет якорь на выход из состояния). И это должно быть именно то самое состояние, а не просто похожее

или вавсе смесь из разных состояний. Чтобы научиться ловить этот пик нужного состояния, придется, естественно, тренироваться.

— Якорь должен быть простым и легко воспроизводимым. Нужно выбрать что-то такое, что вам будет легко повторить. И повторить в точности так же, как вы это сделали впервые, когда устанавливали якорь. Если это надавливание, то потом вам нужно будет надавить именно так и именно туда. (Обычно мы пользуемся местами, где кости близко подходит к поверхности тела или костяшками пальцев — так легче потом найти). Если это образ — картинка или календарик, воспоминание или представление — то в следующий раз это должна быть именно эта картинка. Если звук — то услышать его потом нужно именно так, как он звучал впервые.

· Где предел этой точности? Обычно это непредсказуемо. Суть в том, что сопоставление производит бессознательное, и именно для него второй раз должен совпасть с первым.

— Якорь должен быть уникальным. То есть то, что вы возьмете себе как якорь, не должно быть «замылено», связано с чем-то еще или быть просто привычкой. Если вы обычно поправляете волосы одним движением, то это движение якорем быть уже не может. Если вы слышите губную гармошку в разное время в разных обстоятельствах, то она уже не будет *уникальным* якорем. Если вы натываетесь на фотографию Брюса Уиллиса то тут, то там, то и его образ уже не будет особенным для вашего бессознательного. И как якорь не сработает. Нам нужно сопоставить *особое состояние с особым же состоянием*, вот тогда якорь можно считать установленным.

Затем, когда вы поставили якорь, подождите немного, пока ваше состояние изменится, а затем — проверьте якорь. То есть воспроизведите его и оцените, как изменилось ваше состояние. Если вы непроизвольно вернулись к переживаниям, которые якорили — все в порядке. Если нет — сделайте еще раз.

Процедура:

— Выберите будущий якорь.

— Войдите в переживание.

— На подступе к пику установите якорь (воспроизведите выбранный стимул).

— Выйдите из состояния, выдержите паузу.

— Воспроизведите якорь и оцените результаты.

— При необходимости воспроизведите процедуру.

Если все сделано верно, якорь устанавливается за один раз. А если нет, то кто мешает воспользоваться наследием Ивана Павлова и повторять до тех пор, пока нужное состояние не будет прочно ассоциировано с вашим стимулом-якорем?

Подкрепление:

Если установленным якорем пользоваться часто, он будет «затираться» — действовать все хуже. Чтобы этого избежать, нужно время от времени «подкреплять» якорь. То есть как бы заново его устанавливать в ситуациях, когда нужное переживание возникает само по себе.

Есть у вас, к примеру, якорь на бодрую жизнерадостность (или спокойную собранность). И, поскольку это нужно вам часто, вы понимаете, что ваше магическое надавливание на ноготь левого мизинца уже не так хорошо работает. Тогда вы ловите первый же момент бодрой жизнерадостности (или спокойной собранности) и вновь надавливаете на мизинец. И так до тех пор, пока якорь не восстановится.

Пауза

Еще одним весьма эффективным способом приводить себя в порядок является обычная пауза.

· Все гениальное просто!

Почувствовав себя неважно, вы держите паузу. И за это время разбираетесь в происходящем и возвращаетесь в рабочее состояние. Так что пока все вышеописанные техники у вас еще только в стадии отработки — держите паузу!

Техника общения

Во-первых, к навыкам общения (коммуникативным) относятся:

- наблюдение за изменениями;
- подстройка и установление контакта;
- активное слушание;
- поддерживающее слушание;
- эмоциональное отражение;
- навык точных вопросов...

И все это подробно описано в предыдущей части, касающейся индивидуального консультирования. Нужные консультанту, эти навыки вдвойне нужны ведущему группы. Даже больше, чем вдвойне: в группе не вдвое, а во много раз больше людей, и со всеми надо находить общий язык.

В дополнение к уже описанным рассмотрим сейчас *речевые техники*, которые могут пригодиться и просто для общения с группой и ее участниками, и для рассказывания притч, метафор, и для проведения групповых трансов (явных или неявных), речь о которых пойдет позже.

· Да и в обычной непсихологической беседе вовсе не мешают.

Суть всех этих техник — суггестивное воздействие. Внушение. Это нужно всякий раз, когда приходится кого-нибудь уговаривать. Группу ли, одного ли человека — все равно.

Выделение голосом и телом

Обычно в психологии разделяют вербальные (словесные) и невербальные сообщения, и об этом написано много. Невербальные в свою очередь делятся на *паравербальные* и *экстравербальные*. Что это значит?

Кроме самих слов, смысл нашей речи окрашивают характеристики голоса (паравербальные: высота, скорость, громкость, интонация) и внешнее сопровождение (экстравербальное: пластикой тела, жестами и мимикой). Обычно мы с вами слушаем слова и обращаем меньше внимания на сопутствующую «шелуху». Однако (и именно поэтому) эта «шелуха» весьма серьезно влияет на нас. В повседневном общении мы называем это «впечатлением».

· «Он произвел странное впечатление...»

Помните, как мы получаем информацию в общении? 55% приходится на долю того, что мы видим. 38% — на характеристики звука. И только 7% — на сами слова. 93% — это впечатление!

И если ведущий в группе осознанно добавляет к некоторым словам своей речи дополнительное значение голосом и телом, то он способен управлять впечатлением. И от себя лично, и от своей речи, и от своих предложений группе. Сравните:

— Чем мы сейчас займемся: поговорим с Денисом или *пойдем на перерыв*?

— Подумайте, *насколько* для вас *будет важно поговорить с Денисом* или мы пойдем на перерыв?

А ведь эффект при написании меньше: потому что выделение заметнее. В речи легкое изменение голоса и небольшой жест не привлекут к себе внимания. Сознательного внимания. Тем скорее внушение достигнет бессознательного, и тем эффективнее оно будет.

3. Программа тренинга и планирование подготовки

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 х 12 см или чуть меньше);
- маты или поролоновые матрацы;
- набор разнообразных игрушек

Желательны:

- телевизор;
- видео- и аудиоманитофоны;
- компьютер;
- зеркала на стенах, скрывающиеся 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.

Этапы работы ведущего психологический тренинг

С.И. Макшанов выделяет четыре стадии группового процесса, которые присутствуют в тренинге любой направленности, и характеризует деятельность ведущего на каждом из них. Это стадии: создания работоспособности, ориентации, изменений, завершающая

Этап создания работоспособности в группе. Задачи деятельности ведущего на этом этапе:

- диагностика группы в целом и каждого ее участника;
- привлечение внимания группы к идеям, повышающим вероятность создания персональных смыслов для участия в работе; акцентирование значимости задач целей тренинга для личности и группы;
- создание реалистичных представлений о целях, организации, содержании работы и коррекция ожиданий по отношению к ее результатам;
- создание благоприятных возможностей для проявления активности всеми участниками группы, что связано с универсальной потребностью в позитивном эмоциональном контакте;
- проведение первых конструктивных совместных действий, как начала создания истории группы.

Деятельность ведущего направлена на помощь участникам группы в преодолении напряженности и неопределенности, организацию знакомства участников и формирование первичных представлений друг о друге, уточнение целей и задач работы группы, ознакомление с правилами взаимодействия в группе, организацию их обсуждения, понимания и принятия.

На этом этапе работы тренера могут проявиться ошибки комплектования группы, связанные с игнорированием ведущим требований к комплектации группы, методических особенностей [тренинга](#) и принуждением членов группы к участию в тренинге без их добровольного согласия: ошибки комплектования группы, неоправданные ожидания участников, сохраняющееся напряжение и тревожность.

Этап ориентации. Задачи деятельности ведущего на этом этапе - уточнение и конкретизация каждым участником своих индивидуальных целей в тренинге. Ведущий создает условия для самостоятельного обнаружения каждым участником тех сторон личности, которые нуждаются в развитии или коррекции, и возможных вариантов более продуктивной деятельности. Ведущий обращает внимание группы на сильные стороны участников и на совершаемые ими ошибки, не высказывая оценок. В связи с этим ведущий также создает условия для осознания участниками целей тренинга и определения его субъективной пользы.

К характерным эффектам этапа ориентации относятся

- изменение мотивации (повышение активности группы, появление связей с конкретными участниками и тренером, адекватные отношения сотрудничества и соперничества),
- конкретизация и индивидуализация целей, осознание ранее незамеченных особенностей поведения и деятельности, обнаружение и принятие идей, связанных с целями программы,
- завершающееся структурирование группы (выделение лиц, на которых ориентируется группа, оформление отношений).

Этап изменений. Задачи деятельности ведущего на этом этапе- создание условий для последовательного освоения участниками способов деятельности и решения проблем, ориентируясь на принципы движения от простого к сложному и последовательной интеграции достигнутых результатов. На этапе изменений ведущий учитывает при организации работы на занятиях, отборе содержания занятий и выборе методов его реализации темпы продвижения каждого участника и группы в целом к целям тренинга и

регулирует возможность активного участия членов группы в ее работе. Завершающий этап тренинга. Задачи деятельности ведущего на этом этапе - создание условий для получения каждым участником и группой в целом обобщенной и индивидуализированной информации об эффективности работы, возможностях ее продолжения, проработке вариантов применения полученных результатов на практике. Ведущий организует обсуждение впечатлений участников о работе в тренинге в целом, проводит процедуры измерения субъективных результатов тренинга.

Основные роли ведущего. Проблема сочетания роли ведущего и участников

10. Основные роли ведущего тренинговой группы и стили ведения тренинга.

11. Характеристика личности группового тренера в тренинге.

12. Типичные ошибки ведущего тренинга.

Предмет работы ведущего в тренинговой группе

Качества личности ведущего психологический тренинг, свойственный ему стиль общения с группой, владение им профессиональными знаниями умениями, навыками являются важными условиями эффективности тренинговой работы. Владение методами ведения тренинга, знание реализующих их упражнений важно, но «...результат применения этих инструментов зависит в первую очередь от личности мастера, от его профессионализма и только во вторую очередь — от «качества» этих «инструментов»...».

Предметом работы ведущего психологический тренинг может быть личность участников группы и группа. Выбор предмета работы тренера определяет цель создания каждой группы. Важно, чтобы в каждый момент ведения психологического тренинга ведущий осознавал предмет своей работы и понимал, какое воздействие он оказывает, как и зачем он воздействует на личность участников и отношения между ними.

При работе с личностью (предмет – личность) деятельность ведущего направлена на развитие и совершенствование личности участников, работу с их проблемами. Ведущий помогает каждому участнику принять себя, адекватно воспринимать себя как личность, измениться и стать более успешным в жизни. Это может быть осознание каждым участником своих потребностей, сильных и уязвимых сторон своей личности, осмысление собственных ограничений и расширение своих возможностей, развитие познавательных процессов, развитие коммуникативной компетентности выработка и закрепление более эффективного поведения в определенных социальных ситуациях.

В этом случае ведущий также проводит работу, направленную на развитие группы: формирование атмосферы безопасности и доверия, сплочение, разрешение внутригрупповых конфликтов. Для того, чтобы члены группы могли раскрыться и начать более глубоко анализировать себя, им необходимо доверять друг другу и быть уверенными в том, что группа их принимает, понимает и окажет поддержку. Только психологически развитая группа может оказать позитивное воздействие на развитие личности участников.

При работе с группой деятельность ведущего также может быть направлена на развитие группы (предмет – группа). Он обеспечивает процесс ее развития и сопровождает групповую динамику. В контексте улучшения дальнейшего функционирования данной группы как коллектива происходит личностный рост участников группы и решение их личностных проблем.

1. Функции ведущего тренинговой группы

Н.В. Ключева выделяет следующие функции ведущего группы.

1. *Руководящая функция.* Ведущий определяет цели работы группы, разрабатывает и осуществляет соответствующую программу действий своих и участников группы, устанавливает, разъясняет, аргументирует нормы и правила работы и взаимодействия в группе, обеспечивает методическое сопровождение занятий. Степень выраженности руководящей позиции тренера зависит от формы проведения тренинга и индивидуального стиля общения ведущего с группой, его работы, но она не должна вести к снижению активности участников и перекладыванию всей ответственности только на ведущего.



2. *Аналитическая функция.* Ведущий проводит анализ, обобщает и комментирует процессы происходящие в группе. Комментарии могут быть высказаны в виде:

- описания происходящего в группе на основе собственных наблюдений;
- перечисления и классификации происходящего в группе с использованием соответствующего понятийного аппарата;
- высказывания гипотез дальнейшего развития процессов в группе или развития ситуации с объяснением причин.

3. *Экспертная функция.* Ведущий помогает каждому участнику оценить свое поведение и понять, как оно повлияло на других, участникам группы разбирать и оценивать сложившуюся в группе ситуацию, предоставляет актуальную информацию по сложившейся ситуации или проблеме.

4. *Посредническая функция.* Ведущий организует групповые процессы, вмешивается в них, когда группа испытывает затруднения во взаимодействии.

Роли ведущего психологический тренинг

Исходя из рассмотренных в предыдущем вопросе функций ведущего психологический тренинг, можно выделить наиболее характерные для него роли.

Этапы работы ведущего психологический тренинг

С.И. Макшанов выделяет четыре стадии группового процесса, которые присутствуют в тренинге любой направленности, и характеризует деятельность ведущего на каждом из них. Это стадии: создания работоспособности, ориентации, изменений, завершающая.

Этап создания работоспособности в группе. Задачи деятельности ведущего на этом этапе:

- диагностика группы в целом и каждого ее участника;
- привлечение внимания группы к идеям, повышающим вероятность создания персональных смыслов для участия в работе; акцентирование значимости задач целей тренинга для личности и группы;
- создание реалистичных представлений о целях, организации, содержании работы и коррекция ожиданий по отношению к ее результатам;
- создание благоприятных возможностей для проявления активности всеми участниками группы, что связано с универсальной потребностью в позитивном эмоциональном контакте;
- проведение первых конструктивных совместных действий, как начала создания истории группы.

Деятельность ведущего направлена на помощь участникам группы в преодолении напряженности и неопределенности, организацию знакомства участников и формирование первичных представлений друг о друге, уточнение целей и задач работы группы, ознакомление с правилами взаимодействия в группе, организацию их обсуждения, понимания и принятия.

На этом этапе работы тренера могут проявиться ошибки комплектования группы, связанные с игнорированием ведущим требований к комплектации группы, методических особенностей тренинга и принуждением членов группы к участию в тренинге без их добровольного согласия: ошибки комплектования группы, неоправданные ожидания участников, сохраняющееся напряжение и тревожность.

Этап ориентации. Задачи деятельности ведущего на этом этапе - уточнение и конкретизация каждым участником своих индивидуальных целей в тренинге.

Ведущий создает условия для самостоятельного обнаружения каждым участником тех сторон личности, которые нуждаются в развитии или коррекции, и возможных вариантов более продуктивной деятельности. Ведущий обращает внимание группы на сильные стороны участников и на совершаемые ими ошибки, не высказывая оценок. В связи с этим ведущий также создает условия для осознания участниками целей тренинга и определения его субъективной пользы.

К характерным эффектам этапа ориентации относятся

- изменение мотивации (повышение активности группы, появление связей с конкретными участниками и тренером, адекватные отношения сотрудничества и соперничества),
- конкретизация и индивидуализация целей, осознание ранее незамеченных особенностей поведения и деятельности, обнаружение и принятие идей, связанных с целями программы,
- завершающееся структурирование группы (выделение лиц, на которых ориентируется группа, оформление отношений).

Этап изменений. Задачи деятельности ведущего на этом этапе - создание условий для последовательного освоения участниками способов деятельности и решения проблем, ориентируясь на принципы движения от простого к сложному и последовательной интеграции достигнутых результатов. На этапе изменений ведущий учитывает при организации работы на занятиях, отборе содержания занятий и выборе методов его реализации темпы продвижения каждого участника и группы в целом к целям тренинга и регулирует возможность активного участия членов группы в ее работе.

Завершающий этап тренинга. Задачи деятельности ведущего на этом этапе - создание условий для получения каждым участником и группой в целом обобщенной и индивидуализированной информации об эффективности работы, возможностях ее продолжения, проработке вариантов применения полученных результатов на практике. Ведущий организует обсуждение впечатлений участников о работе в тренинге в целом, проводит процедуры измерения субъективных результатов тренинга.

Требования к личности ведущего психологический тренинг

Ведущий психологический тренинг должен обладать профессиональным мастерством и такими качествами личности, при наличии которых возможно обеспечение максимально благоприятных условий для развития личности участников группы и самой группы, что обеспечивает успешность тренинговой работы. В.В. Никандров считает, что успешность тренинга можно оценивать через объективный и субъективный показатели.

Объективный показатель успешности тренинга – это адекватный целям и задачам психокоррекционный результат. Такой результат определяют 1) наличие ясной концептуальной основы тренинга, 2) наличие соответствующего этой основе методического обеспечения, 3) адекватностью применения методического обеспечения. Достижение объективного показателя успешности тренинга зависит от профессионализма ведущего: анализа психологической проблематики конкретных людей – участников тренинга и группы, ясного понимания цели и задач тренинга, четкого представления о

возможных способах решения этих задач и достижения конкретной цели, умения эти способы грамотно применить.

Субъективный показатель успешности – удовлетворенность участников тренингом и его итогом. Ее определяют 1) осознание участниками позитивных изменений в себе, 2) наличие интереса к процессу тренинга, 3) эмоциональная насыщенность (преимущественно положительная) внутригруппового общения. Достижение субъективного показателя успешности тренинга зависит от сформированности личностных качеств тренера.

Профессиональное мастерство и личность ведущего – два неразрывно связанных условия, обеспечивающих успешность тренинга. В связи с этим В.В. Никандров говорит о «единстве профессиональных и личностных качеств тренера в его работе». Он считает, что многие личностные свойства тренера «...выступают как профессиональные, а многие выработанные в ходе подготовки и тренерской деятельности профессиональные качества становятся его личностными свойствами». Ввиду того, что при профессиональной подготовке специалистов в области психологической помощи выделяют формирование профессиональной компетентности и личностное становление специалиста, В.В. Никандров приводит перечень профессиональных и личностных качеств ведущего психологический тренинг.

В.Э. Пахальян, анализируя работы отечественных и зарубежных психологов - специалистов в области групповой психологической работы, делает обзор выделяемых ими качеств личности тренера. Это:

- 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.

Основными направлениями формирования *личностных качеств и навыков тренера, согласно его точке зрения, являются:*

- 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.

Формирование профессиональных и личностных качеств тренера является длительным процессом и происходит во время: 1) обучения будущего специалиста в ВУЗе при изучении базовых теоретических курсов и специального учебного курса, описывающего технологию психологического тренинга, 2) его участия в качестве участника в психологических тренингах различной направленности и различных теоретических школ с целью изучения опыта и способов работы профессионала, 3) углубленного изучения теоретических вопросов работы в рамках определенной тренинговой школы, 4) работы в качестве ведущего тренинговой группы, 5) индивидуальной и групповой супервизии и интервизии.

Типичные ошибки ведущего тренинга

Увлечение информированием. Клиенты психолога — и подростки, и взрослые приходят на тренинг среди прочего и за новыми знаниями. Однако стремление преподнести участникам как можно больше информации может сыграть с ведущим злую шутку. Тренеру полезно почаще вспоминать одну примечательную притчу.

Один молодой священник решил прочесть проповедь жителям дальней деревни. Он очень долго готовился к ней, продумывая каждую мысль, тщательно отшлифовывая каждое слово. Но когда он пришел в деревню, оказалось, что все жители находились в поле, спеша убрать урожай до дождей. В деревне остался только один мальчик — помощник конюха.

— *Что же мне делать?* — огорченно спросил священник.

— *Знаете, я ведь только помощник конюха, а вы образованный человек. Но если бы я пришел на конюшню и увидел, что все мои лошади разбежались, кроме одной, я бы накормил ее.*

Вдохновленный его словами, священник усадил мальчика в центре первого ряда в доме для собраний и начал свою проповедь. Он говорил красноречиво и страстно, с энтузиазмом и радостью. Он говорил, говорил, говорил... Целых три часа. И когда закончил, решил получить подтверждение своего ораторского мастерства

— *Ну, как тебе понравилась моя речь?* — спросил священник.

— *Как я уже говорил вам, я всего лишь помогаю на конюшне, — сказал мальчик, потирая затекшие ноги. — А вы образованный человек. Но если бы у меня разбежались все лошади, кроме одной, я бы, конечно, накормил эту лошадь. Но я бы не отдал ей всю еду, которая у меня была.*

Превращение тренинга в монолог ведущего, то есть в самую банальную лекцию, лишает тренинг одного из главных его атрибутов — активности самих участников, осваивающих важную для них деятельность. Это не значит, конечно, что тренер должен все время молчать, словно скрывая страшную военную тайну. Но его речь должна быть краткой и емкой. В случае же явного запроса на информирование («расскажите нам, что считает психология по поводу...»), тренер может легко перенаправить вопрос группе: «А что по этому поводу думают другие участники?». Дискуссия в этом случае почти

наверняка окажется более продуктивной и полезной для группы, чем трансляция ведущим научных положений (впрочем, такая возможность ему представится, если он захочет резюмировать обсуждение).

Увлечение консультированием и интерпретацией. Очень часто, особенно в начале работы группы, вопросы клиентов о себе и своих трудностях адресованы исключительно тренеру. Для участников как бы само собой разумеется, что раз тренер все это затеял, он и должен четко и вразумительно объяснить: для чего, почему, что означает и самое главное — правильно я сделал или неправильно: жду ваших советов и рекомендаций. Соблазн велик. Тем более что тренер и сам порой абсолютно уверен, что он знает лучший способ интерпретации и готов «проанализировать» участников до самых их заповедных глубин. Но это ловушка, в которую можно легко угодить!

Что происходит в случае «точного попадания», когда проблемные (а значит, болевые) точки клиента высвечиваются безжалостным лучом психологического анализа? Часто человек испытывает чувство, что его обнажили перед публикой, и, раз уж так вышло, ждет совершенно конкретных рекомендаций, которые психолог — куда ж теперь деваться! — вынужден давать. И тренинг мгновенно превращается в публичную консультацию: все остальные участники группы дружно занимают очередь за тем, что дают.

Увлечение интервенциями. Интервенция (слово-то какое, так и веет от него агрессией и военными действиями!) на самом деле в психологии означает воздействие, вмешательство, которое порой оказывается со стороны психолога неизбежным, необходимым. Великий Леонардо да Винчи однажды сочинил притчу, которая, как представляется, хорошо иллюстрирует эту мысль.

Получив однажды сильный удар от огнива, камень возмущенно спросил у обидчика:

— С чего ты так набросилось на меня? Я тебя знать не знаю. Ты меня, видимо, с кем-то путаешь. Оставь, пожалуйста, мои бока в покое. Я никому не причиняю зла. — Не сердись попусту, сосед, — с улыбкой промолвило огниво в ответ. — Если ты наберешься немного терпения, то вскоре увидишь, какое чудо я извлеку из тебя. При этих словах камень успокоился и стал терпеливо сносить удары огнива. И наконец, из него был высечен огонь, способный творить подлинные чудеса. Так терпение кремня было по заслугам вознаграждено.

Однако одностороннее воздействие лишает участников тренинга естественного права на собственную активность и реализацию себя. Поэтому интервенция должна осуществляться лишь тогда, когда без нее действительно никак не обойтись. Ведущий должен все время помнить, что постоянная тяга к интервенциям свидетельствует об излишнем сомнении и автократичности. Между прочим, встречаются тренеры, которые затевают тренинги исключительно для того, чтобы упиться ощущением своей избранности и ситуацией поклонения и восхищения. Причем, похоже, наиболее часто это происходит с теми практическими психологами, которые увлечены именно нейролингвистическим программированием (НЛП). Возможно, это связано с тем, что об этом направлении ходят слухи как о самом манипулятивном.

Вспоминается один случай. Однажды совсем юный тренер (освоивший первичные знания об НЛП) получил от какого-то спонсора определенную сумму, на которую он решил приобрести мебель для тренингового зала. Я оказался случайным свидетелем того, как он подыскивал варианты по каталогу. Участникам были подобраны удобные легкие

кресла. Такой выбор, разумеется, не мог вызвать никаких возражений. Но! Себе он решил приобрести стул для бара — такой, на который приходится взбираться, как на Килиманджаро. Он не скрывал восторга от того факта, что будет восседать на десятки сантиметров выше остальных.

Неправильно составлен сценарий по педагогическому тренингу. При подготовке к занятию психолог должен иметь подробный план занятия, составленный из игр и упражнений, знать основные содержательные моменты и техники организации группового обсуждения.

Так, не следует делать слишком громоздкое занятие, перенасыщенное упражнениями, которые «каскадом», одно за другим вводятся в группу. Участники быстро устанут и потеряют представление об основной цели занятия. И наоборот, важно не допускать слишком затянутых пауз, вызванных недостатком упражнений и игр. В этом случае психолог может потерять динамику игры, что, в конечном итоге, может сделать занятия непопулярными.

Манипулятивный стиль психолога. Довольно часто при возникновении содержательных пауз у психолога возникает страх и неуверенность перед группой, и он активно предлагает одно упражнение за другим. Вместо глубокого обсуждения возникших проблемных ситуаций участники тренинга играют и играют, добросовестно выполняя предложенные психологом упражнения. В результате у педагогов возникает представление о практической психологии как о каком-то интересном развлечении, но никак не об области практического знания, помогающего в работе.

С целью преодоления данной трудности психолог должен стремиться вовремя замечать и развивать идеи, появляющиеся в группе и делать их предметом коллективного анализа. В некоторых случаях тема занятия может быть изменена по сравнению с запланированной.

Излишняя директивность психолога в группе. Психолог в силу своей профессии довольно легко может говорить о душевном состоянии и призывает участников быть раскованнее, открытее. Он не замечает, что именно его стремление к открытости, высказанное в группе в форме требования-приказа, делает участников более зажатыми и скованными.

Внутренняя свобода в действии и обсуждении появляется у людей либо спонтанно, либо не появляется. Призывы к откровенности неэффективны. Достижение «глубинности» психотренинга — это искусство.

Театрализованность занятия по педагогическому тренингу. Излишняя театрализованность — это акцент на внешне-поведенческую манеру работы группы в тренинге. Артистичен ведущий — активна группа, общая атмосфера веселья и удовольствия. А закончилось занятие, и участники не могут воспроизвести его тему, полученные знания. Удельный вес «психологически спектаклей» в педагогическом тренинге должен быть незначителен. Основная часть театрализованного педагогического тренинга должна состоять из методически тщательно подобранных занятий, в которых достигался бы развивающий и обучающий эффект.

Завершающий круг обсуждения всего тренинга:

- Задача тренера: помочь участникам получить максимальный результат и пользу из проведенного времени на тренинге
- Цель: осознание и присвоение полученного на тренинге опыта

Приглашение к завершающему интегрирующему кругу. Сделать акцент на том, что это ключевая смысловая точка, после которой тренинг можно считать завершённым

Напомнить, с чего тренинг начался, какие были темы в первый, второй и т.д. дни. Таким образом, происходит актуализация опыта и есть время подумать перед ответом. Можно предложить пролистать раздаточный материал или свои записи, если таковые велись.

Задать ключевой вопрос(ы) всей группе («Какой ключевой опыт вы приобрели на тренинге?»). Далее идти по следующей логике:

- Соотнести свою цель с первого занятия с реально приобретенным результатом, побочными желательными и нежелательными эффектами (тренеру необходимо помнить запросы участников, можно записывать, если забыл, то можно попросить самого участника или группу напомнить)
- Определить степень своей удовлетворенности от проделанной самим участником работы (вся ответственность участникам).
- Связь с реальными отношениями, взаимодействием, жизнью (где, когда и как участники уже используют полученный опыт; навыки и где, когда и как собираются это делать дальше; что изменилось в их жизни/общении/поведении/взаимоотношениях в результате тренинга)
- Проброс результата на перспективу (как дальше будешь развиваться в данном аспекте, что делать, где ты будешь это делать)

ВАЖНО! Высказаться должен каждый участник тренинга.

Также участникам предлагается высказать свое мнение о тренинге в целом, о его возможных негативных аспектах (неоправданных ожиданиях и т.д.)

После того, как все высказались, тренер подводит ключевой итог, резюмирование, аккумулирует воедино всю ту проделанную группой работу и то ради чего проводился тренинг (смысл). На основе этого формулируется определенный посыл к действию на перспективу.

Обеспечение посттренинговой поддержки:

- Куда можно обратиться по истечению времени, если будет необходимость актуализировать опыт, личной консультации и т.д.
- Предоставление своих контактов
- Предоставление возможности обмениваться контактами участникам (сами они порой не догадываются, что это можно сделать)

Прощание (последняя точка)

- Варианты постановки последней точки:

Самый последний короткий ритуал, обозначающий выход из тренинга – пожать друг другу руки, хором сказать «спасибо» и т.д. Создает у участников чувство завершенности процесса.

Благодарность участникам за работу

Предоставление возможности участникам поблагодарить друг друга, дать обратную связь друг другу

Рассказать «байку» по теме тренинга

«Спасибо за работу. Приведите аудиторию в порядок. Идите уже отсюда.»

Критерии завершенности (продуктивного тренинга):

- Наличие у участников чувства завершенности и присвоения результата
- Наличие у тренера чувства завершенности и удовлетворенности

- Позитивные отклики участников
- Совпадение ожиданий участников с их результатами
- Участники рассказывают в целом те ключевые элементы, смыслы, которые они освоили, которые стали им доступны («я научился, буду применять», «я понял, и теперь...»)

- Собственное ощущение удовлетворенности
- Положительные отзывы в анкете обратной связи
- Снова приглашают провести тренинг

Выход из рабочего состояния тренера:

- Смена активности (переключиться с интеллектуальной активности на физическую)

- Деролинг («я не тренер, иду домой, я теперь»)
- Переход в интровертированное состояние
- Расслабление

Посттренинговая работа тренера:

Прокрутка в голове проведенного тренинга, с анализом «что было хорошо», а «что можно было бы сделать иначе» - профессиональная рефлексия