Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ульяновский государственный педагогический университет
имени И.Н. Ульянова»
(ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»)

Факультет педагогики и психологии
Кафедра психологии

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-методической работе
_____ И.О. Петрищев
«30» августа 2017 г.

ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Программа учебной дисциплины адаптационного модуля для студентов с ограниченными возможностями здоровья и особыми образовательными потребностями всех специальностей и направлений подготовки бакалавриата
(очная и заочная формы обучения)

Составитель:

Сафукова Н.Н., кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии

Рассмотрено и утверждено на заседании ученого совета факультета педагогики и психологии, протокол от «28» июня 2017 г. № 7.

Ульяновск, 2017

1. Наименование дисциплины

Дисциплина «Основы социально-педагогического тренинга» является дисциплиной адаптационного модуля для основных профессиональных образовательных программ высшего образования – программ бакалавриата для всех специальностей и направлений подготовки (очная и заочная формы обучения).

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Целью дисциплины является формирование у студентов теоретических и методических принципов построения и проведения активных методов социально-педагогического обучения, необходимых для профессионально-педагогической направленности бакалавра.

В результате освоения программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Основы социально- педагогического тренинга» (в таблице представлено соотнесение образовательных результатов модуля и изучаемой дисциплины):

Этап формирования / Образовательные результаты **модуля**	теоретический	модельный	практический
	знает	умеет	владеет
	Образовательные результаты дисциплины		
ОР-1 знает основные способы взаимодействия с окружающей средой для успешной адаптации в ней	ОР- 1 Способы взаимодействия партнерами с учетом психологических социальных, культурных и личностных их особенностей		
ОР-2 умеет подбирать адекватные ситуации методы взаимодействия с окружающей средой		ОР-2 анализировать особенности возникновения конфликтов в педагогическом коллективе; проблему управления конфликтами в коллективе	
ОР-3 владеет способами анализа окружающей среды для успешного взаимодействия с ней			ОР-3 соответствующим понятийным аппаратом и навыками его использования для урегулирования конфликтов в педагогическом коллективе; навыками работы в коллективе

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Основы социально- педагогического тренинга» является дисциплиной адаптационного модуля.

Дисциплина опирается на результаты обучения, сформированные в рамках ряда дисциплин учебного плана: «Психология учебной деятельности и основ интеллектуального труда», «Психология делового общения и основы конфликтологии», «Психология профессионального развития».

Результаты изучения дисциплины являются теоретической и методологической основой для изучения дисциплин в профессиональных программах.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Номер семестра	Учебные занятия						В том числе объем учебной работы с применением интерактивных форм	Форма итоговой аттестации
	Всего		Лекции, час	Лабораторные занятия, час	Практическ. Занятия, час	Самостоят. Работа,час		
	Трудоемк.							
	Зач. ед.	Часы						
4	2							Зачет

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1.Указание тем (разделов) и отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий, оформленных в виде таблицы:

Наименование раздела и тем	Количество часов по формам организации обучения			
	Лекционные занятия	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа
4 семестр				
Раздел 1. Теоретические основы социально-педагогического тренинга				
Тема 1. Историко-методологические предпосылки тренинговой работы				

Тема 2. Общеметодические принципы социально-педагогического тренинга				
Тема 3. Структурные характеристики социально-педагогического тренинга. Групповая динамика в тренинговой группе				
Раздел 2. Методические основы социально-педагогического тренинга, организация и проведение тренинга				
Тема 4. Тренинговые программы, основные требования к составлению тренинговых программ				
Тема 5. Организация и проведение психолого-педагогического тренинга. Основные этапы тренинга Тема 6. Оценка эффективности тренинга (показатели и критерии оценки результативности)				
Раздел 3. Групповые методы и техники, используемые в тренинге				
Тема 7. Тренинговые методы и техники				
Тема 8. Упражнения и игры в психолого-педагогическом тренинге				
Всего				

5.2. Краткое описание содержания тем (разделов) дисциплины

Раздел I. Теоретические основы социально-педагогического тренинга

Тема 1. Историко-методологические предпосылки тренинговой работы.

Понятие «тренинг». Основные особенности тренинга. Сходство и различие тренинга от обучения и воспитания. Цели и задачи тренинга. Общие принципы тренинга. Функции тренинга. Специфика тренинговой формы работы. История становления методов активного социально-педагогического обучения – психологического тренинга. Основные направления развития групповых методов психолого-педагогической работы.

Интерактивная форма:

Тема 2. Общеметодические принципы социально-педагогического тренинга.

Психологические механизмы и принципы активного социально-педагогического обучения.. Принцип моделирования. Принцип проблемности. Принцип соответствия содержания и методов целям обучения. Принцип организации коллективной деятельности. Принцип опережающего обучения. Принцип обратной связи. Преимущества методов активного социально-педагогического обучения.

Интерактивная форма:

Тема 3. Структурные характеристики социально-педагогического тренинга. Групповая динамика в тренинговой группе

Понятие «тренинговая группа». Роль и функции ведущего в группе. Стиль ведения группы. Совместное проведение. Факторы, обеспечивающие возможность изменения участников в тренинговой группе. Фазы развития тренинговой группы. Сплоченность и напряженность в тренинговой группе. Проблема лидерства в тренинговой группе.

Интерактивная форма: работа в микрогруппах.

Раздел II. Методические основы социально-педагогического тренинга, организация и проведение тренинга

Тема 4. Тренинговые программы, основные требования к составлению тренинговых программ

Планирование программы тренинга. Тренинговые программы и требования к их составлению. Основные составляющие тренинговой программы (анализ потребностей в тренинге, подбор методов и техник, соответствующих целям тренинга, оценка тренинговой программы, измерение ее результативности).

Тема 5. Организация и проведение психолого-педагогического тренинга. Основные этапы тренинга

Подготовка тренинга. Формы организации тренинговых занятий. Основные этапы тренинга. Проведение процедуры знакомства. Работа с ожиданиями. Формирование норм и правил в группе. Инструкции в упражнениях. Завершение процедур. Обсуждение. Проведение дебрифинга. Организация опроса группы. Проведение дискуссии в группе. Обратная связь в тренинговой группе. Ритуалы в группе. Завершение тренинга.

Тема 6. Оценка эффективности тренинга (показатели и критерии оценки результативности)

Оценка эффективности тренинга. Критерии оценки результативности тренинга. Внешние критерии. Внутренние критерии. Послетренинговая и долгосрочная оценки эффективности тренинговых программ, их особенности.

Интерактивная форма: деловая игра.

Раздел III. Групповые методы и техники, используемые в тренинге

Тема 7. Тренинговые методы и техники

Тренинговые техники, основные виды тренинговых техник: ннформационные техники, симуляционные (имитационные упражнения, упражнения по развитию профессиональных навыков, групподинамические упражнения). Характеристика тренинговых техник (достоинства и недостатки). Диагностические процедуры. Информирование. Психогимнастические упражнения. Ролевые игры. Психодраматические приемы. Метод фиксированных ролей. Дебрифинг. Групповая дискуссия. Мозговой штурм. Анализ ситуаций. Проективное рисование. Элементы музыкотерапии. Приемы активизации и управления вниманием. Обращение к актуальным проблемам и событиям. Обращение к авторитетным источникам. Использование юмора. Практика использования вопросов. Закрытые вопросы. Открытые вопросы. Наводящие вопросы. Двойные направляющие вопросы. Возвратные вопросы. Контрольные вопросы. Вопросы, направленные на проверку компетентности и демонстрацию своих знаний. Сбивающие вопросы. Провокационные вопросы. Техники активного слушания.

Интерактивная форма: деловая игра.

Тема 8. Упражнения и игры в психолого-педагогическом тренинге

Упражнения, ориентированные на знакомство участников и создание работоспособности в группе («Самопрезентация», «Имена», «Автопортрет»,

«Представление партнера», «Презентация товарища», «Вам послание»). Упражнения, направленные на работу с самовосприятием и организацию личностной обратной связи («Кто я», «Какой я», «Каким меня видят», «Вы меня узнаете?», «Автопортрет»). Упражнения на развитие межличностной чувствительности и взаимопонимания («Слепые и поводырь», «Сиамские близнецы», «Танец с листком»). Упражнения, направленные на развитие внутригруппового взаимодействия («Синхронизация», «Взаимопонимание», «Шеренга», «Растяжка», Блиндаж». «Просьба», «Интонация»). Упражнения, направленные на развитие психических процессов. Упражнения для развития памяти и наблюдательности («Словесный ком», «Скульптура», «Фоторобот», «Опиши партнера», «Где я», «Ты его узнаешь?», «Признаки отличия», «Сыщики»). Упражнения для развития мышления («Ситуация», «Признаки», «Составь предложение»).
Упражнения – головоломки («Принцесса и крестьянин», «Командированный», «Человек и толпа»). Упражнения для развития внимания («Муха», «Считалки», «Чужие коленки»). Упражнения, направленные на организацию групповой дискуссии («Потерпевшие кораблекрушение», «Катастрофа в пустыне», «Полет на Луну», «Справедливость», «Собака Гарри», «Шериф и убийца»). Медитационно – релаксационные упражнения («Храм тишины», «Заросший сад», «Маяк». «Дом моей души», «В гостях у Морфея»). Процедуры (техники) для завершения занятия («Бюрократ», «Покажи пальцем», «Горячий стул», «Пожелание», «Подарок», «Аплодисменты»).

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов является особой формой организации учебного процесса, представляющая собой планируемую, познавательно, организационно и методически направляемую деятельность студентов, ориентированную на достижение конкретного результата, осуществляемую без прямой помощи преподавателя. Самостоятельная работа студентов является составной частью учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний и навыков, поиск и приобретение новых знаний, а также выполнение учебных заданий, подготовку к предстоящим занятиям и экзамену. Она предусматривает, как правило, разработку рефератов, написание докладов, выполнение творческих, индивидуальных заданий в соответствии с учебной программой (тематическим планом изучения дисциплины). Тема для такого выступления может быть предложена преподавателем или избрана самим студентом, но материал выступления не должен дублировать лекционный материал. Реферативный материал служит дополнительной информацией для работы на практических занятиях. Основная цель данного вида работы состоит в обучении студентов методам самостоятельной работы с учебным материалом. Для полноты усвоения тем, вынесенных в практические занятия, требуется работа с первоисточниками. Курс «Основы социально-педагогического тренинга для педагогов» предусматривает самостоятельную работу студентов со специальной литературой. Следует отметить, что самостоятельная работа студентов результативна лишь тогда, когда она выполняется систематически, планомерно и целенаправленно.

Задания для самостоятельной работы предусматривают использование необходимых терминов и понятий по проблематике курса. Они нацеливают на практическую работу по применению изучаемого материала, поиск библиографического материала и электронных источников информации, иллюстративных материалов. Задания по самостоятельной работе даются по темам, которые требуют дополнительной проработки.
Общий объем самостоятельной работы студентов по дисциплине включает аудиторную и внеаудиторную самостоятельную работу студентов в течение семестра.

Аудиторная самостоятельная работа осуществляется в форме выполнения тестовых заданий. Внеаудиторная самостоятельная работа осуществляется в форме:
- подготовки к ролевым играм.

Материалы, используемые для текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

Перечень дискуссионных тем

1. Что важнее: организационные аспекты комплектования групп и проведения занятий или содержательные аспекты тренинговой программы развития профессионального самосознания?
2. Этические проблемы видеосъемки в тренинге
3. Методические аспекты видеосъемки
4. Видеосъемка на тренинге и развитие самосознания
5. Являются ли ролевая игра, катарсис, инсайт основными компонентам психодрамы?
6. Согласны ли вы с утверждением, что ведущий тренинговой группы ни при каких обстоятельствах не имеет права быть авторитарным? Докажите свою точку зрения.
7. Верно или неверно:
   -попустительский стиль руководства является самым непродуктивным и потому совершенно неприемлем для ведущего группы.
   -нельзя проводить прямых параллелей между стилями управления группой и конкретными тренинговыми школами: гораздо теснее связь стиля руководства и личностных особенностей ведущего.
8. В тренинге могут возникнуть ситуации, когда ведущему приходится отказаться на какой-то период от демократического стиля руководства группой.
9. С каким из двух утверждений вы согласны:
   А)Успех работы тренинговой группы определяется прежде всего системой применяемых психотехник.
   Б)Развивающий и оздоравливающий эффект возникает в тренинговой группе в результате создания атмосферы эмпатии, искренности, самораскрытия, что определяется в первую очередь личностными особенностями ведущего. Подумайте, правомерно ли выделять только один фактор, влияющий на эффективность тренинга.
10. В чем состоит важнейшее положение гуманистического подхода к тренингу?
11. Выделите качества, необходимые ведущему группы, три самых важных. Обоснуйте свою точку зрения. Проранжируйте оставшиеся качества по степени значимости.

Ролевая игра

Ситуация. Педагог работает в школе 12 лет, имеет 2 детей дошкольного и школьного возраста. На работе зарекомендовала себя с хорошей стороны, является ветераном труда. Педагог обратилась к администрации щколы с просьбой предоставить ей дополнительно к летнему отпуску 2 нед. за свой счет, так как в связи с состоянием здоровья она может выехать с детьми на море только в сентябре. Директор школы не подписал заявление, заявив, что у педагога нет права. В сентябре начинается учебный процесс и заменить ее некому. Ее отказ не был категорическим, так как педагог при необходимости по первой просьбе директора оставалась после работы! для выполнения срочных заданий или заменяла заболевших коллег. Получив отказ, педагог подала директору два заявления: 1) с просьбой об отпуске; 2) в случае отказа - на увольнение, прося еще раз подписать первое, а если нет - второе. Говоря это педагог обливалась слезами.

З а д а н и е п е д а г о г у: продемонстрировать страдание, невразумительную речь, просьбу и ее причину.

З а д а н и е д и р е к т о р у: успокоить педагога, разобраться в случившемся принять правильное решение.

Кейс-задача

Использование комплекта кейсов в рамках тренинга подразумевает организацию группой работы участников семинара, в группах не более 5 человек. Каждая группа работает по предлагаемой конфликтной ситуации - кейсу согласно прилагаемой инструкции. По завершению работы группа представляет конструктивный выход из рассматриваемой ситуации всем участникам тренинга, согласно инструкции.

Все началось уже в первые месяцы в школе. Еще до первого класса Саша начал заниматься музыкой с педагогом, и эти занятия были в пятницу и в воскресенье. В пятницу приходилось пропускать уроки в школе. Мама Саши пыталась все объяснить учителю, взять задания на этот день. Все задания Саша выполнял и вообще в первом классе очень легко учился, но в конце года у него появились тройки. Маме это не нравилось, она считала, что Анна Васильевна (учитель) несправедлива. Данная ситуация активно обсуждалась мамой с папой и бабушкой. Папа советовал выяснить отношения, бабушка — не обращать внимание. Саша очень старался, он очень боялся получить плохую оценку, чтобы не огорчать родителей и не давать повода Анне Васильевне упрекать его за пропуски занятий по пятницам. Потом случилось так, что Саша пропустил две контрольные работы, они были в пятницу. Родителей вызвали в школу. Пошел папа. После этого, учиться Саше в школе стало совсем не комфортно. Анна Васильевна всегда спрашивала то, что объясняла в пятницу, и Сашин ответ всегда был «не таким». Она не ругала мальчика, даже не ставила плохие оценки, но всегда подчеркивала: «Мне жаль, что ты не слушал объяснение. Я не могу повторять все специально для тебя.

Какое-то время Саша ничего не рассказывал родителям, боялся, что «будет хуже». Но однажды от обиды расплакался в классе, и кто-то из одноклассников сказал об этом бабушке (она встречала мальчика из школы). На этот раз выяснять отношения в школу пошла мама. После этого Анна Васильевна просто перестала мальчика замечать. Она не спрашивала его, не смотрела на него. Единственную контрольную, которая в конце года была в пятницу, Саша писал в другой день. Казалось, что все успокоилось. Саша привык к Анне Васильевне, к школе, но во втором классе начался второй тур «выяснения отношений». Анна Васильевна настаивала, чтобы мальчик занимался после школы, родители «бились» за свободный четверг (теперь четверг), но проиграли, и мальчика перевели в другую школу.

Инструкция работы с кейсом

1. Осознание и формулировка проблемы на основе ситуации;

2. Определение сторон конфликта;

3. Выявление причин возникновения данной проблемы;

4. Определение различных способов действий в заданной ситуации;

5. Выбор оптимального решения с опорой на анализ положительных и отрицательных последствий каждого;

6. Анализ ресурсов для осуществления оптимального решения;

7. Составление программы деятельности, с учетом целей и реальности их осуществления;

8. Определение ситуации как требующей или нет ведения полноценной медиативной процедуры.

Комплект тестовых заданий

1. Организацию работы первых тренинговых групп связывают с именем _____
2. Какое направление психологической практики возникло раньше – групповая психотерапия или групповой тренинг? (подчеркните)
3. Психологический тренинг находится на пересечении следующих сфер психологической

практики:_____

4. Тренинговые группы – это _____ созданные _____ группы, участники которых при содействии _____ включаются в _____, ориентированное на оказание помощи каждому в разрешении _____ и _____
5. Групповой психологический тренинг – совокупность _____ практической психологии, которые используются с целью формирования _____
6. Социально-педагогический тренинг (в узком смысле) направлен на формирование _____
7. Групповые нормы – это общее _____ участников о возможном и уместном _____ в конкретной социальной системе
8. Основные правила работы в группе:_____ _____
9. Наиболее распространенная форма пространственной организации участников тренинга - _____
10. Оптимальным количеством участников малых групп считается _____ человек. Минимальное количество - _____, максимальное - _____
11. Параметры, по которым оцениваются гомогенность или гетерогенность группы:
12. _____
13. Основные мета-методы практической психологии: 1) _____
14. 2) _____
15. 3) _____
16. 4) _____
17. И. Вачков считает, что цель тренинга – помочь участникам освоить _____
18. Назовите несколько общих целей различных тренинговых групп _____ _____ _____ _____
19. Задачи – это _____, т. е. те конкретные _____, которые решаются на пути к достижению_____
20. Специфические _____ тренинга:
    a. соблюдение ряда _____ групповой работы; нацеленность на _____ участникам группы в _____ ; наличие более или менее _____ группы; определенная _____ организация; акцент на _____ между участниками группы; применение _____ групповой работы; объективация _____ и _____ участников; атмосфера _____ и _____ общения между участниками.

21. В самом общем смысле метод – это …
22. Перечислите основные методы группового тренинга.
23. Под групповой дискуссией в тренинге понимается …
24. В групповой дискуссии выделяется несколько фаз: …
25. Перечислите виды групповых дискуссий (с кратким объяснением).
26. Интерактивная игра – это …
27. Перечислите основные виды игр.
28. Важнейшие функции игры: …
29. Перечислите и кратко охарактеризуйте «пласты» игры (уровни психолого-педагогического воздействия).
30. На какие виды делятся психогимнастические игры, какова их цель?
31. На какие виды делятся медитации-визуализации, какова их цель?

Примерный перечень тем докладов

1. Социально-психологический тренинг как средство развития эмпатии у подростков.
2. Балинтовские и супервизорские группы в профессиональной среде практических психологов: сходство и различия.
3. Тренинг личностного роста в бизнес-ориентированном консультировании.
4. Методы организации групповой работы с детьми с ограниченными возможностями.
5. Детско-родительские группы как средство коррекции отклоняющегося поведения детей и подростков.
6. Возникновение и развитие сензитивно-ориентированных методов в отечественной и зарубежной практике.
7. Цели и задачи сензитивно-ориентированного тренинга
8. Невербальные средства коммуникации.
9. Причины непонимания и способы их преодоления.
10. Правила построения аргументации.
11. Присоединение к партнеру как начальная стадия коммуникации.
12. Получение информации о партнере.
13. Общие принципы стратегии расположения.
14. Общие принципы стратегии подавления.
15. Стратегия манипулирования и противодействия манипуляциям.
16. Стратегия ухода
17. Игра: ее атрибуты и значение;
18. «Разогревающие» игры и психотехники;
19. Игры социально-перцептивной направленности;
20. Психотехники, направленные на помощь в решении проблем.

Работа студентов по изучению данной дисциплины находящихся на индивидуальном посещении (реферат)

1. Социально-педагогический тренинг как средство развития эмпатии у подростков.
2. Балинтовские и супервизорские группы в профессиональной среде практических психологов: сходство и различия.
3. Тренинг личностного роста в бизнес-ориентированном консультировании.
4. Методы организации групповой работы с детьми с ограниченными возможностями.
5. Детско-родительские группы как средство коррекции отклоняющегося поведения детей и подростков.
6. Проблема диагностики компетентности в общении.
7. Принципы отражения экономической действительности в деловых играх.
8. Проблема динамики группового процесса: стадия агрессии – за и против.

9. Психотехнические игры в управленческом общении.
10. Ведение группового тренинга в рамках когнитивно-бихевиорального подхода.
11. Ведение группового тренинга в рамках транзактного анализа.
12. Ведение группового тренинга в рамках арт-терапии.
13. Методы танцевальной терапии: творчество в исполнении.
14. Методы сказкотерапии: искусство рассказа.
15. Тренинг лидерства.
16. Развитие визуализации.
17. Тренировка внимания.
18. Как научиться распознавать людей.
19. Тренинг родительской компетенции.
20. Управление агрессией.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Организация и проведение аттестации бакалавра

ФГОС ВО в соответствии с принципами Болонского процесса ориентированы преимущественно не на сообщение бакалавру комплекса теоретических знаний, но на выработку у бакалавров компетенций – динамического набора знаний, умений, навыков и личностных качеств, которые позволят выпускнику стать конкурентоспособным на рынке труда и успешно профессионально реализовываться.

В процессе оценки бакалавров необходимо используются как традиционные, так и инновационные типы, виды и формы контроля. При этом постепенно традиционные средства совершенствуются в русле компетентностного подхода, а инновационные средства адаптированы для повсеместного применения в российской вузовской практике.

Цель проведения аттестации – проверка освоения образовательной программы дисциплины-практикума через сформированность образовательных результатов.

Типы контроля:

Текущая аттестация: представлена следующими работами: анализ источников по теме выступления (в том числе и на иностранном языке), анализ выступления одного из известных деятелей науки, культуры, политики (в том числе и на иностранном языке), минивыступление перед группой.

Промежуточная аттестация осуществляется в конце каждого семестра и завершает изучение дисциплины; помогает оценить более крупные совокупности знаний и умений, формирование определенных профессиональных компетенций.

Темой индивидуального задания является тема для публичного выступления в соответствии с выбранной темой бакалавра.

Контрольная работа – текст публичного выступления.

7.1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы:

Этап формирования / Образовательные результаты **модуля**	теоретический	модельный	практический
	знает	умеет	владеет
	Образовательные результаты дисциплины		
Теоретический (знать) ОР-1 знает основные способы	ОР- 1 Способы взаимодействия партнерами с учетом психологических		

взаимодействия с окружающей средой для успешной адаптации в ней	социальных, культурных и личностных их особенностей		
Модельный (уметь) ОР-2 умеет подбирать адекватные ситуации методы взаимодействия с окружающей средой		ОР-2 анализировать особенности возникновения конфликтов в педагогическом коллективе; проблему управления конфликтами в коллективе	
Практический (уметь) ОР-3 владеет способами анализа окружающей среды для успешного взаимодействия с ней			ОР-3 соответствующим понятийным аппаратом и навыками его использования для урегулирования конфликтов в педагогическом коллективе; навыками работы в коллективе

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания:

№ п/п	ТЕМЫ ДИСЦИПЛИНЫ	**СРЕДСТВА ОЦЕНИВАНИЯ,** используемые для текущего оценивания показателя формирования компетенции	Показатели формирования компетенции (ОР)		
			ПКд		
			ОР-1	ОР-2	ОР-3
1.	Тема 1. Историко-методологические предпосылки тренинговой работы.	ОС-1 Участие в групповой дискуссии/диспуте	+	+	+
2.	Тема 2. Общеметодические принципы социально-педагогического тренинга	ОС-1 Участие в групповой дискуссии/диспуте	+	+	+
3.	Тема 3. Структурные характеристики социально-педагогического тренинга.	ОС-1 Участие в групповой дискуссии/диспуте	+	+	+

	Групповая динамика в тренинговой группе	ОС-2 Круглый стол			
4.	Тема 4. Тренинговые программы, основные требования к составлению тренинговых программ	ОС-1 Участие в групповой дискуссии/диспуте	+	+	+
5.	Тема 5. Организация и проведение психолого-педагогического тренинга. Основные этапы тренинга	ОС-3 Деловая/ролевая игра	+	+	+
6.	Тема 6. Оценка эффективности тренинга (показатели и критерии оценки результативности)	ОС-3 Деловая/ролевая игра	+	+	+
7.	Тема 7. Тренинговые методы и техники	ОС-3 Деловая/ролевая игра	+	+	+
8.	Тема 8. Упражнения и игры в психолого-педагогическом тренинге.Контрольная работа	ОС-3 Деловая/ролевая игра ОС-4 Контрольная работа	+	+	+
	Промежуточная аттестация	**ОС-5** экзамен в форме устного собеседования по вопросам билета			

ОС-1 Участие в групповой дискуссии/диспуте
Критерии оценивания

Критерий	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания (максимальное количество баллов)
Содержание высказывания на основе научного мышления, анализа и синтеза	Теоретический (знать)	
Обоснованность используемой информации		
Самостоятельная оценка ситуации на основе методологических знаний		
Соответствие содержания ответа заявленной теме		
Умение отвечать на вопросы		
Всего:		

ОС-2 Круглый стол
Критерии оценивания

Критерий	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания (максимальное количество баллов)
Содержание высказывания на основе научного мышления, анализа и синтеза	Теоретический (знать)	
Композиционное построение выступления		
Логическая непротиворечивость формулировок, доказательность выступления		
Самостоятельная оценка ситуации на основе методологических знаний	Практический (владеть)	
Обоснованность используемых источников	Теоретический (знать)	
Всего:		

ОС-3 Деловая/ролевая игра
Критерии оценивания мини выступления

Критерий	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания (максимальное количество баллов)
Содержание высказывания, соответствие теме.	Теоретический (знать)	
Грамотность речи, логика высказывания.		
Убедительность аргументации, умение отвечать на вопросы.	Практический (владеть)	
Всего:		

ОС-4 Контрольная работа
Критерии оценивания

Критерий	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания (максимальное количество баллов)
Содержание высказывания, соответствие теме.	Теоретический (знать)	
Грамотность речи, логика высказывания.		
Убедительность аргументации, умение отвечать на вопросы.	Практический (владеть)	
Всего:		

ОС-5 Зачет в форме проекта по изучению степени конфликтности и составлению рефлексивного отчета
Критерии и шкала оценивания зачета

Критерий	Этапы формирования компетенций	Количество баллов
Знает активные методы по совершенствованию своих социальных качеств	Теоретический (знать)	
Умеет анализировать свои коммуникативные особенности и выстраивать с их учетом взаимодействие	Модельный (уметь)	
Владеет навыками самоанализа	Практический (владеть)	

7.3.Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Понятие «тренинг». Основные особенности тренинга.
2. Различие тренинга от обучения и воспитания.
3. Цели и задачи тренинга.
4. Общие принципы тренинга.
5. Функции тренинга.
6. Специфика тренинговой формы работы.
7. История тренинга.
8. Основные направления развития групповых методов психологической работы.
9. Понятие «тренинговая группа».
10. Факторы, обеспечивающие возможность изменения участников в тренинговой группе.
11. Роль и функции ведущего в группе.
12. Стили ведения группы. Совместное проведение.
13. Тренинговые программы и требования к их составлению.
14. Оценка тренинговой программы, измерение ее результативности.
15. Основные этапы тренинга.
16. Подготовка тренинга.
17. Формы организации тренинговых занятий.
18. Основные этапы тренинга.
19. Экспертиза тренинга.
20. Тренинговые методы.
21. Тренинговые техники, виды тренинговых техник
22. Упражнения и игры в тренинге.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенции.

Критерии оценивания знаний, обучающихся по дисциплине

№ п/п	Вид деятельности	Максимальное количество баллов за занятие	Максимальное количество баллов по дисциплине

1.	Посещение лекций		
2.	Посещение лабораторных занятий		
3.	Работа на занятии:		
4.	Контрольная работа		
5.	Зачет		
ИТОГО:	2 зачетные единицы		**200**

Формирование балльно-рейтинговой оценки работы бакалавра

		Посещение лекций	Посещение лабораторных занятий	Работа на лабораторных занятиях	Контрольная работа	Зачет
4 семестр	Разбалловка по видам работ					
	Суммарный макс. балл					**200 баллов**

Критерии оценивания

По итогам 4 семестра, трудоёмкость которых составляет по 2 ЗЕ, студент набирает определённое количество баллов, характеризующей качество освоения студентом знаний, умений и навыков по дисциплине согласно следующей таблице:

	Баллы (2 ЗЕ)
«зачтено»	более 60
«не зачтено»	60 и менее

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Василенко М.А. Основы социально-психологического тренинга. - Ростов-н/Д: Феникс, 2014. – 128 с. (Электронный ресурс.- Режим доступа: http: /biblioclub. ru/ index. php? page=book_red&id=256452&sr=1).
2. Козлова А. М. СТОП Манипулированию!: Или тренинг манипулятивного поведения в деловом общении. - М., Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 120 с. (Электронный ресурс.- Режим доступа: http: /biblioclub. ru/ index. php? page=book_red&id=278251&sr=1).
3. Крупская Н.К. Обучение и воспитание в школе. - М.: Директ-Медиа, 2014. – 649 с. (Электронный ресурс.- Режим доступа: http: /biblioclub. ru/ index. php? page=book_red&id=257826&sr=1).
4. Левкин В. Е. Тренинг эффективного общения. - М.: Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 142 с. (Электронный ресурс.- Режим доступа: http: /biblioclub. ru/ index. php? page=book_red&id=450204&sr=1).
5. Фопель К.Технология ведения тренинга: теория и практика. HANDBUCH FÜR GRUPPENLEITER/INNEN. Zur Theorie und Praxis der Interaktionsspiele. -

М.: Генезис, 2013. – 272 с. (Электронный ресурс.- Режим доступа: http: /biblioclub. ru/ index. php? page=book_red&id=257826&sr=1).

Дополнительная литература:

1. Айхингер А. , Холл В. Детская психодрама в индивидуальной и семейной психотерапии, в детском саду и школе. - М.: Генезис, 2014. – 336 с. (Электронный ресурс.- Режим доступа: http: /biblioclub. ru/ index. php? page=book_red&id=236305&sr=1).
2. Басалаев С.Н. Технология актерского тренинга: учебно-методический комплекс. - Кемерово: КемГУКИ, 2014. – 52 с. (Электронный ресурс.- Режим доступа: http: /biblioclub. ru/ index. php? page=book_red&id=275534&sr=1).
3. Левкин В. Е. Социально-психологический тренинг для психолога: учебное пособие. - М., Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 209 с. (Электронный ресурс.- Режим доступа: http: /biblioclub. ru/ index. php? page=book_red&id=450202&sr=1).
4. Левкин В. Е.Тренинг сензитивности: учебное пособие. - М., Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 150 с. (Электронный ресурс.- Режим доступа: http: /biblioclub. ru/ index. php? page=book_red&id=450207&sr=1).

№	Название ЭБС	№, дата договора		

5. Рот Ю. , Коптельцева Г. Межкультурная коммуникация. Теория и тренинг: учебно-методическое пособие. - М.: Юнити-Дана, 2015. – 223 с. (Электронный ресурс.- Режим доступа: http: /biblioclub. ru/ index. php? page=book_red&id=114542&sr=1).
6. Шавшаева Л. Ю., Самсоненко Л. С. Психологическое сопровождение деятельности педагога в дополнительном профессиональном образовании: учебно-методическое пособие: Флинта, 2014. - 120 с. (Электронный ресурс.- Режим доступа: http: /biblioclub. ru/ index. php? page=book_red&id=279821&sr=1).

Электронные библиотечные системы (ЭБС), с которыми сотрудничает «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»

№	Название ЭБС	№, дата договора	Срок использования	Количество пользователей
1	«ЭБС ZNANIUM.COM»	Договор № 2304 от 19.05.2017	с 31.05.2017 по 31.05.2018	6 000
2	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Договор № 1966 от 13.11.2017	с 22.11.2017 по 21.11.2018	8 000
3	ЭБС “Издательства Лань”.	Договор № 1004 от 23.04.2018		

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

По каждой теме дисциплины предполагается проведение аудиторных занятий и самостоятельной работы, т. е. чтение лекций, написание реферата. Предусматриваются также активные и интерактивные формы обучения.

Подготовка и проведение лекций, практических занятий должны предусматривать определенный порядок.

Для подготовки к лабораторному занятию на предыдущей лекции преподаватель должен определить основные вопросы и проблемы, выносимые на обсуждение, рекомендовать дополнительную учебную и периодическую литературу, рассказать о порядке и методике его проведения.

Методы проведения лабораторных занятий весьма разнообразны и могут применяться в различных сочетаниях. Наиболее распространенными являются: вопросно-ответные, научных сообщений по отдельным вопросам темы, решение практических задач и упражнений, решение тестов и другие.

Важное место занимает подведение итогов лабораторных занятий: преподаватель должен не только раскрыть теоретическое значение обсуждаемых проблем, но и оценить слабые и сильные стороны выступлений.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям. Практическое занятие включает в себя два вида работ: подготовку сообщения и участие в обсуждении проблемы, затронутой сообщением. Основной вид работы на занятии – участие в обсуждении проблемы.

Правила поведения на практических занятиях:

1. Необходимо являться с запасом сформулированных идей.

2. Выступления должны быть по возможности компактными и в то же время вразумительными. Старайтесь не перебивать говорящего, это некорректно; замечания, возражения и дополнения следуют обычно по окончании текущего выступления.

На практическом занятии идёт проверка степени проникновения в суть материала, обсуждаемой проблемы. Поэтому беседа будет идти не по содержанию прочитанных работ; преподаватель будет ставить проблемные вопросы.

По окончании практического занятия к нему следует обратиться ещё раз, повторив сделанные выводы, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе – для этого в течение занятия следует делать небольшие пометки. Таким образом, практическое занятие не пройдёт даром, закрепление результатов занятия ведёт к лучшему усвоению материала изученной темы и лучшей ориентации в структуре курса. Вышеприведённая процедура должна практиковаться регулярно – стабильная и прилежная работа в течение семестра будет залогом успеха на сессии.

2. Методические рекомендации по организации и проведению самостоятельной работы.

Самостоятельная работа студентов по курсу призвана закреплять и углублять знания, полученные на аудиторных занятиях, способствовать развитию у студентов творческих навыков.

При выполнении плана самостоятельной работы студенту необходимо прочитать теоретический материал не только в учебниках и учебных пособиях, указанных в библиографических списках, но и познакомится с публикациями в периодических изданиях.

Студенту необходимо творчески проработать изученный самостоятельно материал и представить его для отчета в форме реферата или конспекта. Возможен доклад по реферату или конспекту. Проверка выполнения плана самостоятельной работы проводится на практических занятиях до выполнения работы и на индивидуальных занятиях.

Работа студентов по изучению данной дисциплины находящихся на индивидуальном посещении (реферат)

1. Социально-педагогический тренинг как средство развития эмпатии у подростков.
2. Балинтовские и супервизорские группы в профессиональной среде практических психологов: сходство и различия.
3. Тренинг личностного роста в бизнес-ориентированном консультировании.
4. Методы организации групповой работы с детьми с ограниченными возможностями.
5. Детско-родительские группы как средство коррекции отклоняющегося поведения детей и подростков.
6. Проблема диагностики компетентности в общении.
7. Принципы отражения экономической действительности в деловых играх.
8. Проблема динамики группового процесса: стадия агрессии – за и против.
9. Психотехнические игры в управленческом общении.
10. Ведение группового тренинга в рамках когнитивно-бихевиорального подхода.
11. Ведение группового тренинга в рамках транзактного анализа.
12. Ведение группового тренинга в рамках арт-терапии.
13. Методы танцевальной терапии: творчество в исполнении.
14. Методы сказкотерапии: искусство рассказа.
15. Тренинг лидерства.
16. Развитие визуализации.
17. Тренировка внимания.
18. Как научиться распознавать людей.
19. Тренинг родительской компетенции.
20. Управление агрессией.

Планы практических занятий

Раздел I. Теоретические основы социально-педагогического тренинга

Практическая работа № 1. Тема 1. Историко-методологические предпосылки тренинговой работы.

Понятие «тренинг». Основные особенности тренинга. Сходство и различие тренинга от обучения и воспитания. Цели и задачи тренинга. Общие принципы тренинга. Функции тренинга. Специфика тренинговой формы работы. История становления методов активного социально-педагогического обучения – психологического тренинга. Основные направления развития групповых методов психолого-педагогической работы.

Вопросы и задания:

1. На пересечении каких основных сфер психологической практики находится психолого-педагогический тренинг?

2. Дайте определение понятию "тренинговые группы". На какие основные цели ориентирована тренинговая работа?

3. Какое понятие раскрывается в следующем определении: "..... – комплексное лечебное вербальное и невербальное воздействие на эмоции, суждения, самосознание человека при многих психических, нервных и психосоматических заболеваниях".

4. На какие два направления можно разделить современную психотерапию?

5. Верно или неверно:

    1. Психологическая коррекция – это направленное медикаментозное лечебное воздействие на человека с целью обеспечения полноценного функционирования центральной нервной системы.

    2. Психологическая коррекция – направленное психологическое воздействие на тс или иные психологические структуры с целью обеспечения полноценного развития и функционирования личности.

    3. Психологическая коррекция является методом медицинской психотерапии, использовать который имеют право лишь лица, имеющие медицинское образование.

Объясните свой ответ.

6. Какое направление психологической практики возникло раньше – групповая психотерапия или групповой тренинг? Назовите время появления обоих терминов.

7. Можно ли утверждать, что тренинги используются и в клинической, и в личностно ориентированной (немедицинской) психотерапии?

8. В каких сферах человеческой жизни и деятельности может применяться психологический тренинг?

9. Назовите важнейшие специфические черты тренинга, отличающие его от других методов психологической работы.

10. Какие основные типы (парадигмы) психологического тренинга можно выделить? Какая из парадигм в наибольшей степени отвечает вашим взглядам и убеждениям? Почему?

11. Какие факторы, по вашему мнению, в большей степени определяют внутреннее содержание и парадигму тренинга направленность, убеждения, ценностные установки личности ведущего или теоретические положения психологической школы, в рамках которой он работает? Обоснуйте свою точку зрения.

Практическая работа №2. Тема 2. Общеметодические принципы социально-педагогического тренинга.

Психологические механизмы и принципы активного социально-педагогического обучения.. Принцип моделирования. Принцип проблемности. Принцип соответствия содержания и методов целям обучения. Принцип организации коллективной деятельности. Принцип опережающего обучения. Принцип обратной связи. Преимущества методов активного социально-педагогического обучения.

Вопросы и задания:

1. Перечислите важнейшие цели и принципы тренинговой работы.
2. Какие преимущества групповой формы психологической работы (по сравнению с индивидуальной) вы можете назвать?
3. Верно ли утверждение, что взаимодействие участников тренинговой группы создает напряжение, полезное и необходимое для продуктивной психологической работы?
4. Объясните суть понятия "обратная связь" в тренинговом процессе. Какое значение имеет этот психологический феномен для успешности тренинга?

5. Что такое "групповые нормы"? Назовите и объясните важнейшие правила тренинговой работы, обязательные для выполнения всеми участниками группы.
6. Раскройте содержание понятий "социальная роль" и "игровая роль". В чем их основное различие? Подумайте о том, какие социальные роли вы играете в жизни.
7. Перечислите отрицательные и положительные факторы, влияющие на уровень групповой сплоченности. Какие из них, на ваш взгляд, являются наиболее важными? Как можно учесть и использовать эти факторы на этапе формирования группы?
8. Назовите параметры, по которым оценивается гомогенность или гетерогенность тренинговой группы.
9. Верно ли высказывание:
    1. Гетерогенность выступает условием продуктивности функционирования группы, особенно если она связана с различием личностных конфликтов, способов их преодоления, типов личности и переживаемых эмоций.
    2. Главным недостатком гомогенных групп является недостаточная почва для споров, приводящая к отсутствию противоречий и конструктивных конфликтов.
    3. Наиболее продуктивными группами являются группы, в составе которых одна женщина, а все остальные мужчины, или наоборот, один мужчина в окружении женщин.
10. Кто может стать участником тренинговой группы? Участие каких лиц в тренинге является нежелательным?
11. Объясните, что означают для ведущего тренинга числа 4, 8, 12, 15, 18, связанные с количеством участников группы? Возможно ли проведение тренингов, нацеленных на обучение, с группами, имеющими в своем составе, например, сорок человек?
12. Какие понятия раскрываются в следующих определениях:
    1. "..... – единица анализа связей и отношений, навязываемых людям частной ситуацией взаимодействия;..... – единица анализа свободных, но временных общностей";
    2. "..... – отождествление себя с другим человеком, сознательное уподобление себя ему".

Практическая работа № 3. Тема 3. Структурные характеристики социально-педагогического тренинга. Групповая динамика в тренинговой группе

Понятие «тренинговая группа». Роль и функции ведущего в группе. Стиль ведения группы. Совместное проведение. Факторы, обеспечивающие возможность изменения участников в тренинговой группе. Фазы развития тренинговой группы. Сплоченность и напряженность в тренинговой группе. Проблема лидерства в тренинговой группе.

ТРЕНИНГ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ

Тренинг развития лидерства: «Визитная карточка» Направление тренинга: "я и Мы. Кто я?" Цели:

- потренировать способности к выявлению Я-концепции - реальной самоидентификации лидера;
- развивать способности лидера соединять идеи из разных областей эмпирического и чувственного опыта;
- тренировать такие лидерские качества, как подвижность мышления и навыки эффективной коммуникации;
- способствовать тренировке умения излагать материал внятно и ярко.

Размер группы: желательно не более 20 участников. Это связано не с возможностью проведения упражнения, а с его эффективностью. Больший размер группы приведет к размыванию внимания и ослаблению концентрации на партнере.

Ресурсы: по большому ватманскому листу на каждого участника; для группы — фломастеры, ножницы, клейкая лента, краски, клей, большое количество печатной продукции (рекламные проспекты, брошюры, иллюстрированные журналы и газеты).

Время: около часа.

Ход упражнения

"Визитная карточка" - серьезное задание, представляющее нам возможность стимулировать самоанализ, самоидентификацию участника тренинга. Такая работа является необходимым предварительным этапом для самоактуализации — вытаскивания из пассива в актив поведения всех тех необходимых представлений, умений, навыков, которыми обладает претендент на лидерство.

Это упражнение отлично работает на начальной стадии тренинга, так как оно предполагает знакомство участников группы друг с другом. Кроме того, условия работы потребуют от участников многообразных и недирективных контактов с членами команды.

Сначала каждый участник складывает полученный им ватманский лист по вертикали пополам и делает в этом месте разрез (большой настолько, чтобы в образовавшееся отверстие можно было просунуть голову). Если теперь мы наденем на себя лист, то увидим, что превратились в живую рекламную тумбу, у которой есть лицевая и тыльная сторона.

На передней части листа участники тренинга составят индивидуальный коллаж, рассказывающий о личных особенностях игрока. Здесь, на "грудке", нужно подчеркнуть достоинства, но не забыть и о качествах, которые, мягко скажем, не доставляют вам особой радости. На тыльной стороне ватманского листа ("спинке") отразим то, к чему вы стремитесь, о чем мечтаете, чего хотели бы достичь.

Сам коллаж составляется из текстов, рисунков, фотографий, которые можно вырезать из имеющейся печатной продукции и дополнить при необходимости рисунками и надписями, сделанными от руки.

Когда работа по созданию визитной карточки завершена, все надевают на себя получившиеся коллажи и совершают променад по комнате. Все гуляют, знакомятся с визитками друг друга, общаются, задают вопросы. Приятная негромкая музыка - отличный фон для этого парада индивидуальностей.

Завершение: обсуждение упражнения.

— Как вам кажется, возможно ли эффективно руководить другими, не зная толком, кто ты сам есть?

— Кажется ли вам, что в ходе задания вы смогли лучше понять, что вы за человек? Удалось ли вам достаточно полно и внятно создать свою визитную карточку?

— Что было легче - говорить о своих достоинствах или отражать на листе свои недостатки?

— Нашли ли вы среди партнеров кого-то, кто похож на вас? кто очень отличается от вас?

— Чей коллаж запомнился вам больше всего и почему?

— Как может подобный вид работы повлиять на развитие лидерских качеств?

Наше восприятие - то зеркало, которое формирует наше впечатление о себе, нашу Я-концепцию. Безусловно, окружающие нас люди (семья, друзья, коллеги) корректируют нашу самоидентификацию. Иногда до такой степени, что представление о собственном Я изменяется до неузнаваемости у человека, склонного воспринимать мнение со стороны и доверять другим гораздо больше, чем самому себе.

Некоторые люди имеют очень детальна разработанную Я-концепцию. Они свободно могут описать собственную внешность, умения, навыки, черты характера. Считается, что чем богаче мое представление о себе, тем проще я могу справиться с решением различных проблем, тем более спонтанным и уверенным буду в межличностной коммуникации.
Следующая игра поможет участникам тренинга в разработке и уточнении Я-концепции и представлении ее товарищам по группе.

Раздел II. Методические основы социально-педагогического тренинга, организация и проведение тренинга

Практическая работа №4. Тема 4. Тренинговые программы, основные требования к составлению тренинговых программ

Планирование программы тренинга. Тренинговые программы и требования к их составлению. Основные составляющие тренинговой программы (анализ потребностей в тренинге, подбор методов и техник, соответствующих целям тренинга, оценка тренинговой программы, измерение ее результативности).
Вопросы и задания:
1. Выделите основные методические приемы тренинга.
2. Дайте определение и назовите основные функции групповой дискуссии в тренинге.
3. Какие правила проведения дискуссии делают ее конструктивной?
4. Охарактеризуйте основные виды дискуссии.
5. На что следует обращать внимание тренеру при подведении итогов групповой дискуссии?
6. Как Вы оцениваете роль и значение игровых методов в тренинге?
7. Какие виды игр в тренинге Вы можете выделить?
8. Выделите и опишите три варианта использования медитации в тренинге.
9. Определите свое личное отношение к использованию суггестивных методов.
10. Какие ограничения при работе с суггестивными техниками Вы можете назвать?
Завершение: обсуждение

Практическая работа № 5. Тема 5. Организация и проведение психолого-педагогического тренинга. Основные этапы тренинга
Подготовка тренинга. Формы организации тренинговых занятий. Основные этапы тренинга. Проведение процедуры знакомства. Работа с ожиданиями. Формирование норм и правил в группе. Инструкции в упражнениях. Завершение процедур. Обсуждение. Проведение дебрифинга. Организация опроса группы. Проведение дискуссии в группе. Обратная связь в тренинговой группе. Ритуалы в группе. Завершение тренинга.
Оценка эффективности тренинга. Критерии оценки результативности тренинга. Внешние критерии. Внутренние критерии. Послетренинговая и долгосрочная оценки эффективности тренинговых программ, их особенности.

Тренинг коммуникативных навыков

Актуальность тренинга:
Общение всегда было значимым в жизни человека и его личностном развитии.
Проблема общения традиционно находится в центре внимания отечественных социальных психологов в связи с ее значимостью во всех сферах жизнедеятельности человека и социальных групп. Человек без общения не может жить среди людей, развиваться и творить.
В структуре межличностного общения выделяют основное содержание общения, а именно: передачу информации, взаимодействие, познание людьми друг друга. Передача

информации рассматривается как коммуникативный аспект общения; взаимодействие как интерактивный аспект общения; понимание и познание людьми друг друга. Поэтому важно уметь общаться, грамотно доносить свои мысли, что бы тебя могли понять.
Цель тренинга: Развитие коммуникативных навыков.
Задачи:

- отработать навыки убеждения
- отработать умение найти аргументы в пользу своей позиции
- развить умение находить подход к людям
- подчеркнуть важность интонаций в процессе коммуникации.
- развитие умения невербального средства общения.
- обучить эффективным способам общения.

Требование к участникам:

- Тренинг рассчитан на студентов.
- Количество 10-16 человек.
- Уровень подготовки ребят – удобная обувь.

План тренинга
1. Орг. Момент 1 минута
2. Вступительная беседа 2 минуты.
3. Разминка:
Упражнение «Это мое имя» (20 минут)
Цель: Знакомство участников тренинга друг с другом.
Упражнение «Семь богатырей» (20 минут)
Цель: отработать навыки убеждения, умение найти аргументы в пользу своей позиции, презентационные навыки.
4. Основная часть:
Упражнение «Завтрак с героем» (30 минут)
Цель: потренировать умение убеждать собеседника.
Упражнение «А я счастлив» (10 минут).
Цель: узнать о способах поднятия настроения.
Упражнение «Леопольд» (25 минут)
Цель: отработать навыки убеждения, умение находить подход к людям.
Оборудования: таблички с именами, для котов.
Упражнение «Передать одним словом» (20 минут)
Цель: подчеркнуть важность интонаций в процессе коммуникации.
Оборудования: карточки размером с визитную карточку с напечатанными на них названиями эмоций.
Упражнение «Всеобщее внимание» (10 минут)
Цель: – развитие умения невербального средства общения.
Упражнение «Попроси шоколадку» (15 минут)
Цель: обучить эффективным способам общения.
Перерыв 30 минут.
Упражнение «Три закона общения» (20 минут)
Цель: развить навыки невербального общения, групповой дискуссии, логического мышления.
Игра «Салки – обнималки» (10 минут)
Цель: Разрядка, взаимовыручка, «спасающий физический контакт».
Требование: Просторное, безопасное помещение.
Упражнение «Моя проблема в общении» (20 минут)
Цель: узнать, какие проблемы существуют в общении.
Оборудование: бумага, ручки.
Упражнения «Умение слушать» (25 минут)

Цель: осознание участниками того, что в их поведении помогает партнеру открыто и детально говорить о своих проблемах и состоянии и что может ухудшать его состояние. Ознакомление с приемами слушания.
5. Орг. Конец:
Упражнение «Рукопожатие» (1 минута)
Цель: Закончить тренинг, поднять настроение.
Беседа: 10 минут.
6. **Рефлексия**: 85 минут
Общее время: 6 часов.
Здравствуйте! Меня зовут ... Сегодня я проведу для Вас тренинг, который будет посвящен общению.
Общение пронизывает всю нашу жизнь, это такая же человеческая потребность, как вода и пища. В условиях полного одиночества у человека на шестой день начинаются слуховые и зрительные галлюцинации. Он общается с этими несуществующими образами.
Общение – это обмен сведеньями с помощью языка или жестов. Общение это коммуникационное взаимодействие людей или социальных групп. В процессе общения между участниками коммуникации происходит обмен разного рода информацией.
Давайте познакомимся с вами, для этого мы представимся друг другу.
Упражнение «Это мое имя» (20 минут)
По кругу каждый по очереди называет свое имя. Затем он сообщает о своем имени что-нибудь.
Например он может попытаться ответить на такие вопросы:

- Знаю ли я, кто его для меня выбрал?
- Знаю ли я, что означает мое имя?
- Кто еще в семье носил это имя?

Рефлексия (5 минут)

- Легко ли вам было рассказывать о своем имени?
- Ели нет, почему?

Нас окружает много интересного, причем весь мир вокруг нас движется и торопится. Движется вся жизнь: отдых, работа, родные, друзья, то есть все наше окружение не стоит на месте. Но не забывайте, что все движется вокруг вас, вы вполне можете руководить всеми событиями, происходящими вокруг вас. Самое основное – это правильное общение и легкое общение с окружающими людьми и всем миром, искусство общения очень важно. Причем научиться правильному, непринужденному и легкому общению, чтобы все вас поняли и запомнили надолго, неважно, кто это будет, друзья или враги, нужно найти подход ко всем, нужно со всеми легко общаться.
Известный психолог Дейл Карнеги советует избегать споров, как гремучих змей. Он считает, что 90% из участников спора убеждается в своей правоте еще тверже, чем прежде. Спор практически нельзя выиграть. Так как если вы из спора выходите победителем, то теряете друга, партнера по сделке. Это естественно, поскольку человек чувствует себя неуютно, проиграв в споре.
За место спора собеседника можно убедить, найти аргументы в пользу своей позиции.
Сейчас мы потренируемся убеждению.
Упражнение «Семь богатырей» (30 минут)
Одна участница будет играть роль царевны. Кто хочет? Остальные поделитесь на команды по 3-4 участника.
Давайте, для того чтобы потренировать умение убеждать, вспомним и разыграем сказку А.С. Пушкина о мертвой царевне и семи богатырях. В частности, тот эпизод, где семь богатырей, у которых жила царевна, уговаривают ее выйти за одного из них замуж и остаться с ними навсегда. В нашей сказке будет то же самое, но богатыри, прошедшие ряд тренингов и владеющие даром убеждения, смогут лучше, чем сказочные, убедить царевну отказаться от королевича Елисея и остаться в их доме. Каждая мини-группа должна будет

подготовить самые заманчивые предложения для того, чтобы уговорить царевну остаться у них, показать ей все преимущества такого конца сказки.

Вам дается 5 минут на подготовку, после чего один посланник от каждой группы выступает, обращаясь к царевне со своими аргументами.

Рефлексия (10 минут)

После выступлений царевна говорит о том, захотелось ли ей остаться у богатырей, какие плюсы и минусы увидела она в выступлениях каждого.

Какие эмоции вы испытывали, выполняя это упражнение?

Следующее упражнение «Завтрак с героем»

«Завтрак с героем» (30 минут)

Необходимый материал. Бумага, карандаши.

Представьте себе следующую ситуацию: у каждого из присутствующих есть возможность позавтракать с любым человеком. Это может быть знаменитость настоящего, или историческая фигура прошлого, или обыкновенный человек, который произвел на вас впечатление в какой-то момент его жизни. Каждый должен решить для себя, с кем он хотел бы встретиться, и почему.

Запишите имя своего героя на листе бумаги. Теперь поделитесь на пары, в паре надо решить с кем из двоих героев вы будите встречаться. На дискуссию у вас 2 минуты.

Теперь пары объединяются в четверки, которым, в свою очередь, необходимо выбрать только одного героя. На дискуссию у вас так же 2 минуты.

Теперь четвертки объединяются между собой и в течении 2 минут выбирают одного героя.

А теперь все объединяются, и решаете с кем вы будите завтракать.

Рефлексия: (10 минут)

- Почему остался именно этот герой?
- Легко было уступать и почему вы уступали?

В беседе играет роль настроение. Какие способы поднятия настроение есть, сейчас мы узнаем и за одно подвигаемся.
Упражнение «А я счастлив» (10 минут).
Мы сидим с вами в круге, нам нужно поставить еще один стул.
Начинает тот, у кого свободный стул справа. Он должен пересесть на свободный стул и сказать: «А я счастлив». Следующий, у кого справа оказался пустой стул, пересаживается и говорит: «А я тоже», третий участник говорит: «А я учусь у... (называет имя любого участника)». Тот, чье имя назвали, бежит на пустой стул и называет способ поднятия настроения, затем все по аналогии повторяется сначала. Повторять имена нельзя.
Рефлексия: (5 минут)
Какой из предложенных способов поднятия настроения показался вам наиболее интересным?
Наше следующее упражнение называется «Леопольд»
Упражнение «Леопольд» (25 минут)

Из группы выбирается одна «мышь», все остальные становятся «котами».
Каждый «кот» получает бумажку со своим именем, одного из них зовут Леопольдом, а всех остальных – прочими кошачьими именами, например, Василием, Муркой и т.д. При этом Леопольдом может стать участник любого пола, и тренер подчеркивает это группе.
Тренер напоминает группе сюжет мультфильма про Леопольда. В этом мультфильме дружелюбный и безобидный кот Леопольд пытается подружиться с мышами, которые постоянно устраивают ему постоянные пакости.
В данном упражнении котам тоже нужно будет убедить мышь, что они безобидны и с ними можно иметь дело. Фокус состоит в том, что у нас из всех котов только одного зовут Леопольд и именно он хочет подружиться с мышами. Все остальные коты – опасные хищники, которые только притворяются дружелюбными. Задача каждого кота – убедить мышь, что именно он – безобидный Леопольд. Задача мыши – определить настоящего Леопольда.
Котам дается 5 минут на подготовку, после чего они выступают, объясняя «мыши», почему они безобидны. «Мышь» оценивает выступления и говорит, кому из котов она поверила.
Рефлексия: (5 минут)
Вопросы для обсуждения.

- Почему мы доверяем одному человеку, но не доверяем другому?
- Что можно сделать для того, чтобы нам больше доверяли?

В общении не малую роль играет интонация. Одну и туже фразу, слово можно сказать по-разному.
Упражнение «Передать одним словом» (20 минут)
Я раздам вам карточки, на которых написаны названия эмоций, а вы, не показывая их другим участникам, скажете слово «Здравствуйте» с интонацией, соответствующей эмоции, написанной на вашей карточке. Остальные отгадывают, какую эмоцию пытался изобразить участник.
Теперь я перемешиваю карточки и еще раз вам раздам их.
Та же задача только теперь читаем короткий стишок «уронили мишку на пол».
Список эмоций.

- Радость.
- Удивление.
- Сожаление.
- Разочарование.
- Подозрительность.
- Грусть.
- Веселье.
- Холодное равнодушие.
- Спокойствие.
- Заинтересованность.
- Уверенность.
- Желание помочь.
- Усталость.
- Волнение.
- Энтузиазм.

Рефлексия: (5 минут)
Насколько легко удавалось угадать эмоцию по интонациям?
В реальной жизни, насколько часто в телефонном разговоре вы по интонации с первых слов понимаете, в каком настроении находится ваш собеседник?
Помимо общения словами, есть не вербальное общение.
Невербальное общение – это все сигналы, символы, жесты, манеры, тембр, мимика то есть неречевая форма общения, взаимопонимания.

Упражнение «Всеобщее внимание» (10 минут)
Всем участники игры выполняют одну и ту же простую задачу любыми средствами, не прибегая к физическим действиям и не разговаривая, нужно привлечь внимание окружающих. Задача усложняется тем, что одновременно ее выполняют все участники.
Рефлексия: (5 минут)

- Кому удалось привлечь к себе внимание других и за счет, каких средств?

Упражнение «Попроси шоколадку» (15 минут)
Выберем водящего. Для этого скажите кто в вашей группе самый справедливый? (голосование).
(Самый справедливый становится водящим он садится по центру).
Я даю ему шоколадку. Ваша задача по очереди попросить шоколадку у водящего, так что бы он захотел отдать ее именно вам. После каждого круга водящий говорит, кому он не отдал бы шоколадку (выбирает 2 участников), они выбывают. Так пока не останется победитель. У каждого для просьбы есть 30 секунд. Победителю достается шоколадка.
Рефлексия: (5 минут)

- Какой способ просьбы оказался самым эффективным?

Давайте сделаем перерыв, что бы отдохнуть. Через 30 минут встретимся здесь.
Перерыв закончился и мы продолжаем.
Все начинается с общения. Каким оно должно быть? Существуют определенные правила общения. В разные времена у разных народов они были разными. Но есть основные, общие для всех.
Вот древние заповеди общения:

- доверяйте тому, с кем общаетесь,
- уважайте того, с кем общаетесь,
- общаясь с человеком, делайте это наилучшим образом.

Обращаясь к незнакомому человеку, важно, чтобы слова были доброжелательными, уместными, чтобы взгляд и улыбка, и весь облик располагали в вашу пользу. При разговоре нужно смотреть человеку в глаза, а взгляд должен быть доброжелательным и ясным.
Упражнение «Три закона общения» (15 минут)
Группа делится на 2 равные части (земляне и инопланетяне). Земляне выходят за пределы аудитории. Даю оставшимся инопланетянам инструкцию: “На вашу планету прилетел корабль Землян. Их задача любым способом выяснить те правила, по которым вы общаетесь с гостями планеты.
Эти правила таковы:
Землянам мужского пола могут отвечать только особи женского пола вашей планеты, и на все вопросы только «да»
Землянам женского пола на все их вопросы отвечают только инопланетяне мужского пола, и всегда «нет»
Контакты между особями одного пола с разных планет невозможны (отказ демонстрируется невербально, без слов, но выразительно).
Заходят Земляни.
Для Землян инструкция: «Вы прилетаете на планету инопланетян, на которой действуют 3 закона общения. Вы можете, каким угодно способом вступать в контакт с Инопланетянами. Ваша задача – понять эти 3 закона. У вас есть для этого максимум 15 минут, но вы можете остановить игру, если будете готовы дать ответ раньше».

Рефлексия: (10 минут)

- Как вы себя чувствуете?
- Что сейчас происходило?

Вопросы к «землянам»:

- Что помогло группе прийти к решению?

- Что бы вы сделали по другому, если бы вам пришлось снова выполнять подобное упражнение?
- Вопрос ко всем, какие выводы можно сделать из этой работы?

Следующая игра для разрядки.

Игра «Салки – обнималки» (10 минут)

Водящий может осалить того, у кого нет пары (за пару надо крепко держаться). Если образовалась тройка, салить можно того, кто присоединился последним.

Сейчас мы узнаем, какие проблемы бывают в общении, и поищем выходы.

Упражнение «Моя проблема в общении» (20 минут)

Вы пишите на отдельных листах бумаги в краткой, лаконичной форме ответ на вопрос: «В чем заключается твоя основная проблема в общении?» Листки не подписываются. Листки сворачиваются и складываются в общую кучу. Затем каждый участник произвольно берет любой листок, читает его и пытается найти прием, с помощью которого он смог бы выйти из данной проблемы. Группа слушает его предложение и оценивает, правильно ли понята соответствующая проблема и действительно ли предлагаемый прием способствует ее разрешению.

Рефлексия: (5 минут)

- Что вы чувствовали, выполняя упражнение?

Главную роль в общении играет речь. В процессе «говорения» важно буквально все: как обращаются к собеседнику, что говорится вначале, а что потом, соответствуют ли слова тону высказываний и т.д. Еще древние философы отмечали, что ведение беседы – настоящее искусство. Удивительно, что люди, зная о своем неумении публично выступать и всячески стремясь научиться этому, практически не задумываются, удается ли им успешно общаться с окружающими людьми – друзьями, коллегами, родственниками и т.д. Между тем часто в жизни бывает, что мы хотим сказать одно, а, сами того не осознавая, говорим другое или вообще не находим слов для выражения какой-то важной мысли или чувства.

Важнейшая невербальная составляющая процесса общения – умение слушать. Когда человек внимательно слушает другого человека, в нем буквально все – глаза, поза, выражение лица обращены к говорящему, что, в свою очередь, оказывает влияние на собеседника, помогает ему сформулировать свои мысли, раскрыться, быть максимально искренним. Рассеянность, безучастность, равнодушие могут привести к обратному результату.

Упражнения «умение слушать» (25 минут)

Участники группы сидят в кругу.

Инструкция: Сейчас мы совершим небольшую прогулку по берегу моря. Сядьте, пожалуйста, поудобнее и медленно закройте глаза. Обратите внимание на ваше дыхание, ощутите его: воздух проходит через нос, горло, попадает в грудь, наполняет ваши легкие. Ощутите, как с каждым вдохом в ваше тело попадает энергия и с каждым выдохом уходят ненужные заботы, переживания, напряжение... Обратите внимание на ваше тело, почувствуйте его – от ступней до макушки. Вы сидите на стуле (в кресле), слышите какие-то звуки, ощущаете дуновение ветерка на вашем лице. Может быть, вам захочется изменить позу сделайте это. А теперь представьте, что вы оказались у моря. Вы медленно идете по берегу. Осмотритесь внимательно вокруг: какие вас окружают цвета, звуки, запахи... Посмотрите на небо, на море. Обратите внимание на ваше состояние: какие эмоции, чувства у вас возникают, как они изменяются во время прогулки. Вы никуда не спешите и можете спокойно идти дальше. Возможно, вы захотите зайти в воду и искупаться или посидеть на берегу. Сделайте это...

А теперь настала пора вернуться в эту комнату, в наш круг. Сделайте это в удобном для вас темпе: можете сразу открыть глаза или посидеть еще с закрытыми.

Сейчас мы поделимся друг с другом своими впечатлениями. Для этого создадим группы по 3-4 человека. Постарайтесь, чтобы в одной группе с вами оказались в основном те, с кем вы еще не работали в малой группе.
(После того как группы сформировались.)
Сейчас каждый по очереди расскажет о своих впечатлениях, о тех образах, переживаниях, состояниях, которые у него возникали во время нашей «прогулки», а остальные будут внимательно слушать рассказчика, не задавая вопросов, не комментируя и не интерпретируя услышанное. Постарайтесь уловить те моменты, когда вы перестаете слушать. На каждый рассказ потратьте примерно 3-4 минуты.
После завершения этой работы предлагается вернуться в круг и поделиться впечатлениями – на этот раз о работе в малых группах.
Рефлексия: (5 минут)

- В какие моменты вы переставали слушать?

Наш тренинг подходит к концу.
Упражнение «Рукопожатие» (1 минута)
«Мы все сегодня плодотворно поработали, и все заслужили благодарность. Пока я считаю до пяти, вы должны успеть поблагодарить друг друга рукопожатием»
Рефлексия в конце тренинга: (15 минут)
«Итак, подведём итоги...», «Давайте ещё раз определим, что мы обсуждали...»

Раздел III. Групповые методы и техники, используемые в тренинге

Практическая работа № 6. Тема 6. Тренинговые методы и техники

Тренинговые техники, основные виды тренинговых техник: ннформационные техники, симуляционные (имитационные упражнения, упражнения по развитию профессиональных навыков, групподинамические упражнения). Характеристика тренинговых техник (достоинства и недостатки). Диагностические процедуры. Информирование. Психогимнастические упражнения. Ролевые игры. Психодраматические приемы. Метод фиксированных ролей. Дебрифинг. Групповая дискуссия. Мозговой штурм. Анализ ситуаций. Проективное рисование. Элементы музыкотерапии. Приемы активизации и управления вниманием. Обращение к актуальным проблемам и событиям. Обращение к авторитетным источникам. Использование юмора. Практика использования вопросов. Закрытые вопросы. Открытые вопросы. Наводящие вопросы. Двойные направляющие вопросы. Возвратные вопросы. Контрольные вопросы. Вопросы, направленные на проверку компетентности и демонстрацию своих знаний. Сбивающие вопросы. Провокационные вопросы. Техники активного слушания.

Упражнения, ориентированные на знакомство участников и создание работоспособности в группе («Самопрезентация», «Имена», «Автопортрет», «Представление партнера», «Презентация товарища», «Вам послание»). Упражнения, направленные на работу с самовосприятием и организацию личностной обратной связи («Кто я», «Какой я», «Каким меня видят», «Вы меня узнаете?», «Автопортрет»). Упражнения на развитие межличностной чувствительности и взаимопонимания («Слепые и поводырь», «Сиамские близнецы», «Танец с листком»). Упражнения, направленные на развитие внутригруппового взаимодействия («Синхронизация», «Взаимопонимание», «Шеренга», «Растяжка», Блиндаж». «Просьба», «Интонация»). Упражнения, направленные на развитие психических процессов. Упражнения для развития памяти и наблюдательности («Словесный ком», «Скульптура», «Фоторобот», «Опиши партнера», «Где я», «Ты его узнаешь?», «Признаки отличия», «Сыщики»). Упражнения для развития мышления («Ситуация», «Признаки», «Составь предложение»).

Упражнения – головоломки («Принцесса и крестьянин», «Командированный», «Человек и толпа»). Упражнения для развития внимания («Муха», «Считалки», «Чужие коленки»). Упражнения, направленные на организацию групповой дискуссии («Потерпевшие кораблекрушение», «Катастрофа в пустыне», «Полет на Луну», «Справедливость», «Собака Гарри», «Шериф и убийца»). Медитационно – релаксационные упражнения («Храм тишины», «Заросший сад», «Маяк». «Дом моей души», «В гостях у Морфея»). Процедуры (техники) для завершения занятия («Бюрократ», «Покажи пальцем», «Горячий стул», «Пожелание», «Подарок», «Аплодисменты»).

ИГРЫ, ОРИЕНТИРОВАННЫЕ НА ПОЛУЧЕНИЕ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Мой портрет глазами группы

Способов, обеспечивающих подачу обратной связи, существует большое количество. Все зависит от изобретательности ведущего и особенностей группы. Возможно, участники предпочитают вербальные средства взаимодействия, а может быть, для них проще делиться обратными связями невербально. Ведущий, кстати, вовсе не обязан идти на поводу у группы и облегчать ей жизнь. Порой нужно поступать вопреки ее желаниям: так, излишне разговорчивой группе, склонной к интеллектуализированию и несколько отвлеченным абстрактным рассуждениям, бывает полезно подкидывать упражнения, ориентированные на развитие неречевых способов взаимодействия и общения. Одним из подобных упражнений, цель которых – развитие умений давать и принимать обратную связь в необычной форме, и является игра "Мой портрет глазами группы".

Вариант I. Ведущий обращается к участникам группы с вопросом:

— Есть ли среди вас желающие получить свой психологический портрет? И не просто словесный портрет с перечислением достоинств и недостатков, а совершенно реальное изображение на бумаге вашего облика?

Желающие обычно находятся. Определившись с натурщиком, которому предлагается занять "горячий стул", ведущий продолжает:

— Все остальные участники группы станут художниками. У каждого из вас лист бумаги и пачка фломастеров. Каждый – хотя бы в детстве – пробовал изображать людей. У кого-то это получалось удачно, у кого-то – не очень.

В этот момент, как правило, кто-нибудь обязательно высказывается по поводу своего абсолютного неумения рисовать и нежелания обижать натурщика его уродливым портретом.

— Что же! Мы не станем даже пытаться создать портрет нашего натурщика в духе реалистической традиции. Не стоит стремиться к внешнему сходству. Совсем наоборот: откажемся от попыток правильно нарисовать глаза, нос, рот, верно передать цвет одежды и нюансы прически. Зачем? Ведь для выполнения этой задачи гораздо проще использовать фотоаппарат. Мы же поставим перед собой более сложную и интересную задачу: каждый из нас должен создать именно психологический портрет человека, сидящего перед нами. Для этого можно применять изобразительные средства, предоставленные в наше распоряжение художниками-модернистами, и исходить из единственного принципа: "Я вижу так!". Пусть ваши рисунки будут иметь метафорический смысл и тонкий подтекст. Может быть, понимаемый вами внутренний мир человека, чей портрет вы изображаете, породит в вашей душе цепочку ассоциаций или создаст конкретный образ, отражающий нечто важное в нем. Может быть, вы воспринимаете его психологический облик в виде какого-то реального предмета, а может, это какой-то узор, абстрактный орнамент или набор цветовых пятен. Ограничений для вас нет никаких, будьте свободны в выборе способов изображения его внутреннего облика. Помните лишь, что до конца упражнения разговаривать воспрещается.

Сделав небольшую паузу, ведущий продолжает своп монолог спокойным, чуть замедленным голосом, создавая необходимый настрой, медитативное творческое состояние участников. Можно в этот момент включить и медитативную музыку, но есть опасность, что она не будет вполне соответствовать внутреннему состоянию кого-либо из "художников" и восприятию им натурщика и собьет с верного звучания его "внутренний резонатор".

А теперь посмотрите внимательно на человека, сидящего перед вами, проникните сквозь внешнюю оболочку, за которой скрывается чуткая и нежная субстанция – человеческая душа. Какова она у этого человека? В чем ее отличие от других душ? Каковы ее особенности, делающие этого человека уникальным созданием во Вселенной? Разглядите внутренним взором образ этой души. Услышьте звучание музыки этой души. Почувствуйте форму и поверхность, ощутите материал этой души. Поймите сущность этой души... И перенесите свое понимание на бумагу. Творите!

Рисование продолжается в течение десяти-пятнадцати минут. Ведущий предупреждает о необходимости завершать работу за минуту до конца отведенного времени. После этого рисунки располагаются на стульях участников, а все "художники" рассматривают "портреты", переходя от одного к другому. Натурщик, разумеется, тоже получает возможность увидеть изображения своего внутреннего облика.

В принципе этим можно и завершить основную часть упражнения и перейти к групповой рефлексии и обсуждению чувств, вызванных процессом создания "портретов". Организовать обсуждение можно разными способами, например, так: натурщик берет в руки каждый из рисунков и говорит о чувствах, которые тот в нем вызывает, интерпретирует изображение и выражает свое согласие или несогласие с "портретом". "Художник" – автор поясняет, верно ли понято изображение и что именно он хотел передать в рисунке. Можно поступить и иначе: "художники", держа "портреты" в руках, но кругу рефлексную по поводу своего творчества и дают комментарии к рисункам только но желанию. Натурщик лишь слушает и изредка задает вопросы. После рефлексии каждый "художник" преподносит "портрет" в дар лицу, на нем изображенному. Возможна ситуация, когда обсуждение ограничивается лишь рефлексией чувств, и никаких комментариев к рисункам не делается предоставляется "ноле домысливания" главному герою упражнения.

В длительных тренинговых группах можно периодически возвращаться к этому упражнению, заменяя натурщиков. Делать портреты больше двух-трех человек подряд не рекомендуется: наступает утомление "художников" и теряется глубина погружения во внутренний мир человека, чей портрет создается.

Вариант II. Упражнение можно усилить и добавить в него элементы, нацеленные на укрепление сплоченности группы и развитие навыков эффективной коммуникации участников, если не заканчивать его в момент создания "портретов", а продолжить дальше. Для этого ведущий предлагает натурщику, осмотрев все рисунки, сгруппировать их по каким-то признакам. Количество групп и суть критерия не имеют значения. Натурщик может прокомментировать способ классификации, а может воздержаться (второй случай интереснее). Важно лишь то, что он выделил в рисунках нечто общее. Возле каждой пачки рисунков собираются их авторы. Каждой сформированной таким образом группе ведущий вручает но большому листу бумаги и поясняет:

— Человек, которого вы изобразили на портретах, полагает, что в ваших рисунках есть нечто общее, может быть, то главное, что вы сумели выделить в его внутреннем мире. Вам дается следующее задание: обсудить, что же объединяет ваши рисунки, и совместными усилиями создать обобщенный портрет того же человека на большом листе бумаги, который вы получили. Может быть, имеет смысл более четко и ярко высветить на этом коллективном портрете объединяющую вас идею, может быть, в процессе совместного творчества вам удастся отыскать и еще яснее отобразить сущность

внутреннего мира натурщика. Тогда его психологический портрет будет в еще большей мере сходен с реальной картиной его души.

На эту работу выделяется пятнадцать-двадцать минут. По ее завершении представители творческих групп представляют и комментируют плоды коллективного труда. Можно предложить натурщику высказать мнение: какой из портретов в большей степени совпадает с его самовосприятием.

Вариант III. Работа разворачивается аналогично тому, как описано во втором варианте, только группировку портретов осуществляет не натурщик, а сами "художники". Они получают задание выбрать те рисунки, которые. но их мнению, содержат нечто общее с их собственными. Таким образом, участники объединяются в творческие группы по собственному желанию на основе сходства восприятия внутреннего мира натурщика. Дальнейшие инструкции ведущего такие же, как во втором варианте.

Первая проба на роль

В тренинге самосознания могут эффективно использоваться психодраматические техники. Большое место занимают упражнения с применением ролевых игр. Описываемая ниже игровая процедура является своего рода подготовкой к глубокой психодраме, которая может быть проведена на последующих этапах тренинговых занятии. Здесь еще не нужно играть роли, но уже можно попробовать осуществить одну из функций протагониста – выбрать роль, подходящую для того или иного человека.

Приводимое ниже упражнение имеет смысл только в группе ранее не знакомых между собой людей, в противном случае будут наблюдаться лишь проекции прошлого опыта взаимоотношений, в определенной мере "засоряющие" атмосферу ситуации "здесь и теперь". "Первая проба на роль" проводится в самом начале тренинга, лучше всего еще до момента самопрезентации, во время которой участники рассказывают о себе (если вообще такая самопрезептация проводится, что, на наш взгляд, не является обязательным). В результате участия в этой игре члены группы впервые получают обратную связь друг от друга на основе пока еще минимальной информации.

— Не только психологам, но и всем другим хорошо известно, какое значение имеет первое впечатление, производимое на нас новым знакомым, для стиля и уровня нашего дальнейшего общения. Напомним, что существует, например, так называемое "правило пятнадцати секунд", согласно которому основы отношения к партнеру закладываются в первые пятнадцать секунд общения с ним, "эффект ореола", связанный, в частности, с возникновением у нас устойчивых установок по отношению к человеку на основе полученной до контакта информации о нем, и так далее. Первое впечатление может оказаться как абсолютно точным (ведь свежему глазу виднее мелочи и детали, которые мешает заметить привычка), так и стопроцентно ошибочным.

Вы еще совсем мало знаете друг друга, поскольку встретились здесь совсем недавно. Однако известные пятнадцать секунд уже давно миновали, и какое-то мнение друг о друге но первому впечатлению у вас уже сложилось. Поэтому я предлагаю вам обменяться этими самыми первыми впечатлениями, но в рамках определенной тренинговой процедуры. Каждый по очереди будет садиться на этот стул назовем его "стулом презентации", – а остальные участники группы попробуют ответить на несколько вопросов относительно этого человека.

Стул не следует ставить в центр круга. Поскольку напряженность участников в начале работы группы еще велика, не нужно создавать для игрока на стуле излишне дискомфортную обстановку, тем более что он может оказаться очень тревожным и застенчивым. Достаточно чуть-чуть выдвинуть стул из круга.

Вопросы эти не имеют цели заставить вас проявлять недюжинные способности к проницательности и угадывать реальные характеристики человека, его личностные качества или профессию. Я предлагаю вам представить себя кинорежиссерами, которым предстоит снимать некий фильм. Для фильма, разумеется, нужно подобрать актеров, пригодных для исполнения той или иной роли. Один человек, к примеру, благодаря своей

внешности, манере общения и речи, другим особенностям неплохо сыграл бы графа Калиостро, но зато ни в коей мере не годится на роль Чичикова. Из другой актрисы получилась бы, скажем, замечательная Офелия, но ей совершенно чужда роль Красной Шапочки. Таким образом, вам нужно просто определить, какая роль по внешним признакам человека и особенностям поведения, которые вы успели заметить, в большей степени ему соответствует. Роль может быть реальной, т.е. из известных произведений. А может, вы снимаете совершенно новый фильм по собственному сценарию? Тогда опишите, пожалуйста, что это за герой, на роль которого способен претендовать человек на "стуле презентации", его возраст, социальный статус, профессию, другие его характеристики, время действия фильма и тому подобное. Пожалуйста, кто первый?

На начальной стадии групповой работы далеко не всегда мгновенно находятся добровольцы. Существует довольно много приемов, провоцирующих выход первого участника. Можно, например, скомандовать: "Лидеры, встаньте!". И. вполне вероятно, поднимутся несколько человек. Ведущему останется только выбрать. Следующим участником окажется тот, кто сидит от первого, допустим, справа, и далее по кругу. В крайнем случае ведущий может предложить стать первым участнику, сидящему рядом с ним.

— Итак, первый из участников сидит на "стуле презентации". Поаплодируем ему за смелость... Уважаемые кинорежиссеры! Внимательно посмотрите на этого человека. Какую роль вы могли бы предложить ему сыграть в ваших фильмах?

При необходимости ведущий задает участникам уточняющие вопросы. Это особенно важно, когда роль дается только описательно или знакома не всем членам группы. Участнику, сидящему на "стуле презентации", ничего говорить не приходится. Он только слушает мнения других. Не является обязательным высказываться всем. Пусть говорят те, у кого уже появилось четкое представление о возможной роли кандидата. Упражнение следует проводить в достаточно быстром темпе, чтобы избежать утомления. Вместе с тем нужно обеспечить каждому члену группы четкую обратную связь через конкретное определение соответствующей роли и, лучше всего, не одной. Если группа велика, то после прохождения через "стул презентации" трех-четырех игроков можно предложить продолжить упражнение в подгруппах по 6-7 человек.

Рефлексия мыслей и переживаний проводится только после того, как все члены группы побывали на "стуле презентации". Важно, чтобы каждый высказался, насколько предложенные ему роли совпадают с собственным представлением о себе и своих "жизненных ролях".

Были ли, на их взгляд, точные попадания?

Какие роли, "увиденные" в их исполнении кинорежиссерами, вызвали недоумение или даже протест?

Что чувствовал человек, сидя на "стуле презентации"?

Трудно ли, будучи кинорежиссером, определить роль, наиболее подходящую для каждого человека?

Подготовка к **устному сообщению (докладу)**.

Доклады делаются с целью проверки теоретических знаний обучающегося, его способности самостоятельно приобретать новые знания, работать с информационными ресурсами и извлекать нужную информацию.

Доклады заслушиваются в начале практического занятия после изучения соответствующей темы. Продолжительность доклада не должна превышать 5 минут. Тему доклада студент выбирает по желанию из предложенного списка.

При подготовке доклада студент должен изучить теоретический материал, используя основную и дополнительную литературу, обязательно составить план доклада (перечень рассматриваемых им вопросов, отражающих структуру и последовательность материала),

подготовить раздаточный материал или презентацию. План доклада необходимо предварительно согласовать с преподавателем.

Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к простому воспроизведению текста, не допускается простое чтение составленного конспекта доклада. Выступающий также должен быть готовым к вопросам аудитории и дискуссии.

Выполнение **индивидуального проекта.**

Для закрепления практических навыков студенты выполняют индивидуальные проекты, которые позволяют оценить уровень сформированности практических умений и навыков. Они выполняются самостоятельно студентом, под руководством и контролем преподавателя.

Текущая проверка индивидуальных проектов осуществляется в ходе их защиты на занятиях. Для оказания помощи в индивидуальном проекте проводятся индивидуальные консультации.

Подготовка к **тесту, кейс-задачам**.

При подготовке к письменным проверочным работам необходимо изучить теоретический материал по дисциплине. С целью оказания помощи студентам при подготовке к ним преподавателем проводится групповая консультация с целью разъяснения наиболее сложных вопросов теоретического материала.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

* Архиватор 7-Zip,
* Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows,
* Операционнаясистема Windows Pro 7 RUS Upgrd OLP NL Acdmc,
* Офисныйпакетпрограмм Microsoft Office Professional 2013 OLP NL Academic,
* Программа для просмотра файлов формата DjVuWinDjView,
* Программа для просмотра файлов формата PDF AdobeReader XI,
* Браузер GoogleChrome.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№ п\п	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Главный корпус			
1	Читальный зал университета, главный корпус для самостоятельной подготовки	Электронная библиотека Медиацентр: 73 моноблока, соединенных локальной компьютерной сетью; wi-fi доступ; стационарный проектор; экран; 2 ЖК панелей SamsungUE-55D6100SW	* Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0120085134, контракт №1110 от 15.12.2014 г., действующая лицензия. * Операционная система

		Монитор Samsungls27F650DS 5 шт; система видео-конференц связи – блок ВКС polycomHDX 69000-720V(7200-29025-1145), микрофоны, Видеокамера SonySCV –D 57V, Аудио система MicrolabSoloC6	Windows 7 Домашняя расширенная, действующая лицензия, договор №0368100013812000013-169793 от 20.12.2012 г., действующая лицензия. * Офисный пакет программ OfficeProPlus 2013 RUS OLP NL Acdmc, Open License: 61704351, договор №0368100013812000013-169793 от 20.12.2012 г., действующая лицензия. * Программа для просмотра файлов формата DjVu WinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Программа для просмотра файлов формата PDF Adobe Reader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Браузер Google Chrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано