

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САХАЛИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Р. А. Кутбиддинова

**МЕТОДЫ АКТИВНОГО  
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ**

*Учебно-методическое пособие*

Южно-Сахалинск  
Издательство СахГУ  
2014

УДК 316.6(075.8)  
ББК 88.5я73  
К95

Печатается по решению учебно-методического совета  
Сахалинского государственного университета, 2014 г.

**Рецензент:**

Е. Г. Власенкова, канд. психол. наук, доцент ФГБОУ ВПО «Сахалинский  
государственный университет».

К95 **Кутбиддинова, Р. А.** Методы активного социально-психологического  
обучения : учебно-методическое пособие / Р. А. Кутбиддинова. – Южно-Саха-  
линск : из-во СахГУ, 2014. – 136 с.

**ISBN**

Учебно-методическое пособие обеспечивает изучение дисциплины  
«Методы активного социально-психологического обучения», которая вхо-  
дит в федеральный компонент ФГОС ВПО для студентов, обучающихся  
по направлению 050400.62 «Психолого-педагогическое образование», про-  
филь подготовки «Психология образования».

Пособие включает в себя теоретический, практический материал по  
дисциплине, вопросы для самоконтроля, вопросы для экзамена, список ре-  
комендованной литературы. Учебно-методическое пособие предназначено  
для бакалавров, магистрантов и преподавателей.

УДК316.6(075.8)  
ББК 88.5я73

ISBN

© Кутбиддинова Р. А., 2014  
© Сахалинский государственный  
университет, 2014

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>Пояснительная записка</b> .....	5
<b>Раздел 1. Теоретические основы методов активного социально-психологического обучения</b> .....	7
1.1. Активизация обучения как психологическая проблема .....	7
1.2. Классификация базовых методов активного социально-психологического обучения.....	9
1.3. Принципы работы и механизмы психологического воздействия в группе .....	10
<b>Раздел 2. Дискуссионные методы активного социально-психологического обучения</b> .....	14
2.1. Групповая дискуссия: понятие, преимущества и виды .....	14
2.2. Кейс-метод – метод коллективного анализа ситуаций.....	16
2.3. Методические рекомендации в проведении групповых дискуссий .....	18
<b>Раздел 3. Игровые формы взаимодействия как методы активного социально-психологического обучения</b> .....	20
3.1. Игровые методы: понятие и психологические эффекты игровой деятельности.....	20
3.2. Характеристика основных видов игр: деловая, ролевая, имитационная, организационно-деятельностная игра.....	21
<b>Раздел 4. Кооперативные методы обучения</b> .....	24
4.1. Преимущества кооперативных методов.....	24
4.2. Разновидности кооперативных методов .....	24
<b>Раздел 5. Проектный метод в активном социально-психологическом обучении</b> .....	30
5.1. Общая характеристика проектной деятельности .....	30
5.2. Применение проектного метода в активном социально-психологическом обучении .....	32
5.3. Типы проектов. Последовательность работы над проектом .....	34
<b>Раздел 6. Социально-психологический тренинг в образовании</b> .....	36
6.1. Социально-психологический тренинг: понятие и виды.....	36
6.2. Психологические вопросы организации тренинговой группы.....	39
6.3. Ведущий тренинговой группы.....	42
<b>Практические занятия по дисциплине «Методы активного социально-психологического обучения»</b> .....	43
Практическое занятие 1 «Групповая дискуссия» .....	43
Практическое занятие 2 «Групповая дискуссия» .....	47
Практическое занятие 3 «Кейс-метод».....	49
Практическое занятие 4 «Мозговой штурм» .....	60
Практическое занятие 5 «Имитационная игра» .....	63
Практическое занятие 6 «Ролевая игра» .....	65
Практическое занятие 7 «Деловая игра».....	69
Практическое занятие 8 «Кооперативные методы обучения» .....	73
Практическое занятие 9 «Проектный метод в активном социально-психологическом обучении».....	76
Практическое занятие 10 «Введение в социально-психологический тренинг».....	81
Практическое занятие 11 «Парадигма тренинговой работы: психоаналитическая, бихевиоральная, гештальтпарадигма, смешенная».....	84
Практическое занятие 12 «Коммуникативный тренинг: учебно-тренировочное занятие» .....	86
Практическое занятие 13 «Тренинг уверенности в себе: учебно-тренировочное занятие» .....	89
Практическое занятие 14 «Тренинг личностного роста: учебно-тренировочное занятие» .....	92
Практическое занятие 15 «Медитативные упражнения» .....	94
Практическое занятие 16 «Использование метафорических карт в социально-психологическом тренинге» .....	99
<b>Лабораторные занятия по дисциплине «Методы активного социально-психологического обучения»</b> .....	102
Лабораторная работа 1 «Групповая дискуссия как метод активного обучения» .....	102
Лабораторная работа 2 «Кейс-метод – метод анализа конкретной ситуации».....	103

Лабораторная работа 3 «Игровые методы активного обучения» .....	106
Лабораторная работа 4 «Психологическая игра-проживание» .....	107
Лабораторная работа 5 «Ролевая игра» .....	109
Лабораторная работа 6 «Притчи и метафоры, используемые в активном обучении» .....	110
Лабораторная работа 7 «Кооперативные методы обучения» .....	113
Лабораторная работа 8 «Проектный метод в активном социально-психологическом обучении» .....	115
Лабораторная работа 9 «Метод ХОБО», «Сократическая беседа» .....	116
Лабораторная работа 10 «Социально-психологический тренинг» .....	118
Лабораторная работа 11 «Социально-психологический тренинг» .....	119
<b>Перечень вопросов к экзамену по дисциплине</b> .....	121
<b>Тест по дисциплине «Методы активного социально-психологического обучения»</b> ....	122
<b>Список рекомендованной литературы</b> .....	126
<b>Терминологический словарь по дисциплине «методы активного социально-психологического обучения»</b> .....	129
Приложение 1. Приемы и методы установления диалога со студентами .....	132
Приложение 2. Некоторые правила поведения в группе К. Фоппеля .....	132
Приложение 3. Формы организации групповых процедур в группе социально-психологического тренинга .....	133
Приложение 4. Проблемное поведение участников группы и способы работы с ним .....	133
Приложение 5. Схема анализа тренингового занятия .....	135

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Дисциплина «Методы активного социально-психологического обучения» предназначена для подготовки выпускников направления 050400.62 «Психолого-педагогическое образование» по профилю «Психология образования».

Учебно-методическое пособие готовит специалистов к решению таких задач профессиональной деятельности, как использование современных, научно обоснованных приемов, методов и средств обучения и разработка развивающих программ психологического сопровождения детей в образовательном процессе. Дисциплина «Методы активного социально-психологического обучения» строится на системе полученных ранее студентами категорий и понятий, обоснованных в «Педагогической психологии» и «Социальной психологии». Пособие предназначено для студентов очной и заочной форм обучения.

В соответствии с учебным планом подготовки дипломированного специалиста по направлению 050400.62 «Психолого-педагогическое образование», профиль «Психология образования» дисциплина изучается в седьмом семестре. Объем часов для аудиторных занятий составляет 180 часов. Из них на лабораторные работы отводится 22 часа, на практические – 32 часа, экзамен – 27 часов. Самостоятельная работа по дисциплине составляет 99 часов.

Учебное пособие по дисциплине «Методы активного социально-психологического обучения» дополняет и обогащает подготовку выпускников, создает возможность для закрепления и углубления полученных теоретических знаний, перевода их в плоскость практического применения, формирования профессиональных умений и навыков студентов. Разработанное пособие содержит практические задания, упражнения, а также дидактический материал, способствующий самостоятельной работе студентов.

**Цель дисциплины:** освоение студентами системы теоретических знаний, практических навыков и умений эффективной организации социально-психологического обучения детей и взрослых; формирование и развитие у студентов коммуникативной компетентности, профессиональной психолого-педагогической культуры.

### **Задачи дисциплины:**

- формирование и развитие у обучаемых прочных знаний, навыков и умений использования методов активного социально-психологического обучения в будущей профессиональной деятельности;
- приобретение студентами опыта прохождения социально-психологического тренинга в качестве участников тренинговой группы;
- формирование у студентов умения самостоятельно выбирать, проводить и анализировать активные методы обучения;
- овладение студентами основами профессиональной этики в тренинговой работе, проведении занятий с применением активных методов социально-психологического обучения.

**Формируемые компетенции.** В процессе подготовки у бакалавров формируются следующие компетенции:

- способность выстраивать развивающие учебные ситуации, благоприятные для развития личности и способностей ребенка (ПКПП-7);
- способность формировать психологическую готовность будущего специалиста к профессиональной деятельности (ПКПП-8);
- способность проводить консультации, профессиональные собеседования, тренинги для активизации профессионального самоопределения обучающихся (ПКПП-11).

В результате изучения курса студенты должны:

- *знать:* разновидности методов активного социально-психологического обучения, теоретические подходы к организации активного обучения; основные принципы функционирования учебной тренинговой группы, способы управления динамикой группы и оценки эффективности обучения; специфику организации обучения с разными целями и для различных категорий обучающихся;

- *уметь*: планировать и применять формы и методы активного социально-психологического обучения в будущей практической деятельности; практически осуществлять ведение занятий с использованием методов активного социально-психологического обучения, в том числе в тренинговой группе; эффективно управлять групповой работой; оценивать эффективность применения методов активной социально-психологической работы;

- *иметь опыт*: практического использования приобретенных знаний в условиях будущей профессиональной деятельности; подготовки и проведения основных форм и методов активного социально-психологического обучения; выполнения психотехнических упражнений, деловых и ролевых игр в качестве участника игры.

Итоговый контроль по дисциплине осуществляется в форме экзамена. В учебно-методическом пособии представлены вопросы к экзамену.

Для помощи студентам в освоении курса в пособии предложены список литературы и терминологический словарь по дисциплине «Методы активного социально-психологического обучения».

# РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕТОДОВ АКТИВНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

## 1.1. Активизация обучения как психологическая проблема

Проблема активизации познавательной деятельности, развития самостоятельности и творчества обучающихся была и остается одной из актуальных задач педагогики и психологии. Современная ориентация образования на формирование компетенций как готовности и способности человека к деятельности и общению предполагает создание дидактических и психологических условий, в которых обучающийся может проявить не только интеллектуальную и познавательную активность, но и личностную социальную позицию, свою индивидуальность, выразить себя как субъект обучения. Ученые и практики стремятся создать условия преодоления давно наметившегося равнодушия к знаниям, нежелания учиться, развития познавательных, а к концу обучения профессиональных мотивов и интересов, коммуникативных умений и навыков. Весьма часто активизация сводится либо к усилению контроля за работой учащихся, либо к попыткам интенсифицировать передачу и усвоение все той же информации с помощью технических средств обучения, компьютерных информационных технологий, резервных возможностей психики.

В зависимости от уровня познавательной активности обучающихся в учебном процессе различают пассивное и активное обучение.

При пассивном обучении учащийся выступает в роли объекта учебной деятельности: он должен усвоить и воспроизвести материал, который передается ему преподавателем или другим источником знаний. Обычно это происходит при использовании лекции-монолога, чтении литературы, демонстрации. Обучающиеся при этом, как правило, не сотрудничают друг с другом и не выполняют каких-либо проблемных, поисковых заданий.

При активном обучении учащийся в большей степени становится субъектом учебной деятельности, вступает в диалог с преподавателем, активно участвует в познавательном процессе, выполняя творческие, поисковые, проблемные задания. Осуществляется взаимодействие обучающихся друг с другом при выполнении заданий в паре, группе.

В научной литературе можно выделить различные подходы к определению источников активности обучаемых. Так, источник активности большинство теоретиков и практиков ищут в самом человеке, его мотивах и потребностях; познавательная активность определяется как «личностное свойство, которое приобретает, закрепляется и развивается в особым образом организованном процессе познания с учетом индивидуальных и возрастных особенностей учащихся» (Т. С. Панина).

Вторая группа исследователей ищет источники активности в естественной среде, окружающей человека, и рассматривает факторы, стимулирующие активность обучающихся. К таким факторам, в частности, относят: познавательный и профессиональный интерес; творческий характер учебно-познавательной деятельности; состязательность; игровой характер проведения занятий; эмоциональное воздействие вышеназванных факторов.

Третий подход связывает источники активности с личностью преподавателя и способами его работы. В качестве способов активизации обучения исследователи выделяют: проблемность, взаимообучение, исследование, индивидуализацию и самообучение, механизм самоконтроля и саморегулирования; создание условий «для новых и более высоких форм мотивации (например, стремление к самоактуализации своей личности или мотив роста по А. Маслоу...)»; вооружение учащихся новыми и более эффективными средствами «для реализации своих установок на активное овладение новыми видами деятельности, знаниями и умениями»; интенсификацию умственной работы учащегося «за счет более рационального использования времени учебного занятия, интенсификации общения ученика с учителем и учеников между собой» (Смирнов С. Д. Педагогика и психология высшего образования).

Ряд исследователей (Б. Ц. Бадмаев, М. Новик, С. Д. Смирнов, А. М. Смолкин, Л. Г. Семушина, Н. Г. Ярошенко и др.) выделяют активные методы обучения, подразумевая под ними «...те

методы, которые реализуют установку на большую активность субъекта в учебном процессе» [Панина Т. С. Современные способы активизации обучения]. К таким методам В. Я. Ляудис, Б. Ц. Бадмаев относят методы программированного обучения; методы проблемного обучения; методы интерактивного (коммуникативного) обучения.

Четвертая группа авторов видит источник активности в формах взаимоотношения и взаимодействия преподавателя и обучающихся, полагая, что проблема развития активности обучающихся и их потребности в самообразовании успешно решается в рамках интерактивного обучения (В. Б. Гаргай, Е. В. Коротаева, М. В. Кларин и др.).

Интерактивное обучение является одним из современных направлений активного социально-психологического обучения. Понятие «интеракция» (от англ. *«Interaction»* – взаимодействие) возникло впервые в социологии и социальной психологии. Для теории символического интеракционизма (основоположник – американский философ Дж. Мид) характерно рассмотрение развития и жизнедеятельности личности, созидания человеком своего «Я» в ситуациях общения и взаимодействия с другими людьми. В психологии интеракция – это процесс взаимодействия, диалога с чем-либо (например, с компьютером, книгой) или кем-либо (человеком).

Понятие «интерактивный» происходит от английского *«interact»* (*«inter»* – взаимный, *«act»* – действовать). Следовательно, «интерактивные методы» можно перевести как «методы, позволяющие студентам взаимодействовать между собой».

Т. С. Панина рассматривает интерактивное обучение как «способ познания, осуществляемый в формах совместной деятельности обучающихся». Это и есть сущность интерактивных методов, которая состоит в том, что обучение происходит во взаимодействии всех студентов и преподавателя.

Активный метод обучения – это форма организации взаимодействия обучающихся и педагога, при которой педагог и обучающиеся взаимодействуют друг с другом в ходе занятия и учащиеся здесь не пассивные слушатели, а активные участники занятия.

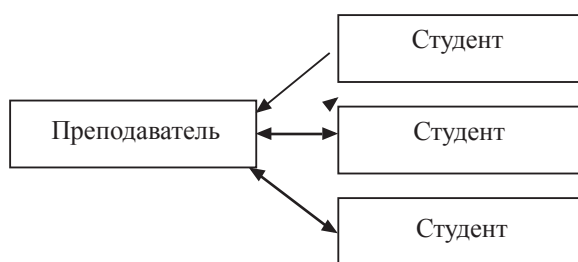


Схема 1. Модель активного обучения

Интерактивные методы ориентированы на более широкое взаимодействие обучающихся не только с педагогом, но и друг с другом и на доминирование активности обучающихся в процессе обучения.

В основе методов активного социально-психологического обучения лежит модель интерактивного обучения.

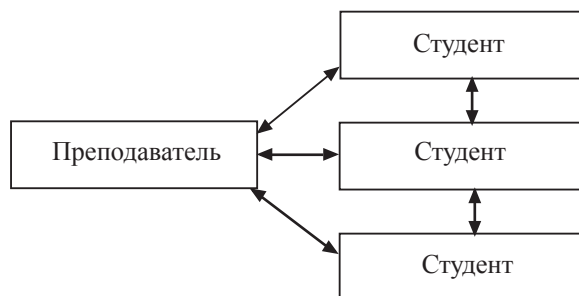


Схема 2. Интерактивная модель обучения



Активность преподавателя уступает место активности студентов, а задачей преподавателя становится создание условий для их инициативы. Он регулирует учебно-воспитательный процесс и занимается его общей организацией, определяя общее направление (готовит заранее необходимые задания и формулирует вопросы или темы для обсуждения в группах), контролируя время и порядок выполнения намеченного плана работы, давая консультации, разъясняя сложные термины, помогая в случае серьезных затруднений.

## **1.2. Классификация базовых методов активного социально-психологического обучения**

Существуют разные классификации методов активного социально-психологического обучения. Скажем о некоторых из них.

Н. В. Матяш предлагает выделить три основных типа методов активного социально-психологического обучения: социально-психологический тренинг; групповая дискуссия; игровые методы. Деление на группы методов в определенной степени условно, поскольку они «взаимно проникают друг в друга, например в игровом моделировании деятельности часто используется метод анализа конкретных ситуаций или различные тренинговые методы. Трудно определить границы разделения этих методов» [Матяш Н. В. Методы активного социально-психологического обучения: тренинги, дискуссии, игры].

Поэтому в классификации методов активного социально-психологического обучения можно выделить два основных подхода. Согласно первому подходу, групповое активное социально-психологическое обучение использует в качестве базовых средств социально-психологический тренинг, групповую дискуссию и имитационные игры как отдельные самостоятельные методы, имеющие собственные качественные особенности и правила применения. Причем на практике все указанные методы могут задействоваться как порознь, так и одновременно. Во втором подходе к классификации социально-психологический тренинг акцентируется в качестве базового метода, а групповая дискуссия и имитационные игры рассматриваются как его методические приемы, не имеющие самостоятельной значимости; их независимое применение ограничено.

Т. С. Панина и Л. Н. Вавилова к методам интерактивного обучения относят: эвристическую беседу, презентации, дискуссии, «мозговую атаку», метод «круглого стола», метод «деловой игры», конкурсы практических работ с их обсуждением, ролевые игры, тренинги, коллективные решения творческих задач, кейс-метод, практические групповые и индивидуальные упражнения, моделирование производственных процессов, групповую работу с авторскими пособиями, обсуждение специальных видеозаписей; педагогическую студию, встречи с приглашенными специалистами и др.

С. В. Яремчук предлагает следующую классификацию:

1) активные методы, направленные на формирование знаний: «активные лекции», кооперативные методы обучения;

2) активные методы, направленные на формирование представлений и установок: дискуссии, метод анализа конкретных ситуаций;

3) активные методы, направленные на формирование и совершенствование умений и навыков: ролевые игры, имитационные игры, большие игры.

В учебно-методическом пособии речь пойдет о таких методах активного социально-психологического обучения, как:

- групповая дискуссия;
- игровые методы;
- кейс-метод;
- кооперативные методы обучения;
- проектный метод;
- социально-психологический тренинг.

Указанные методы работы психолога относятся к методам активного социального-психоло-

гического обучения, поскольку они направлены на усвоение набора знаний, умений и навыков, хотя и имеющих свою специфику для каждого из перечисленных базовых методов. Методы активного социально-психологического обучения (АСПО) в общем смысле связаны с изучением теории и практики социально-психологического воздействия на личность, закономерностей межличностных отношений и путей повышения эффективности совместной работы в малых группах. При этом методы АСПО обладают рядом качественных особенностей, отличающих их от других способов направленной передачи знаний.

В процессе усвоения специфических социально-психологических знаний и умений происходит обязательное взаимодействие обучаемых. Это взаимодействие носит не эпизодический, а постоянный характер, поскольку составляет основное содержание тренингового занятия. В таких условиях сама группа, включая ее руководителя, психолога, становится *натурной моделью* для изучения социально-психологических явлений и формирования коммуникативных умений.

К преимуществам методов активного социального-психологического обучения относят:

- высокий уровень активности участников в ходе всего занятия;
- формирование у них новых ценностных ориентаций и установок в общении, способствующих самораскрытию и самореализации личности;
- приобретение участниками навыков работы в группе;
- развитие у них активной социально-психологической позиции, собственного отношения к проблемам или излагаемому материалу, способности производить значимые преобразования в сфере не только межличностных, но и официальных, деловых отношений;
- выработку «психологического иммунитета» к различным трудным, проблемным ситуациям.

### 1.3. Принципы работы и механизмы психологического воздействия в группе

С целью достижения максимального эффекта в процессе обучения участников следует придерживаться следующих принципов работы в группе:

- 1) принцип добровольности;
- 2) принцип «здесь и теперь»;
- 3) принцип персонификации высказываний;
- 4) принцип активности;
- 5) принцип равного общения;
- 6) принцип конфиденциальности;
- 7) принцип искренности и открытости.

В процессе работы с учебной группой осуществляется психологическое воздействие как педагога на участников, так и участников друг на друга.

**Психологическое воздействие** – это влияние на личность или группу людей с целью изменения их психологического состояния, а также изменения поведения, личностно-смысловых образований другим человеком или группой людей.

Понимание механизмов психологического воздействия на личность позволяет эффективно организовывать коррекционную, развивающую работу в группе.

К основным социально-психологическим **механизмам психологического воздействия** относят:

**1. Заражение** – процесс передачи эмоционального состояния от одного индивида к другому на психофизическом уровне контакта – помимо собственно смыслового воздействия или дополнительно к нему (В. П. Шейнов). Оно проявляется как сопереживание людьми общего психического состояния, причем при передаче от одного человека к другому происходит многократное усиление эмоций общающихся людей.

Психологическое заражение активно применяется в тренинговой работе: оно способствует более высокой интеграции отдельной личности в группу и модификации поведения в соответствии с групповыми нормами. Психологическое заражение, направленное на группу, связано с достижением в основном двух целей: во-первых, еще большего усиления групповой сплочен-

ности; во-вторых, формирования однородного мнения в группе в условиях выбора.

**2. Внушение** – воздействие на психику индивида, предполагающее некритичное восприятие им особенностей информации, эмоций и форм поведения. Внушение называют неаргументированным воздействием на личность.

Внушение вызывает определенное психическое состояние, не нуждаясь в доказательстве и логике, это преимущественно эмоционально-волевое воздействие. При внушении достигается не согласие, а просто принятие информации, основанное на готовом виде.

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

**3. Подражание** – это осознанное или неосознанное следование примеру, образцу действий, манере поведения. Это социально-психологический процесс следования личности или группы какому-либо эталону, образцу, проявляющийся в принятии, заимствовании и воспроизведении внешних и внутренних особенностей других людей.

В результате подражания формируются групповые нормы и ценности, оно выступает источником прогресса.

В группе подражание в большей степени, чем заражение или внушение, включено в групповой контекст. Поскольку речь идет об усвоении предложенных образцов поведения, то всегда существует два плана подражания: или какому-то конкретному человеку, или нормам поведения, выработанным группой.

**4. Убеждение** – метод воздействия на сознание человека через обращение к его собственному критическому суждению. Это логически аргументированное воздействие на рациональную сферу сознания. Целью убеждения является создание, усиление или изменение взглядов, мнений, оценок, установок у адресата воздействия с тем, чтобы последний принял точку зрения убеждающего и следовал ей в своей деятельности.

Этот способ влияния на личность апеллирует к логическому мышлению, поэтому в нем обязательно присутствуют аргументация, система доказательств и логическое упорядочение фактов.

При активном социально-психологическом обучении педагогом в той или иной мере применяются все методы психологического воздействия на обучаемых. Эффективность их воздействия определяется авторитетностью педагога для обучаемых, уровнем его профессионально-психологической компетентности.

Как отмечает, А. Г. Караяни, в активном социально-психологическом обучении основными психологическими **механизмами, производящими личностные трансформации**, выступают: конфронтация, корригирующий эмоциональный опыт, научение и плацебо-эффект.

**1. Механизм конфронтации** состоит в осмыслении человеком своего столкновения с собственным зеркальным «Я», то есть со знанием того, как его оценивают в конкретной ситуации окружающие. Это столкновение становится возможным благодаря обратной связи. Обратная связь – безоценочные вербальные и невербальные реакции и образцы эффективного поведения участников занятий, демонстрируемые в ответ на активность конкретного игрока. В результате получения и осмысления обратной связи человек осознает, что те или иные схемы его действий в жизненных ситуациях не эффективны, ущербны, а его «Я»-концепция страдает неточностями. Это осознание выступает в качестве мотивирующего образования, побуждающего человека к изменениям моделей своего поведения.

Действие механизма конфронтации и обратной связи можно проследить на модели внутреннего пространства личности, предложенной Джозефом Лафтом и Гарри Инграмом в 1970 году. Эта модель позже по именам ее авторов была названа «окном Джогарри». Модель допускает, что каждая личность несет в себе как бы четыре внутренних «пространства», которые были названы «арена», «видимость», «слепое пятно» и «понимание» (см. схему 3).

«Арена» – личностное пространство, открытое для самой личности и для окружающих, содержащее знание о личности, доступное ей самой и внешним наблюдателям.

«Видимость», или «фасад», – личностное пространство, доступное для самой личности и недоступное для окружающих. Здесь сосредоточены тайные страсти и страхи, надежды и скрытые

мотивы, информация о совершенных подвигах и стремление к подвигу.

«Слепое пятно» – личностное пространство, доступное для других людей и недоступное для самой личности. Здесь концентрируются знания окружающих о внешних проявлениях личности (например, привычки ковыряться в носу, перебивать партнера по общению, неприятный запах изо рта).

«Неизвестное», или «неведомое», – личностное пространство, закрытое как от личности, так и от окружающих. В этой области сосредоточены неосознаваемые мотивы и установки, скрытые возможности личности, наличие скрытой психической патологии и т. д.

<p><b>«Арена»</b> То, что я знаю о себе. То, что другие знают обо мне.</p>	<p><b>«Слепое пятно»</b> То, что я НЕ знаю о себе. То, что другие знают обо мне.</p>
<p><b>«Видимость», или «фасад», (скрытая область)</b> То, что я знаю о себе. То, что другие НЕ знают обо мне.</p>	<p><b>«Неизвестное», или «неведомое»,</b> То, что я НЕ знаю о себе. То, что другие НЕ знают обо мне.</p>

*Схема 3. Окно Джогарри*

На модели «окно Джогарри» видно, что чем больше открывается человек в процессе игр, дискуссий, тренингов, психотехнических упражнений и т. д., чем более разнообразную и полную обратную связь он получает, тем глубже он познает себя, а, следовательно, тем более адекватные стратегии взаимодействия с окружающими он избирает, более эффективно социально функционирует.

Раскрывая для других область «видимость» и познавая, благодаря обратной связи, области «слепое пятно», человек максимально расширяет область «арена». Это расширение происходит за счет сужения области «неизвестное», то есть бессознательного.

**2. Механизм корригирующего эмоционального опыта** состоит в переживании участником занятий своего прошлого, текущего или потенциального опыта, в принятии его или отвержении в условиях действенной эмоциональной поддержки группы. Пережитая трагедия в условиях выраженного сопереживания снимает накал ее травмирующего воздействия, силу регулирующего влияния на поведение и чувства человека.

**3. Механизм научения** проявляется в совокупности процессов, ведущих к формированию привычек и стереотипов поведения личности в типичных жизненных и профессиональных ситуациях. Такое научение происходит несколькими способами: методом «проб и ошибок» в процессе многократных попыток эффективно разрешить ту или иную ситуацию; путем наблюдения и присвоения эффективных моделей поведения других участников; методом инсайта и др.

**4. Под плацебо-эффектом** принято понимать изменение в физиологическом или психологическом состоянии человека, вызываемое приемом «плацебо» – безвредного препарата, назначаемого под видом лекарственного средства. В активном социально-психологическом обучении могут спонтанно возникать или специально создаваться тренером плацебо-эффекты, вызывающие у участников чувство происшедших с ними позитивных изменений, личностного роста. Средствами создания таких эффектов являются привнесение в процесс занятий некой сакральности, использование метафор в качестве моделей событий, регулярное подведение итогов занятий с фиксацией ощущений участников о происшедших в них изменениях и др.

### ***Контрольные вопросы:***

1. В чем состоит отличие «активных методов социально-психологического обучения» от «интерактивного обучения»?
2. Перечислите источники активности обучающихся.
3. Перечислите базовые методы активного социально-психологического обучения. Назовите основные подходы к их классификации.
4. Каковы качественные особенности методов активного социально-психологического обучения по сравнению с другими способами передачи знаний?
5. В чем заключаются преимущества методов активного социально-психологического обучения?
6. Дайте общую характеристику механизмов психологического воздействия на личность.
7. Перечислите механизмы личностной трансформации, происходящие с человеком в рамках методов активного социально-психологического обучения.

## РАЗДЕЛ 2. ДИСКУССИОННЫЕ МЕТОДЫ АКТИВНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

### 2.1. Групповая дискуссия: понятие, преимущества и виды

**Дискуссионные методы** – это вид методов активного социально-психологического обучения, основанных на организационной коммуникации в процессе решения учебно-профессиональных задач. Это методы, дающие возможность путем использования в процессе публичного спора системы логически обоснованных доводов воздействовать на мнения, позиции и установки участников «дискуссии».

**Групповая дискуссия** (от лат. «*discussion*» – рассмотрение, исследование) – метод организации совместной деятельности, позволяющий воздействовать на мнения и установки участников в процессе непосредственного общения и обмена информацией.

Интерес ученых к дискуссии наиболее отчетливо проявился в 30-е гг. XX в. Он связан с работами известного швейцарского психолога Жана Пиаже (1896–1980). Пиаже показал, как благодаря механизму дискуссии со сверстниками, а также старшими и младшими детьми ребенок отходит от эгоцентрического мышления и учится мысленно становиться на точку зрения другого.

К. Левин внес свой вклад в разработку проблемы дискуссии. Его работы сыграли важную роль в разработке идеи влияния групповых обсуждений на принятие творческих и управленческих решений в группе. Было отмечено, что групповая дискуссия повышает мотивации и вовлеченность участников в решение обсуждаемых проблем.

Как отмечают Т. С. Панина и другие, по сравнению с распространенной в обучении лекционно-семинарской формой обучения дискуссия имеет **ряд преимуществ**:

1. Дискуссия позволяет разносторонне анализировать психологическую реальность, формировать представление о том, что большинство проблем имеют многозначное решение.

2. Дискуссия обеспечивает активное, глубокое, личностное усвоение знаний. Хотя лекция является более экономичным способом передачи знаний, дискуссия может иметь гораздо более долгосрочный эффект. Активное, заинтересованное, эмоциональное обсуждение ведет к осмысленному усвоению новых знаний, может заставить человека задуматься, изменить или пересмотреть свои установки.

3. Во время дискуссии осуществляется активное взаимодействие обучающихся. Развиваются коммуникативные способности, умение слушать, понимать, аргументировать и отстаивать свою позицию.

4. Дискуссия позволяет принимать групповое решение, производящее убеждающее воздействие, способствующее изменению установок и отношений; она позволяет удовлетворять потребность обучающихся в самореализации и самоутверждении.

5. Обратная связь с обучающимися. Дискуссия обеспечивает видение того, насколько хорошо группа понимает обсуждаемые вопросы, и не требует применения более формальных методов оценки.

Дискуссионный метод помогает решать следующие задачи:

– обучение участников анализу реальных ситуаций, а также формирование навыков отделения важного от второстепенного и формулированию проблемы;

– моделирование особо сложных ситуаций, когда даже самый способный студент не в состоянии единолично охватить все аспекты проблемы;

– формирование способности критически оценивать и защищать свои убеждения.

В качестве объекта дискуссионного обсуждения могут выступать не только специально сформулированные проблемы, но и случаи (по специальной терминологии – казусы, или кейсы) из профессиональной практики. Предметом дискуссии могут быть межличностные отношения самих участников группы. В этом случае сеть групповых взаимоотношений выступает как реальная учебная модель, с помощью которой обучаемые на личном опыте усваивают особенности

процессов групповой динамики, расширяя свои возможности самоопределения и понимания других.

**Психологический механизм использования дискуссионных методов обучения позволяет:**

- сопоставив противоположные позиции, дать возможность его участникам увидеть проблему с разных сторон;
- уточнить взаимные позиции, что уменьшает сопротивление восприятию новой информации;
- нивелировать скрытые конфликты, поскольку в процессе открытых высказываний появляется возможность устранить эмоциональную предвзятость в оценке позиций партнеров;
- выработать групповое решение, придав ему статус групповой нормы;
- используя механизм возложения и принятия ответственности, способствовать вовлечению участников дискуссии в последующую реализацию групповых решений; повысить эффективность отдачи и заинтересованность участников дискуссии в решении групповой задачи, предоставив им возможность проявить свою компетентность, тем самым удовлетворить потребность в признании и уважении.

Дискуссии могут быть структурированными и неструктурированными.

**Основные стратегии ведения дискуссии:**

1. Свободное ведение дискуссии (внешне nepозволительная пассивность со стороны ведущего, минимальное вмешательство и отдельные реплики; ведущий не ставит задачи, не формулирует вопросы, в конце все это делает сама группа; участники постепенно сами подходят к тому, что «спасти» их может лишь активность самой группы, что положиться можно только на самих себя; сложна в реализации; доступна высококвалифицированному специалисту).

2. Программированное ведение (наличие у ведущего четкого плана, по которому группе предлагаются темы для обсуждения и способы их проработки; плюсы – похоже на традиционное обучение, что облегчает работу; минусы – усложняет работу тем, что сковывает активность участников, порождает желание во всем положиться на ведущего группы).

3. Компромиссная форма (сочетает элементы программированности с отступлением в сторону свободной стратегии).

**Основные фазы процедуры дискуссии:**

1) фаза ориентировки (определение целей и темы дискуссии, сбор информации по обсуждаемой проблеме);

2) фаза оценки (упорядочивание, обоснование и совместная оценка полученной информации);

3) завершающая фаза (подведение итогов дискуссии – сопоставление полученных результатов с целями).

**К формам публичных выступлений относят:** диспут, прения, полемику, дебаты, конференцию, симпозиум, форум, круглый стол и др.

Т. С. Панина описывает следующие **виды групповых дискуссий:**

- панельную дискуссию (проводится в больших группах, свыше 40 человек);
- «снежный ком» (наработка и согласование мнений всех членов группы, в активное обсуждение включены практически все участники);
- «квадро» (выяснение и обсуждение мнений в группе [получение обратной связи] относительно высказанных преподавателем или кем-то из обучающихся тезисов и суждений);
- «приоритеты» (сопоставление и согласование позиций по обсуждаемым вопросам, формирование представлений о многообразии аспектов видения одной и той же темы);
- «мозговой штурм» (является наиболее свободной формой дискуссии, хорошим способом быстрого включения всех членов группы в работу на основе свободного выражения своих мыслей по рассматриваемому вопросу). Он используется для коллективного решения проблем при разработке конкретных проектов, где предполагаются генерация в группе разнообразных идей, их отбор, критическая оценка и другие.

## 2.2. Кейс-метод – метод коллективного анализа ситуаций

Кейс-метод (case study) – это техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных, педагогических, психологических ситуаций (от англ. «case» – случай). Под ситуацией (кейсом) понимается письменное описание какой-либо конкретной реальной ситуации. Обучающихся просят проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные варианты решения и выбрать лучший из них.

Метод «кейс-стади» впервые был применен в Гарвардском университете в 1924 году. Педагоги из Европы ездят в США перенимать специфику кейс-образования, а в начале 1990-х из России начали посылать стажеров в западные бизнес-школы для обучения преподаванию этого метода.

Кейс-метод – довольно сложная многоаспектная технология обучения, которая представляет собой специфическую разновидность исследовательской аналитической технологии, то есть включает в себя операции исследовательского процесса, аналитические процедуры.

Он выступает как способ коллективного обучения, важнейшими составляющими которого являются работа в группе и подгруппах, взаимный обмен информацией.

Кейс-метод можно рассматривать как синергетическую технологию. Суть ее заключается в подготовке процедур погружения группы в ситуацию, формировании эффектов умножения знания, инсайтного озарения, обмена открытиями и т. п.

Кейс-метод концентрирует в себе значительные достижения технологии «создание успеха». Для него характерны активизация обучающихся, стимулирование их успеха, подчеркивание достижений участников. Именно ощущение успеха выступает одной из главных движущих сил метода, способствует формированию устойчивой позитивной мотивации и наращиванию познавательной активности.

По отношению к другим технологиям обучения кейс-метод можно представить как сложную систему, в которую интегрированы другие более простые методы познания. В него входят моделирование, системный анализ, проблемный метод, мысленный эксперимент, методы описания, классификации, дискуссии, игровые методы и др.

Необходимость внедрения кейс-метода в практику образования обусловлена двумя тенденциями.

Первая вытекает из общей направленности развития образования, его ориентации не столько на получение конкретных знаний, сколько на формирование умений и навыков мыслительной деятельности, развитие способностей, среди которых особое внимание уделяется способности к обучению, смене парадигмы мышления, умению перерабатывать огромные массивы информации.

Вторая обусловлена развитием требований к качествам личности специалиста, который помимо удовлетворения требованиям первой тенденции должен обладать также способностью адекватно вести себя в различных ситуациях, уметь системно и эффективно действовать в условиях кризиса.

Кейс-технология позволяет более успешно по сравнению с традиционной методикой обучения развивать творческие способности обучающихся, формирует навыки выполнения сложных заданий в составе небольших групп, помогает специалистам успешно овладеть способностями анализа непредвиденной ситуации, самостоятельно разрабатывать алгоритмы принятия решения. Этот метод также способствует развитию технического мышления, умений свободно ориентироваться в современном производстве, готовности к плодотворной профессиональной деятельности, формированию таких качеств, как инициативность и самостоятельность.

Технологическая деятельность преподавателя при использовании кейс-метода включает два этапа. Первый этап представляет собой сложную творческую работу по созданию кейса и вопросов для его анализа. Она осуществляется за пределами аудитории и включает в себя научно-исследовательскую, методическую и конструирующую деятельность преподавателя.

К наиболее существенным преимуществам кейс-метода А. П. Панфилова относит следующие:

- связь обучения с реальной практикой;
- организацию учебного процесса в форме творческого поиска решений проблемы;



- вовлечение учеников в активное интеллектуальное и эмоциональное участие в обсуждении;
- обучение учеников навыкам анализа сложных, неструктурированных деловых ситуаций;
- формирование навыков принятия решений;
- активизацию мыслительной деятельности – ученики сами генерируют идеи и активно взаимодействуют с другими обучаемыми в процессе их обсуждения;
- развитие навыков делового общения, коллективной деятельности, презентации своего мнения;
- демонстрацию академической теории с точки зрения реальных событий.

К недостаткам кейс-метода относят следующие противоречия:

- при столкновении с проблемой в реальной жизни у учащегося может не оказаться в распоряжении столько же времени для ее решения, сколько в кабинете;
- принятое решение в кабинете в реальной жизни может оказаться неэффективным.

Различают «полевые» (основанные на реальном фактическом материале) и «кресельные» (вымышленные) кейсы.

Источники формирования кейса: художественная и публицистическая литература; материалы к кейсу можно получить посредством анализа научных статей, монографий и отчетов, посвященных той или иной проблеме; реальные события местной жизни также могут стать ценным источником ситуаций для кейса; неисчерпаемым кладом материала для кейсов является Интернет с его ресурсами.

Научность и строгость кейсу придают статистические данные.

Вместо подготовленных текстов можно использовать магнитофонные или видеозаписи, газетные статьи, официальные документы или их подборки, рассказы, содержащие описания производственных ситуаций. Участники могут предложить и рассмотреть примеры из собственной практики.

При этом необходимо очень четко сформулировать задание, чтобы учащиеся не поддались желанию пассивно воспринимать информацию.

Однако хорошо подготовленного кейса мало для эффективного проведения занятия. Необходимо еще подготовить методическое обеспечение как для самостоятельной работы обучающихся, так и для проведения предстоящего занятия.

Второй этап работы включает в себя *деятельность преподавателя в аудитории*, где он выступает со вступительным и заключительным словом, организует малые группы и начинает дискуссию, поддерживает деловой настрой в аудитории, оценивает вклад студентов в анализ ситуации.

Этапы работы с кейсом:

1. Этап введения в кейс, постановки преподавателем основных вопросов. Кейсы могут быть розданы каждому обучающемуся за день до занятий или на самом занятии. На ознакомление выделяется 5–7 мин в зависимости от сложности кейса.

Преподаватель начинает занятие с контроля знания обучающимися (слушателями) содержания кейса, например, спрашивает: «Сколько всего персонажей действует в данной ситуации?» или «Что является центральной проблемой данного кейса?».

Далее участники задают руководителю вопросы с целью уточнения ситуации и получения дополнительной информации, которая фиксируется на доске для последующего обсуждения.

2. Анализ ситуации (индивидуально или в малых группах). Каждый из участников представляет свой вариант решения в виде устного доклада (регламент устанавливается). Если участников много, то группа разбивается на подгруппы, от каждой из которых выступает представитель. После деления на микрогруппы дается определенное время для решения проблемы, подготовки и выступления (30–40 мин). Жесткое требование – укладываться в установленные сроки. Участники выявляют проблему, вырабатывают, оценивают и выбирают оптимальное решение, готовятся к презентации.

Преподаватель, обходя группы и давая некоторые пояснения, должен избегать прямых консультаций. Необходимо предоставить обучающимся возможность использовать любую литературу, учебники, справочники.

При относительно однородном составе групп слушатели выбирают спикера самостоятельно, однако иногда полезно назначить спикера в самый последний момент «волевым решением» преподавателя.

3. Этап презентации решений по кейсам. Презентация, или представление результатов анализа кейса и его составляющих, выступает очень важным аспектом кейс-метода. Умение публично представить интеллектуальный продукт, хорошо его прорекламирровать, показать его достоинства и возможные направления эффективного использования, а также выстоять под шквалом критики представляется очень ценным интегральным качеством современного специалиста. Представляют решение кейса от каждой малой группы один-два участника (спикера). Время – до 10–15 мин.

Участники задают выступающему вопросы, на которые он должен либо ответить, либо внешне обоснованное возражение. Преподаватель лишь направляет дискуссию.

Каждый вариант решения фиксируется на отдельном листе бумаги (для удобства работы и дальнейшего подведения итогов).

4. Этап общей дискуссии. Как правило, во всех дискуссиях при обсуждении ситуационных упражнений формулируются четыре основных вопроса:

1. Почему ситуация выглядит как дилемма?
2. Кто принимал решения?
3. Какие варианты решения он имел?
4. Что ему надо было сделать?

Учитывая ответы на эти вопросы, преподаватели должны прогнозировать развитие дискуссии и корректировать ее ход, ставя те вопросы и освещая те моменты, на рассмотрение которых хотели бы направить обсуждение. При этом нужно быть готовым к тому, что обучающиеся могут высказывать точки зрения и взгляды, не предусмотренные заранее.

На этом этапе важно:

- не ограничивать время;
- дать возможность выступить каждому;
- заострить внимание выступающих на конкретных проблемах данного кейса;
- провести голосование «Чье решение было самым удачным?».

Во время дискуссии следует избегать излишних споров, не допускать, чтобы лишь некоторые участники доминировали в обсуждении, намеренного ведения дискуссии к тому решению, которое ведущий предпочел бы сам.

5. Этап подведения итогов, завершающего выступления преподавателя. Продолжительность – 10–15 мин. Для кейсов, написанных на примере реальных конкретных ситуаций, это информация о том, как были решены проблемы, которые обсуждались слушателями в реальной жизни. Для «кабинетных» кейсов важно обосновать версию преподавателя. Следует акцентировать внимание на том, что кейс может иметь и другие решения.

### **2.3. Методические рекомендации в проведении групповых дискуссий**

При проведении дискуссии необходимо, чтобы участники ясно представляли себе предмет, общие рамки дискуссии и порядок ее проведения. Организуя дискуссию, нужно обратить внимание на то, чтобы создать благоприятную, психологически комфортную обстановку. Рассадить участников в круг. Кроме того, важно предварительное прояснение темы, вопроса. Вводная часть строится так, чтобы актуализировать имеющиеся у участников знания, ввести необходимую информацию, создать интерес к проблеме.

Варианты организации вводной части:

- краткое предварительное обсуждение вопроса в малых группах;
- введение темы разговора через заранее поставленное перед одним или двумя участниками задание выступить с вводным проблемным сообщением, раскрывающим постановку проблемы;
- использование краткого предварительного опроса по теме.

Любой из вариантов не должен занимать много времени, чтобы можно было быстрее перейти к дискуссии.

Приемы введения в дискуссию:

- описание конкретного случая из жизни;
  - использование текущих новостей;
  - ролевая игра;
  - демонстрация кинофильма;
  - инсценировка, ролевое разыгрывание какого-либо эпизода;
  - магнитофонные записи;
  - стимулирующие вопросы, особенно вопросы типа: что? как? почему? что произошло, если бы...?
- Участников также знакомят с правилами поведения в дискуссии.

#### **Ход дискуссии**

Распределение ролей-функций в дискуссионной группе (ведущий (организатор), аналитик, протоколист, наблюдатель).

Порядок работы при обсуждении проблемы в дискуссионных группах (постановка проблемы; разбивка участников на группы, распределение ролей в малых группах, пояснение руководителя о том, каково ожидаемое участие участников в дискуссии; обсуждение проблем в малых группах; представление результатов обсуждения перед всем коллективом; продолжение обсуждения и подведение итогов).

#### ***Контрольные вопросы:***

1. Как вы думаете, что для вас было бы сложнее: подготовить и провести дискуссию или прочесть лекцию на ту же тему?
2. Что такое «дискуссия», чем она отличается от полемики и дебатов?
3. Каковы особенности проведения дискуссионных методов активного социально-психологического обучения?
4. Каковы организация и методика проведения групповой дискуссии в учебно-воспитательных целях?
5. Проведение дискуссии. Принято выделять три стиля управления: авторитарный, либеральный, демократический. Какой из них вы считаете наиболее эффективным?
6. Каковы цели использования кейс-метода в обучении?
7. Какие бывают разновидности кейсов?
8. Что может служить источниками формирования кейса?
9. Охарактеризуйте этапы работы с кейсом.

## РАЗДЕЛ 3. ИГРОВЫЕ ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КАК МЕТОДЫ АКТИВНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

### 3.1. Игровые методы: понятие и психологические эффекты игровой деятельности

Важность игры как вида человеческой деятельности подтверждается тем, что она изучается в философии, психологии, педагогике, этнографии, истории культуры, в теории управления и других науках.

Вид человеческой активности, обозначаемый термином «игра», настолько многопланов, что дать ему общее определение крайне затруднительно. Действительно, игра воображения, детская игра, интимная игра, спортивная парная и командная игра, игра актера, ролевая игра, деловая игра, военная командно-штабная игра, политические игры, психологические манипулятивные игры – эти и другие виды игровой активности суть разные явления.

Игра – вид деятельности, осуществляющейся в моделируемых ситуациях, мотивом которой является получение психологического результата (в виде положительных эмоций, новых знаний, умений и навыков, решений, победы, развития личностных качеств и отношений с окружающими и др.). В игре воспроизводятся нормы человеческой жизни и деятельности, следование которым обеспечивает познание действительности и личностный рост участников. Игра с ее возможностями моделирования жизни предоставляет неограниченные перспективы полноценного следования принципу выращивания.

Игровые методы – вид групповых методов обучения, основанных на игровом моделировании учебно-профессиональной деятельности.

Преимущества этого метода состоят в том, что ситуацию в игре можно разыгрывать сколько угодно раз, до тех пор, пока участники не будут удовлетворены качеством выполнения той или иной роли. В игре также наличествуют две важнейшие составляющие обучения – необходимая мотивация и позитивный эмоциональный тонус. Именно в игре возможен переход от психологической работы над людьми к психологической работе с людьми.

Игра, даже индивидуальная, чаще всего акт взаимодействия человека с реальным или воображаемым партнером. Обязательным условием в любой игре является имитация какой-либо реальной ситуации. Подавляющее большинство игр многофункционально.

Атрибутами любой игры являются ролевой набор, технология игры, игровое взаимодействие. Ролевой набор является важнейшим компонентом игры. Роль – соответствующий принятым нормам способ поведения людей в зависимости от их статуса.

Ролевой набор игры – совокупность ролей участников игры, позволяющих реализовать технологию игры.

Технология игры – совокупность сценария, правил и последовательности реализации ролевого поведения, а также санкций за их нарушение.

Игровое взаимодействие – совместное поведение участников игры, определяемое ее сценарием. В определенных ситуациях игровое взаимодействие может регулироваться не сценарием, а указаниями руководителя («вводные»), а также самими участниками (нарушение правил или творчество).

Обучающие игры отличает четкая структурированность, наличие явно прописанного алгоритма действий, наличие ролевого набора или общей для всех участников роли и др. Такие игры проводятся в специально создаваемых группах, участники которых при содействии ведущего включаются в своеобразный опыт интенсивного общения, ориентированный на оказание помощи в самосовершенствовании, в преодолении преград на этом пути.

Существует несколько классификаций игр.

*По составу участников* выделяют: игра с партнером, игра с соперником, игра с тренажером, игра с компьютером, игра с природой.

*По характеру игрового процесса* игры бывают: игра-сотрудничество, игра-соперничество, игра-соревнование.

*По динамике их течения* выделяют: игры с ограниченным числом ходов, игры с неограниченным числом ходов, саморазвивающиеся игры с регламентированным масштабом времени и без него.

*По составу элементов и структуре* выделяют игры: имитационные и операционные.

*По целевому назначению* можно выделить ролевую игру, деловую игру, организационно-деятельностную игру и др.

### **3.2. Характеристика основных видов игр: деловая, ролевая, имитационная, организационно-деятельностная игра**

#### **Деловая игра**

Деловая игра – это игровой метод активного социально-психологического обучения, род операциональных игр, заключающий в своей структуре форму воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, характерных для данного вида практики. Проведение деловой игры представляет собой развертывание особой (игровой) деятельности участников на имитационной модели, воссоздающей условия и динамику практической деятельности.

Деловая игра предполагает создание модели, способом работы с которой является имитация, осуществляемая в игровой форме. Деловая игра аккумулирует элементы различных форм и методов обучения (анализ конкретных ситуаций, ролевую игру, дискуссию и др.). В отличие от игрового проектирования, имитационного тренинга, ролевой игры деловая игра обладает более гибкой структурой, не ограничивает выбор объектов имитации, предполагает введение спонтанно возникающих ситуаций.

Основные признаки деловой игры как технологии:

– наличие модели системы отношений в том или ином виде практики, воссоздание в ней предметного и социального содержания профессиональной деятельности;

– реализация «цепочки решений». В деловой игре моделируемая система часто рассматривается как динамическая;

– наличие и распределение ролей;

– различие ролевых целей между участниками при выработке решений;

– взаимодействие игроков, исполняющих те или иные роли;

– наличие общей цели у всего коллектива, достижение которой обеспечивается взаимодействием участников через подчинение их различных ролевых целей единой цели;

– коллективная выработка решений участниками игры;

– многоальтернативность решений;

– наличие управляемого эмоционального напряжения;

– наличие системы индивидуального и группового оценивания деятельности участников.

К числу аспектов, по которым оценивается деятельность участников деловой игры, относятся:

а) эффективность принимаемых участниками игры решений согласно заданной роли (представление решения к заданному сроку, использование рекомендуемых приемов и способов по выработке решений, наличие новизны, оригинальности, рациональность принятого решения и т. д.);

б) межгрупповое взаимодействие участников деловой игры (быстрота в принятии решений, количество и качество внесенных контрпредложений по решениям, аргументированность при защите своих решений, помощь группам по их запросам и т. д.);

в) взаимодействие участников игры внутри игровых групп (поощрения лидерами групп своих подчиненных за предложения по решению проблем и другие инициативы и т. д.);

г) личностные качества участников деловой игры (эрудированность, принципиальность, умение аргументировать, использовать справочную литературу, честность, дисциплинированность, исполнительность).

#### **Ролевая игра**

Ролевая игра – один из методов активного обучения, предлагающий исполнение ее участниками различных ролей, значимых для них в реальной жизни. В ролевой игре главным элемен-

том выступают роли, а связями – отношения между ними, определяемые ролевыми целями и предписаниями. Высокая эффективность ролевых игр отмечается в области объективации механизмов межличностной и социальной перцепции, стилей общения и взаимодействия носителей различных социальных ролей в обычных и конфликтных ситуациях, развития коммуникативной компетентности и т. д.

Ролевая игра как форма обучения имеет целью подготовку участников к тем ситуациям, которые возникают в их реальной жизни и деятельности, обучение их к принятию решений в ситуации неопределенности, в незнакомой или творческой обстановке, где воображение создает все основные условия реальной ситуации.

В ролевой игре участники сталкиваются с ситуациями, которые по своим психологическим составляющим аналогичны ситуациям его реальной жизни и деятельности, побуждают к активности, дают обратную связь об адекватности его действий и ставят перед необходимостью изменить неэффективные установки и модели поведения.

В. Я. Платов выделяет следующие признаки ролевой игры как метода активного социально-психологического обучения. Только наличие всех из перечисленных ниже признаков позволяет отнести ту или иную игру к ролевой:

- наличие в структуре игры модели коммуникации, включенной в конкретную социально-экономическую систему;
- наличие ролей;
- различие ролевых целей участников игры, исполняющих разные роли;
- взаимодействие ролей по логике функционирования модели;
- многоальтернативность решений;
- наличие системы индивидуально-ролевого и группового оценивания;
- наличие управляемого эмоционального напряжения.

### **Имитационная игра**

Имитационная игра – игровой метод активного обучения с признаками имитации, отражающей характерные черты действительности, сочетающий такие элементы игры, как соревнование и правила, но не предполагающий проигрывание ролей.

Имитационные игры включают самые разнообразные игры с разной целевой направленностью, которые в отличие от ролевых представляют собой лишь общую модель социальной системы, без конкретных заданных ролей и отношений между ними.

Наибольшей эффективностью этот вид активного социально-психологического обучения отличается в сфере объективации межличностных и межгрупповых отношений, делового взаимодействия, процесса и механизмов принятия индивидуальных и групповых решений и т. д.

К признакам имитационной игры относят:

- моделирование условий среды;
- распределение ролей;
- игру по правилам;
- в большинстве своем с разделением на периоды;
- имеет целью поддающийся количественной оценке результат;
- тренировку принятия решений.

### **Организационно-деятельностная игра**

Организационно-деятельностная игра (ОДИ) – совокупность взаимосвязанных игровых процедур, направленных на решение проблемной задачи теоретического уровня, четкого и однозначного ответа на которую еще нет в науке, и развитие на этой основе рефлексивного, творческого мышления специалистов. Не зря ОДИ считают играми на развитие и методологизацию мышления, позволяющего специалисту действовать в широких областях практики с размытыми границами. ОДИ применяют также для решения сложных социально-производственных задач, когда требуется объединение усилий специалистов, имеющих различные позиции по отношению к проблеме.

Учитывая сложность целей, стоящих перед ОДИ, ее продолжительность может составлять

две-три недели, а вместе с этапом разработки – до четырех месяцев. Игровой коллектив может достигать 50–70 человек.

В ОДИ не закладывается безусловное решение проблемы, получение конкретного конечного продукта, и игра может завершаться отрицательным результатом.

У истоков этого направления в игровой практике стоял Г. П. Щедровицкий. С 1979 года он и его ученики разработали и провели большое количество ОДИ. Успехи этого направления породили массу других названий для вновь разрабатываемых игр этого класса: проблемные деловые игры, проблемно-ориентированные деловые игры, апробационно-поисковые игры, инновационные игры и др.

В состав участников ОДИ включаются специалисты из соответствующих областей практики (эксперты), методологи, профессиональные игротехники.

В. Я. Платов выделяет ряд характеристических признаков ОДИ:

- в ОДИ моделируется деятельность специалистов по решению сложных комплексных проблем управления социальными системами на основе реальной информации об их состоянии;
- роли в ОДИ условны;
- различие ролевых целей обеспечивается различием личных интересов участников игры;
- перед игроками ставится общая цель;
- используется коллективная деятельность по выработке решений;
- предусмотрена альтернативность решений;
- специальными средствами обеспечивается управление эмоциональным напряжением участников игры;
- принятые в игре решения не воздействуют на исследуемую систему;
- система оценивания деятельности участников игры нередко отсутствует.

### ***Контрольные вопросы:***

1. Назовите игровые методы активного социально-психологического обучения, их отличия друг от друга.
2. В чем заключаются психологические эффекты игровой деятельности?
3. Охарактеризуйте метод ролевой игры как игровой метод активного социально-психологического обучения.
4. Охарактеризуйте метод деловой игры как игровой метод активного социально-психологического обучения.
5. В чем состоят цели деловой, ролевой игры?
6. Перечислите отличия ролевой игры от деловой и организационно-деятельностной игры.

## РАЗДЕЛ 4. КООПЕРАТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ

### 4.1. Преимущества кооперативных методов

Кооперативное обучение – это форма обучения в малых группах, при которой учащиеся работают в группе для достижения цели усвоения теоретического материала в процессе выполнения задания.

Кооперироваться в рамках учебного процесса – значит работать вместе, объединяя свои усилия для решения общей задачи, при этом каждый «кооперирующийся» выполняет свою конкретную часть работы. Впоследствии студенты должны обмениваться полученными знаниями. Суть данного метода: каждый достигает своих учебных целей лишь в том случае, если другие члены группы достигают своих.

Существует **пять составляющих кооперативного обучения**, которые становятся орудием при решении заданий этого метода.

**Позитивное взаимоотношение.** Ученики работают вместе в группе. Вся группа имеет одну цель. Все должны вместе достичь цели, полагаясь друг на друга.

**Индивидуальная ответственность.** Каждый должен помочь другим достичь цели.

**Взаимное общение.** Каждый член группы должен с уважением выслушать других.

**Коммуникативные умения.** У каждого ученика важно выработать умение слушать других, помогать, выяснять, проверять, понимать, расспрашивать. Эти умения помогают решать конфликты и решать проблемы, усиливают коммуникабельность, доверие, учат руководить.

**Постепенная выработка умений.**

В своих исследованиях зарубежные психологи описывают **преимущества кооперативных методов обучения**:

1. Модель кооперативного обучения является альтернативой модели, основанной на соперничестве.
2. Кооперативное обучение улучшает эффективность процесса обучения. Это происходит вследствие того, что в обстановке кооперативного обучения обучающиеся помогают и оказывают поддержку друг другу, а не соперничают друг с другом.
3. Кооперативная модель также используется для улучшения взаимоотношений между участниками, они учатся ценить положительные качества друг друга, изменяют свое отношение к окружающим.

### 4.2. Разновидности кооперативных методов

Существует множество примеров кооперативных методов обучения, но мы остановимся на некоторых из них.

#### 1. СТАД (STAD: Student Teams and Achievement).

Создателями данного метода являются Р. Славин и его коллеги из университета Джона Хопкинса (1984 г.).

Для использования данного метода необходимо заранее подготовить изучаемый материал (книги по рассматриваемой изучаемой теме), обучающие листы (рабочие листы с вопросами и заданиями) и проверочные работы – вопросники по тому материалу, который кооперативные группы будут изучать.

*Этапы реализации СТАД:*

1. Презентация теоретической информации. Преподаватель предоставляет тот материал, который группа должна запомнить (концепции, навыки, процессы и др.).
2. Работа в группе обучения. В группе обучения четыре-пять человек. Задача группы – помочь каждому члену изучить материал так, чтобы хорошо написать предстоящую проверочную работу. Участникам дается задание и специально подготовленный материал, которые группы могут использовать во время занятий. Преподаватель должен сообщить группе, что эти листы



предназначены для того, чтобы помочь им подготовиться к проверочной работе.

3. Проверочные работы. Цель – проверка полученных знаний. Участникам даются индивидуальные проверочные работы, не разрешается помогать друг другу во время ее выполнения.

4. Оценка индивидуальных достижений.

5. Оценка работы группы. Подсчитывается количество очков, набранных группой.

## **2. «Джигсо» (Jigsaw).**

Метод был разработан профессором Э. Аронсоном в 1978 году и назван Jigsaw (в дословном переводе с английского – ажурная пила, машинная ножовка).

*Этапы проведения:*

1. Студенты организуются в группы по четыре-шесть человек для работы над заданием, которое разбито на фрагменты (логические или смысловые блоки). Каждый член малой группы находит материал по своей части.

2. Затем студенты, изучающие один и тот же вопрос, но состоящие в разных малых группах, встречаются и обмениваются данной информацией как эксперты по данному вопросу. Это называется «встречей экспертов».

3. Далее они возвращаются в свои малые группы и обучают всему новому, что узнали сами от других членов малых групп. Те, в свою очередь, докладывают о своей части задания (как зубцы одной пилы).

Поскольку единственный путь усвоения материала всех фрагментов состоит в том, чтобы внимательно слушать партнеров по команде и делать записи, никаких дополнительных усилий со стороны преподавателя не требуется. Студенты заинтересованы в том, чтобы их товарищи добросовестно выполнили свое задание, так как это отражается на их итоговой оценке. Отчитываются по всей теме каждый в отдельности и вся команда в целом.

4. На заключительном этапе преподаватель может попросить любого члена команды ответить на любой вопрос по данной теме.

В 1986 году Р. Славин разработал модификацию этого метода Jigsaw-2. Данный метод предусматривает работу студентов группами в четыре-пять человек.

*Этапы проведения:*

1. Вместо того, чтобы каждый член малой группы получал отдельную часть общей работы, вся малая группа работает над одним и тем же заданием. Но при этом каждый член группы получает задание, которое разрабатывает особенно тщательно, и становится в ней экспертом.

2. Проводятся встречи экспертов из разных групп.

3. В конце занятия все студенты проходят индивидуальный контрольный срез, который и оценивается. Результаты студентов суммируются. Малая группа, сумевшая достичь наивысшей суммы баллов, награждается.

## **3. Обучение в командах достижений.**

Данный метод кооперативного обучения предусматривает группу из четырех-пяти студентов и уделяет особое внимание «групповым целям» и успеху всей группы, который может быть достигнут только в результате самостоятельной работы каждого члена малой группы в постоянном взаимодействии с другими членами этой же группы при работе над заданием, подлежащим изучению. Таким образом, задача каждого студента состоит не только в том, чтобы сделать что-то вместе, а в том, чтобы познать что-то вместе, чтобы каждый студент малой группы овладел необходимыми знаниями, сформировал нужные навыки и при этом, чтобы вся малая группа знала, чего достиг каждый ее участник.

Схема реализации этого метода может быть представлена следующим образом: лекция → групповая работа с текстом → индивидуальная самостоятельная работа.

*Этапы проведения:*

1. Преподаватель дает обзорную лекцию по новому материалу с акцентом на тех моментах, по которым команды будут выполнять индивидуальные задания. Лекция должна быть достаточно емкой по содержанию и одновременно практически направленной. Рекомендуются использование наглядности, моделирования и устных экспериментов.

2. Далее студенты работают в командах над конспектами лекции, помогая друг другу понять ее содержание. Студенты могут задавать друг другу вопросы, проясняя непонятные для себя моменты. Вопросы преподавателю разрешается задавать только тогда, когда никто из членов команды не может ответить на них.

3. После проработки конспекта лекции учащиеся выполняют индивидуальные работы. На данном этапе помощь друг другу исключается, каждый член команды работает самостоятельно. Главная особенность данного метода заключается в системе оценки индивидуальных работ.

Оценка осуществляется по прогрессивно-сравнительному признаку: студент может пополнить копилку команды только в том случае, если его оценка за данную работу выше средней его оценки за предыдущие работы. Команда, набравшая по итогам изучения темы наибольшее количество баллов, считается победившей.

#### **4. Метод учебного турнира.**

Проводится после изучения нового материала. В турнире встречаются учащиеся из разных команд с одинаковым уровнем учебных достижений. Турнир проводится один раз в неделю после изучения крупной учебной темы.

Порядок проведения: учащиеся из разных команд распределяются на подгруппы: первая – сильные, вторая – средние, третья – слабые. Каждая подгруппа получает около 30 пронумерованных карточек с вопросами, расположенными в произвольном порядке в развернутом виде. Каждый учащийся подгруппы поочередно выбирает карточку и отвечает на вопрос; остальные члены группы оценивают ответ по альтернативной шкале (1 балл – правильно, 0 баллов – неправильно). В среднем на каждого учащегося приходится три карточки, то есть педагогу необходимо подготовить 90 карточек-вопросов трех уровней сложности. После турнира в подгруппах учащиеся возвращаются в свои команды и суммируют полученные баллы. Побеждает команда, у которой наибольшее количество баллов.

#### **5. Метод командной поддержки индивидуального обучения.**

Суть этого метода заключается в предоставлении малым группам возможности продвигаться по учебной программе в индивидуальном темпе.

*Этапы проведения:*

1. Студенты работают в малых группах над индивидуальными заданиями, в процессе выполнения которых они могут обращаться друг к другу за советом, помощью и консультацией. Студенты также могут проверять работы друг у друга, помогать исправлять допущенные ошибки. Преподаватель, в свою очередь, наблюдает за работой малых групп, а также поочередно разъясняет новый учебный материал малым группам, которые закончили работать над индивидуальными заданиями по предыдущему материалу.

2. Индивидуальные задания проверяются специально назначенными преподавателем студентами-«мониторами» из разных групп. Они снабжаются листами-ответами для оперативной проверки индивидуальных работ. В это время преподаватель имеет возможность индивидуально работать с каждой малой группой.

3. В конце освоения курса подводится итог: каков суммарный учебный результат группы по индивидуальным заданиям.

#### **6. Метод кооперативного взаимообучения.**

Заключается в постоянной взаимопомощи и взаимоподдержке учащихся посредством взаимопроверок самостоятельных работ, совместного выполнения домашних заданий, пересказа друг другу изучаемого материала, взаимоисправления ошибок, совместной подготовки к зачетам и экзаменам. Данный метод может применяться в работе различных по форме учебных групп:

- формальных (сформированных по специальным критериям для решения конкретной учебной задачи);
- неформальных (укомплектованных по принципу симпатии или дружбы или по «территориальному принципу» – сидят за одной партой);
- базовых (сформированных для решения долгосрочных учебных задач на протяжении учебной четверти, полугодия).

## **7. Метод группового исследования.**

Команды, сформированные по неформальным признакам, исследуют какой-нибудь вопрос учебной темы с целью подготовки группового доклада и выступления перед всем классом (группой). Вопросы по теме распределяются между командами так, чтобы в итоге выступлений охватить весь учебный материал новой темы. Внутри команды учащийся исследует свою часть, собирая необходимый материал, предоставляет его в группу, и далее на основе собранных частей формируется общий доклад группы. За подготовленный доклад каждая команда получает групповую оценку.

## **8. Метод «Ко-оп Ко-оп» (Co-op Co-op).**

Метод разработан С. Каганом в 1986 году, способствует созданию таких условий, в которых возникнут и будут развиваться естественные любознательность, умственная одаренность и эмоциональность обучающихся.

Близок к методу группового исследования, но с одним отличием: каждый член команды не просто сдает материал по своей части, но и выступает перед ней с мини-докладом. После того, как сформирован окончательный доклад команды, спикер группы сначала выступает с ним перед командой и только потом (с учетом изменений и коррективов, внесенных членами группы и преподавателем) выступает перед всей группой. Дополнительно к этому учащиеся выполняют индивидуальную самостоятельную работу по всей теме. Итоговая оценка группы включает как общий балл за доклад, так и индивидуальные баллы за самостоятельную работу.

## **9. Поисковый метод.**

Группы формируются для решения какой-либо практически направленной учебной задачи или выполнения прикладного проекта. Реализация данного метода требует постановки заданий высокого уровня проблемности и предоставления малым группам полной самостоятельности в поисковой деятельности. Поэтому группы формируются по неформальному признаку. Цель – провести мини-исследование, требующее творческого изобретательного подхода, собрать эмпирический материал, провести статистическую обработку результатов исследования, сформулировать новизну полученных результатов, оформить исследование в виде доклада и пройти «процедуру защиты» основных положений и результатов исследования перед специальным экспертным советом, состоящим из преподавателей, родителей, учащихся.

## **10. Метод «Учимся вместе».**

Вариант метода кооперативного обучения «Учимся вместе» (Learning Together) разработан в университете штата Миннесота в 1987 году (Д. Джонсон).

*Этапы проведения:*

1. Учебная группа студентов разбивается на разнородные (по уровню обученности) группы в три-пять человек.

2. Каждая малая группа получает одно задание, являющееся подзаданием какого-либо задания, над которым работает вся учебная группа. В результате совместной работы малых групп достигается решение общего задания.

Оценивается работа малой группы в зависимости от достижений каждого студента. Поэтому и в этом случае задания в группах дифференцируются по сложности и объему.

Обязательным остается требование активного участия каждого члена малой группы в общей работе, но в соответствии со своими возможностями. По мнению разработчиков данного метода, большое внимание должно быть уделено вопросу комплектации малых групп (с учетом индивидуальных и психологических особенностей каждого члена) и разработке заданий для каждой конкретной малой группы.

## **11. Метод структурированного противоречия.**

*Этапы проведения:*

1. В малой группе из четырех человек выделяются две пары студентов.

2. Малая группа получает задание, выражающееся в проблеме противоречивого характера и имеющей противоположные решения.

3. Каждая пара обсуждает одну сторону проблемы, но с целью не победить, а набрать как

можно больше материала для объяснения проблемы в целом.

4. Затем каждая пара обсуждает противоположную сторону проблемы.

Итогом должно стать целостное решение проблемы всей малой группой.

### **12. Трехступенчатое интервьюирование.**

*Этапы проведения:*

1. В группах из четырех человек студенты образуют пары и проводят в них однонаправленное интервью по теме программы.

2. Студенты меняются ролями, и интервью проводит бывший интервьюируемый.

3. По завершении своих интервью студенты в круговую, по очереди обмениваются информацией, полученной из интервью.

### **13. Нумерация студентов.**

*Этапы проведения:*

1. Студентов делят на малые разнородные группы, где каждому участнику присваивается определенный порядковый номер (первый, второй, третий, четвертый).

2. Преподаватель задает вопрос и просит, чтобы «студенты вместе подумали над ответом».

3. Преподаватель называет номер, и только студенты с этим номером могут поднимать руки для ответа.

### **14. Метод дискуссии Л. М. Митиной.**

*Этапы проведения:*

1. Студенты сами выдвигают интересующие их проблемы. Затем в процессе групповой дискуссии они располагают проблемы по степени важности, значимости и выделяют наиболее «острую» для изучения в малых группах.

2. Преподаватель предъявляет группе необходимый материал (концепции, принципы, факты, взгляды) – базовые сведения по изучаемой проблеме, а также научную литературу, справочники, словари.

3. Выделенная проблема становится предметом изучения и обсуждения в каждой малой группе.

4. Все группы последовательно предъявляют свой материал (факты, примеры, выработанную точку зрения, позиции) всей учебной группе.

5. Далее следует общая дискуссия: анализ высказанных позиций, принятие наиболее перспективных, дополнение, взаимообогащение разных точек зрения, расширение представлений, установок, способов поведения, изменение отношения к себе, другим, к миру.

6. По окончании работы проводится опрос, при котором члены группы должны ответить на несколько вопросов: 1) активно ли вы участвовали в работе группы; увлек ли вас этот процесс, если нет, то почему; 2) чувствовали ли вы излишнее влияние на себя со стороны других членов группы; 3) хорошо ли вам было работать в этой группе; хотели бы вы работать в том же составе и дальше; 4) считаете ли вы необходимым включение таких форм работы в учебный процесс?

### **15. Метод проблемного семинарского занятия.**

*Этапы проведения:*

1. Постановка и осмысление проблемы. Преподаватель либо кто-то из студентов предлагает некоторое видение определенной проблемы. Затем в ходе дискуссии (не более пяти минут) студенты предлагают свое понимание проблемной ситуации, определяются «правила игры», оговаривается то, что необходимо получить в конце занятия.

2. Генерирование вариантов решения проблемы. Студенты предлагают свои способы решения существующей проблемы, при этом высказываемые идеи озвучиваются без доказательств. Принимаются к рассмотрению все идеи: и реальные, и фантастические, и смешные, и трудновыполнимые. Их фиксация производится либо преподавателем, либо одним из студентов. Каждому из выступающих отводится не более 30 секунд. Максимальный предел идей – половина от числа обучаемых.

3. Поиск аргументов в поддержку предложенных решений. В ходе этого этапа студенческая группа делится на подгруппы (три-пять человек). Происходит жеребьевка ранее выдвинутых вариантов. Далее команды должны за семь-десять минут предоставить как можно больше предложений по аргументации доставшейся идеи. Следует отметить, что студенты должны будут

работать даже с теми вариантами, которые им не нравятся, но достались в ходе жеребьевки.

4. Отбор наиболее аргументированных вариантов решений. Для отстаивания своей идеи от каждой подгруппы делегируется по одному представителю, который должен представить работу подгруппы перед аудиторией за одну-две минуты. По итогам выступлений отбирается половина наиболее удачных докладов, над которыми и продолжают работу студенты.

5. Критика отобранных решений. Студенческая группа вновь разбивается на подгруппы (три-пять человек), среди которых вновь происходит жеребьевка оставшихся идей (вариантов). Задача подгрупп на этот раз также за семь-десять минут высказать наибольшее количество критических замечаний в адрес доставшейся идеи, обнаружить ее слабые стороны. Чем больше недостатков, слабостей, неясностей обнаружит подгруппа в варианте решения проблемы, тем лучше удастся найти решения на более поздних стадиях.

6. Отбор решений, наиболее устойчивых к критике. Этот этап аналогичен четвертому. В результате останется только половина идей, критика которой будет наиболее убедительной.

7. Продумывание способов реализации отобранных решений. Вновь происходит укрупнение подгрупп, а также осуществляется жеребьевка оставшихся способов решения проблемы, поставленной в начале занятия. Задача каждой из подгрупп – разработка конкретных способов реализации оставшихся предложений, то есть собственно решения проблемы.

8. Обсуждение этих способов. В ходе третьего тура обсуждения допускаются как позитивные, так и негативные выступления. Целесообразно, чтобы в итоге оказалось несколько победителей. Следовательно, основная задача данного этапа – показать студентам, что не существует единственно верного способа решения проблемы.

9. Подведение итогов. Здесь преподаватель подводит итог проделанной работы. Он может отметить способы решения проблемы, которые оказались вне поля зрения студентов, может предложить план конкретных действий, а также попросить студентов произвести самоанализ прошедшего занятия и своей работы в нем.

Все эти методы можно комбинировать и использовать в сочетании с традиционными методами.

### ***Контрольные вопросы:***

1. Что вы понимаете под понятием «кооперативный метод обучения»?
2. Каковы преимущества использования кооперативных методов в обучении?
3. Перечислите разновидности кооперативных методов обучения.
4. В чем состоит сходство всех кооперативных методов обучения?

## РАЗДЕЛ 5. ПРОЕКТНЫЙ МЕТОД В АКТИВНОМ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ ОБУЧЕНИИ

### 5.1. Общая характеристика проектной деятельности

Метод проектов – система обучения, при которой обучающиеся приобретают знания и умения в процессе самостоятельного планирования и выполнения постепенно усложняющихся практических заданий – проектов.

Проект (от лат. *«projectus»* – брошенный вперед) – это комплекс поисковых, исследовательских, графических и других видов работ, выполняемых обучающимися самостоятельно, но под руководством преподавателя, с целью практического или теоретического решения значимой проблемы. Проектировать можно все что угодно: город, управление, науку, искусство, поведение человека, системы деятельности и т. д.

Этот метод появился в 1919 году в Америке. Он базировался на идеях гуманистического направления в философии и образовании, развитых американским философом и педагогом Дж. Дьюи, а также его учеником В. Х. Килпатриком. Основателем метода является американский педагог Е. Паркхарст. Метод разрабатывался в городе Дальтон (поэтому он известен также под названием «Дальтон-план»).

Сторонники метода проектов в Советской России В. Н. Шульгин, М. В. Крупенина, Б. В. Игнатъев провозгласили его единственным средством преобразования школы учебы в школу жизни, с помощью которого приобретение знаний осуществлялось на основе и в связи с трудом учащихся. Но этот метод не давал возможности ученикам овладеть системой знаний в области конкретных учебных курсов и дисциплин, поэтому в дальнейшем он был изъят из учебного процесса в школе. Вместе с тем в зарубежной школе он активно и весьма успешно развивался.

Учебный проект, с точки зрения педагога, – это дидактическое средство, позволяющее обучать проектированию, то есть целенаправленной деятельности по нахождению способа решения проблемы путем решения задач, вытекающих из этой проблемы при рассмотрении ее в определенной ситуации.

Это интегративное дидактическое средство развития, обучения и воспитания, которое позволяет вырабатывать и развивать специфические умения и навыки проектирования:

- проблематизации;
- целеполагания и планирования деятельности;
- самоанализа и рефлексии;
- презентации хода своей деятельности и результатов;
- умения готовить материал для проведения презентации в наглядной форме, используя для этого специально подготовленный продукт проектирования;
- поиска нужной информации, вычленения и усвоения необходимого знания из информационного поля;
- практического применения знаний, умений и навыков в различных ситуациях;
- выбора, освоения и использования адекватной технологии изготовления продукта проектирования;
- проведения исследования (анализа, синтеза, выдвижения гипотезы, детализации и обобщения).

Из вышесказанного можно сделать вывод, что учебный проект всецело помогает решать задачи по формированию информационной культуры личности.

### Этапы выполнения проекта

Этапы	Содержание работы	Деятельность студентов	Деятельность преподавателя
<i>1. Организационно-подготовительный (исследовательский) этап</i>			
Этап мотивации и целеполагания	а) определение темы; б) выявление одной или нескольких проблем; в) уточнение целей конечного результата; г) выбор рабочих групп	Уточняют информацию, обсуждают задание, выявляют проблемы	Мотивирует обучающихся, помогает в постановке целей проекта, наблюдает
Этап планирования	а) анализ проблемы, выдвижение гипотез, обоснование каждой из гипотез; б) определение источников информации, способов ее сбора и анализа; в) постановка задач и выбор критериев оценки результатов; г) распределение ролей в команде	Выдвигают гипотезы решения проблем, формируют задачи, определяют источники информации	Помогает в анализе и синтезе, наблюдает
Этап принятия решений	а) обсуждение методов проверки принятых гипотез («мозговой штурм»); б) выбор оптимального варианта; в) определение способа представления результата; г) сбор информации – интервью, опросы, наблюдения, эксперименты	Обсуждают методы проверки, выбирают оптимальный вариант, уточняют источники информации	Наблюдает, консультирует, советует (по просьбе), косвенно руководит
<i>2. Технологический этап</i>			
Этап выполнения проекта	Поиск необходимой информации, подтверждающей или опровергающей гипотезу. Выполнение проекта	Работают с информацией, проводят исследования, синтезируют и анализируют идеи, оформляют проект	Преподаватель наблюдает, контролирует, консультирует

Этапы	Содержание работы	Деятельность студентов	Деятельность преподавателя
<i>3. Обобщающий (рефлексивный, заключительный) этап</i>			
Этап защиты проекта	а) подготовка и оформление доклада; б) обоснование процесса проектирования; в) объяснение полученных результатов; г) коллективная защита проекта	Защищают проект	Наблюдает, направляет процесс защиты (если необходимо), задает вопросы в роли рядового участника
Этап проверки и оценки результатов	а) анализ выполнения проекта, достигнутых результатов (успехов и неудач); б) анализ достижения поставленной цели; в) оценка результатов, выявление новых проблем	Коллективный самоанализ проекта и самооценка	Участвует в коллективном анализе и оценке результатов проекта

## **5.2. Применение проектного метода в активном социально-психологическом обучении**

Цель проектного обучения – создать условия, при которых студенты:

- самостоятельно и охотно приобретают недостающие знания из разных источников;
- учатся пользоваться приобретенными знаниями для решения познавательных и практических задач;
- приобретают коммуникативные умения, работая в различных группах;
- развивают исследовательские умения (умения выявления проблем, сбора информации, наблюдения, проведения эксперимента, анализа, построения гипотез, обобщения);
- развивают системное мышление.

Применение проектного метода в групповой психологической работе началось сравнительно недавно. Этот опыт нарабатывался в тренинговом курсе «Учимся решать проблемы» в футуропрактике – проектирование жизненного пути, в разработке «жизненных проектов», в психотерапевтических практиках.

Футуропрактика – метод, целью которого являются поддержка и изменения в жизни, различение фантазий, грез о будущем и реалистичных представлений о нем, поиск и помощь в воплощении «жизненного предназначения». Футуропрактика опирается на гештальтподход к процессу удовлетворения человеческих потребностей, а также использует приемы психодрамы, позволяющие путешествовать в будущее, сочетая трезвость ума и жизненность переживаний.

Объектом проектирования могут быть психические процессы, свойства и состояния – личность во всем многообразии ее проявлений. Субъектом психологического проектирования может быть человек или группа людей, которые сознательно создают проект как некоторое описание будущего объекта.



Организация активного социально-психологического обучения на основе проектного метода заключается в построении его программы и последующей ее реализации в соответствии с этапами проектной деятельности.

Исследовательский этап в данном случае будет включать выявление основных психологических проблем участников группы, выбор и обоснование теоретического направления, конкретного метода активного социально-психологического обучения (групповая дискуссия, имитационная игра, социально-психологический тренинг и др.), составление программы практической работы.

**Исходные теоретические позиции проектного обучения:**

- 1) в центре внимания – студент, содействие развитию его творческих способностей;
- 2) образовательный процесс строится не в логике учебной дисциплины, а в логике деятельности, имеющей личностный смысл для студента, что повышает его мотивацию в учении;
- 3) индивидуальный темп работы над проектом обеспечивает выход каждого студента на свой уровень развития;
- 4) комплексный подход в разработке учебных проектов способствует сбалансированному развитию основных физиологических и психических функций студентов;
- 5) глубоко осознанное усвоение базовых знаний обеспечивается за счет универсального их использования в разных ситуациях.

Метод проектов часто не ограничивается одним аудиторным занятием (может быть задействовано несколько занятий) и предполагает большой объем внеаудиторной совместной работы студентов.

**Варианты проектного метода**

***Вариант I.***

***Этапы проведения:***

1. Студент определяет интересующую его тему, с которой он принимается в малую группу, где эта тема избрана.
2. Студенты планируют совместную работу по выполнению учебного задания, а также осуществляют разделение труда.
3. Студенты проводят исследование. Они собирают информацию, анализируют данные, получают заключения, обмениваются полученными данными. Внутри группы каждый ее участник исследует свою часть, собирая необходимый материал, представляет его в группу, и далее на основе собранных частей формируется общий доклад группы.
4. Члены группы готовят окончательный отчет.
5. Проведение презентации.
6. Студенты участвуют в оценивании проделанной ими работы.

***Вариант II.***

***Этапы проведения:***

1. Каждая малая группа студентов для изучения получает тему. Студенты малой группы должны проанализировать ее и разбить на мини-темы.
2. Каждый студент малой группы индивидуально изучает мини-тему и готовит о ней мини-доклад, который представляет своей малой группе.
3. Каждая малая группа затем синтезирует эти мини-темы в общую групповую презентацию перед всей учебной группой.

***Вариант III.***

***Этапы проведения:***

1. Каждая малая группа студентов проводит мини-исследование.
2. Собирает эмпирический материал.
3. Проводит статистическую обработку результатов исследования.
4. Формулирует новизну полученных результатов.
5. Оформляет исследование в виде доклада.

6. Проводит «процедуру защиты» основных положений и результатов исследования перед специальным экспертным советом.

### 5.3. Типы проектов. Последовательность работы над проектом

Существуют различные типологии проектов. Проекты бывают групповые и индивидуальные. Учебные проекты бывают: практико-ориентированные, исследовательские, информационные, творческие, игровые или ролевые. Они представлены в таблице.

**Типы проектов**

<b>Тип проекта</b>	<b>Цель проекта</b>	<b>Проектный продукт</b>	<b>Тип деятельности учащегося</b>	<b>Формируемая компетентность</b>
Практико-ориентированный	Решение практических задач заказчика проекта	Учебные пособия, макеты и модели, инструкции, памятки, рекомендации	Практическая деятельность определенной учебно-предметной области	Деятельностная
Исследовательский проект	Доказательство или опровержение какой-либо гипотезы	Результат исследования, оформленный установленным способом	Деятельность, связанная с экспериментированием, логическими мыслительными операциями	Мыслительная
Информационный проект	Сбор информации о каком-либо объекте или явлении	Статистические данные, результаты опросов общественного мнения, обобщение высказываний различных авторов по какому-либо вопросу	Деятельность, связанная со сбором, проверкой, ранжированием информации из различных источников; общение с людьми как источник информации	Информационная
Творческий проект	Привлечение интереса публики к проблеме проекта	Литературные произведения, произведения изобразительного или декоративно-прикладного искусства, видеофильмы	Творческая деятельность, связанная с получением обратной связи от публики	Коммуникативная
Игровой или ролевой проект	Предоставление публике опыта участия в решении проблемы проекта	Мероприятие (игра, состязание, викторина, экскурсия и т. п.)	Деятельность, связанная с групповой коммуникацией	Коммуникативная

### ***Контрольные вопросы:***

1. Что вы понимаете под «проектом»?
2. Дайте общую характеристику проектной деятельности.
3. Каковы возможности применения проектного метода в активном социально-психологическом обучении?
4. Опишите особенности каждого этапа проектной деятельности в психологической работе.
5. Каким будет содержание этапов указанного тренинга, если применить к нему проектный подход?

## РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ В ОБРАЗОВАНИИ

### 6.1. Социально-психологический тренинг: понятие и виды

Термин «тренинг» (от английского «*train, training*») имеет ряд значений – «воспитание, обучение, подготовка, тренировка». Тренинг – форма организации социально-психологического обучения, направленная на преднамеренное изменение психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека.

Тренинговая группа – специально созданная малая группа, участники которой при содействии ведущего-психолога включаются в своеобразный опыт интенсивного общения, ориентированный на обучение.

Первые тренинговые группы получили название Т-групп (1946), они были созданы для исследования межличностных отношений и повышения компетентности в общении. Теоретической основой разработки тренинга в Т-группах стали работы Курта Левина по исследованию групповой динамики, процессов структурирования и развития группы. Успешная деятельность учеников К. Левина в Т-группах позволила в 1947 году создать в США Национальную лабораторию тренинга.

В 1950-х годах в Лейпцигском и Йенском университетах под руководством М. Форверга был разработан метод, названный социально-психологическим тренингом (СПТ). Средствами тренинга выступали ролевые игры с элементами драматизации, создающие условия для формирования эффективных коммуникативных навыков. Практической областью приложения разработанных М. Форвергом методов стала социально-психологическая подготовка руководителей промышленного производства. На основании большой экспериментально-исследовательской работы Форверг сделал вывод об эффективном влиянии СПТ на повышение интерперсональной компетентности за счет интериоризации измененных установок личности и их переноса на профессиональную деятельность.

В 1960-х годах возникает опирающийся на традиции гуманистической психологии К. Роджерса тренинг социальных и жизненных умений, который применялся для профессиональной подготовки учителей, консультантов, менеджеров в целях психологической поддержки и развития.

Социально-психологический тренинг получил широкое распространение и в отечественной практике. Первая в нашей стране монография, посвященная теоретическим и методическим аспектам социально-психологического тренинга, была опубликована Л. А. Петровской в 1982 году. Сегодня этот метод активно используется в работе с детьми, родителями, профессионалами социомической (работа с людьми) группы, руководителями предприятий и организаций.

#### Типологии тренингов по различным основаниям

(Е. А. Леванова, А. Н. Соболева)

№	Основания классификации	Виды тренингов
1.	Число участников тренинга	1. Тренинг для микрогруппы (5–7 человек). 2. Тренинг для малой группы (7–15 человек). 3. Тренинг для средней группы (15–30 человек). 4. Тренинг для большой группы (свыше 30 человек)
2.	Принцип формирования состава участников	1. Тренинг открытого формата (открытый тренинг, доступный для всех желающих представителей целевой аудитории). 2. Тренинг корпоративного формата (закрытый тренинг, под запрос организации и только для ее сотрудников)

№	Основания классификации	Виды тренингов
3.	Профессиональный, статусный или возрастной уровень участников тренинга	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тренинг для начинающих.</li> <li>2. Тренинг для специалистов.</li> <li>3. Тренинг для руководителей.</li> <li>4. Тренинг для школьников, студентов, педагогов и др.</li> <li>5. Тренинг для тренеров и т. д.</li> </ol>
4.	Авторство тренинга	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Авторский тренинг.</li> <li>2. Тренинг, воспроизводимый в соответствии с авторским.</li> <li>3. «Лоскутный» тренинг (мозаично созданный тренером)</li> </ol>
5.	Качественный уровень тренинга	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ознакомительный тренинг.</li> <li>2. Обычный тренинг.</li> <li>3. Продвинутый тренинг</li> </ol>
6.	Место проведения, способ организации тренинга	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тренинг на территории организации.</li> <li>2. Тренинг на территории заказчика.</li> <li>3. Выездные тренинги за городом, за рубежом и т. д.</li> </ol>
7.	Продолжительность тренинга, интенсивность работы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тренинговое занятие продолжительностью от 30 минут до 1,5–3 часов.</li> <li>2. Тренинговое занятие продолжительностью от 3,5 до 7,5 часа.</li> <li>3. Тренинг в течение одного дня (8 часов – полноценный тренинг).</li> <li>4. Тренинг в течение 2–3 дней.</li> <li>5. «Тренинг-марафон» (практически непрерывная работа в течение 24 часов и более).</li> <li>6. «Тренинг-интенсив» (несколько дней подряд).</li> <li>7. Модульный тренинг (несколько тематических «тренингов-интенсивов»)</li> </ol>
8.	Парадигма тренинговой работы, которой придерживается тренер	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тренинг как своеобразная форма дрессуры.</li> <li>2. Тренинг как тренировка.</li> <li>3. Тренинг как форма активного обучения.</li> <li>4. Тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических задач</li> </ol>
9.	Цели тренинга	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тренинг конкретных умений.</li> <li>2. Тренинги общения.</li> <li>3. Тренинги личностного роста.</li> <li>4. Бизнес-тренинги.</li> <li>5. Профессиональные тренинги.</li> <li>6. Педагогический тренинг.</li> <li>7. Тренинги для тренеров и т. д.</li> </ol>

№	Основания классификации	Виды тренингов
10.	Критерии результативности тренинга	1. Тренинги с преимущественно объективными критериями (профессионально диагностируемый уровень развития тренируемых умений и навыков). 2. Тренинги с преимущественно субъективными критериями (самоотчеты участников)
11.	Система отношений личности в тренинге	1. Тренинг в системе «Я – Я». 2. Тренинг в системе «Я – Другие люди». 3. Тренинг в системе «Я – Социальная группа». 4. Тренинг в системе «Я – Профессия»
12.	Композиция тренинговой группы	1. Тренинги для однородных групп (по возрасту, полу, культурным особенностям и др.). 2. Тренинги для неоднородных групп
13.	Степень доминирования тренера	1. Тренинги, центрированные на руководителе (тренинговые группы с управляемой групповой динамикой). 2. Тренинги, центрированные на участниках (тренинговые группы со спонтанной групповой динамикой)
14.	Преимущественный способ стимулирования участников тренинга	1. Тренинги, в которых используются рациональные способы стимулирования участников. 2. Тренинги, в которых используются иррациональные способы стимулирования участников. 3. Тренинги, в которых используются аффективные способы стимулирования участников
15.	Соответствие основным психотерапевтическим направлениям, техники и приемы которых используются в тренинге	1. Т-группы. 2. Группы встреч (Е-группы). 3. Гештальтгруппы. 4. Психодрама. 5. Группы телесной психотерапии. 6. Танцевальная терапия. 7. Арт-терапия. 8. Транзактный анализ. 9. Группы тренинга умений. 10. Группа-аналитический подход и т. д.
16.	Соответствие методам психотерапии	1. Тренинг, в основе которого лежит интрапсихическая терапия. 2. Тренинг, в основе которого лежит поведенческая терапия

## 6.2. Психологические вопросы организации тренинговой группы

### Подготовка к тренингу

Работа в тренинговой группе подразумевает соблюдение принципов, «законов» тренинга. К принципам тренинговой работы относят: принцип добровольности, принцип конфиденциальности, равного доверительного общения и принцип активности.

О. П. Горбушина в книге «Психологический тренинг» выделяет основные законы тренинга (правила участия): закон «00», закон микрофона, закон активности, закон «Я-высказывания», тактичного и доброжелательного отношения ко всем участникам группы, закон имени и вежливости, закон «здесь и сейчас», конфиденциальности и закон предложения только своего участия. С некоторыми правилами тренинга можно познакомиться в приложении 2.

Численный состав группы бывает разным – от трех-четырех до 50 и более человек, при этом оптимальная величина составляет приблизительно 8–15 человек. Для включения в группу тренинга человек должен быть психически здоров, без выраженных акцентуаций и психопатий. Плохо проявляют себя в группе люди с низким уровнем саморегуляции поведения, социальной незрелостью.

Преимуществами групповой работы, которые реализуются в любых тренинговых группах, являются (по К. Рудестаму):

- групповой опыт противодействует отчуждению, помогает решению межличностных проблем;
- группа отражает общество в миниатюре;
- возможность получения обратной связи и поддержки от людей со сходными проблемами;
- в группе человек может обучаться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров;
- в группе участники могут идентифицировать себя с другими;
- взаимодействие в группе создает напряжение, которое помогает прояснить психологические проблемы каждого;
- группа облегчает процессы самораскрытия, самоисследования и самопознания;
- групповая форма предпочтительнее в экономическом плане.

### Этапы тренингового занятия в группе (по Н. В. Матяш)

№	Название этапа	Содержание	Задания и упражнения
1.	Разминка, разогрев	Включение участников группы в атмосферу тренинга	Знакомство, ритуал встречи. Упражнения на групповое сплочение, создание ценностно-ориентационного единства группы
2.	Основная часть	Обсуждение проблем, отработка коммуникативных умений согласно программе тренинга	Задания и техники, специфичные для проводимого тренинга
3.	Заключительный этап	Подведение итогов, обмен мнениями, анализ занятия, домашнее задание	Ритуал прощания, «умирание группы»

Многие психологи, работающие с группами, выделяют четыре стадии развития группы:

- 1) знакомство участников группы друг с другом и тренером;
- 2) стадия агрессии (фрустрационная);
- 3) стадия устойчивой работоспособности;
- 4) стадия распада группы («умирание»).

Основные феномены, происходящие во время этих стадий, представлены в таблице.

### Стадии развития группы тренинга (по В. Ю. Большакову)

Стадии	Этап	Содержание	Задачи тренера
1. Знакомство	Начало работы	Обмен информацией о себе, взаимодействие в привычных ролях и масках	Создать атмосферу безопасности для участников группы, обеспечить обмен информацией между ними
2. Стадия агрессии	Турнирные бои между участниками	Формирование структуры группы	Помочь группе установить правила работы в группе, конкретизировать учебные цели так, чтобы они удовлетворяли каждого участника группы
	Проверка группой самой себя на опасность извне	Принятие цели тренинга и правил работы в группе	
3. Стадия устойчивой работоспособности	Переоценка	Осмысление собственного поведения, принятие решения действовать	Поддерживать группу и помогать участникам достичь учебных целей
	Действие	Закрепление в поведении новых способов	
4. «Умирание»	Завершение работы	Распад группы	Облегчить для участников ситуацию завершения существования группы

На занятиях могут быть задействованы методы групповой работы и тренинговые процедуры:

- диагностические процедуры – это процедуры, направленные на получение информации от членов тренинговой группы друг о друге и групповой ситуации;

- информирование;
- психогимнастические упражнения;
- групповая дискуссия;
- метод разыгрывания ролей;
- метод анализа ситуаций;
- сюжетно-ролевая игра;
- индивидуальная и групповая рефлексия;
- ведение дневниковых записей;
- ритуалы;
- медитативные техники;
- терапевтические процедуры и др.

Формы организации групповых процедур представлены в приложении 3.

Важным элементом социально-психологического тренинга является групповая динамика – это совокупность процессов, происходящих в группе по мере ее развития и изменения.



Как указывает К. Рудестам, групповой процесс начинается со стадии зависимого и исследующего поведения и через разрешение внутригрупповых конфликтов приходит к сплоченности и эффективному разрешению проблем.

Необходимым условием достижения тренинговых задач является групповая сплоченность. В группах, сформированных из незнакомых людей, какая-то часть времени обязательно будет потрачена на достижение того уровня сплоченности, которая необходима для эффективного решения поставленных задач.

В группах существуют факторы, которые могут способствовать усилению групповой сплоченности либо, наоборот, ослаблять ее. Групповую сплоченность усиливают:

- совпадение взглядов и интересов участников;
- достаточно однородный состав группы;
- атмосфера психологической безопасности;
- активная совместная деятельность;
- привлекательность ведущего как образца;
- квалифицированная работа ведущего;
- наличие соперничающей группы;
- присутствие в группе оппонента.

Групповую сплоченность ослабляют:

- возникновение мелких подгрупп («группировок»);
- предварительное знакомство между отдельными членами группы;
- неумелое руководство со стороны ведущего;
- отсутствие единой цели.

В ходе занятий тренер может столкнуться с проблемным поведением некоторых участников группы, поэтому ему необходимо знать о способах работы с таким поведением (см. приложение 4).

К значимым личностным трансформациям на социально-психологическом тренинге приводит обратная связь. Обратная связь – это продукт анализа, рефлексии и наблюдения, получаемый преподавателем от себя и от партнеров по совместной деятельности.

Необходимость получения и применения обратной связи появляется при: планировании и анализе; проработке идеи и проектировании деятельности; продумывании содержания деятельности на предстоящий период; поиске, отборе, использовании методов, средств и приемов для решения задачи (проблемы); корректировке деятельности, отдельных действий, состояний, суждений; взаимодействии, взаимовосприятии (Т. С. Панина).

Выделяются следующие виды обратной связи: конкретная, косвенная, внешняя, внутренняя. К формам обратной связи относятся: графическая, образная, вербальная, действенно-практическая, комбинированная. Более подробную информацию о техниках получения обратной связи можно прочесть в книге Т. С. Паниной, Л. Н. Вавиловой «Современные способы активизации обучения».

#### **Подготовка к тренингу**

И. В. Вачков предлагает девятишаговую модель подготовки к тренингу:

1. Определение темы и цели тренинга как образа будущего результата.
2. Определение состава тренинговой группы.
3. Определение временных ресурсов, необходимо спланировать, сколько и как часто будут проводиться занятия.
4. Формулировка проблемы. Необходимо четко и ясно сформулировать проблемы, которые предстоит решить в процессе тренинга.
5. Формулировка задач.
6. Подборка соответствующих психотехник.
7. Выделение блоков тренинговой программы и занятий на каждый блок.
8. Составление сценарного плана тренинга.
9. Написание краткого сценария тренинга с указанием цели каждого занятия и всех необходимых материалов.

После проведения социально-психологического тренинга необходимо проводить анализ проведенных занятий и всего тренинга. Схему анализа тренингового занятия см. в приложении 5.

### 6.3. Ведущий тренинговой группы

Тренер – это ключевое лицо цикла занятий. Личность руководителя группы в значительной степени определяет успешность психологической работы. Роль тренера заключается в соединении коллективных и индивидуальных потребностей. Хороший тренер группы должен отменно знать свое дело и обладать умением передавать информацию. Это требует специальных знаний, актерских способностей, понимания личности и динамики группы. Тренер также должен быть способен оценить результаты тренинга на индивидуальном уровне, на уровне профессиональном и организационном.

Н. В. Матяш со своими коллегами перечисляет качества личности, которые нужны руководителю тренинговой группы: толерантность к чужим мнениям и взглядам; непредубежденность; открытость и искренность, доброжелательность, объективность, справедливость, гибкость и умение приспосабливаться, личностная зрелость, оптимизм, тактичность и деликатность, чувство юмора, рассудительность, надежность.

Помимо описанных выше личностных качеств руководитель должен обладать специальной профессиональной подготовкой как в области психологии вообще, так и по конкретному виду тренинга, который он проводит.

О. П. Горубшина приводит практические рекомендации по выбору одежды ведущего тренинга: первое правило квалифицированного тренера относительно своего внешнего вида – адекватность ситуации. Второе правило – удобство фасона одежды, позволяющее не задумываться о ней на протяжении всего тренинга. Третье и четвертое правила – комфортность, многослойность и функциональность одежды ведущего. Пятым правилом выбора одежды является свобода движений и действий. Шестым – опрятность и чистота.

Выделяют три стиля ведения группы: 1) директивный (тренер планирует и контролирует ход занятий, самостоятельно устанавливая нормы функционирования группы, приводит их в исполнение, дает советы и указания, осуществляет интерпретации); 2) недирективный, или демократический (тренер предоставляет участникам группы свободу выбора тем и направлений дискуссии, не навязывает исполнения норм); 3) попустительский стиль (это крайняя форма недирективного стиля, при нем ведущий не предлагает ни целей, ни средств их достижения).

#### *Контрольные вопросы:*

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

# ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «МЕТОДЫ АКТИВНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ»

## Практическое занятие 1 «Групповая дискуссия»

**Цель занятия:** знакомство студентов с проведением групповой дискуссии в аудитории; отработка теоретического материала по теме занятия.

### Этапы групповой дискуссии:

1. Выбрать и сформулировать тему. Тема должна иметь проблемный характер, содержать в себе противоречивые точки зрения, задевающие привычные установки взрослой аудитории. Определить состав участников.

2. Определить содержание и продолжительность дискуссии, основные проблемы и вопросы для обсуждения. Подобрать литературу, справочные материалы, необходимые для подготовки к дискуссии. Для выяснения мнений по всем вопросам должно быть выделено достаточное количество времени. Любые временные рамки должны четко оговариваться перед началом дискуссии.

3. Сформулировать цель дискуссии: заключается ли она в достижении некоего консенсуса, выработке рекомендаций или это просто рассмотрение предмета дискуссии с различных сторон.

4. Продумать основные способы и вопросы для контроля за ходом и направлением дискуссии, подведения промежуточных итогов, поддержания и стимулирования активности участников.

5. Определить способы фиксации предложенных идей и необходимое для этого оборудование.

### Задачи ведущего дискуссии:

Ведущий дискуссии должен разбираться в тонкостях аргументации, у него должна быть своя точка зрения на решение данной проблемы, которую он может высказать при подведении итогов дискуссии.

Во время проведения дискуссии преподаватель должен:

- сформулировать проблему и тему дискуссии;
- заинтересовать участников дискуссии (изложить проблему в виде некоторого противоречия);
- создать доброжелательную атмосферу;
- сформулировать вместе с участниками правила ведения дискуссии (выступить должен каждый; внимательно выслушивать выступающего, не перебивать; аргументированно подтверждать свою позицию; не повторяться; не допускать личной конфронтации; сохранять беспристрастность; не оценивать выступающих, не выслушав до конца и не поняв позицию);
- добиваться однозначного семантического понимания терминов, понятий, дать рабочие определения обсуждаемой темы; мягко вводить группу в дискуссию посредством открытых вопросов, которые требуют обсуждения, не ставя участников в оборонительную позицию;
- руководить дискуссией: поддерживать высокий уровень активности всех участников, соблюдать регламент, тактично останавливать отклонившихся от темы и затянувшиеся монологи, подключать пассивных участников;
- мобильно фиксировать предложенные идеи на плакате или на доске, чтобы исключить повторение и стимулировать дополнительные вопросы;
- оперативно проводить анализ высказанных идей, мнений, позиций; подводить промежуточные итоги; направлять обсуждение в нужное русло.

**Приемы введения в дискуссию:** предъявление проблемной производственной ситуации; постановка проблемных вопросов; демонстрация видеосюжета; ролевое проигрывание проблемной ситуации; анализ противоречивых высказываний по обсуждаемой теме; альтернативный выбор (участникам предлагается выбрать одну из нескольких точек зрения или способов решения проблемы).

**Приемы, повышающие эффективность группового обсуждения:** уточняющие вопросы; парафраз; демонстрация непонимания – побуждение участников повторить, уточнить свое суждение; выражение сомнения; «доведение до абсурда»; «задевающее утверждение».

**Типы вопросов в дискуссии:** открытые вопросы (восполняющие), закрытые вопросы (уточняющие), наводящие вопросы, вопросы с подтекстом, возвратные вопросы, тренировочные вопросы.

### **Дискуссия на тему «Одиночество – зло?»**

*Тема дискуссии:* «Одиночество – зло?».

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

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

*Вопросы к аудитории:*

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

*Материал по проблеме дискуссии:*

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

Критерии внутреннего состояния: хроническая неудовлетворенность, недовольство жизнью; чувство потерянности в мире; чувство собственной неполноценности; ощущение «никому ненужности»; оценка себя как несчастного человека; частые и пессимистические размышления о своей судьбе; неумение жить настоящим, то есть постоянные мысленные «возвращения» в прошлое, часто с сожалением типа «если бы...», а также иллюзии относительно будущего: «если только захочу...».

2. Цитаты известных людей:

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

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

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

#### **Опросник для самооценки ведущего дискуссии:**

1. Поставил ли я обоснованную цель?
2. Удалось ли мне добиться активного участия всех?
3. Побуждал ли я участвовать в обсуждении или, скорее, останавливал желающих высказаться?
4. Поддерживал ли я нерешительных, робких участников?
5. Были ли мои вопросы открытыми, побуждающими к самостоятельному решению?
6. Удерживал ли я внимание группы на теме обсуждения?
7. Не пытался ли я занять доминирующую позицию?
8. Что мне лучше всего удалось?
9. Что мне хуже всего удалось?
10. Удалось ли мне препятствовать монополизации обсуждения?
11. Побуждал ли я участников к постановке исследовательских вопросов?
12. Проводил ли я промежуточные итоги, суммировал ли точки зрения?
13. Какие приемы я использовал, чтобы сделать дискуссию более эффективной?

#### **Оценка-опросник для наблюдателя:**

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

#### **Литература к теме дискуссии:**

1. Корчагина, С. Г. Генезис, виды и проявления одиночества : монография / С. Г. Корчагина. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2005. – 196 с.

2. Корчагина, С. Г. Психология одиночества : учебное пособие / С. Г. Корчагина. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2008. – 228 с.

3. Хамитов, Н. Философия одиночества: опыт вживания в проблему. Одиночество женское и мужское / Н. Хамитов. – Киев : Наукова думка, 1995. – 61 с.

Возможно проведение психологической диагностики: «Опросник для определения вида одиночества», автор С. Г. Корчагина.

#### **Диагностический опросник «Одиночество»**

*Инструкция:* вам предлагается 12 вопросов и 4 варианта ответов на них. Выберите тот, который наиболее соответствует вашему представлению о себе.

№	Вопросы	Всегда	Часто	Иногда	
1.	Бывает ли так, что вы не находите понимания у близких (друзей)?				
2.	Возникает ли у вас мысль, что по-настоящему вы никому не нужны?				

№	Вопросы	Всегда	Часто	Иногда	Никогда
3.	Бывает ли у вас ощущение собственной заброшенности, покинутости в мире?				
4.	Испытываете ли вы недостаток в дружеском общении?				
5.	Бывает ли у вас чувство острой тоски по чему-то безвозвратно ушедшему, потерянному навсегда?				
6.	Чувствуете ли вы перегруженность поверхностными социальными контактами, не дающими возможность истинного человеческого общения?				
7.	Присутствует ли у вас ощущение собственной зависимости от других людей?				
8.	Способны ли вы сейчас к истинному сопереживанию горя другого человека?				
9.	Можете ли вы выразить человеку свое сопереживание, понимание, сочувствие?				
10.	Бывает ли так, что успех или везение другого человека вызывает у вас чувство своей ущемленности, сожаление по поводу собственных неудач?				
11.	Проявляете ли вы свою самостоятельность в решении сложных жизненных ситуаций?				
12.	Чувствуете ли вы в себе достаточный резерв возможностей для того, чтобы самостоятельно решать жизненные задачи?				

Этот опросник обрабатывается достаточно просто. Ответам испытуемого приписываются следующие баллы: всегда – 4, часто – 3, иногда – 2, никогда – 1. Ключ для измерения выраженности одиночества:

12–16 баллов – человек не переживает сейчас одиночество;

17–27 баллов – неглубокое переживание возможного одиночества;

28–38 баллов – глубокое переживание актуального одиночества;

39–48 баллов – очень глубокое переживание одиночества, погруженность в это состояние.

#### **Предлагаемые темы групповых дискуссий:**

1. «Профессия психолог – мужская или женская?»

2. «Ум или красота?»

3. «Пацифизм – возможно ли это?»

4. «Суицид – мифы и факты»

#### **Самостоятельная работа**

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

№	Тип вопроса	Характеристика вопроса	Пример вопроса

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

№	Форма обсуждения	Характеристика формы

3. Подготовить конспект: «Групповая дискуссия» (Матяш, Н. В. Методы активного социально-психологического обучения : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Н. В. Матяш. – М. : Академия, 2007. – С. 52–61 (Тема 6. Групповая дискуссия)).

### Практическое занятие 2 «Групповая дискуссия»

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

#### Моделирующее упражнение «Река с аллигаторами»

(А. П. Панфилова. *Инновационные педагогические технологии: активное обучение*)

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

*Порядок проведения:*

1. Создание группы. Разделить учебную группу на несколько подгрупп по пять-семь человек.
2. Чтение ситуации (2 мин).

«Женщина Анна была влюблена в мужчину по имени Григорий. Они жили на противоположных берегах реки. В реке, разделяющей влюбленных, обитали голодные аллигаторы. Однажды Анна захотела перебраться через реку, чтобы попасть к Григорию, но оказалось, что мост смыло во время сильного наводнения, которое случилось неделей ранее. Анна обратилась к лодочнику Сергею, чтобы он перевез ее на тот берег. Тот согласился, но с условием, что перед отплытием Анна отдастся ему. Она с негодованием отказалась и пожаловалась своему другу Ивану. Но Иван не пожелал вмешиваться. Анна поняла, что ей остается согласиться на условия Сергея. Получив желаемое, лодочник выполнил свое обещание и доставил Анну на другой берег, в объятия влюбленного Григория. Женщина призналась в своем поступке, совершенном в надежде перебраться через реку, но Григорий с негодованием и презрением покинул возлюбленную. Отчаявшись, с разбитым сердцем, Анна поделилась своим горем со Степаном. Пожалев несчастную, Степан разыскал Григория и жестоко избил его. Анна обрадовалась, что Григорий получил по заслугам, и на закате люди слышали, как она насмехается над Григорием».

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

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

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

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

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

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

### **Групповая дискуссия «Два сердца»**

*(А. П. Панфилова. Инновационные педагогические технологии: активное обучение)*

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

*Порядок проведения.* В начале упражнения участникам дается установка, что они в данной игре – кардиохирурги, профессионалы высокого класса. У каждого из них есть свой пациент. Причем всем пациентам в равной степени необходимо срочно провести операцию по пересадке сердца. Операцию можно выполнить любому из пациентов, независимо от пола и возраста. Но на данный момент в клинике всего два донорских сердца для пересадки (а участников в этой игре, как правило, восемь-десять). Каждому участнику тренер раздает персональную мини-характеристику его пациента (см. ниже). На обсуждение и принятие решения кардиохирургам отводится 30 мин. После завершения обсуждения и принятия решения одному (или двум) из всех обсуждавших проблему кардиологов группа делегирует обязанность объяснить родственникам пациентов, которым операция выполняться не будет, почему принято именно такое решение.

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

Краткие характеристики пациентов (примерные варианты):

- женщина, китайка, 35 лет, руководитель группы врачей, занимающихся разработкой лекарства против СПИДа;
- женщина, бельгийка, 32 года, врач-кардиолог, на ее счету сотни успешных операций на сердце;
- мужчина, американец, отец троих детей в возрасте трех, пяти, семи лет. Воспитывает детей один;
- японская девочка 12 лет, выдающаяся пианистка;
- врач-онколог, женщина, 33 года, под ее руководством разрабатывается эффективное лекарство против рака крови;
- русский мальчик, 11 лет, за него ходатайствует крупный российско-американский медицинский центр;
- афроамериканец, олимпийский чемпион по бегу, 25 лет;
- французская писательница, 40 лет, автор всемирно известных романов, учредитель крупного благотворительного фонда, собирающего деньги для лечения больных детей;
- девушка, 19 лет, на ее иждивении двое младших братьев восьми и десяти лет. Дочь умершего губернатора области;
- священник, 50 лет, известный проповедник, пользующийся заслуженным уважением в России и Украине.

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



- Каким образом учитывалась система ценностей игроков при принятии решения?
- Участники в большей степени ориентировались на прагматичный или гуманистический подход?
- Кому было важно любой ценой отстоять своего пациента и добиться, чтобы именно ему была проведена пересадка сердца? Что для этого было сделано, какие аргументы применялись, насколько они были действенны?
- Кто уступил коллегам в выборе пациента для пересадки сердца, чем обосновано такое решение?
- Кто взял на себя ответственность за доведение результата обсуждения до родственников пациентов, которым не планировалась пересадка сердца?
- Каким образом распределялись роли в ходе групповой дискуссии? И с какой ролью было легче справиться?

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

#### **Самостоятельная работа**

1. Составить тезисы (краткое изложение основных идей) по главе: «Модерация – инновационная форма повышения квалификации специалистов» (Панина, Т. С. Современные способы активизации обучения / Т. С. Панина, Л. Н. Вавилова. – М. : Академия, 2007. – С. 125–150 (глава 7)).

2. Из прочитанного в главе «Модерация – инновационная форма повышения квалификации специалистов» составить тематический тезаурус (выделить и зафиксировать в словарь базовые понятия представленной главы).

### **Практическое занятие 3 «Кейс-метод»**

**Цель занятия:** познакомить студентов с проведением кейс-метода; отработка теоретического материала по теме занятия.

Метод анализа конкретных ситуаций («case-study» или в русской транскрипции «кейс-метод») порожден естественной потребностью участников образовательного процесса обращаться к жизненным реалиям для их последующего осмысления и преобразования.

Перед проведением кейс-метода необходима подготовка как педагога, так и студентов.

#### **Функциональные роли участников кейс-метода**

<b>Фаза работы</b>	<b>Действия преподавателя</b>	<b>Действия студента</b>
До занятия	1. Подбирает кейс. 2. Определяет основные и вспомогательные материалы для подготовки студентов. 3. Разрабатывает сценарий занятия	1. Получает кейс и список рекомендованной литературы. 2. Индивидуально готовится к занятию
Во время занятия	1. Организует предварительное обсуждение кейса. 2. Делит группу на подгруппы. 3. Руководит обсуждением кейса в подгруппах, обеспечивает студентов дополнительными сведениями	1. Задает вопросы, углубляющие понимание кейса и проблемы. 2. Разрабатывает варианты решений, принимает во внимание мнения других. 3. Принимает или участвует в принятии решений
После занятия	1. Оценивает работу студентов. 2. Оценивает принятые решения и поставленные вопросы	Составляет письменный отчет о занятии по заданной форме

**Студенты должны:** 1) в установленные сроки ознакомиться с материалами кейса, изучить материалы лекции, проработать первоисточники научно-методической литературы; 2) принимать активное участие в обсуждении содержания текста, дополнять его новой информацией, примерами из собственного опыта; 3) выделить проблемы, которые выходят на первый план, и обдумать их; 4) обсудить ситуационную модель; 5) записать свои предложения, пробные (предварительные) выводы по решению проблемной ситуации; 6) принимать активное участие в дискуссии, в выступлениях, обоснованно опираться на свои знания, собственный опыт, свои чувства; 7) сотрудничая с другими студентами и преподавателем, выслушивать альтернативные точки зрения и аргументированно выдвигать свою собственную; 8) задумываться над тем, как в профессиональной деятельности можно использовать полученные знания и умения.

**Функции преподавателя:** 1) разработка модели конкретной проблемной ситуации, которая сложилась в реальной жизнедеятельности субъекта, организации, общества, государства и др. Эта модель представляет собой пакет учебного материала – кейс (текст объемом от 2–3 до 40 страниц). В тексте должно присутствовать противоречие (проблемная ситуация, конфликт) – предмет обсуждения; 2) определение места кейса в структуре всего учебного курса, а также его место в структуре учебного занятия (или нескольких занятий); 3) выбор ключевых вопросов, которые привлекут внимание слушателей к важным аспектам ситуационного задания, будут способствовать организации мысли, подтолкнут к активной совместной деятельности; 4) ознакомление слушателей с целью, условиями и правилами работы с кейсом (заданной ситуацией); 5) обеспечение главного направления дискуссии, поддержка общего контекста ситуационного упражнения, оказание помощи в развитии идей, побуждение к рассуждениям, подведение обсуждения к определенным выводам. Разновидностью метода кейс-стадии является метод анализа кейсов. Процедура работы с кейсом состоит в том, что обучаемым предлагается письменно или устно конкретный случай из практики. В большинстве случаев он излагается лаконично, обычно в несколько строк, которые необходимо прочитать, проанализировать и предложить способ действия в описанной ситуации. Это наиболее приемлемая интерактивная технология для краткосрочного обучения, поскольку она направлена скорее на формирование новых психологических качеств и умений, чем на усвоение знаний. Кейс-метод как форма обучения и активизации учебного процесса позволяет успешно формировать компетенции и решать следующие задачи:

- студент должен продемонстрировать способность мыслить логически, ясно и последовательно, а также понимать смысл исходных данных и предположенных решений;
- оперативно принимать решения;
- отрабатывать умение востребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения исходной ситуации, то есть правильно формулировать вопросы «на развитие», «на понимание»;
- наглядно представлять особенности принятия решения в ситуации неопределенности, а также различные подходы к разработке плана действий, ориентированных на достижение конечного результата;
- приобретать навыки ясного и точного изложения собственной точки зрения в устной или в письменной форме;
- вырабатывать умения осуществлять презентацию, то есть убедительно преподнести, обосновывать и защищать свою точку зрения;
- отрабатывать навыки конструктивного критического оценивания точки зрения других;
- развивать умение самостоятельно принимать решения на основе группового анализа ситуации;
- формировать способность и готовность к саморазвитию и профессиональному росту на основе анализа (рефлексии) своих и чужих ошибок, опираясь на данные обратной связи.

**Рекомендации преподавателю:** следует максимально поощрять использование плакатов, схем, графиков; необходимо побуждать членов малой группы дополнять высказывания своего спикера. Но если в качестве дополнения следует решение, противоположное выступлению спикера, то это означает, что малая группа не справилась с кейсом.

### Этапы работы с кейсом:

- 1) этап введения в кейс, постановки преподавателем основных вопросов;
- 2) анализ ситуации (индивидуально или в малых группах);
- 3) этап презентации решений по кейсам;
- 4) этап общей дискуссии;
- 5) этап подведения итогов, завершающего выступления преподавателя.

### Кейс-ситуация «Случай с Сергеем»

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

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

2. Проанализируйте ситуацию и продумайте, каковы причины проблемы Сергея.

3. Объединяясь в микрогруппы, разработайте варианты решения его проблемы.

### Текст «Случай с Сергеем»

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

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

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

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

Что было у меня в прошлом? Какие наиболее значительные события и поворотные моменты моей жизни? Главным поворотным моментом было, как ни странно, общение с командиром

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

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

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

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

У меня, по-моему, классический комплекс неполноценности. Мне бы хотелось уважать себя больше. Надеюсь, что я смогу научиться любить. Мне хочется также избавиться от чувства вины и тревожности и относиться к себе, как нормальные люди. Я действительно хочу стать хорошим детским консультантом, а для этого мне надо глубоко понять себя. Правда, я не совсем определился, что это означает. Но знаю твердо, что мне нужно освободиться от саморазрушительных склонностей и научиться больше доверять людям. Может быть, вы сможете мне помочь».

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

### **1. Психоаналитический подход**

Психоаналитический подход предполагает исследование неосознаваемой психодинамики поведения Сергея.

Основные моменты психотерапевтической работы:

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

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

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

4. Половая идентификация Сергея прошла неблагоприятно. Являясь свидетелем постоянной борьбы родителей друг с другом, он идентифицировался со слабым отцом и перенес боязнь матери, сильной и доминирующей, на всех женщин. Возможно, он даже женился на женщине,

похожей на его мать и вызывавшей у него те же чувства неполноценности.

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

6. Значительное внимание следует уделить анализу прошлого: отношений с родителями, братом, испытанным в детстве чувствам. Типичные вопросы к Сергею могут быть следующими: «Что ты делал, когда чувствовал себя нелюбимым? Когда ты был ребенком, то мог ли ты выражать свои негативные чувства? Что ты делал с ними? Какое влияние на тебя оказали твои отношения с матерью?».

7. Особо следует выделить момент повторения в текущем поведении опыта детских переживаний, в частности, воспроизведение его неопределенной зависимости от матери. Застревание на симбиотической зависимости и неспособности по-настоящему отделиться от родителей свидетельствует о незавершенности процессов индивидуации и интеграции, о незавершенности конфликта, борьбы, связанной с независимостью, что ведет к формированию чувства собственной малоценности.

## **2. Адлерианский подход**

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

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

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

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

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

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

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

На последнем этапе, в фазе переориентации, ожидается, что Сергей вместе с психотерапев-

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

### **3. Экзистенциальный подход**

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

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

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

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

### **4. Роджерсианский подход**

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

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

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

### **5. Подход-гештальттерапии**

Гештальттерапевт прежде всего сосредоточился бы на незавершенном действии Сергея по отношению к родителям и бывшей жене. Скорее всего, это чувство негодования, но Сергей направил его в свою сторону. Поместив в центр работы нынешнюю ситуацию клиента, психотерапевт учел бы также и то обстоятельство, что Сергей нуждается в повторном переживании прошлых чувств, которые иначе вмешиваются в нынешнюю жизнь. Однако в гештальттерапии проработка прошлых чувств осуществляется не в реминисценциях, а в ситуации «здесь и теперь», в воображаемых сценках из жизни с бывшей женой. Сергей как бы анимировал ситуацию, обращаясь «непосредственно» к жене. Он мог бы прямо сказать ей о своих отрицательных чувствах и тем самым завершить незавершенное. Ему нужен также символический разговор с матерью и отцом. Здесь важно именно содержание его речей, обращенных к родителям, содержание, которое не проявлялось в реальной жизни. При этом психотерапевт может побуждать высказываться следующими вопросами: «Что вызывает у тебя самое большое возмущение в отношении этих людей? Что ты желал получить от них и не получил? Как бы ты хотел, чтобы они к тебе относились? Что тебе надо сказать им сейчас, чтобы высказать все свое негодование и обиду?»

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

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

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

### **6. Трансактный анализ**

В связи с тем, что трансактный анализ – контрактная форма терапии, следует начать с ого-

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

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

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

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

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

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

### **7. Поведенческий подход**

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

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

Страх неудачи можно было бы прорабатывать с помощью систематической десенсибилизации.



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

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

#### **8. Рационально-эмотивный подход**

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

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

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

**Третий.** Как только Сергей понял природу своих иррациональных верований и осознал то, как он их поддерживает, терапевт подбадривает его и приучает к своеобразной контрпропаганде. Терапевт может давать Сергею специальные домашние задания, чтобы помочь избавиться от страхов. К примеру, он предлагает Сергею исследовать страх перед женщинами путем осознания того, что заставляет его руководствоваться формулой: «Они могут кастрировать меня. Они ожидают, чтобы я был сильным и совершенным. Иначе они будут властвовать надо мной». Домашнее задание может включать назначение свидания с женщиной. Если ему это удастся, он бросит вызов своим катастрофическим ожиданиям. А что ужасного произойдет, даже если ему откажут? Почему он должен получать подтверждение только от одной женщины?

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

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

## 9. Реальностная терапия

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

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

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

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

### Самостоятельная работа

Проанализируйте нижепредставленные методы. Выделите и зафиксируйте в тетради достоинства и недостатки приведенных методов.

#### «Интеллектуальная разминка»

Данный метод можно использовать при проведении любых видов учебных занятий. Целевым назначением интеллектуальной (педагогической) разминки являются:

1. Приведение в состояние «боевой готовности» наличных знаний обучаемых.
2. Интеллектуальный настрой на творческую мыслительную работу, динамичное и системное решение учебных задач.
3. Морально-психологический настрой обучаемых на активность и динамичное выполнение, решение поставленных задач, достижение учебных целей.
4. Оперативный контроль уровня подготовленности обучаемых к данному занятию.
5. Изучение мнения обучаемых по поводу «острых» вопросов, их установок и взглядов на актуальные проблемы и события современной жизни.

Функциями интеллектуальной разминки являются:

- 1) стимулирующе-развивающая;
- 2) контрольно-проверочная;
- 3) оценочно-исследовательская;

#### 4) морально-психологическая.

Достоинство метода состоит в том, что каждый обучаемый при «интеллектуальной разминке» постоянно находится в зоне активного опроса и должен быть готов к ответу на все поставленные ведущим вопросы. Если он и остался по ряду заданных вопросов не задействован, то и в этом случае он вынужден их быстро осмысливать и готовиться к ответам.

Основу интеллектуальной разминки составляют следующие группы вопросов по:

- понятийному аппарату темы;
- ориентировке в рекомендуемой к изучению литературе, документам;
- пониманию важнейших методологических и теоретических положений темы;
- знанию проблем и противоречий изучаемой проблемы;
- пониманию существа данных проблем и противоречий;
- отношению обучаемых к поставленным проблемам и противоречиям;
- самооценке личного поведения и деятельности обучаемых, их положению в учебной группе.

*Рекомендации по использованию метода.* «Интеллектуальная разминка» идет в быстром темпе экспресс-опроса. Ведущий обращается к участникам с вопросами, на которые те должны дать краткий, конкретный ответ. При затруднении отвечающего ведущий спрашивает очередного и т. д. Таким образом, за короткое время (5–10 мин) в группе достигается понимание исходных понятий, категорий, принципов и т. п., участники подготавливаются с единой «стартовой позиции» продолжать наращивание знаний, навыков и умений в дальнейшей активной деятельности.

#### **«Круглый стол»**

Цель использования метода «круглого стола» – всесторонне глубокое рассмотрение актуальной проблемы путем ее свободного группового обсуждения. Отличие метода «круглого стола» от метода групповой дискуссии в том, что на обсуждение первым методом выносятся, как правило, проблемы междисциплинарного характера с участием приглашенных ведущих специалистов. Рассматриваемые темы обычно носят многоаспектный характер: политический, экономический, юридический, нравственный и т. д. Вопросы приглашенным специалистам для подготовки к выступлению и ответам передаются заранее.

Чтобы заседание «круглого стола» проходило активно и заинтересованно, целесообразно к подготовке занятия привлечь максимальное количество обучаемых, вызвать их инициативу, настроить на свободное общение. Чаще всего между обучаемыми распределяются задания подготовить сообщения по одному из вопросов «круглого стола». Обучаемые должны быть активны в выяснении (в форме вопросов) неясных для них моментов.

«Круглый стол» предъявляет свои требования и к приглашенным специалистам. Они должны быть не только крупными теоретиками или практиками в своей области, но и прежде всего людьми, умеющими изложить как можно больше информации за короткий отрезок времени, а также умеющими анализировать и синтезировать свои мысли в доступной для обучаемых форме.

Метод получил свое название от используемых атрибутов при его проведении. Он предполагает:

- круговое размещение столов в помещении;
- принцип свободного микрофона, когда выступают все желающие, нет резкой критики и одергиваний;
- предварительную подготовку перечня вопросов, на которые должен ответить «круглый стол», передачу вопросов приглашенным специалистам;
- применение технических средств для быстрой обработки поступающей информации.

#### **Варианты методики проведения «круглого стола»**

##### 1. Классический вариант:

- вступительное слово ведущего, представление участников, напоминание обсуждаемых вопросов;
- заслушивание кратких вводных сообщений специалистов и обучаемых по сути проблем с изложением различных точек зрения;
- уточнение ведущим предмета и вопросов дискуссии перед аудиторией;

- дискуссия;
- выработка согласованных позиций, поиск точек соприкосновения мнений; экспертной группой может быть предложено решение «круглого стола»;
- заключительное слово ведущего, разъяснение порядка решения вопросов, поступивших в ходе проведения «круглого стола», и сроков ответа по ним.

2. Начало «круглого стола» с показа видеофрагмента конкретной профессиональной ситуации с последующим обсуждением проблемы.

3. Начало «круглого стола» с опроса обучаемых по кругу интересующих их вопросов, уточнение порядка работы участников.

4. Начало работы с вопросов к приглашенным специалистам.

#### **Практическое занятие 4 «Мозговой штурм»**

**Цель занятия:** знакомство с методикой отсроченной оценки (метод «мозговой атаки», «мозговой штурм», «брейнсторминг»); активизация творческого мышления студентов.

«Мозговой штурм» («мозговая атака») как метод активного социально-психологического обучения представляет собой разновидность групповой дискуссии, который характеризуется отсутствием критики поисковых усилий, сбором всех вариантов решений, гипотез и предложений, рожденных в процессе осмысления какой-либо проблемы, их последующим анализом с точки зрения перспективы дальнейшего использования или реализации на практике.

Метод «мозговой атаки» появился еще в 30-е гг. XX века как способ коллективного, группового решения проблем, активизирующий творческую мысль. Автор метода – Алекс Осборн. Этот метод может заранее планироваться как фрагмент занятия, в основу которого положен поиск новых принципов решения проблемы.

В целом организацию «мозговой атаки» можно проводить по-разному.

##### **I вариант проведения «мозгового штурма»**

1. Формулирование проблемы, которую необходимо решить. Проблема может носить реальный или учебный характер и служить развитию продуктивного мышления, гибкости, критичности обучаемых. Этот шаг реализуется непосредственно ведущим или преподавателем.

2. Формирование экспертной группы (три-четыре человека), способной отобрать наилучшие идеи и разработать показатели и критерии оценки. Ведущий может участвовать в реализации этого этапа или предложить сделать это самим участникам.

3. Тренировочная интеллектуальная разминка для приведения обучаемых в рабочее психологическое состояние за счет активизации их знаний, обмена мнениями и выработки общей позиции по проблеме. Позволяет участникам освободиться от воздействия сковывающих факторов (страхов, статусно-ролевых установок, лени, замедленной скорости реакций и т. п.), психологических барьеров и дискомфорта. Обычно носит отвлекающий характер, прямо не связанный с общей тематикой и проблематикой дискуссии. Этот шаг осуществляется в форме экспресс-опроса. Ведущий обращается к участникам с вопросом, на который те должны дать краткий ответ. При затруднении одного отвечающего ведущий спрашивает другого. Таким образом, в течение 10–15 мин производится подготовка к дальнейшей активной когнитивной деятельности и коммуникации.

4. Собственно «мозговая атака», направленная на разрешение поставленной проблемы. Генерирование идей начинается с подачи ведущим сигнала о начале работы. Участники формулируют любые пришедшие им в голову варианты решений, стараясь избавиться от их критической оценки. Для этого ведущий поощряет интеллектуальную активность участников, запрещает любые комментарии в адрес высказанных идей и предложений к ним, блокирует невербальные эмоциональные реакции членов группы на услышанное. Для этого работа ведется в максимально быстром темпе. Каждому участнику слово предоставляется на несколько секунд, что не исключает его повторной активации. Работа может вестись по кругу или вразнобой. Экспертная группа фиксирует все выдвинутые идеи с помощью технических средств или на бумаге. Общая продолжительность этапа – 10–20 мин. Об истощении свидетельствуют паузы, появляющиеся в работе, повторы.

Если продуктивность работы недостаточна, ведущий может предложить перейти к индивидуальной работе, когда после получения установки каждый участник фиксирует свои мысли и

идеи на бумаге (2–5 мин), затем все члены группы одновременно выкладывают свои карточки для обозрения, сравнения и обсуждения.

5. Оценка и отбор наилучших идей экспертной группой или всеми участниками «мозгового штурма». Этот шаг носит характер групповой дискуссии, из которой исключены моменты персонализации выдвинутых предложений. Обсуждаются непосредственно идеи и предложения, для чего их оглашение и презентацию берут на себя ведущий или члены экспертной группы. Оценка и обсуждение проводятся в соответствии с заранее подготовленными критериями и показателями. При этом оценка может носить не только качественный, но и количественный характер. Продолжительность этого этапа может сильно варьироваться. В целом не стоит сворачивать обсуждение. Если ни один из предложенных вариантов не отвечает всем заданным критериям, есть смысл вернуться к предыдущему этапу и провести еще один «штурм».

6. Обобщение результатов «мозговой атаки», подведение итогов. Здесь снова ведущая роль принадлежит ведущему. Он резюмирует итоги «штурма» и итоги обсуждения его результатов. Предметом оценки могут быть активность, креативность участников, готовность и умение вести работу в границах, установленных экспертами, умение гибко менять установку с критической на некритичную и обратно.

### **II вариант проведения «мозгового штурма»**

1. Подготовительный этап. Ведущий кратко информирует участников о сути методики «мозгового штурма». Затем формулирует проблему, которая должна быть разрешена. Например: «Как родителям взаимодействовать с гиперактивным ребенком?», «Приемы и методы снятия эмоциональной напряженности» и т. д. Участники «мозгового штурма» знакомятся с правилами брейнсторминга: высказываются какие угодно идеи, лучшие идеи – сумасшедшие, «нужно выдвинуть как можно больше идей и зафиксировать все», каждый участник может развивать идеи любого другого участника, категорически запрещается критика выдвигаемых идей.

2. Основной этап. Здесь происходит деление на группы.

*«Группа генерации идей».* Это основная группа, задачей которой является продуцирование как можно большего числа идей, являющихся решением предложенной проблемы. Оптимальное количество – 7–12 человек, обладающих фантазией, чувством юмора, достаточным интеллектом.

*«Группа стенографистов».* Задача участников – фиксировать абсолютно все высказываемые идеи без требования их обоснования в той формулировке, в которой они были высказаны. Число «стенографистов» зависит от числа участников, входящих в группу генерации идей: один стенографист на три-четыре участника группы генерации идей.

*«Группа критиков».* Участники оценивают выдвинутые идеи. Задача участников – отобрать самые интересные, перспективные предложения. В группу критиков включают специалистов в данной области знания.

*«Группа аналитиков».* Задача – глубокая переработка, шлифовка высказанных предложений, поиск рационального зерна в каждой идее.

*«Группа синтезаторов».* Задачей этой группы является систематизация всех предложенных решений, выделение их общих принципов и объединение разных гипотез в общее решение.

*«Группа контрадиктации».* Задача этой группы – формулировка и отстаивание высказываний, противоположных по смыслу основному выдвинутому списку.

*«Группа реализации».* Задача – просмотреть все идеи на соответствие критериям: оригинальность и возможность реализации. Продумать способы реализации предложенных решений.

Здесь же происходит генерация идей от 30 минут до 1 часа. В то время функционируют генераторы идей и стенографисты. Далее идет критика и доводка идей.

3. Завершающий этап. Представители групп делают сообщения об итогах своей работы. Ведущий подводит итоги.

**Существуют определенные правила, соблюдение которых позволит более продуктивно провести «мозговую атаку».** Основными из них являются:

1. Во время сессии нет ни начальников, ни подчиненных, ни новичков, ни ветеранов – есть ведущий и участники; никто не может претендовать на особую роль.

2. Категорически запрещаются взаимные критические замечания и оценки, они мешают возникновению новых идей.

3. Следует воздерживаться от действий, жестов, которые могут быть неверно истолкованы другими участниками сессии.

4. Как бы ни была фантастична или невероятна идея, выдвинутая кем-либо из участников сессии, она должна быть встречена с одобрением.

5. Попробуйте с самого начала убедить себя, что положительное разрешение данной проблемы имеет для вас чрезвычайно важное значение.

6. Не думайте, что проблема может быть решена только известными способами.

7. Чем больше выдвинутых предложений, тем больше вероятность появления новой и ценной идеи.

8. Перед началом сессии попробуйте ответить для себя на следующие вопросы: «Заслуживает ли проблема моего внимания? Что дает ее решение? Кому и для чего это нужно? Что произойдет, если ничего не менять? Что случится, если я не выдвину ни одной идеи?»

**Преимущества «мозгового штурма»:** 1) идет активизация всех участников процесса. Они глубоко вовлечены в ход генерирования идей и их обсуждение, более гибко осваивают новые идеи, чувствуют себя равноправными; 2) лень, рутинное мышление, рационализм, отсутствие эмоционального «огонька» в условиях применения этой технологии снимаются практически автоматически. Раскованность активизирует интуицию и воображение; 3) происходит выход за пределы стандартного мышления. Интерактивное взаимодействие порождает синергический эффект. Чужие идеи дорабатываются, развиваются и дополняются, уменьшается шанс упустить конструктивную идею; 4) привлекается большое количество идей, предложений, что позволяет избежать стереотипа мышления и отобрать продуктивную идею; 5) «мозговой штурм» – это простой метод, который легко понять и легко применять. Для его проведения не требуется сложное оборудование, техника, много времени и специально организованная пространственная среда.

Необходимо выделить **также недостатки «мозгового штурма»**, что поможет избежать появления проблем при решении задач методом «мозгового штурма»: 1) в связи с тем, при «мозговой атаке» поощряется генерирование любых идей, даже фантастических, зачастую его участники уходят от реальной проблемы. В потоке разнообразных предложений бывает порой довольно трудно найти рациональные и продуктивные идеи. Кроме того, метод не гарантирует тщательную разработку предлагаемой идеи; 2) из-за высокой степени вовлеченности участников занятии ответственность за конечный результат несут все, и если идеи есть у всех, затраты времени на их обсуждение возрастают; 3) при слабой обученности участников сотрудничеству и командной работе они могут быть не удовлетворены эффективностью своей деятельности. Кроме того, многие участники могут настаивать на своем авторстве обсуждаемых идей и предпочитают быть лидерами творческого процесса за счет тех, кто менее развит и подготовлен.

#### **«Мозговой штурм» «Как назначить свидание»**

*(А. П. Панфилова. Инновационные педагогические технологии: активное обучение)*

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

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

Придерживайтесь приведенных ниже правил:

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

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

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

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

**Рекомендуемые темы «мозгового штурма»:**

1. Мозговой штурм «Как снять напряжение при взаимодействии с клиентом?».
2. Мозговой штурм «Как повысить активность студентов на занятиях?».
3. Мозговой штурм «Способы повышения стрессоустойчивости».
4. Мозговой штурм «Как снизить уровень агрессивности у детей?».
5. Мозговой штурм «Какими способами можно повышать самооценку?».

**Самостоятельная работа**

1. Проанализируйте фрагмент текста «Портфолио в вузе» из книги (Современные образовательные технологии : учебное пособие / под ред. Н. В. Бордовской. – М. : КНОРУС, 2010. – 432 с. (глава 3 параграф 3.4. – С. 168–177)).

2. Составьте свое портфолио.

Например, о своих достижениях за время обучения в вузе; о научных достижениях и др.

Образец содержания портфолио:

1. Творческое резюме.
  - 1.1. Направление, тема научных исследований.
  - 1.2. Совершенствование мастерства (семинары, стажировки).
  - 1.3. Публикации, доклады, участие в конференциях и выступления на них.
2. Диагностика успешности студента (материалы по анализу, оценке и самооценке студента).
  - 2.1. «Стимул к учебе: из личного опыта».
  - 2.2. Степень развития коммуникативных умений (умение работать в малых группах, выступать с докладами).
  - 2.3. Умение четко и аргументированно излагать свою мысль.
  - 2.4. Грамотность в оформлении текстов и решений задач, умелое использование графиков, диаграмм, таблиц и т. д.
  - 2.5. Сформированность самоконтроля и самооценки (самокритичность, умение работать над ошибками, реалистичность в оценке своих способностей).
3. Самоанализ и взгляд в будущее (что планируете проводить в научной деятельности, какие задумки есть, планируете ли в дальнейшем поступать в аспирантуру или магистратуру).

**Практическое занятие 5 «Имитационная игра»**

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

**Имитационная игра «Воздушный шар»**

(Яремчук С. В. *Методы активного социально-психологического обучения: учебное пособие*)

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

**Порядок проведения.** Все участники садятся в большой круг и слушают ведущего: «Представьте себе, что вы экипаж научной экспедиции, которая возвращается на воздушном шаре после выполнения научных изысканий. Вы осуществляли необходимую аэрофотосъемку необитаемых островов. Вся работа выполнена успешно, вы уже готовитесь к встрече с родными и близкими, летите над океаном, до земли 500–550 км. Произошло непредвиденное – в оболочке

воздушного шара по неизвестной причине образовалось отверстие, через которое выходит газ, заполнявший оболочку. Шар начинает стремительно снижаться. Выброшены за борт все мешки с балластом, которые были припасены на этот случай. На некоторое время падение замедлилось, но не прекратилось.

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

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

Ваша задача – решить вопрос о том, что и в какой последовательности следует выбросить. Но сначала примите это решение самостоятельно. Для этого нужно взять лист бумаги, переписать список предметов и вещей, а затем с правой стороны рядом с каждым наименованием, поставить порядковый номер, соответствующий значимости предмета. При определении значимости предметов и вещей нужно иметь в виду, что выбрасывается все, а не часть, то есть все конфеты, а не половина.

Когда вы примете индивидуальное решение, нужно собраться в центр и приступить к выработке группового решения, руководствуясь следующими принципами:

Высказывать свое мнение может любой член экипажа.

Количество высказываний одного человека не ограничивается.

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

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

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

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

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



Время на игру – 25–30 мин. Но можно и увеличить время, если группа очень вяло включается в обсуждение, особенно на начальном этапе. Можно сократить время до 17–18 мин, если она сразу очень активно включилась в работу. Если группа сумела принять все 15 решений при 100-процентном голосовании, надо поздравить участников и попросить их подумать над причинами успешного выхода из столь критической ситуации. Если они не смогли принять за отведенное время все 15 решений, то ведущий объявляет, что экипаж разбился, и просит подумать над причинами, которые привели к этой катастрофе. Анализ результатов и хода игры можно провести сразу после ее окончания, можно и на следующем занятии, дав возможность более глубоко разобраться в причинах удачи или неудачи, проанализировать ошибки и попытаться прийти к общему мнению.

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

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

#### **Рекомендуемые имитационные игры:**

1. Имитационная игра «Утро на даче».
2. Имитационная игра «Авиакатастрофа в тундре».
3. Имитационная игра «Воздушная катастрофа в пустыне».
4. Имитационная игра «Робинзон».
5. Имитационная игра «Золотой пельмень».
6. Имитационная игра «Подводная лодка».
7. Игровая дискуссия «Потерпевшие кораблекрушение».
8. Игровая дискуссия «Посадка на Луну».
9. Игровая дискуссия «Вавилон».

#### **Самостоятельная работа**

Просмотрите фильм «Философы: Урок выживания» (США, 2013 год) и проанализируйте его по следующей схеме:

- вид «игры»;
- цели и задачи «игры»;
- причины проблем, возникших на пути у участников «игры»;
- особенности полученных ролей участниками «игры».

Ответьте на вопросы: может ли философия помочь обрести любовь и вообще подействовать на благо человеку? Как быть, от кого нужно избавиться, а кто достоин продолжить человеческий род на опустевшей планете?

Подготовьте перечень имитационных игр, используемых с детьми разного возраста в процессе обучения.

#### **Практическое занятие 6 «Ролевая игра»**

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

##### **Ролевая игра «Теремок»**

*(Вачков И. В. Психология тренинговой работы: содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы)*

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

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

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

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

**Первый этап.** Введение в игру.

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

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

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

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

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

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

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

Возможна ситуация, когда первым номером окажется игрок, которому досталась роль Медведя. Тут уж ничего не поделаешь: игру нужно начинать заново и произвести пересдачу карточек. Во всех других случаях игра продолжается: второй номер подходит к теремку и спрашивает: «Кто-кто в теремочке живет? Кто-кто в невысоком живет?» Разворачивается диалог, в процессе которого гость называет себя. В зависимости от инструкции игрок, уже находящийся в теремке, либо пускает гостя, либо нет. На его решение также влияет наличие или отсутствие подозрения, что новоприбывший является замаскированным Медведем.

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

Гостям придется приложить немало усилий для того, чтобы попасть в теремок. Да и самим

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

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

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

Необходимо обсудить следующие вопросы.

1. Для кого исполняемая роль оказалась трудной? Для кого роль оказалась легкой?
2. Было ли для участников естественным следовать указаниям инструкции при исполнении роли?
3. Совпадало ли описание роли с вашим обычным поведением в реальной жизни?
4. Какие способы убеждения своих партнеров вы использовали?
5. Почему вы сразу поверили одним из исполнителей и не поверили другим?
6. Что в поведении зверей вызывало доверие?
7. Какое поведение казалось вам подозрительным?
8. Какие способы убеждения являются, по вашему мнению, наиболее продуктивными? Почему?
9. Какие способы убеждения нельзя считать слишком эффективными? Почему?

В процессе обсуждения полезно обратить внимание участников на то, какие позиции занимали гости, стремясь попасть в теремок, и как они действовали в случае отказа со стороны уже вселившихся жильцов. Некоторые, возможно, начинали заискивать, «прогибаться», умолять пустить их, «давя на жалость». Иными словами, становились в психологическую позицию «снизу». Другие, наоборот, начинали возмущаться, требовать, проявлять ярость, гнев или даже прямую агрессию: становились в позицию «сверху». Наиболее успешными, по-видимому, оказались те, кто, демонстрируя доброжелательность по отношению к другим, не пытался «давить» на партнеров.

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

<p><b>Комар</b> – ведет себя упрямо и агрессивно, настаивает на своем, не слушая других. Категорически против заселения в теремок Лягушки (она может его съесть) и Медведя. Готов принять в теремке Мышку (ее легче всего покусать).</p>	<p><b>Муха</b> – постоянно что-то говорит, надоедлива, но не настойчива в своих взглядах. Не заинтересована в заселении в теремок Волка (большой, может ее раздавить) и Медведя, симпатизирует Комару (благодаря К. Чуковскому).</p>
<p><b>Мышка</b> – очень подвижна и пуглива, своего мнения почти не высказывает. Против заселения в теремок Лисы (та может ее съесть) и Медведя. Хотела, чтобы в теремке жила Лягушка.</p>	<p><b>Лягушка</b> – нетороплива, взвешенно принимает решения и старается убедить в их правильности других. Против заселения в теремок Зайца (ревнует, что он дальше прыгает) и Медведя. Готова принять в теремке Муху (обед с доставкой на дом).</p>

<b>Заяц</b> – робок, застенчив, готов согласиться с любым мнением. Против соседства с Комаром (нет-нет да укусит) и Медведем. Согласен с заселением в теремок Волка (авось, защитит, если что, от Лисы).	<b>Лиса</b> – хитра, дипломатична, находчива, ведет себя гибко. Умеет добиваться своего. Против заселения в теремок Мухи (уж очень надоедлива) и Медведя. А вообще-то хотела бы жить в теремке единолично.
<b>Волк</b> – спокоен, сдержан, мнение веско и убедительно. Против соседства с Мышкой (шуршит постоянно) и Медведя. Согласен с заселением в теремок Зайца (но зря тот надеется на защиту от Лисы – Волк просто сам любит рагу).	<b>Медведь</b> – вынужден скрывать, кто он на самом деле. Может выдать себя за любого из зверей: Комара, Муху, Мышку, Лягушку, Зайца, Лису или Волка.

### Ролевая игра «Новая Золушка»

(Вачков И. В. Психология тренинговой работы: содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы)

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

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

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

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

Ведущий раздает участникам игры карточки с инструкциями для персонажей.

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

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

**Рекомендуемые ролевые игры:**

«Необитаемый остров», где участники должны освоить необитаемый остров, нарисовать карту, наладить социальную жизнь, создать законы и т. д.

Ролевая игра «Свадьба».

Ролевая игра «Слалом».

Ролевая игра «Пиратский бриг».

Ролевая игра «Официант, в моем супе муха!».

Ролевая игра «Консультация» и др.

**Рекомендуемая литература:**

1. Азарнова, А. Г. Метод ролевой игры в тренинге / А. Г. Азарнова. – СПб. : Речь, 2011. – 347 с.
2. Пряжников, Н. С. Методы активизации духовного потенциала личности : учебное пособие / Н. С. Пряжников. – М. : МПСИ, 2008. – 168 с.

**Самостоятельная работа**

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

Подготовьте план проведения фрагмента практического занятия со студентами психолого-педагогического факультета с использованием метода ролевой игры по диагностике личностных качеств.

**Практическое занятие 7 «Деловая игра»**

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

**Деловая игра «Всемирный психологический конгресс»**

*(автор Н. В. Маркуш)*

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

Психологу следует спланировать на нее не менее 2–2,5 часа.

**Подготовка игры** (этап самостоятельной работы обучающихся).

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

Например, команды могут называться: «биогенетисты», «интеллектуалисты», «фрейдисты», «эриксонианцы» и «эльконинцы». Какую концепцию возрастной периодизации будет представлять каждая команда, решается жеребьевкой. В другом варианте команды формируются в соответствии с интересами учащихся.

Кроме того, создается экспертная группа из трех человек.

Каждая команда получает следующие задания.

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

2. Составить четыре вопроса к каждой делегации оппонентов (всем придется внимательно изучить все теоретические подходы, о которых пойдет речь на конгрессе). Вопросы должны относиться к одному из следующих типов:

1) вопрос на понимание (нацелен на выяснение того, как оппоненты понимают тот или иной аспект защищаемой ими концепции, психологический феномен или явление, о которых говорится в этой концепции);

2) вопрос на отношение (нацелен на выяснение того, как относятся оппоненты к тем или иным фактам, результатам экспериментов, взглядам какого-либо исследователя);

3) вопрос-тест (предназначен для проверки знаний оппонентами положений своей концепции; может быть сформулирован как: а) утвердительное предложение, с которым нужно либо согласиться, либо нет; б) прямой вопрос; в) два предложения, из которых нужно выбрать одно);

4) вопрос-ловушка (содержит в себе определенную провокацию, например, ссылку на несуществующего ученого, сознательную ошибку в послыле, предложение выбора из двух заведомо ложных утверждений и т. д.; может быть облечен в форму любого вопроса трех предыдущих типов). Следует заметить, что к игре члены команд могут готовиться как вместе, встречаясь во внеучебное время, так и порознь, самостоятельно разрабатывая вопросы и готовя выступление на конгрессе. Необходимость придумать интересные вопросы заставляет учащихся изучать литературу не только по «своей» концепции, но и по другим подходам к возрастной периодизации. Эксперты готовятся не менее серьезно, поскольку им необходимо будет принимать квалифицированные решения в процессе игры.

### **Ход игры**

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

У каждого эксперта имеется специальный бланк, который будет заполняться им по ходу игры. Итоговые оценки по каждому этапу деловой игры отражаются на таком же бланке, заранее подготовленном на доске или на планшете. Ведущий не вмешивается в процесс работы экспертов и только фиксирует итоговые оценки. Однако в сложных случаях, при затруднении экспертов или при их очевидных ошибках ведущий может прийти на помощь, сделав необходимый комментарий или предложив свою точку зрения. При этом окончательное решение все равно остается за экспертами.

### **Бланк для деловой игры «Всемирный психологический конгресс»**

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

### **Первый этап**

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

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

### **Второй этап**

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

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

### **Третий этап**

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

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

### **Четвертый этап**

*Ведущий:* «Итак, все делегации готовы к дискуссии. Первыми будут отвечать на вопросы оппонентов «биогенетики». Вопросы поочередно задают представители «интеллектуалистов», «фрейдистов», «эриксонианцев» и «эльконинцев». Время на обсуждение вопросов в командах – две минуты. Вы имеете право пользоваться любой литературой, справочниками, учебниками. Но учтите, что две минуты – очень небольшой срок. Может статься, коллективное обсуждение ока-

жется более продуктивным, чем судорожное листание страниц. Разумеется, если для вас ответ очевиден, вы можете отвечать сразу. Ответив оппонентам, вы должны сказать, каков, по вашему мнению, тип заданного вопроса».

Если время, выделенное на проведение деловой игры, ограничено, можно сократить срок поиска ответа до одной минуты или даже тридцати секунд. Ведущему следует очень внимательно слушать вопросы, чтобы отклонить явно не корректные и предложить переформулировать их. После того как ответ дан представителем делегации и высказано предположение о типе вопроса, ведущий обязательно обращается к команде, задавшей вопрос: «Удовлетворены ли вы ответом? Правильно ли определен тип вопроса?». В случае неудовлетворенности оппонентов им дается возможность высказаться. Может возникнуть ситуация, когда вопрос задан достаточно корректно, но сами игроки, его задавшие, подразумевают ответ, который по сути неверен. Ведущему придется вмешаться и дать свой комментарий. Эксперты обязательно учитывают все возникающие нюансы при оценивании. Интереснее всего, конечно же, ситуации с вопросами-ловушками. Иногда формулировки таких вопросов бывают настолько изящными, что отвечающая команда не замечает подвоха и с самым серьезным видом отвечает, например, на такие вопросы: «Как известно, Лев Семенович Выготский критиковал периодизацию Д. Б. Эльконина. С какими положениями Д. Б. Эльконина он был не согласен?» или «Опыты Жана Пиаже, проведенные Максом Вертгеймером с пятилетними детьми, показали наличие у них сформированного репрезентативного интеллекта. Как вы относитесь к этим результатам?».

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

#### **Пятый этап**

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

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

#### **Рекомендуемые деловые игры:**

1. Деловая игра «Переговоры».
2. Деловая игра «Изобретландия».
3. Деловая игра «Зона комфорта».
4. Деловая игра «Сокращение кадров» и др.

#### **Самостоятельная работа**

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

Подберите коллекцию (пять-десять) деловых игр, которые можно использовать со студентами психологического факультета, а также с детьми в процессе активного обучения, социально-психологического тренинга.

Подготовьте доклад на тему «Большая психологическая игра: понятие, разновидности, специфика и организация». Доклад объемом 3–7 страниц, без титульного листа. Поля: левое – 2 см, нижнее и верхнее – 1,5 см, правое – 1 см. Шрифт Times New Roman, 12 кегель. Образец оформления доклада:



## **Доклад на тему «Большая психологическая игра: понятие, разновидности, специфика и организация»**

Текст доклада

### **Список используемой литературы**

1. Иванов, И. И. Психология / И. И. Иванов. – М. : Прогресс, 2013. – 211 с.

### **Практическое занятие 8 «Кооперативные методы обучения»**

**Цель занятия:** расширить представления студентов о кооперативных методах активного обучения; раскрыть значимость процесса работы с данной технологией и вызвать интерес, чтобы обучаемые были на занятиях не пассивными наблюдателями, а активными участниками.

Члены большой группы или класса разделяются на несколько малых групп и действуют по инструкции, специально разработанной для них преподавателем. Каждый из учащихся работает над своим заданием, своей частью материала до полного понимания изучаемого вопроса и завершения работы над ним. Затем учащиеся обмениваются находками таким образом, чтобы работа каждого являлась очень важной и существенной для работы всех остальных, поскольку без нее задание не будет считаться выполненным (часть важной информации будет потеряна, другие учащиеся группы ее не получат).

Существует множество разновидностей кооперативных методов обучения. Одним из вариантов модификации метода «Джигсо» является процедура «Ажурная пила». Здесь участники являются экспертами в какой-то части изучаемого материала, они обучают других «своей части материала», таким образом происходит взаимное обучение друг друга.

В начале процедуры участникам раздается жребий, представляющий собой геометрические фигуры разного цвета. Количество цветов и фигур определяется количеством групп, на которые будут разбиты участники. Если необходимо освоить текст, состоящий из трех частей в группе из 15 человек, необходимо заготовить по пять фигур трех разных форм, например, пять квадратов, пять кругов, пять треугольников. Фигуры одной формы должны быть раскрашены в разные цвета.

Сначала участники объединяются в группы, сходные по форме фигуры. Группы изучают свою часть текста в течение некоторого времени (от одной до пяти минут) с целью ее запоминания.

По сигналу ведущего участники объединяются в группы по цвету фигуры (пять групп). В новых группах участники обмениваются информацией (от двух до десяти минут).

По сигналу ведущего участники опять объединяются в группы по форме фигуры. В течение некоторого времени (от двух до десяти минут) в группах воссоздается исходный текст в письменной форме.

После этого каждая группа читает свой вариант получившегося текста, а ведущий оценивает правильность воспроизведения каждого фрагмента, структуры текста, адекватность передачи смысла текста и определяет победившую группу.

### **Метод «Ажурная пила» (вариант модификации метода «Джигсо»)**

**Цель:** интенсифицировать процесс понимания, усвоения и творческого применения знаний при решении практических задач.

**Задание:** рассмотреть разновидности дискуссионных методов: групповое интервью, сокра-

товская (сократическая) беседа, «круглый стол», «мозговой штурм».

*Ход занятия:* участники получают по одной фигуре. Всего участников – 20 человек, фигур четыре (круг, треугольник, квадрат и звезда) и цветов четыре (красный, синий, зеленый и желтый). Группа разбивается на четыре подгруппы по форме. Каждая группа получает текст для запоминания.

Текст взят из книги: Караяни, А. Г. Активные методы социально-психологического обучения / А. Г. Караяни. – М., 2003. – 68 с.

#### **«Круги» получают фрагмент текста «Групповое интервью»**

Групповое интервью – вид групповой дискуссии, нацеленной на изучение общего мнения членов группы о том или ином предмете, событии. Речь идет не о том, чтобы получить некую сумму индивидуальных точек зрения, а о том, чтобы выяснить позицию людей как членов данной группы. Тема группового интервью должна быть связана с жизненным опытом группы.

В работе «Психология индивида и группы», подготовленной Ф. Тильман и группой психологов, дается следующая характеристика группового интервью. Групповое интервью, по мнению авторов, способно давать выход неосознаваемым установкам и мотивам, и изменять связанное с ними поведение. Хотя групповое интервью не имеет катартического цели, но разворачивающаяся групповая динамика способствует созданию необходимых для этого психологических условий.

Особенность данного вида дискуссии состоит в том, что ее участники обсуждают вопросы, предлагаемые ведущим.

#### **«Треугольники» получают фрагмент текста «Сократическая беседа»**

Это вид дискуссионного диалога, в котором один из оппонентов последовательно предлагает другому наводящие вопросы, позволяющие последнему «открывать истину» (выявлять родовидовые связи и отношения обсуждаемого объекта и достигать обобщений высокого порядка).

Метод назван по имени древнегреческого философа Сократа (ок. 470–399 до н. э.). Философ учил жителей Афин мыслить, вовлекая их в эвристическую беседу. Он обладал искусством задавать собеседнику вопросы, ставящие того в ситуацию постоянных размышлений, доказательства верности своих мыслей, отказа от скомпрометированных утверждений, банальностей и восхождения к философской рефлексии.

Метод применяется при обсуждении сложных теоретических проблем. Основная задача, решаемая данными методами, – это обмен мнениями между слушателями, уточнение и согласование их позиций, выработка единого подхода к проблеме. Этот метод позволяет успешно закрепить знания, расширить их и сформировать умение вести диалог, но главное – сформировать у обучаемых рефлексивную культуру.

#### **«Квадраты» получают фрагмент текста «Круглый стол»**

Это вид дискуссии, при котором участники, имеющие равные права, вступают в процесс обсуждения проблемы в определенном порядке.

Метод обязан своим названием форме стола, за которым по преданию проходили рыцарские советы короля Артура. Отсюда же – некий ореол равенства и благородства, который связывают с этим методом.

Как правило, на обсуждение «круглого стола» выносятся важнейшие тематические проблемы с приглашением ведущих специалистов по данной проблеме. Перед каждой такой встречей обучаемым предлагается выдвинуть интересующую их по теме проблему, сформулировать вопросы для обсуждения. Отобранные вопросы должны выдаваться участникам «круглого стола» для подготовки к выступлению и ответам. «Круглый стол» предназначен для того, чтобы не только глубоко раскрыть теоретические или практические проблемы, но и дать обучаемым большой объем научной информации.

Иногда в учебных целях участникам дискуссии назначаются какие-либо роли. Особую активность дискуссии придает назначение оппозиционных ролей. Например, роли «генератор идей» и «скептик», «догматик» и «критик», «хранитель традиций» и «разрушитель традиций» и т. д. Иногда полезным бывает рассмотреть вопрос с точки зрения различных наук и тогда целесообразно выделить роли «философа», «психолога», «социолога» и т. п. В тех случаях, когда обсуждается управ-

ленческая проблема, релевантными будут роли «руководителя», «менеджера», «исполнителя» и т. п. «Круглый стол» может проводиться в формах «Аквариума» или «Витрины», когда участники дискуссии размещаются в центре аудитории или на сцене, а вокруг или в зале находятся остальные обучаемые (зрители).

#### **«Звезды» получают фрагмент текста «Мозговой штурм»**

«Мозговая атака», «брейнстроминг» – вид дискуссии, осуществляющейся в два этапа: 1) выдвижение каждым участником любых идей, связанных с темой разговора, и их фиксация; 2) групповое обсуждение и выбор оптимальных предложений.

Метод способствует продуцированию творческих идей, развитию скорости мыслительных процессов, абстрагированию от обыденных представлений и ограничений, сосредоточению на какой-либо узкой проблеме.

М. А. Робер и Ф. Тильман (1988) выработали ряд требований, соблюдение которых позволяет достичь максимальной эффективности этого метода. К основным требованиям относятся: группа должна состоять не более чем из десяти человек; социальный статус участников должен быть примерно равным; среди участников должно быть немного людей, сведущих в обсуждаемой проблеме, чтобы открыть простор воображению участников; люди должны знать друг друга по имени; руководитель должен обеспечить демократическое ведение дискуссии; секретари, фиксируя предложения участников, не должны их комментировать и участвовать в дискуссии. Кроме этого выделяют требования, касающиеся обеспечения одного общего объекта обсуждения на протяжении всей работы и краткости выражения мыслей участниками.

После ознакомления с текстом участники групп объединяются по цвету. В каждой группе есть все четыре фрагмента текста, задача участников – рассказать про свой фрагмент текста и запомнить все остальные фрагменты.

Далее участники возвращаются в свои предыдущие группы по форме фигур и восстанавливают весь текст целиком, фиксируя главные мысли: название метода, кто из ученых занимался изучением данного метода, цели и специфику метода.

Ведущий оценивает все четыре представленных текста: полноту и точность передачи мысли, активность участников в процессе работы и др.

#### **Самостоятельная работа**

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

№	Название техники	Характеристика техники

Проанализируйте отрывок из учебного пособия С. В. Яремчук «Методы активного социально-психологического обучения». Составьте вопросы к тексту и выделите в нем ответы на каждый вопрос.

Большая психологическая игра – игра, достаточно длительная по времени, занимающая все время тренинга, предназначенная для большого числа участников и требующая специальной организации пространства.

Большая психологическая игра является целостным, завершенным действием, самостоятельным с точки зрения целей и задач, имеющим свою внутреннюю систему целей и правил, задающим определенные требования к системе отношений между участниками, достаточно продолжительным по времени.

*Виды больших психологических игр:*

1. Игровые оболочки – это игра, используемая как некоторое обрамление, общий фон психологической работы. Наполнением игры служат различные психологические и педагогические

задачи познавательного, социально-психологического и творческого характера. Каждое испытание – обучающая тренинговая процедура на развитие психических процессов, того или иного качества отношений в группе: сплоченности, взаимопонимания, сотрудничества и др.

По своему сюжету игровые оболочки могут быть самыми разными. Например, путешествие на поезде от станции к станции, движение внутри как бы компьютерной игры от уровня к уровню, международная конференция психологов и т. д.

Такие игры в принципе допускают остановку по ходу, анализ и разбор возникшей ситуации из позиции «вне игры»; легко могут быть придуманы приемы, вводящие в действие самого ведущего. После такой паузы участники возвращаются в игру более психологически и технологически подготовленными.

2. Игры-проживания позволяют создать условия для совместного и вместе с тем индивидуального, личного, освоения некоторого игрового пространства, построения в его рамках межличностных отношений, создания и осмысления ценностей личного существования в предложенной и сложившейся в процессе проживания ситуации.

3. Игры-драмы. В играх-драмах все методические приемы работают на главную цель – сделать момент совершения выбора и проживания его последствий значимым личностным опытом, который затем можно осознавать, переживать, анализировать и т. д. Целью игры является самоопределение каждого участника в конкретной игровой ситуации и совершение личного выбора. Как только участник решает для себя: «Я выбираю такой-то путь», он ставится в ситуацию символического проживания этого пути. В процессе проживания становятся очевидны все потери и обретения, все последствия выбора.

Выбор будет действительно личностно переживаться в том случае, если участники глубоко погрузились в игровую ситуацию, вжились в нее и свою роль. Значительная часть времени уходит на то, чтобы «вживить» участников в их роли и ситуацию. Для этого применяются самые разнообразные приемы. Хорошо помогает внешний антураж: элементы костюмов, оформление помещения, световые и музыкальные эффекты; погружению в игру способствует присвоение участникам каких-то собственно сюжетных статусов, ролей, имен и др.

4. Проектные (деловые) игры – игры, которые направлены на освоение, осмысление инструментальных задач, связанных с построением реальной деятельности, достижением конкретных целей, структурированием системы деловых отношений участников.

### **Практическое занятие 9 «Проектный метод в активном социально-психологическом обучении»**

**Цель занятия:** способствовать формированию у студентов навыка решения комплекса проектных задач, освоить проектный метод психолога образования, и теоретически, и практически переживая все его основные составляющие.

**Задание:** ознакомьтесь и проанализируйте нижепредставленный проект. Напишите рецензию на представленный проект «Рука помощи» по следующей схеме:

- чему посвящен разработанный проект;
- что заинтересовало в проекте больше всего;
- что является в проекте самым главным;
- какая новая информация или необычные позиции обнаружены в тексте;
- понятно ли раскрыто содержание проекта;
- как вы думаете, какие места в проекте наиболее сложные для выполнения;
- какие вопросы возникли при чтении проекта «Рука помощи»;
- о чем бы хотелось узнать дополнительно;
- какова, на ваш взгляд, эффективность проекта;
- какой вывод из прочитанного вы можете сделать?

#### **Проект «Рука помощи»**

*Автор проекта педагог-психолог Т. А. Криштофик.*

Профилактическая работа психолога в школе – профилактика совершения самоубийства (суицида).

«Самоубийство (суицид) – это сознательное, намеренное и быстрое лишение себя жизни» (М. Фарбер). Когда мы соприкасаемся со смертью человека, нас по-настоящему охватывает страх. Особенно страшно, когда гибнут дети, добровольно расставшиеся с жизнью.

Социально-психологический анализ различных источников по данной проблеме позволяет констатировать, что частота суицидальных действий с летальным исходом у детей в течение последних двух десятилетий удвоилась. По данным ВОЗ, в 2000 году самоубийства превысили 814000 смертельных исходов, из них около 20 % пришлось на подростковый и юношеский возраст.

У 30 % лиц в возрасте 14–24 лет достаточно часто бывают суицидальные мысли, 6 % юношей и 10 % девушек этого возраста совершают суицидальные действия. В ряду причин смертности во многих экономически развитых странах суицид находится на втором-третьем месте. Характерной особенностью суицидального поведения, по данным анализа статистики, является выраженное количественное преобладание суицидальных попыток (парасуицидов) над завершенными действиями (уровень парасуицидов восемь-десять раз превосходит уровень завершенных).

К сожалению, не все знают о кризисных центрах, куда можно обратиться в критические моменты. Многие подростки и взрослые зачастую имеют противоречивые представления об истоках и причинах суицидального поведения, испытывают трудности в обсуждении проблем, боятся открыто говорить о своих переживаниях. Поэтому представляется необходимым именно в образовательных учреждениях организовывать профилактику добровольного ухода подростков из жизни, при чем как с родителями, так и с детьми. Социально-психологическая профилактика суицида должна осуществляться в рамках смыслоутверждающих методик – в системе различных мероприятий от бесед до экскурсий, которые формируют смысл жизни у подростков и детей, опору, которая бы не пошатнулась при жизненных испытаниях, трагических стечениях обстоятельств и просто от внутреннего дискомфорта. В связи с этим нами был разработан проект, направленный на формирование жизненной цели и профилактику «антивитальных переживаний», обусловленных желанием умереть (где нет еще четкого представления о собственной смерти, а имеется только отрицание жизни).

**Объект проекта:** индивидуально-личностные особенности подростков, вызывающие суицидальное поведение.

**Предмет:** подростки 10–15 лет.

**Цель:** профилактика суицидального поведения подростков.

**Задачи:**

- 1) приобщение педагогического коллектива, учащихся и родителей к психологическим знаниям по данной проблеме;
- 2) своевременное выявление таких особенностей ребенка, которые могут способствовать суицидальному поведению;
- 3) формирование жизненно важной цели подростка.

**Принципы реализации проекта:**

- принцип сотрудничества;
- принцип гуманности;
- принцип доверия;
- принцип объективности;
- принцип достоверности;
- принцип доступности;
- принцип открытости;
- принцип системности;
- принцип последовательности;
- принцип связи теории с практикой.

**Ресурсное обеспечение**

*Кадровое:* использование школьного административного ресурса; кадровый потенциал школы; привлечение специалистов из других учреждений и организаций.

*Информационно-методическое:* выпуск специальных бюллетеней, публикация статей, заме-

ток, выступления на радио; творческие разработки; проведение лекций, школьных конференций, семинаров по исследуемой проблеме.

*Финансовое:* внебюджетная деятельность, спонсорская помощь заинтересованных лиц, организации, структуры и др.; общеобразовательный бюджет школы.

*Организационно- и нормативно-правовое:* общее руководство проектом осуществляет директор школы и его заместитель по воспитательной работе; использование имеющихся и разработка совместных инструктивно-методических материалов.

*Участники проекта:* родители подростков 10–15 лет; дети подросткового возраста 10–15 лет; педагогический коллектив.

*Партнеры в реализации проекта:* ТМО; ИДН; киновидеопредприятие; ДВР; СПЦ; православная и католическая церковь.

*Сроки проекта:* 2008–2013 гг.

### Этапы и содержание работы по реализации проекта

Этапы	Цель	Задачи	Методы и средства
Организационно-подготовительный	Создание благоприятных условий для реализации проекта	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучить теорию и практику реального положения проблемы.</li> <li>2. Обеспечить научно-методическое сопровождение проекта.</li> <li>3. Учет имеющихся информационных, кадровых, материальных ресурсов</li> </ol>	Информационно-аналитическая деятельность; подбор необходимой методической литературы по проблеме; подбор оптимальных форм и методов работы
Основной	Реализация основных направлений проекта	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение уровня психолого-педагогической компетентности родителей, учащихся, педагогов по изучаемой проблеме.</li> <li>2. Выявление социально-дезадаптированных подростков.</li> <li>3. Организация и реализация коррекционно-развивающей деятельности по изменению личностных установок в отношении суицида</li> </ol>	<p>Родительский лекторий «Понять, простить, помочь»; индивидуальные и групповые консультации; работа дистанционной профессиональной студии для педагогов «Анатомия конфликта»; работа консультационного пункта «Умение быть родителем»; работа в центре правовых знаний; семинар для педагогов «Суицидальное поведение подростков и факторы суицидального риска»; выпуск психологических листовок, публикация статей, заметок в районную газету, выступления на радио.</p> <p>Наблюдение и опросы; тестирование (из программы «Социальный мониторинг»); программа диагностики акцентуации характера у подростков.</p> <p>Коррекционно-развивающая программа для учащихся «Я – ценность».</p> <p>Три блока:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «Мой девиз по жизни». Цель: помочь подростку заглянуть в себя, осознать себя личностью.</li> <li>2. «Мужество быть». Цель: воспитание у учащихся стойкой жизненной позиции.</li> <li>3. «Я уверен в себе». Цель: развитие устойчивого стремления к позитивному восприятию мира.</li> </ol> <p>Клуб для родителей «Моя семья». Цель: коррекция детско-родительских отношений.</p> <p>Семинар-практикум для педагогов «Позитивный стиль взаимодействия педагога с подростком». Цель: обучение педагогов навыкам позитивного взаимодействия с подростком</p>

Этапы	Цель	Задачи	Методы и средства
Заключительный	Подведение итогов проведенной работы по реализации проекта	1. Обобщение полученных результатов. 2. Анализ эффективности деятельности	Мониторинг результатов исследования; изучение и обобщение передового опыта

### Основные направления деятельности

Направление	Цель	Задачи	Реализаторы и содержание работы
Психодиагностическая работа	Раскрытие суицидальных тенденций	1. Выявить группу риска одиноких и изолированных подростков. 2. Выявление акцентуированных подростков. 3. Изучение детско-родительских отношений	Психологическая служба, классные руководители, педагоги, врач-психиатр: – наблюдение и опросы; – тестирование; – социометрия; – вербальная социометрия; – программа диагностики акцентуации характера у подростков: 1. беседа с родителями; 2. наблюдение (карта наблюдения Д. Стогта); 3. методика экспресс-диагностики характерологических особенностей личности (по Айзенку); 4. выявление акцентуаций характера у подростков; 5. патохарактерологический диагностический опросник (ПДО) А. Е. Личко; – исследование детско-родительских отношений (проективная методика «Рисунок семьи»)
Психологическое консультирование	Оказание психологической помощи учащимся, педагогам, родителям в решении возникших проблем	1. Прояснение и определение проблемы. 2. Выдвижение гипотез о причинах возникновения проблемы. 3. Разработка рекомендаций для решения проблемы	– Индивидуальные, групповые консультации; – работа консультационного пункта «Умение быть родителем»
Коррекционно-развивающее	Формирование жизненной цели подростков	1. Помочь подростку заглянуть в себя, осознать себя личностью. 2. Воспитание у учащихся стойкой жизненной позиции. 3. Развитие устойчивого стремления к позитивному восприятию	– Классные руководители, учителя-предметники; – коррекционно-развивающая программа «Я – ценность»

<p>Просветительско-профилактическое</p>	<p>Повышение психолого-педагогической грамотности учащихся, родителей, педагогов по изучаемой проблеме</p>	<p>1. Соблюдение в школе психологических условий, необходимых для полноценного развития подростков. 2. Пропаганда психологических знаний</p>	<p>Перковь православная и католическая: – лекторий для родителей «Понять, простить, помочь»; – дистанционный клуб юного психолога «Я в гармонии с миром»; – работа в центре правовых знаний; – семинар для педагогов «Суицидальное поведение подростков и факторы суицидального риска»; – выпуск психологических листов, публикации статей, заметок, выступления на радио; – телефон доверия; – работа Воскресной школы; – групповые занятия; – тематические родительские собрания</p>
---	--	--	--

**Формы и методы:**

- анкетирование, тестирование родителей, учащихся, педагогов;
- конференции, круглый стол, телефон доверия;
- организация семейных праздников «День матери», «Моя семья – чудесное место для жизни»;
- беседа, дискуссия, психологические размышления;
- лекция, бинарная лекция;
- тематические родительские собрания;
- работа дистанционной профессиональной студии;
- проведение семинаров, семинаров-практикумов;
- работа лектория для родителей;
- клубная деятельность;
- проведение коррекционно-развивающих занятий по программе «Я – ценность»;
- работа консультационного пункта;
- программа диагностики акцентуации характера у подростков;
- работа информационного центра, центра правовых знаний.

**Критерии оценки эффективности реализации проектов**

Ожидаемые результаты	Критерии
<p>Умение использовать педагогами, родителями и учащимися теоретические знания об особенностях суицидального поведения и способах «самопомощи» при возникновении критических ситуаций;</p>	<p>Умения по саморегуляции; способность обратиться за помощью; способность сохранить спокойствие в трудной ситуации;</p>
<p>изменение личностных установок в отношении суицида, повышение уровня психологической защищенности;</p>	<p>применение методов психологической защиты; характерологические особенности личности по Айзенку;</p>
<p>формирование положительных установок во взаимоотношениях подростка и взрослого;</p>	<p>направленность личности; родительские установки и реакции (Г. В. Архиреева);</p>
<p>формирование жизненной цели и ценностных установок подростков;</p>	<p>ценностные ориентации школьников;</p>
<p>отсутствие суицидального поведения подростков (мысли о смерти, высказывания уйти из жизни и т. д.)</p>	<p>мониторинг исследования результатов</p>



## Литература

1. Абрумова, А. Г. Суицид как феномен социально-психологической дезадаптации личности / А. Г. Абрумова, В. А. Тиховенко // Актуальные проблемы суицидологии / ред. А. Портнов. – М. : Медицина, 1978. – 256 с.
2. Войтехович, Б. Самоубийства с позиции социальной медицины / Б. Войтехович, А. Редько // Проблемы социальной гигиены и истории медицины. – 1996. – № 2. – С. 16–19.
3. Гишинский, Я. И. Самоубийство как социальное явление / Я. И. Гишинский // Проблемы борьбы с девиантным поведением / ред. Б. Левин. – М. : ИС АН СССР, 1989. – 174 с.
4. Ефремов, В. С. Основы суицидологии / В. С. Ефремов. – СПб. : Диалект, 2004. – 480 с.
5. Игумнов, С. А. Суицидальное поведение у подростков и принципы кризисной психотерапии // Психотерапия и клиническая психология / С. А. Игумнов. – 2004. – № 1. – С. 23–26.
6. Малкина-Пых, И. Г. Экстремальные ситуации: Справочник практического психолога / И. Г. Малкина-Пых. – М. : ЭКСМО, 2005. – 960 с.
7. Прихожан, А. М. Психология неудачника: Тренинг уверенности в себе / А. М. Прихожан. – М. : ТЦ «Сфера», 2001. – 192 с.
8. Психологические программы развития личности в подростковом и старшем школьном возрасте / под ред. И. В. Дубровиной. – 5-е изд. – Екатеринбург : Деловая книга, 2000. – 128 с.
9. Сказки и сказкотерапия / Д. Соколов. – М. : Эксмо-пресс, 2001. – 304 с.
10. Справочник по психологии и психиатрии детского и подросткового возраста / под ред. С. Ю. Циркина. – СПб. : Питер, 2000. – 752 с.
11. Черепанова, Е. М. Психологический стресс: Помогите себе и ребенку: книга для школьных психологов, родителей, учителей / Е. М. Черепанова. – 2-е изд. – М. : Академия, 1997. – 96 с.
12. Шир, Е. Суицидальное поведение у подростков / Е. Шир // Журнал невропатологии и психиатрии им. С. С. Корсакова. – 1984. – №10. – С. 56–60.
13. Шорохова, О. А. Жизненные ловушки зависимости и созависимости / О. А. Шорохова. – СПб. : Речь, 2002. – 136 с.
14. Янушкявичус, Р. В. Основы нравственности: учеб. пособие для школьников и студентов / Р. В. Янушкявичус, О. Л. Янушкявичус. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : ПРО-ПРЕСС, 2000. – 456 с.

## Самостоятельная работа

Учебный текст: Проектный подход в социально-психологическом тренинге по развитию профессиональных представлений старшеклассников (Матяш, Н. В. Методы активного социально-психологического обучения / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М. : Академия, 2010. – С. 75–78).

1. Прочтите и законспектируйте отрывок текста.
2. Определите тип проекта.
3. Выделите преимущества и недостатки проекта.
4. Составьте аннотацию на прочитанный текст, ответив на следующие вопросы: чему посвящен данный материал; в чем новизна и практическая значимость предложенных автором методов; для какой читательской аудитории будет полезен данный материал; что нового для себя вы узнали, знакомясь с текстом?

## Практическое занятие 10 «Введение в социально-психологический тренинг»

**Цель занятия:** познакомить с процессом проведения тренинговых занятий; выработать совместные нормы и принципы работы для данной группы; способствовать сплочению участников группы, их личностному и профессиональному развитию.

Проведите в группе представленные упражнения и игры, обсудите свои впечатления, эмоциональное состояние.

### «Тренинговое имя»

*Инструкция:* «Нам предстоит большая совместная работа, а потому нужно познакомиться и запомнить имена друг друга. В тренинге нам предоставляется прекрасная возможность, обычно недоступная в реальной жизни, – выбрать себе имя. Ведь часто бывает: кому-то не очень нра-

вится имя, данное ему родителями; кого-то не устраивает форма обращения, привычная для окружающих, скажем, все вокруг зовут девушку Ленка, а ей хочется, чтобы к ней обращались Леночка или Ленуля, или особенно необычно и ласково, как обращалась мама в детстве. Некоторым по душе, если их называют по отчеству, без имени – Петрович, Михалыч. А кто-то втайне мечтает о красивом имени, которое носит его кумир. Есть люди, которые имели в детстве забавную кличку и были бы не против, чтобы и сейчас в неформальной обстановке к ним обращались именно так. У вас есть тридцать секунд для того, чтобы подумать и выбрать для себя игровое имя и написать его на бейдже. Все остальные члены группы (и ведущие тоже) в течение всего занятия будут обращаться к вам только по этому имени».

### **Упражнение «Туалетная бумага»**

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

### **«Правила нашей группы»**

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

### **«Дерево ожиданий»**

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

### **Упражнение «Взаимные презентации»**

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

### **«Свет мой, зеркальце, скажи...»**

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

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

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

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

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

### **«Любое число»**

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

### **Разминка «Театр Кабуки»**

Группа разбивается на две команды, которые выстраиваются в две шеренги друг против друга. Команда должна договориться, какую роль она будет играть, и по команде ведущего обе команды одновременно исполняют роль. Роли всего три: принцесса, самурай, дракон. Есть условия, о которых команды предупреждают заранее: принцесса боится дракона, дракон боится

самурая, самурай боится принцессы. Побеждает та команда, которая не боится своего партнера. Игра проводится несколько раз, ведется счет.

Упражнение воспитывает корпоративный дух, развивает интуицию, делает разрядку.

### Самостоятельная работа

1. Познакомьтесь с правилами работы в тренинговой группе. Представьте себе, что члены группы не соблюдают установленные правила. Что вы как тренер будете делать? Если вы ничего не предпримете – участники группы будут считать, что правила необязательны. И если хотя бы один человек нарушает правила и тренер это позволяет – значит, это можно делать каждому.

Если вы будете наказывать человека, нарушающего правила, группа будет чувствовать себя в небезопасности, как всегда чувствует себя человек, которого наказывают. Зачем вообще нужно соблюдение правил?

Прежде чем вводить любые правила, подумайте, зачем они вам? И как вы будете реагировать на их нарушение?

### Правила работы в тренинговой группе

- **«Правило 0:0».** Все участники тренинга вовремя приходят к началу занятия и после перерывов, в заранее оговоренное время. Необходимо помнить, что ведущий тренинга является примером в этом отношении.

- **Доверительный стиль общения.** Для того чтобы получить наибольшую отдачу, добиться доверия между членами группы, следует предложить принять единую форму обращения друг к другу на «ты». Это психологически уравнивает всех, в том числе и ведущего, независимо от возраста, социального положения, жизненного опыта и т. д.

- **Общение по принципу «здесь и сейчас».** Во время тренинга необходимо говорить только о том, что волнует членов группы именно сейчас, обсуждать то, что происходит с ними в группе. Иначе как проявление психологических защит может проявляться стремление уйти в область общих рассуждений, заняться обсуждением событий, случившихся с другими людьми, и др.

- **Персонификация высказываний.** Для более откровенного общения во время занятий мы отказываемся от безличной речи, помогающей скрывать собственную позицию и тем самым уходить от ответственности за свои слова. Поэтому фразы должны звучать именно от себя (например, «Я думаю, что...»), а также не должно быть безадресности (например, не «Многие не поняли меня», а «Вася и Коля не поняли меня»).

- **Искренность в общении.** Во время работы группы необходимо говорить только правду. Если нет желания высказаться искренне, лучше промолчать. Это правило означает открытое выражение своих чувств по отношению к действиям других участников и к самому себе.

- **Конфиденциальность всего происходящего в группе.** Все, что происходит во время занятий, не разглашается. Это помогает быть искренним, способствует самораскрытию.

- **Недопустимость непосредственных оценок человека.** При обсуждении происходящего мы оцениваем не участника, а только его действия и поведение. Мы не говорим «Ты мне не нравишься!», а «Мне не нравится твоя манера поведения!».

- **Уважение говорящего.** Когда высказывается кто-то из товарищей, мы его внимательно слушаем, давая возможность сказать то, что он хочет. Не перебиваем, не комментируем, а вопросы можно задать лишь после того, как он закончит высказываться.

- **Активное участие в происходящем.** Это норма поведения. Активно смотрим, слушаем. Не думаем только о собственном «Я». Только человек, активно участвующий в работе группы, может взять что-то для себя.

- **Правило «СТОП».** Если кто-то не может в данное время говорить о какой-то проблеме, не готов, то он может отказаться от этого, сказав «стоп». Только необходимо взять всю ответственность за это на себя: группа не сможет помочь этому человеку.

2. Учебный текст: Лабораторный тренинг // Психотерапевтическая энциклопедия / под ред. Б. Д. Карвасарского. – СПб. : Питер, 1998. – С. 227–230.

- Прочтите и законспектируйте словарную статью «Лабораторный тренинг»;
- найдите в тексте следующую информацию: основные предпосылки появления методов активного социально-психологического обучения; базовые виды групп в организации тренинга (Т-группы, S-группы и E-группы); классификации групп по источнику получения данных о личности;
- составьте собственные вопросы и задания к тексту, выделите в тексте ответ на каждый вопрос и задание.

### **Практическое занятие 11 «Парадигма тренинговой работы: психоаналитическая, бихевиоральная, гештальтпарадигма, смешенная»**

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

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

#### **Разминка «Омоложение»**

Участники изображают 80-летних стариков и старушек, при встрече они кивают друг другу. По хлопку ведущего они сбрасывают десяток лет и при встрече машут друг другу рукой. Затем участникам становится по 60 лет, они обмениваются рукопожатиями. В 50 лет каждый дружески кладет проходящему руку на плечо, в 40 – похлопывает по спине, в 30 – быстро касается другого, стараясь не дать ему коснуться себя. 20-летние весело гоняются друг за другом, прыгают и хватают приятелей за левое ухо, не давая схватить себя. 10-летние носятся туда-сюда, пытаясь избежать столкновений.

#### **Упражнение «Вернисаж достижений»**

*(Шевцова, И. В. Тренинг работы с собственным детством / И. В. Шевцова. – СПб. : Речь, 2008. – 175 с.)*

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

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

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

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

искренне сочувствовать. Это тоже достижения – достижения твоей души. Представь их в виде экспонатов на выставке. Есть еще другие залы, и у тебя есть время походить по ним... Какой экспонат тебе показался самым важным на выставке? В этой экскурсии тебя сопровождают люди – те, кому ты дорог и кем любим и уважаем. Это тоже твое достижение – достижение взаимоотношений... Ты возвращаешься назад, еще раз осматривая экспозицию. Поблагодаришь своих друзей за этот сюрприз...».

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

3. Предложите участникам нарисовать один экспонат выставки – то, что больше всего запомнилось и показалось важным.

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

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

*Обсуждение:*

– Какие чувства вызвало упражнение и почему?

– Удалось ли заполнить залы экспонатами своих достижений? О чем говорят ваши достижения?

– Что из рассказанного другими людьми вызвало самые сильные чувства – удивило, восхитило, порадовало?

### **Разминка «Горбун из Нотердама»**

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

### **Упражнение «Случай в лифте»**

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

**Цель:** исследовать поведенческие проявления различных чувств и состояний.

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

Длительность упражнения: 35–40 мин.

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

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

3. Раздайте карточки с перечисленными на них названиями чувств и состояний. Ваше поведение должно быть продиктовано тем состоянием, которое написано на карточке. Называть чувства и состояния нельзя. Перечень:

– радость, восторг, удовольствие...;

– интерес, волнение, возбуждение...;

– горе, страдание, печаль, депрессия...;

– злость, раздражение, негодование, возмущение...;

– страх, тревога, опасение...;

– презрение, высокомерие, пренебрежение...;

– стыд, самоуничижение, неловкость...;

– удивление, изумление...

4. Участники разыгрывают ситуацию в течение 10–15 минут.

5. Наблюдатели высказывают свои предположения, какие чувства, кто демонстрировал.

*Обсуждение:*

– Как вы чувствовали себя во время выполнения задания?

- Как удалось передать состояние?
- Как в жизни я проявляю это чувство?
- Как часто я испытываю это чувство и в каких ситуациях?

### **Упражнение «Пожелания»**

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

### **Самостоятельная работа**

1. Прочтите теоретический материал об особенностях разных направлений социально-психологического обучения (Матяш, Н. В. Методы активного социально-психологического обучения / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М. : Академия, 2010. – С. 36–43).

2. Подберите тренинговые упражнения из различных направлений психологии (не менее пяти упражнений каждого направления): психоаналитического подхода; бихевиорального подхода; гуманистического подхода; группы, работающие в рамках гештальтподхода, трансактного анализа и др.

3. Проанализируйте упражнение «Книга жизни» и напишите свою «Книгу жизни».

### **Упражнение «Книга жизни»**

*(Фопель, К. Создание команды. Психологические игры и упражнения : пер. с нем. / К. Фопель. – М. : Генезис, 2003. – 400 с.)*

Во время групповой работы участники часто рассказывают истории своей жизни или слушают истории жизни своих партнеров. Это упражнение весьма подходит для маленьких групп (восемь-двенадцать человек). Каждому участнику потребуются карандаш и бумага.

Время проведения – 60 минут.

Вы рассказываете о том, что они должны делать:

«1. Представь себе, что ты пишешь историю собственной жизни. Сколько глав будет иметь эта книга на сегодняшний день? Как бы ты назвал эти главы?»

2. Дай названия главам и опиши одной фразой или несколькими короткими предложениями, с чего они начнутся. Какие важные события или решения станут в этих главах основными?»

3. Напиши также ту главу твоей жизни, которая соответствует настоящему периоду.

4. Теперь подумай о еще не написанных главах. Запланируй их, дай им названия и составь краткое описание. (Отведите участникам на письменную часть задания около 20 мин.)

5. Теперь все участники разбиваются на подгруппы по три-четыре человека и рассказывают партнерам о том, что они написали.

6. После этого все подгруппы собираются вместе, и каждый участник рассказывает одну главу из своей книги – такую, которая лучше всего поможет остальным понять его. После этого кратко подведите итоги».

## **Практическое занятие 12 «Коммуникативный тренинг: учебно-тренировочное занятие»**

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

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

### **Игра «Что в нем нового?»**

«Внимательно посмотрите друг на друга. Постарайтесь увидеть каждого, обратив внимание на то, как выглядит сегодня этот человек, в каком он состоянии, как он себя проявляет. Для этого у нас будет три минуты. Пауза в три минуты. А сейчас вы будете бросать мяч друг другу, со-

общая при этом человеку, которому адресован мяч, что нового вы в нем увидели. Будьте внимательны и старайтесь никого не пропустить».

#### **Разминка «Голубь в портфеле»**

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

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

#### **Упражнение «Всеобщее внимание»**

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

Всем участникам игры предлагается выполнить одну и ту же простую задачу. Любыми средствами, не прибегая к физическим действиям, нужно привлечь внимание окружающих. Задача усложняется тем, что одновременно ее выполняют все участники, обсуждаются итоги: кому удалось привлечь к себе внимание других и за счет каких средств.

#### **Разминка «Муха на носу»**

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

#### **Упражнение «Толстое стекло»**

*(Монина, Г. Б. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители) / Г. Б. Монина, Е. К. Лютова-Робертс. – СПб. : Речь, 2007. – 224 с.)*

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

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

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

Ситуации:

1. Приходи ко мне завтра со своей соседкой и собакой на чашечку чая.
2. Концерт вчера был замечательным, я сидела в первом ряду.
3. Мой сын принес из магазина только банку зеленого горошка.
4. Я скоро поеду в Париж. Что тебе купить?
5. У меня под окном расцвела сирень.
6. Я мечтаю сниматься в кино.
7. У меня уже болит голова от постоянных телефонных звонков.
8. У меня в квартире такой беспорядок, что ничего не могу найти.
9. Полей, пожалуйста, цветы и поставь их на подоконник.
10. Давай отметим Новый год в китайском ресторане?
11. Твой друг написал мне любовное письмо.
12. Вчера прыгала с парашютом, думала, умру от страха.
13. Ты пойдешь на дискотеку в субботу?
14. У меня такое хорошее настроение, что душа поет.

15. Вчера посадила на даче картошку, а сегодня георгины.
16. Мороженое такое холодное, что зубы ломит.
17. Вчера заплатила штраф за превышение скорости.
18. Тебе звонила какая-то женщина и сердитым голосом сказала, что перезвонит позже.
19. Обьелась клубники, не могу пошевелиться.
20. Наши соседи всю ночь ругались, а я подслушивала.

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

#### **Упражнение «Техника вежливого отказа»**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Упражнение «Каким я хочу видеть тебя на следующем занятии»**

Завершение практического занятия. Пожелания участников группы друг другу.

#### **Самостоятельная работа**

1. Проведите на себе упражнение «Голосовые характеристики».

*Процедура проведения:* «Подготовьте и прочитайте отрывок из какой-нибудь газеты, одновременно записывая свой голос на диктофон. Затем прослушайте запись и опишите характеристики своего голоса и особенности артикуляции: высоту голоса, насыщенность, громкость, тембр, продолжительность звучания. Поделитесь впечатлениями и обсудите свои голосовые характеристики на практических занятиях в группе».

2. Подготовьте коллекцию разминок на тренинговые занятия с разновозрастными категориями граждан (не менее 20 штук).

#### **Рекомендуемая литература:**

1. Сто разминок, которые украсят ваш тренинг. – СПб. : Речь, 2010. – 256 с.
2. Чуричков, А. Копилка для тренера: Сборник разминок, необходимых в любом тренинге / А. Чуричков, В. Снегирев. – СПб. : Речь, 2007. – 208 с.



### Практическое занятие 13 «Тренинг уверенности в себе: учебно-тренировочное занятие»

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

#### Упражнение с видеозаписью «Сильные стороны моей личности»

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

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

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

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

*Обсуждение:*

- Что я ощущал, называя свои сильные стороны?
- Как я реагировал на видеореагирование?
- Как это повлияло на взаимоотношения с другими участниками в группе? и др.

#### Упражнение с видеозаписью «Уверенное, неуверенное, агрессивное поведение»

*(Рудестам, К. Групповая психотерапия / К. Рудестам. – СПб. : Питер, 2006. – 384 с.)*

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

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

*Ситуации:*

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

После проведения упражнения проводится анализ видеозаписи.

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

### Характеристики уверенного, неуверенного и агрессивного поведения

Компоненты ситуации	Агрессивное поведение	Уверенное поведение	Неуверенное поведение
Контакт глаз	Пристальный взгляд прямо в глаза собеседнику	Устойчивый контакт глаз: в глаза партнеру смотрят в момент предъявления требований, не отводят взгляд, когда слушают возражения	Отсутствие контакта глаз: смотрят себе под ноги, на потолок, в свои бумаги, но не в глаза собеседнику
Дистанция общения	Минимальная. На партнера все время «наступают», вторгаются на его территорию	Оптимальная. Соответствует принятым в данной среде стандартам дистанции официального общения	Стремится к увеличению: от партнера «отступают», начинают говорить с очень большого расстояния
Жестикуляция	Бурная. Размахивают руками, совершают шумные и хаотичные движения, стучат дверьми и бьют посторонние предметы	Соответствует смыслу сказанного	Напряженная. Дрожь и хаотичные движения. Судорожно перебирают бумаги, не знают, куда деть руки
Тон, громкость голоса	Крики, вопли, угрожающие интонации. Собеседника совсем не слушают, не дают договорить. Говорят короткими рублеными фразами	Говорят достаточно громко, чтобы быть услышанным собеседником. Уверенные интонации. Собеседника внимательно выслушивают	Говорят тихо, сбивчиво, стремятся сократить паузы в разговоре. Фразы неоправданно затянуты
Чувства	Злость, ярость	Спокойствие, уверенность	Страх, тревога, вина
Содержание речи	Упреки, угрозы, приказы, оскорбления	Информирование о своих правах, желаниях, намерениях, действиях	Оправдания, извинения, объяснения
Местоимения: я, мне	В фразах, содержащих угрозы и приказы	Указывает на тот факт, что именно я сам стою за данным требованием	Используется неопределенная форма глагола, речь от третьего лица
Содержание требования	Не предъявляется	Краткое и четкое	Понять, что именно хочет человек, невозможно – об этом не говорят
Обоснование	Не дается	Краткое и четкое	Обоснование излишне длинное и путаное, насыщено извинениями и ненужными объяснениями

*Обсуждение:*

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

#### **Завершение занятия «Комплемент»**

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

#### **Анкета оценки занятия группы**

*(Истратова, О. Н. Справочник по групповой психокоррекции / О. Н. Истратова. – Ростов н/Д. : Феникс, 2008. – 443 с.)*

1. Насколько чувствуешь себя включившимся в эту встречу?
2. Часто ли сегодня хотелось участвовать в работе группы?
3. Насколько активным чувствовал себя сегодня?
4. Насколько сегодня доверял участникам группы?
5. Насколько сегодня доверял ведущему?
6. Насколько сегодняшняя встреча затронула твои чувства?
7. Хотелось бы вновь встретиться с группой после сегодняшней встречи?
8. Насколько продуктивной была сегодняшняя встреча?

#### **Самостоятельная работа**

Прочитайте билль о правах и обязанностях личности. Выделите пункты, которые важны для вас. Какова цель нижеперечисленных правил? Где можно использовать билль о правах? Каким клиентам, участникам он будет наиболее полезен?

#### **Билль о правах и обязанностях личности**

##### ***Вы имеете право***

- Иногда ставить себя на первое место.
- Просить о помощи и эмоциональной поддержке.
- Протестовать против несправедливого обращения или критики.
- Иметь свое мнение или свои убеждения.
- Совершать ошибки, пока вы не найдете правильный путь.
- Говорить «Спасибо, НЕТ», «Извините, НЕТ».
- Побывать одному, даже если другим хочется вашего общества.
- Иметь свои собственные, какие угодно чувства, независимо от того, понимают ли их окружающие.
- Менять свое решение и добиваться перемены договоренности, которая вас не устраивает.

##### ***Вы никогда не обязаны***

- Быть безупречным на 100 % .
- Следовать за всеми.
- Делать приятное неприятным вам людям.
- Извиняться за то, что вы были самим собой.
- Чувствовать себя виноватым за свои желания.
- Мириться с неприятной для вас ситуацией.
- Жертвовать своим внутренним миром ради кого бы то ни было.
- Сохранять отношения, ставшие оскорбительными.
- Нести ответственность за чье-то поведение.

##### ***При этом вы должны помнить, что...***

- Другие люди имеют те же права, что и вы.
- Нельзя жить в обществе и быть свободным от общества – или то, или другое.
- Мнение, отличное от вашего, может быть верным.
- Никто не обязан вести себя так, как того хочется вам.

- Неприемлемый для вас образ жизни может быть нормой для кого-то другого.
- Совет, основанный на чужом опыте, может уберечь вас от ошибок.
- Ваше чувство вины может указывать на недопустимость вашего поведения.
- Вы никому ничего не должны до тех пор, пока не взяли на себя обязательств.
- Никакие правила не освобождают вас от ответственности за ваши поступки.

#### **Практическое занятие 14 «Тренинг личностного роста: учебно-тренировочное занятие»**

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

##### **Разминка «Хлопки»**

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

##### **Упражнение «Молчащее и говорящее зеркало»**

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

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

После того, как игрок сделал выбор, ведущий дает «зеркалам» более подробную инструкцию. «Зеркала» встают рядом у стены. Основной игрок перед ними. Все остальные участники группы располагаются за его спиной и по одному бесшумно подходят к нему сзади. Отражение «зеркалами» происходит по очереди. Сначала работает молчащее «зеркало». Если основной игрок не может угадать человека за спиной, то вступает «говорящее зеркало» и произносит одну (только одну!) фразу. Если игрок опять не угадывает, то снова (можно по-другому) отражает молчащее “зеркало” и так далее. Задача игрока – угадать человека за спиной как можно быстрее.

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

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

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

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

### Разминка «Дотронься до ...»

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

### Игра «Взгляд в будущее»

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

*Материалы:* бумага и карандаш – каждому участнику.

*Инструкция:* «Вы когда-нибудь задумывались о том, что вы будете делать в этом году... через пять лет, десять лет? С кем вы говорите о том, чего вы хотели бы достичь и что пережить в своей жизни?»

Я хочу, чтобы вы сейчас задействовали свою фантазию и представили, какой прекрасной станет ваша жизнь.

Сядьте поудобнее и закройте глаза. Сделайте три глубоких вдоха.

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

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

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

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

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

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

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

*Обсуждение:*

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

### Разминка «Грузинский хор»

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

- первая группа: “О сервер пупа, пупа, пупа”..;
- вторая группа: “Дзюмбо квелико митолико микадзе”..;
- третья группа: “Пи-пи плясипупа”..;
- четвертая группа: “Ква-ква, ква-квардзе”...

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

### Упражнение «Планирование времени»

Упражнение проводится с целью развить навыки планирования времени.

Участникам предлагается вспомнить все, что им предстоит сделать в течение следующей недели, и составить список основных дел. Затем определить приоритеты, разбить свои действия на сегменты и шаги, выделив необходимое время для исполнения каждого шага. На подготовку участникам дается 10–15 минут, затем они представляют результаты своей работы.

Участники знакомятся с правилом Парето: человек может выполнить 80 % всех дел за 20 % отведенного на них времени, и 80 % времени он тратит на выполнение 20 % дел.

В заключение участники обмениваются своими впечатлениями, выделяют полезные навыки планирования времени и анализируют ограничения в способах его организации.

*Обсуждение:*

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

### Завершение занятия

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

### Самостоятельная работа

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

2. Самостоятельно выполните упражнение «Письмо человеку, на которого я обижался в детстве». Определите цель упражнения и методологическую основу (в рамках какого направления проводится упражнение).

### Упражнение «Письмо человеку, на которого я обижался в детстве»

*(Шевцова, И. В. Тренинг работы с собственным детством / И. В. Шевцова. – СПб. : Речь, 2008. – 175 с.)*

«Возьми лист бумаги и ручку. Устройся поудобнее и позаботься о том, чтобы тебе ничто и никто не помешал. Можно затемнить комнату, включить тихую, спокойную музыку и зажечь свечу. Сядь или ляг, закрой глаза... Представь себя ребенком. Вспомни какую-нибудь детскую обиду. Не торопись: перебирай в памяти до тех пор, пока обида не отзовется в твоём сердце. Позволь своим воспоминаниям всплыть на поверхность твоей памяти. Представь, что это происходит с тобой прямо сейчас. Где ты находишься? Что ты делаешь? Кто находится с тобой рядом? Пусть картинки всплывают перед тобой со всеми подробностями и деталями. Вспомни своего обидчика: как он выглядит, во что одет, что говорит, какие слова... Воспроизведи в памяти интонации и фразы. Что ты ему отвечаешь? Что происходит с твоими чувствами? Когда обида станет такой явной, как будто это произошло прямо сейчас, открой глаза.

Возьми бумагу и ручку и напиши письмо человеку, который тебя обидел в детстве. Пусть тебя не смущает, если это письмо адресовано близкому и любимому человеку. Постарайся не обдумывать слова и фразы, просто пиши то, что приходит тебе на ум...

Перечитай свое письмо. Какие чувства оно вызывает? Подумай, что тебе хочется с ним сделать. Ты можешь спрятать его и, когда захочется, перечитать. Ты можешь позже вернуться к нему и дописать. Может, тебе захочется сжечь или разорвать письмо и вместе с этим проститься со своей обидой. А может быть, ты решишь, что оно должно попасть в руки адресату: но уверен ли ты, что он тебя поймет?!»

### Практическое занятие 15 «Медитативные упражнения»

**Цель занятия:** знакомство студентов с медитативными техниками и упражнениями; снятие напряжения у участников группы; формирование интереса к процессам самопознания и саморазвития у студентов-психологов.

### Упражнение «Меняющаяся комната»

**Ведущий:** «Давайте сейчас будем медленно ходить по комнате... А теперь представьте, что комната наполнена жвачкой и вы продираетесь сквозь нее... А теперь комната стала оранжевой – оранже-

вые стены... пол и потолок, вы чувствуете себя наполненными энергией, веселыми и легкими как пузырьки в “Фанте”... А теперь пошел дождь, все вокруг стало голубым и серым. Вы идете печальные, грустные, усталые... А теперь выглянуло солнце... вам хорошо и тепло...».

### Музыкально-медитативное упражнение «Зеркало»

Вам предлагается конкретный методический материал для развития эмоциональной и когнитивной сфер личности, взятый из книги В. И. Петрушина «Музыкальная психотерапия». На форе специально подобранной музыки психологом произносятся формулы пения (или самовнушения), которые ведут к изменению эмоционального состояния личности и коррекции его эмоциональных свойств.

Музыкальный материал: А. Бородин. Ноктюрн из струнного квартета; Ф. Шопен. Концерт № 1 для фортепиано с оркестром, II часть; Л. Бетховен. Концерт № 3 для фортепиано с оркестром, II часть (*используется одно из произведений на выбор*).

Ведущий произносит следующий текст:

- Удобно сели, закрыли глаза, расслабились и успокоились.
- Мысленно повторили про себя фразу: «Я совершенно спокоен».
- Ваше дыхание ровное и безмятежное.
- Мысленно представляете перед собой чистый экран вашего сознания.
- Этот экран превращается в зеркало.
- Вы сосредоточиваетесь на ощущениях и образах вашего лица.
- Вы внимательно смотрите на себя в зеркало и видите свое лицо таким, каким оно обычно бывает.

- Постарайтесь посмотреть на себя как на незнакомого человека.
- Смотрите на себя без предубеждения и внимательно изучайте.
- Внимательно всматривайтесь в самого себя и неторопливо пытайтесь ответить на вопросы:
  - Какое обычно выражение вашего лица?
  - Какое настроение стоит за ним?
  - Что несет миру этот взгляд?
  - Не кажетесь ли вы себе изможденным или старым?
  - Есть ли у вас морщины на шее?
  - Не потухли ли ваши глаза?
  - Как вы спали последнюю ночь?
  - Чувствуете ли вы себя счастливым?
- Внимательно смотрим на себя глазами умудренного жизнью человека, от вашего взгляда ничто не может ускользнуть.

• Смотрим на себя спокойно и немножко отстраненно, не любясь собой и не казня себя, просто наблюдаем и открываем в себе новые черты, не известные ранее.

- Какими мы кажемся себе и какие мы есть на самом деле?
- Доходим до самых глубин своей души и смотрим на нее в упор.
- Сквозь плоскую полоску зеркала видим свою душу такой, какая она есть.
- Созерцаем свою собственную основу и отчетливо видим:
  - на что нацелены ваши внутренние силы;
  - чего вы боитесь в жизни;
  - чему больше всего радуетесь;
  - из-за чего вы гневаетесь;
  - какие у вас есть отрицательные качества и привычки;
  - от чего вам хотелось бы избавиться?
- Можете ли вы сказать про себя, что чем старше вы становитесь, тем моложе себя чувствуете?
- Каким человеком вы хотели бы стать?
- Сейчас вы увидели в зеркале себя таким, каким вам хотелось бы быть.
- Извлеките из глубин вашей души свои лучшие душевные силы и состояние, вы видите, как меняется и светлеет ваше лицо.

• Вы почувствовали возвышение вашей души, и ваши глаза засветились по-иному – весело и дружелюбно.

- Вы чувствуете в вашей душе необратимые изменения к лучшему.
- А теперь постарайтесь запомнить это состояние и выражение вашего лица, которое засветилось внутренним светом, вы почувствовали себя необыкновенно благородным и красивым человеком.
- Повторите себе: «Я всегда хочу быть таким, как сейчас».
- Широко и светло улыбнитесь своему отражению в зеркале.
- Запомните эту улыбку и ваш прекрасный образ, который вы сотворили себе сами.
- Ничто в жизни вам не может помешать быть таким, каким вы сейчас являетесь.
- Весь ваш облик гармонирует с этой прекрасной музыкой, которую вы сейчас слышите.
- Постарайтесь и впредь внутренне походить на образ того человека, который вы сейчас видите перед собой.
- Ваше мысленное зеркало с каждым разом будет превращать вас в другого человека все лучше и эффективнее.
- Через все наносное в вашей жизни к вам пробьется свет ваших лучших духовных качеств.
- Вы должны жить, и вы уже живете той самой жизнью, которая приносит вам радость и удовлетворение. Чем лучше вы узнаете себя, тем легче вам будет этого добиться.
- Каждый вечер, засыпая, перед вашим внутренним зеркалом рисуйте себе образ, каким бы вы хотели быть, и перечисляйте свои желаемые качества.
- В конце концов вы обязательно станете таким, каким себя видите.
- Любите и цените себя, и тогда другие будут тоже любить и ценить вас.

#### **Упражнение «Муха в плену»**

Упражнение позволяет достигнуть сильного релаксационного эффекта за относительно короткое время.

*Материалы:* индивидуальный коврик.

Участникам предлагается лечь на пол и представить себя мухой, приклеившейся к полу. Руки, ноги, плечи и голова стремятся вверх. Нужно оторваться от пола, для этого руки и ноги совершают мелкие вибрационные движения, импульс движения исходит от ступней и кистей, колени прямые.

Тело «растекается» на полу, подобно медузе. «Отклеиваться» нужно не менее трех минут. В результате упражнения сильно напрягаются все мышцы одновременно, прекращение движения ведет к сильнейшему расслаблению.

#### **Упражнение «Убежище»**

Упражнение позволяет вызвать у участников состояние внутреннего покоя и комфорта. Участникам предлагается войти в состояние транса и мысленно создать себе убежище – спокойное и комфортное место.

*Ведущий:* «Сейчас я просто прошу вас мысленно создать себе убежище – такое место, где бы вы чувствовали себя очень спокойно, очень комфортно, где никто в целом свете не может вас побеспокоить без вашего согласия.

Это может быть что угодно: ваша собственная комната, хижина в горах, шалаш в лесу, берег моря, другая планета. Единственное условие – чтобы вы чувствовали себя спокойно, комфортно, в безопасности. И когда вы найдете или представите себе такое место, можете кивнуть головой, я буду знать, что вы нашли его.

И я прошу вас просто побыть там... позволяя себе полностью ощутить эти приятные чувства уверенности... покоя... комфорта... И в этом состоянии может измениться время... и несколько мгновений сейчас могут растянуться и стать несколькими часами и больше... временем, достаточным для того, чтобы можно было успокоиться, отдохнуть... набраться сил... И какое-то время я не буду к вам обращаться, и это совершенно не будет вас беспокоить... Я не ограничиваю вас во времени... Просто, когда вы почувствуете себя успокоившимися и отдохнувшими, можете выйти из своего убежища и вернуться сюда... И вы знаете, что для этого достаточно глубоко вздохнуть и открыть глаза».

*Обсуждение:*

– Что вы чувствовали, выполняя упражнение?

– Что дало вам это упражнение?

#### **Завершение занятия «Спасибо за приятное занятие»**



Ведущий просит встать участников в общий круг: «Я хочу предложить вам поучаствовать в небольшой церемонии, которая поможет нам выразить дружеские чувства и благодарность друг другу. Игра проходит следующим образом: один из вас становится в центр, другой подходит к нему, пожимает руку и произносит: “Спасибо за приятное занятие!”. Оба остаются в центре, по-прежнему держась за руки. Затем подходит третий участник, берет за свободную руку либо первого, либо второго, пожимает ее и говорит: “Спасибо за приятное занятие!”. Таким образом, группа в центре круга постоянно увеличивается. Все держат друг друга за руки. Когда к вашей группе присоединится последний участник, замкните круг и завершите церемонию безмолвным крепким троекратным пожатием рук».

### **Самостоятельная работа**

Проанализируйте игру «Эпитафия» и сформулируйте к ней цель и задачи.

#### **Игра «Эпитафия»**

*(Пряжников, Н. С. Методы активизации духовного потенциала личности : учебное пособие / Н. С. Пряжников. – М. : МПСИ, 2008. – 168 с.)*

*Условия игры.* Методика рассчитана на работу в круге. Количество участников – от 8–10 до 15–20. Время проведения – от 25 до 40 минут.

*Процедура игры:*

1. Участники рассаживаются в круги, ведущий «загадочным голосом» рассказывает такую примерно притчу: «Говорят, где-то на Кавказе есть старое кладбище, где на могильных плитах можно встретить примерно такие надписи: “Бабашидзе. Родился в 1820 году, умер в 1858 году. Прожил 3 года...”, или “Нугзар Гаприндашвили. Родился в 1840 году, умер в 1865 году. Прожил 120 лет...”. Далее ведущий может спросить у группы: «Что, на Кавказе считать не умеют? Может, со смыслом делались эти приписки на могильных плитах? А с каким смыслом?». Смысл приписок в том, что таким образом односельчане оценивали насыщенность и общую ценность жизни данного человека.

2. *Общая инструкция:* «Сейчас мы совместными усилиями составим рассказ о некотором человеке, который в наше время (например, в 1995 г.) закончил школу и стал жить дальше, прожив ровно до 75 лет. Каждый должен будет по очереди назвать важное событие в жизни данного человека, из этих событий и сложится его жизнь. Обращая особое внимание на то, что события могут быть внешними (поступил туда-то, поработал там-то, сделал то-то по типу “комсомольско-молодежной биографии”), а могут быть и внутренними, связанными с глубокими размышлениями и переживаниями (например, некоторые люди стали великими, почти не выходя из своего дома). Желательно предлагать события, соответствующие реальности (без всяких встреч с инопланетянами и прочими “веселыми ребятами-суперменами”). В конце игры каждый попробует оценить, насколько удалась жизнь главного героя, насколько она оказалось интересной и ценной: каждый как бы сделает приписку на могильной плите нашего главного героя, сколько же лет он прожил не по паспорту, а по-настоящему».

3. Ведущий называет первое событие, например: «наш герой окончил среднюю школу с двумя тройками». Далее остальные игроки по очереди называют свои события. Ведущий должен проследить за тем, чтобы никто не подсказывал и не мешал очередному участнику. Если участников игры немного (всего шесть-восемь человек), целесообразно пройти по второму кругу, то есть дать каждому участнику возможность назвать и по второму событию.

4. Когда последний игрок называет свое событие, предполагается, что главный герой умирает в 75 лет согласно условию игры.

5. Ведущий предлагает всем немного подумать и по очереди, пока без каких-либо комментариев, сказать, сколько лет можно было бы приписать на могильной плите героя.

6. Все по очереди называют свои варианты (количество лет, прожитых не напрасно).

7. Далее ведущий предлагает прокомментировать названные годы тем игрокам, которые назвали наибольшее и наименьшее количество лет для главного героя. Здесь возможна небольшая дискуссия, в которой ведущему совсем необязательно высказывать свою точку зрения (или хотя бы подождать с этим, дав возможность высказаться остальным участникам). Довольно часто, по

нашему опыту, многие игроки оценивают судьбу героя не очень высоко, называя 20, 30, 45 лет и т. п. (а по паспорту – 75 лет!). Нередко группа высказывает желание «еще разок попробовать». Но часто и после второго проигрывания (даже с другим героем) получается не очень-то интересно. Обычно при втором проигрывании группа начинает излишне фантазировать и многие потом сами заявляют, что «все это не похоже на правду – чушь какая-то (мрак какой-то)...». Таким образом, построить интересную жизнь даже в воображении оказывается совсем не просто.

8. Завершить игру можно напоминанием о том, что события бывают внешние и внутренние (нередко игра получается неинтересной как раз потому, что называются в основном внешние события и жизнь оказывается похожей на биографию для отдела кадров...). Ведущий предлагает каждому по очереди назвать какое-нибудь действительно интересное и достойное событие, которое могло бы украсить любую жизнь.

9. Немного подумав, участники игры по очереди называют такие события. Задача ведущего – не столько критиковать (а многие по-прежнему называют внешние события), сколько хвалить игроков, поощряя их вообще размышлять об этом.

10. Можно даже предложить участникам «задание на дом»: «Если у вас будет соответствующее настроение, то тихо и спокойно подумайте, какие события могли бы украсить конкретно ваши будущие жизни».

11. Если позволяет время, после завершения игры можно попросить игроков на отдельных листочках выписать 15–20 основных событий жизни некоего воображаемого героя (мальчика или девочки – определяет сам игрок), который так же окончил школу в настоящее время и прожил (по паспорту) 75 лет, после чего внизу каждый должен просто написать, сколько же он прожил в психологическом смысле. Опыт показывает, что это дополнительное задание выполняется большинством игроков очень серьезно и заинтересованно.

По опыту проведения данной игры типичный сценарий жизни примерно такой (для девушек): после школы поступает в институт (часто в экономический или юридический); в институте знакомится с парнем, встречается (иногда появляется ребенок); ссорится с парнем; знакомится с иностранцем (реже с «новым русским») и почти всегда уезжает за границу (Европа, Америка); как ни удивительно, часто возвращается через некоторое время в Россию; далее очень просто – устраивается на работу, работает; иногда снова выходит замуж, создает семью; очень часто появляются внуки; часто ближе к старости пишет мемуары; умирает обычно в окружении любящих детей и внуков. Для молодых людей (парней) жизненный сценарий примерно такого же плана, только они чаще едут не за границу, а в Сибирь или на Дальний Восток, а потом «открывают свое дело» и зарабатывают огромные деньги («состояние»). Иногда случается, что главные герои получают богатое наследство, но часто его «промаывают». Нередко на каком-то этапе (ближе к зрелому возрасту) спиваются, ссорятся с детьми, но потом обычно мирятся и также умирают в окружении любящих родственников. Таким образом, можно предположить, что даже в коллективном рассказе часто проецируются (проявляются) реальные проблемы, присутствующие в типичных отношениях подростков с родителями и сверстниками. И хотя игра служит не совсем для проекции и рефлексии этих отношений, но вообще не учитывать (недооценивать) этого при ее проведении не следует.

Особую осторожность надо проявлять при проведении данной игры со взрослыми людьми, ведь у них проекция собственных проблем и собственной жизни может оказаться более выраженной, чем у подростков. Особый такт надо проявлять при оценке качества жизни главных героев (при назывании психологического времени, характеризующего насыщенность и общую ценность смоделированной в игре жизни). Иногда ведущему следует даже немного подыграть участникам, самому назвать больше психологических лет для главного героя, чем он того заслуживает. Если у подростков основная жизнь впереди и что-то еще можно изменить, то у многих взрослых игроков часть жизни уже прожита и не каждому приятно осознать, что немалая часть жизни прошла банально и неинтересно (человек так и не сумел найти для себя особый смысл своего существования, он просто жил, как все, жил, как бы являясь «чьей-то тенью»).

## Практическое занятие 16 «Использование метафорических карт в социально-психологическом тренинге»

**Цель занятия:** расширить представление студентов о метафорических картах; познакомить с техникой работы с метафорическими картами и их возможностями в социально-психологическом тренинге; проработать собственные неразрешенные конфликты.

Метафорические ассоциативные карты – это набор картинок величиной с игральную карту или открытку, изображающих людей, их взаимодействия, жизненные ситуации, пейзажи, животных, предметы быта, абстрактные картины. Некоторые наборы карт совмещают картинку с надписью, другие включают отдельно карты с картинками и карты со словами. Совмещение слов и картинок создает игру смыслов, обогащающуюся новыми гранями при помещении в тот или иной контекст, изучения одной или другой темы, актуальной для человека в настоящее время.

Это проективная психологическая методика: важен не заложенный изначально исследователями смысл, а душевный отклик каждого отдельного человека на попавшуюся ему картинку. В одной и той же картинке разные люди увидят совершенно разные феномены, в ответ на стимул вынесут всякий свое внутреннее содержание актуальных переживаний.

Карты помогают построить мост от человека к человеку в случаях, когда людям трудно поговорить друг с другом на какую-то острую тему. Метафорические ассоциативные карты помогают выразить мысли, сформулировать их и конкретизировать сообщение, нуждающееся в передаче. Помимо облегчения словесного выражения эмоций, карта как посредник между эмоциональными мирами двух людей сама несет в себе некий эмоциональный заряд и может быть воспринята как послание даже без словесного сопровождения.

Метафорические ассоциативные карты – это инструмент профессионального психолога, психотерапевта и коуча, применяемый в диагностике, коррекции и развитии способностей. Это инструмент бизнес-тренера и ведущего психологических групп, применяемый для «разогрева» группы, установления доверительных отношений между членами группы, для диагностики актуальных потребностей группы и как методика для групповой работы.

При использовании в работе профессиональных психологов, психотерапевтов, коучей, ведущих тренингов метафорические ассоциативные карты обладают следующими достоинствами:

- ассоциативные карты интернациональны и могут использоваться во всех культурах, для всех возрастов;
- работая с ассоциативными картами, мы обходим рациональную часть мышления;
- метафорические карты помогают нам реализовать диалог между внутренним и внешним, вывести глубинный материал на поверхность;
- метафорические карты – это трамплин для нашей фантазии, запускающей причудливые ассоциации, приводящие нас к неожиданным открытиям;
- ассоциативные карты помогают убрать защитные барьеры психики;
- метафорические карты создают людям условия для самораскрытия и самопознания;
- ассоциативные карты создают безопасную и комфортную обстановку для самораскрытия в паре или в группе, помогают «выйти из своей скорлупы» и «разбить лед» в тревожной обстановке.

Разновидности метафорических карт: «ОН», «Соре», «Habitat», «Morena», «Persona», «Lydia Jacob Story», «Saga», «Ессо» и др.

Используя различные метафорические карты, проведите практические упражнения, проанализируйте полученный результат.

### **Метафорические карты «Saga», разминочное упражнение «Сочини рассказ»**

Каждый участник вслепую вытягивает карту из ресурсной колоды «Saga». Задача первого участника – перевернуть свою карту и начать рассказывать историю (сказку), ассоциативно связанную с ней. Задача остальных участников – по очереди переворачивая карты, продолжать историю (сказку).

### **Метафорические карты «Persona», упражнение «Соло»**

Игроки вытягивают из колоды по одной карте-портрету или же карты раздаются. Карты держат рубашками вверх. Игроки по очереди открывают карты, обозначая персоны, которые на них

изображены, и описывают некоторые аспекты жизни этих людей.

Например:

- семейное положение;
- род деятельности, увлечения, личные свойства и особенности характера;
- религиозные взгляды и система ценностей;
- представление о самом себе;
- любимый музыкальный инструмент, еда, цвет и т. д.

Опишите эту ситуацию, видя ее со стороны, но от первого лица: «Это мой портрет. Меня зовут София, мне 21 год. Я хочу сделать карьеру музыканта, к сожалению, я боюсь сцены...».

### **Метафорические карты «ОН», упражнение «Решение проблемы»**

Достоинство упражнения состоит в сокращении времени на осознание проблемы, оно позволяет быстро осмыслить свою проблему. У каждого человека есть свое решение любой проблемы, наша задача вывести ее на осознаваемый уровень.

1. Как можно конкретнее участник обозначает свою «неглубокую» проблему, ответ на которую он желает найти.

2. Участник вытягивает три карты (можно вслепую), которые ассоциируются с этой проблемой. На этом этапе происходит «актуализация проблемы». Человек описывает каждую карту-картинку и отвечает на вопрос. «Как она связана с проблемой?». Далее он достает три карты-слово и описывает каждое слово: «Что для вас это слово?». Затем мы соединяем эти карты (каждую картинку и каждое слово): «Что вы видите и как это связано с проблемой?», «Соедини и определи, что это для тебя?», «Как это связано с проблемой?» и т. д.

На этапе «осознание решения» участник выбирает карту-картинку – описывает, выбирает слово – описывает, соединяет карту-картинку с картой-словом: «Как это ассоциация может быть ответом на поставленный тобой вопрос?». Выбор решений может быть до трех раз. Если человек достаточно проговорил и его устраивает решение, карту можно не тянуть. Можно сказать обобщенно по трем картам, можно по отдельности.

### **Упражнение «Самоотчет»**

Составьте заключительный самоотчет об участии в тренинге. Это еще попытка более глубоко и серьезно взглянуть на себя, на свои особенности.

Тренинговое имя \_\_\_\_\_

<b>№</b>	<b>Вопрос</b>	<b>Ответ</b>
1.	Что я смог понять во время занятий?	
2.	Какие жизненные принципы я осознал более глубоко?	
3.	Кто из участников произвел на меня самое сильное впечатление?	
4.	Что я сделал бы по-другому, если бы все начать сначала?	
5.	Главный вывод, который я сделал за время тренинга	

### **Самостоятельная работа**

Подумайте, какие еще вопросы можно включить в процедуру в зависимости от тренинга? Как эффективнее: проводить процедуру устно или письменно?

### **«Откровенно говоря...»**

Каждый должен закончить предложения, которые даны в анкете, и тем самым высказать свое отношение к происходящему.

Во время занятия я понял, что...

Самым эффективным считаю...

Я не смог быть более откровенным, так как...

На занятии мне не удавалось...  
Больше всего мне понравилось, как работал(а)...  
На следующем занятии я хотел бы...  
На месте ведущего я...

# ЛАБОРАТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «МЕТОДЫ АКТИВНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ»

## Лабораторная работа 1 «Групповая дискуссия как метод активного обучения»

**Цель занятия:** знакомство студентов с подготовкой и проведением групповой дискуссии; разработка плана групповой дискуссии.

**1. Задание:** разработайте тематику групповой дискуссии по следующей схеме:

- тема дискуссии;
- цель дискуссии;
- форма проведения дискуссии (число участников, способы поляризации мнений, способы включения группы в дискуссию, способы оценки позиции участников до и после дискуссии);
- вопросы к аудитории;
- материал по проблеме дискуссии.

Изучите памятку участнику ведения спора-диалога в рамках дискуссии, правила ведения дискуссии и формулировки, используемые в споре, дискуссии.

**Памятка участнику ведения спора-диалога в рамках дискуссии (по М. В. Кларину)**

1. Я критикую идеи, а не людей.
2. Моя цель не в том, чтобы «победить», а в том, чтобы «прийти к наилучшему решению».
3. Я побуждаю каждого из участников к тому, чтобы участвовать в обсуждении и усваивать важную информацию.

4. Я выслушиваю соображение каждого, даже если я с ними не согласен.

5. Я пересказываю то, что мне не вполне понятно.

6. Я стараюсь осмыслить и понять оба взгляда на проблему.

7. Я изменяю свою точку зрения, когда факты дают для этого ясное основание.

**Правила ведения дискуссии (по М. В. Кларину, Н. Энкельманну):**

– дискуссия – это деловой обмен мнениями, в ходе которого каждый выступающий должен стараться рассуждать как можно объективнее;

– выступления должны проходить организованно, каждый участник может выступать только с разрешения ведущего, повторные выступления могут быть только отсроченными, недопустима перепалка между участниками;

– каждое высказывание должно быть подкреплено фактами;

– в обсуждении следует предоставить каждому участнику возможность высказаться;

– каждое высказывание, позиция должны быть внимательно рассмотрены;

– необходимо внимательно слушать выступления других, размышлять над ними и начинать говорить только тогда, когда появляется уверенность, что каждое ваше слово будет сказано по делу;

– в ходе обсуждения недопустимо «переходить на личности», навешивать ярлыки, допускать уничижительные высказывания и т. д.;

– отстаивайте свои убеждения в энергичной и яркой форме, не унижая при этом достоинства лица, высказывавшего противоположное мнение;

– при высказывании мнений, не совпадающих с вашим, сохраняйте спокойствие, исходя из того, что два человека и не могут обладать одинаковым мнением;

– любое выступление должно иметь целью разъяснение разных точек зрения и примирение спорящих;

– говорите только по заданной теме и избегайте любых бесполезных уклонений в сторону;

– говорите лаконично, воздерживайтесь от растянутых выступлений, сразу же начинайте говорить по существу. Остроту дискуссии придают точные высказывания;

– ведите себя корректно. Не используйте время для высказывания недовольства тому или иному лицу, тем более отсутствующему.

**Формулировки, используемые в споре, дискуссии (по Н. Т. Оганесян):** «Уважаемые коллеги...», «Я хотел бы выразить мнение...», «Если сравнить оба эти мнения...», «Но из вашего ответа ясно...», «Эти слова не правильно выражают мою мысль...», «Лучшим путем, как мне кажется...», «Позвольте мне уточнить мою позицию...» и т. д.

**2. Задание:** проанализируйте вопросы дискуссии и подготовьтесь к ее проведению на аудиторном занятии. Какие цели вы бы поставили при проведении дискуссии? Что бы вы изменили в вопросах?

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

1. Какими были ваши мотивы поступления в университет?
2. Кем вы хотели стать после окончания университета?
3. Как изменились ваши планы и какими они стали после четырех лет учебы?
4. Кто из вас мог бы перейти в сферу практической психологии?
5. Кто из вас решил совместить знания, полученные в университете за четыре года, и свою будущую работу?

6. Задумывались ли вы, соответствуют ли ваши личные особенности профессии психолога?

7. Как вы думаете, какие ваши качества затрудняют вам реализацию в сфере психолога?

**3. Задание:** ознакомьтесь с процедурой проведения «мозгового штурма»; прочтите правила проведения «мозгового штурма» в практическом занятии № 4 «Мозговой штурм» и приготовьте свою тему для проведения «мозгового штурма» на аудиторном занятии. Тема может быть связана с педагогикой, психологией, практической деятельностью психолога в образовании.

### **Лабораторная работа 2 «Кейс-метод – метод анализа конкретной ситуации»**

**Цель занятия:** знакомство студентов с подготовкой и проведением кейс-метода; формирование профессиональных компетенций будущих психологов; разработка кейсовых ситуаций и формулировка к ним учебных целей.

**Задание:**

1. Прочитайте кейсовую ситуацию «Случай в консультации».
2. Определите, какие проблемы раскрываются в данной ситуации.
3. Поразмышляйте и зафиксируйте, где находятся истоки этих проблем.
4. Разработайте рекомендации по предотвращению подобных проблем.
5. Сформулируйте, какие техники и приемы использует психолог-консультант в процессе сессии.

#### **Кейс-ситуация «Случай в консультации»**

*Клиент:* Я точно помню, что в автобусе деньги были на месте, в сумочке. На работе я снова открывала сумку, и перед собранием кошелек был на месте. Я точно помню, потому что я записала номер телефона и положила его в кошелек... вы не представляете, как это было ужасно, когда я обнаружила пропажу кошелька. Ну сумма была небольшая, как я уже сказала... не такая большая, чтобы слишком сильно расстраиваться... но ведь не только в этом дело...

*Консультант:* А что-нибудь еще, кроме денег, у вас было в кошельке?

*Клиент:* Да, так, мелочь всякая... Я не кладу ценные вещи в кошелек... я их прячу в другое место... в сумочке... так безопаснее... да я и денег-то много с собой, как правило, не беру... не знаю, почему в этот раз взяла... представляете, как мне было обидно?

*Консультант:* Да, мне кажется, я понимаю вас, насколько все это неприятно... А что вы сейчас чувствуете, когда рассказываете об этом?

*Клиент:* Обида... т-т-тоска... (начинает плакать).

*Консультант (после паузы):* Я вижу, ваши воспоминания расстроили вас...

*Клиент:* Д-да... (продолжает плакать)... совсем некстати...

*Консультант:* Здесь вы можете проявлять свои чувства так, как вам удобно...

*Клиент:* Спасибо... (продолжает плакать, никак не может остановиться... вытирает слезы)... извините...

*Консультант:* Я считаю, что это совершенно нормально быть искренним в своих чувствах...

*Клиент:* Спасибо...

*Консультант (продолжает после паузы):* Если бы ваши слезы умели говорить, что бы они сказали?

*Клиент:* Они сказали бы: «Люди, зачем вы так делаете? Ведь как-никак я вам доверяла? Может быть, я не показывала это в открытую, но в глубине души я доверяла многим...».

*Консультант:* Что-нибудь еще?

*Клиент:* Да... ведь я думала, что у нас замечательный коллектив... что я могу душу отвести на работе... как-то проявить себя, показать, на что я способна... я думала, что именно на работе я могу полностью реализовать себя... они бы сказали: «Мы понимаем, как все это тошно... отвратительно... мы понимаем, как это тяжело...» (*поднимает голову, смотрит на консультанта*).

*Консультант (кивает головой).*

*Клиент:* Они бы сказали: «Ну, как мы тебе поможем? Разве что немного утешим»... да и на том, спасибо... наверное, это и есть главное... понять, поддержать... (*пауза*)...

*Консультант (продолжая после паузы):* Что вы чувствуете сейчас?

*Клиент (после паузы):* Странно... но мне стало немного легче...

*Консультант:* Почему странно?

*Клиент:* Не знаю... (*задумалась*).

*Консультант:* О чем вы задумались?

*Клиент:* Спасибо, что дали мне выговориться. Я никому не посмела сказать об этом: ни дома, ни на работе... Хотя, я думаю, надо было бы...

*Консультант:* И даже мужу не сказали?

*Клиент:* Нет. А что ему говорить? Ему все равно не до меня, он своими проектами занят...

*Консультант:* А что бы произошло, если бы вы кому-нибудь сказали об этом?

*Клиент:* Не знаю... я боялась, что надо мной будут смеяться...

*Консультант:* Смеяться?

*Клиент:* Ну не так в открытую... конечно, если бы я сказала кому-нибудь из близких, они бы поняли... но кому сказать на работе... представьте себе, я скажу на собрании: «У меня украли деньги. Кто это сделал?». Конечно, это выйдет как-то смешно... а потом, имидж все-таки важнее денег... у меня имидж другой...

*Консультант:* Не могли бы пояснить: какой «другой»?

*Клиент:* У меня имидж сильной, «преуспевающей» женщины... у меня молодежь перенимает опыт...

*Консультант:* Я заметила, что слово «преуспевающей» вы произнесли с какой-то особой интонацией, как-то подчеркнули его... какой смысл вы вкладываете в это слово? Что для вас значит быть «преуспевающей» женщиной?

*Клиент:* В современном обществе преуспевающей женщиной считают ту, которая независима, у которой все идет по плану, все, как она считает нужным, на работе – все отлично, ее ценят, уважают; и дома все в порядке... семья, муж, дети... всегда обед готов, всегда порядок в доме... зарплата – хорошая... ну что еще сказать...

*Консультант:* Вы сказали, что это мнение многих людей, а какой смысл вкладываете в это понятие лично вы?

*Клиент:* Для меня преуспевающая женщина... это женщина, у которой все хорошо, которую уважают, а не у которой воруют деньги свои же люди...

*Консультант:* Что, больше ни у кого не воровали деньги у вас на работе? Это первый случай?

*Клиент:* Честно говоря, я даже не знаю... мне никто не рассказывал...

*Консультант:* Лариса Николаевна, можно я подведу итог нашей беседы, чтобы быть уверенной, что я поняла все правильно?

*Клиент:* Конечно, конечно...

*Консультант:* Если я упусти что-то важное, поправьте меня. Вы были очень расстроены в связи с пропажей денег. Вы никому не сказали об этом, потому что боялись, что испортите свой имидж «преуспевающей» женщины. По вашему мнению, у «преуспевающей» женщины все должно быть хорошо.

*Клиент:* Да. И еще вы не сказали, что я хотела бы сказать, если бы было кому. Не на собрании же говорить об этом?

*Консультант:* Да, я согласна, это очень важно. А что больше всего беспокоит вас в вашей ситуации?

*Клиент:* Ну то что деньги украли – это полбеда... Самое неприятное – это осадок, который остался...

*Консультант:* Вы не могли бы пояснить это? Какой осадок у вас остался?



*Клиент:* Осадок от того, что никто не посочувствовал мне... Собственно говоря, поэтому я и здесь...

*Консультант:* Так... у вас украли деньги, вы расстроились, никому не сказали об этом, и вам никто не посочувствовал, что снова огорчило вас. Так?

*Клиент (смеется):* Да, действительно, кто же мне мог посочувствовать? Ведь все думали: все нормально, как всегда. Никому и в голову не пришло, что со мной что-то случилось. Все знают – у меня все в порядке... (*задумалась*)... Нет, я не собиралась никому рассказывать, я не люблю сплетен. Это однозначно... Но мне определенно нужна была чья-то поддержка.

*Консультант:* Поддержка?

*Клиент:* Да, чтобы я просто посидела с кем-то, попила кофе и кто-то погрузил вместе со мной... вот что мне было необходимо... близкий человек, который бы не лез в душу, но понял бы, что со мной что-то не так...

*Консультант:* Мне кажется, я начинаю понимать, о какой поддержке вы говорите...

**2. Задание:** подберите из любых источников (литература, Интернет, журналы и др.) или опишите свою кейсовую ситуацию (реальную, воображаемую), связанную с профессиональной деятельностью психологов в образовании.

Разрабатывая конкретную ситуацию, продумайте учебные цели, которые она реализует, подготовьте теоретический материал, необходимый в процессе ее решения.

**Продумайте поэтапно ваши действия в аудитории на месте ведущего кейс-метода.**

*Этапы решения психолого-педагогических задач, содержание учебной работы на них*

*Первый этап. Постановка психолого-педагогической задачи.* Доведение до студентов педагогического факультета, примера, ситуации. Разъяснение существа задачи. Обеспечение студентов необходимым дидактическим материалом.

*Второй этап. Решение студентами поставленной задачи.* Уяснение существа психолого-педагогической проблемы, содержащейся в данной ситуации. Оценка сложившейся психолого-педагогической ситуации. Выработка психолого-педагогического решения:

- а) формулировка замысла предстоящих действий;
- б) выработка логики в решении педагогических вопросов;
- в) определение основного объекта и предмета воздействий;
- г) расстановка сил и средств, определение приемов и методов психолого-педагогического воздействия;
- д) решение вопроса о координации, согласование действий;
- е) определение порядка подготовки исполнителей замысла и стимулирования их деятельности;
- ж) определение личного участка работы по реализации общего замысла;
- з) решение вопроса о поэтапном контроле за ходом предстоящей работы и критериях оценки работы исполнителей;
- и) прогнозирование необходимого педагогического эффекта.

Подготовка доклада о принятом решении.

*Третий этап. Заслушивание принятых решений и их оценка.* Заслушивание вариантов решений, принятых студентами. Их сравнение, обсуждение. Выработка оптимального варианта решения. Анализ положительного опыта и упущений в действиях студентов по решению психолого-педагогических задач. Постановка задач на дальнейшее развитие навыков и умений решения психолого-педагогических задач.

**Условия, которые нужно учитывать при составлении описания конкретной ситуации:**

– ситуация должна соответствовать содержанию теоретического курса и профессиональным потребностям обучающихся;

– желательно, чтобы ситуация отражала реальный, а не вымышленный профессиональный сюжет, в ней должно быть отражено «как есть», а не «как может быть»;

– следует вести разработку кейсов на местном материале и «встраивать» их в текущий учебный процесс;

– ситуация должна отличаться «драматизмом» и проблемностью, выразительно определять

- «сердцевину» проблемы и содержать необходимое и достаточное количество информации;
- нужно, чтобы ситуация показывала как положительные, так и отрицательные примеры;
  - кейсовая ситуация должна быть по силам обучающимся, но в то же время не очень простой;
  - ситуация должна быть описана интересно, простым и доходчивым языком (целесообразно приводить высказывания, диалоги участников ситуации);
  - текст ситуационного упражнения не должен содержать подсказок относительно решения поставленной проблемы;
  - ситуация должна также сопровождаться четкими инструкциями по работе с ней.

### **Лабораторная работа 3 «Игровые методы активного обучения»**

**Цель занятия:** закрепить теоретический материал по изучению игровых методов активного обучения.

**1. Задание:** подберите пять ролевых и имитационных игр разных типов, составьте к ним вопросы для обсуждения. Необходимо составить минимум десять вопросов к каждой игре.

**2. Задание:** подумайте, какого вида описанные ниже игры? Какие компетенции они развивают? Как можно организовать обсуждение этих игр при разных целях тренинга?

#### **«Репка»**

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

Ведущий рассказывает сказку «Репка», участники озвучивают. «Посадил дед (второй игрок – «убил бы») репку (первый игрок – «оба-на»). Выросла репка большая-пребольшая. Пришел дед тянуть репку, тянет-потянет, вытянуть не может. Позвал дед бабку. Бабка за дедку, дедка за репку, тянут-потянут, вытянуть не могут и т. д. (Клюева, Н. В. Технология работы психолога с учителем / Н. В. Клюева. – М. : Сфера, 2000. – 192 с.).

#### **Игры на выявление скрытого мотива общения**

В игре участвует два человека. Задача первого – понять, что привело собеседника к нему, каковы истинные причины его обращения. Для этого необходимо организовать эффективное общение.

*Ситуации:*

1. К учителю приходит родительница, у которой осложнились взаимоотношения с ребенком. Она рассказывает об особенностях переходного возраста, о том, что школа мало уделяет внимания ее сыну и т. д. Скрытый мотив заключается в том, что женщина второй раз вышла замуж и не способна уделять сыну достаточно внимания, в котором он нуждается. Между сыном и отчимом отношения не складываются. У матери также есть мотив снять с себя ответственность за воспитание сына и переложить ее на классного руководителя.

2. К директору приходит психолог и предлагает провести исследование морально-психологического климата педагогического коллектива. Директор находит веские аргументы, чтобы отказать психологу в проведении этого эксперимента (Клюева, Н. В. Технология работы психолога с учителем / Н. В. Клюева. – М. : Сфера, 2000. – 192 с.).

#### **«Животные»**

Участники садятся в круг. «Я раздам вам карточки, на которых написано название животного. Названия повторяются на двух карточках. К примеру, если вам достанется карточка, на которой будет написано “слон”, знайте, что у кого-то есть карточка, на которой также написано “слон”». Тренер раздает карточки (если в группе нечетное количество участников, тренер тоже принимает участие в упражнении).

«Прочитайте, пожалуйста, что написано на вашей карточке. Сделайте это так, чтобы надпись видели только вы. Теперь карточку можно убрать. Задача каждого – найти свою пару. При этом можно пользоваться любыми выразительными средствами, нельзя только ничего говорить и издавать характерные звуки “вашего животного”. Другими словами, все, что мы будем делать, мы будем делать молча.

Когда вы найдете свою пару, оставайтесь рядом, но продолжайте молчать, не переговаривайтесь. Только когда все пары будут образованы, мы проверим, что у нас получилось».

После того как все участники группы нашли свою пару, тренер спрашивает по очереди у каждой пары «кто вы?» (Психогимнастика в тренинге / под ред. Н. Ю. Хрящевой. – СПб., 2002. – 256 с.).

**3. Задание:** проанализируйте игру «Аборигены и инопланетяне», продумайте вопросы для рефлексии участников.

**Цель игры:** формирование навыков и умений общения с разными группами людей. Основной принцип – освоение активного стиля общения; совершенствование умений эффективного общения; формирование стиля доверительного общения; отработка навыков понимания окружающих людей.

#### **«Аборигены и инопланетяне»**

Группа делится пополам. Первая подгруппа выходит за двери, вторая рассаживается на стульях полукругом. Это аборигены. Вышедшие за двери – инопланетяне, которым надо вступить в контакт с аборигенами и узнать как можно больше об их планете. Аборигены плохо знают язык и могут отвечать только односложно. Инопланетяне строят свои вопросы так, чтобы получить как можно больше информации об особенностях общения аборигенов.

*Инструкция для аборигенов:* «Когда инопланетяне выйдут за дверь: “Кивок головой, обозначает “нет”. Слово “нет” обозначает “да”. Слова “да” в речи – “нет”. Если в вопросе содержится слова “любовь”, “любить”, то аборигены выбрасывают вперед руку, показывая “класс”».

Входят инопланетяне, садятся напротив. Время на вопросы-ответы – 10 минут. Когда время истекло, инопланетяне рассказывают, о чем они узнали от аборигенов и об особенностях их общения.

По окончании игры сесть в общий круг и провести рефлексию.

#### **Лабораторная работа 4 «Психологическая игра-проживание»**

**Цель занятия:** познакомить студентов с различными формами игр, способствовать развитию аналитических способностей.

«Игра-проживание» позволяет создать условие для совместного и вместе с тем индивидуального, личного, освоения некоторого игрового пространства, построения в его рамках межличностных отношений, создания и осмысления ценностей личного существования в предложенной и сложившейся в процессе проживания ситуации.

Игры проживания в работе с детьми и подростками позволяют моделировать ситуации, в которых участники учатся выстраивать свою деятельность и отношения, соотносясь с заданными условиями, правилами, своими интересами и интересами других людей. Мир, в который погружает участников ведущий, необходимо освоить, то есть организовать жизнедеятельность и насытить нормами и ценностями собственного существования и отношений с другими людьми.

**Внимание!** Такую игру невозможно насильно привести к запланированному результату, тем более социально желательному.

Для игры - проживания можно придумать множество игровых пространств: необитаемый остров, фантастические миры с определенными свойствами, неосвоенная планета, доисторические времена, в которые группа попала с помощью машины времени... Развертываться игра может по-разному: словесное описание ситуации, в приспособленном для этого помещении с применением различных атрибутов.

Важный момент в игре – самоопределение в пространстве и времени каждого участника. Нужно построить игру так, чтобы каждый участник осознал свое место, собственную позицию, осмыслил значение игровой ситуации для себя лично. Задал себе следующие вопросы: «Хорошо ли мне здесь или плохо? Что я здесь делаю? Интересно ли мне то, что здесь происходит? Важно ли для меня то, что я делаю? Устраивают ли меня отношения с другими людьми в этой

ситуации? Что бы мне хотелось изменить? Как это сделать?». Эти вопросы могут не задаваться в прямой форме, но нужно создавать ситуации, в которых участники вставали бы перед необходимостью задавать себе такие вопросы и отвечать на них.

**1. Задание:** проанализируйте психологическую игру-проживание «Концлагерь». Подумайте, с людьми какого возраста ее можно проиграть? Каковы цели данной игры и возможные результаты?

### **Психологическая игра-проживание «Концлагерь»**

Группа должна быть предупреждена, что прийти лучше в свободной одежде. Комната, в которой будет проводиться игра, делится веревкой пополам. Веревка протянута на высоте 1 метра 10 сантиметров. Одна половина комнаты – концлагерь, другая – зона свободы (желательно повесить соответствующие плакаты). На пол в помещении следует положить коврики. Дверь в помещение закрыта, и на ней висит табличка «Концентрационный лагерь». Прежде чем зайти в комнату, участники подписывают соглашение:

«Вам предстоит игра “Концентрационный лагерь”. Вам предлагается играть во многом вслепую, полные и точные правила этой игры вы узнаете только тогда, когда войдете в игровое помещение. Вы можете не рисковать и от игры с такими правилами отказаться. За свою физическую целостность и безопасность в этой игре отвечаете только вы сами. Игра не ограничивается временными рамками и заканчивается только тогда, когда вы ее сыграете в полном соответствии с правилами. Заканчивать игру раньше и выходить из игрового помещения – нельзя. Если кому-то актуально сходить в туалет – сходите сейчас. Вы можете дожидаться опоздавших столько, сколько сочтете для себя правильным. Но если вы заходите в помещение, игра начинается и больше никто не войдет».

**Ход игры.** Когда группа, расписавшись в соглашении, заходит в зону концлагеря, каждый сдает визитку и часы, после чего они находят лежащие перед ними на полу правила. Ведущий садится на сторожевую башню.

#### **Правила:**

1. Веревка – это линия сигнализации под напряжением. Веревку можно переходить только поверх нее, строго не задевая самой веревки, ни в коем случае не пересекая условной линии под ней. Высоту веревки надсмотрщик может менять по своему произволу. Под напряжением и сигнализацией также находятся все стены в зоне концлагеря, соответственно, касание их также является ошибкой и карается.

2. За любую ошибку надсмотрщик имеет право произвольным образом покарать виновного или любого другого заключенного. Например, лишить рук (связываются сзади), ног (парализация), голоса (немота). Надсмотрщик также имеет право расправиться с любым заключенным в любой момент без всякой на то причины.

3. На свободу можно выйти либо всем (живым), либо никому. За любую ошибку все возвращаются обратно в лагерь.

4. Надсмотрщик имеет право запрещать те неосмотрительные действия, которые могут, по его мнению, привести к серьезным ушибам и членовредительству.

5. Надсмотрщик всегда прав, и ни по какому вопросу заключенные с надсмотрщиком не спорят. Начав спорить, как бы ты ни был прав, ты, скорее всего, лишишься языка.

6. Надсмотрщик бессмертен, заключенные смертны. Любой заключенный может убить любого заключенного, просто сказав: «Я лишаю тебя жизни», тогда убитый выходит из игры и его не нужно спасать из концлагеря. Самоубийство засчитывается лишь тогда, когда с ним согласились все остальные заключенные.

7. Игра началась, время ее не ограничено.

**Окончание игры.** Если в группе 20–30 человек, игра в удачном варианте идет 2,5–3 часа. При трудных взаимоотношениях в группе и неумении работать в команде – от 4 до 6 часов. По окончании игры все собираются в общий круг и каждый по очереди делится своими чувствами, мыслями по поводу того, что он видел и чувствовал во время игры.

**2. Задание:** познакомьтесь с групповым упражнением «Необитаемый остров» и подготовьтесь к его проведению на аудиторном занятии (принести бумагу, карандаши).

### Групповое упражнение «Необитаемый остров»

**Цели:** выявление ключевых моментов конфликтного взаимодействия; демонстрация стратегий лидерства в группе; обучение группы сотрудничеству.

**Процедура проведения.** Группе дается следующая вводная инструкция: «Ваш корабль, на котором вы все путешествовали, попал в шторм и затонул. Всем вам удалось спастись. Вы попали на необитаемый остров, жизнь на котором длительное время невозможна. На острове нет пресной воды, нет съедобных продуктов. У вас есть большой лист бумаги и набор фломастеров. Вы знаете координаты острова. У вас есть бутылка, в которую вы можете положить свое послание».

Необходимо составить послание для того, чтобы членов группы спасли. При создании послания нужно учитывать, что оно может попасть как в руки не понимающих вашего языка туземцев, так и капитана корабля какого-либо проходящего мимо судна.

После выполнения проводится презентация совместных проектов.

Можно ограничить группу во времени, а можно и не ограничивать.

### Лабораторная работа 5 «Ролевая игра»

**Цель занятия:** закрепить знания студентов о ролевой игре и особенностях ее проведения в группе, расширить представления о видах ролевых игр.

**1. Задание:** проанализируйте научную литературу и подберите ролевые игры, используемые с детьми разных возрастов в процессе активного обучения.

**2. Задание:** подготовьтесь к проведению на аудиторном занятии ролевой игры «Гостиница», продумайте свои версии происходящего.

#### Ролевая игра «Гостиница»

*(Панфилова, А. П. Инновационные педагогические технологии: активное обучение)*

**Ситуация.** Три члена группы оказались в командировке в другом городе, где самолет сделал незапланированную посадку из-за непогоды. Рейс перенесен на сутки. Люди незнакомы между собой. Они отправились в ближайшую от аэропорта гостиницу, испытывая лишь одно желание – как можно быстрее устроиться.

**Действующие лица:** администратор гостиницы, дама 54 лет, и три педагога из разных городов 38, 33 и 42 лет.

**Инструкция администратору гостиницы:** «У вас только одно свободное место, вам нужно поговорить с каждым приезжим, а потом решить, кому вы отдадите номер. Свое решение нужно записать на листочке и молча отдать ведущему тренинга».

**Инструкция приехавшим в командировку педагогам:** «Для того чтобы получить номер, нужно поговорить с администратором гостиницы. Вы подозреваете, что свободных номеров может не быть. Используйте при разговоре все конструктивные приемы, которыми вы владеете (техники установления контакта, активного слушания, аргументации). “Грязные технологии” запрещены.

**Инструкция ведущему тренинга:** «Организуйте видеозапись игры. Помогите администратору организовать его рабочее место. Выведите всех участников игры в коридор (приезжих) и пригласите в комнату по очереди. Тот педагог, который поговорил с администратором, остается в комнате и слушает вместе с остальными членами группы».

После игры просматривается видеозапись и проводится обсуждение. Администратор объявляет о своем первоначальном решении, а также о последнем, если его мнение изменилось после просмотра видеозаписи. Во время обсуждения администратору задают ряд вопросов о том, что понравилось и не понравилось в поведении командировочных.

**3. Задание:** проанализируйте социодраматическую игру «Королевство» и определите ее цели и задачи.

#### Социодраматическая игра «Королевство»

*(Леванова, Е. А., Волошина, А. Г. Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия)*

Вся группа садится полукругом в одном конце комнаты, большая часть пространства комнаты остается свободной (необходимо, чтобы были лишние стулья, другая мебель).

**Первый этап.** Участникам предлагается создать свое королевство, для этого необходимо,

чтобы кто-то стал королем... Королем становится желающий, он садится там и так, как ему хочется (и переносит туда свой стул). Затем король выбирает себе королеву и наследника, сажает их туда и так, как ему хочется. Далее королева выбирает себе придворного шута и советника. Наследник – придворную даму и маршала королевской армии (если группа небольшая, то каждый выбирает одного человека). Далее по такой схеме создается королевство. Роли придумываются в зависимости от количества человек в группе, а также представляют разные ролевые позиции (руководителей, исполнителей, критиков, вдохновителей, аутсайдеров и т. п.). Роли могут быть следующие: придворный доктор, судья, фаворит королевы, солдат, повар, сапожник, пограничник, посыльный, парикмахер, промышленник, рабочий и т. д. (участники могут сами придумывать роли, необязательно регламентировать этот процесс). Итак, в конце концов все занимают те места в комнате, на которые их поместили. Ведущий фотографирует «королевство» или снимает панорамно на камеру.

**Второй этап.** У каждого есть возможность одного хода:

**А.** Он либо меняет свою роль и (или) свое место (другими словами «Меня сделали пограничником, а я хочу быть советником короля, я меняюсь местами с советником; или меня устраивает то, что я пограничник, но мне кажется, что мне нужно находиться в другом месте – ближе к королю или, наоборот, подальше от всех»).

**Б.** Либо он оставляет себя как есть, а меняет кого-то ролями или местами.

**В.** Оставляет всех на своих местах, но просто назначает кого-то на другую роль (например, пусть парикмахер остается на своем месте, но он теперь будет полководцем).

Каждый делает свой ход, ведущий снова фотографирует «королевство» или снимает на камеру.

Круг считается законченным, когда все участники сделали по одному ходу. Затем начинается второй круг по таким же правилам. В ходе игры целесообразно делать два-три круга. До тех пор пока не закончился круг, участник не может сделать еще один ход!

После этого все садятся в общий круг, начинается обсуждение.

Материалом для анализа являются ответы на следующие вопросы:

1. Какие роли вы занимали в процессе игры?
2. Как вы действовали в ходе игры? Меняли свое место и роль, роль другого, менялись с кем-либо, меняли местами других и т. д.?
3. Что вы чувствуете после выполнения упражнения?
4. Удовлетворены ли вы процессом игры?
5. Были ли для вас неожиданными ваши роли?

Затем обсуждается процесс на основе фотографий или видеосмотра.

*Резюме:* наиболее важны анализ собственных представлений о своем месте в группе и представлений группы о вас, уровень притязаний, желаемое место.

### **Лабораторная работа 6 «Притчи и метафоры, используемые в активном обучении»**

**Цель занятия:** закрепить знания студентов о косвенных методах воздействия на личность в процессе активных методов социально-психологического обучения; мотивировать и пробудить к поиску метафор, значимых для обучающихся.

**Особенности метафоры как инструмента психолога заключаются в том, что метафора:**

- лежит в основе мышления и может быть применена для развития мышления;
- является великолепным средством связи различных областей знания и перевода с языка одного человека на язык другого;
- является эффективным средством развития самосознания и субъектности;
- обладает качеством смягчения, облегчения восприятия болезненной информации;
- транслирует от одного человека другому скрытые смыслы;
- пробуждает творческие ресурсы воображения;
- сближает образы мира, имеющиеся у ведущего и участников группы.

**1. Задание:** проанализируйте нижеприведенные метафоры, определите основную мысль и контингент лиц, с которыми данная метафора будет эффективна.

### Сказка о милостивой судьбе

(Соколов, Д. Сказки и сказкотерапия / Д. Соколов. – М. : Класс, 2008. – 288 с.)

Росли рядом два молодых и красивых дерева.

Вечерами они шептались о судьбе.

– Я вырасту высоким и раскидистым, – говорило одно. – У меня в ветвях поселятся птицы и будут петь веселые песни. В моей тени будут укрываться от непогоды лесные звери. Я первым буду встречать рассвет, и утренний ветерок будет шевелить мои листья.

Пройдет время, и меня окружит поросль моих детей. Они будут маленькие и замечательные. Я буду закрывать их от сильного ветра и палящего солнца.

– Нет, – говорило другое, – расти страшно. Зимой бьют морозы, летом сушит солнце. Целый день нужно трудить корни и гнать воду вверх, чтобы прокормить ветви и листья. Нет, пусть лучше меня возьмут дровосеки, а потом плотник выточит из меня что-нибудь прекрасное и полезное. Я буду лежать на бархатной подушке и приносить пользу другим.

Прошло время. Пришел бородатый человек и срубил второе дерево. Часть его сожгли в печке, а из ствола плотник сделал прекрасную резную шкатулку. Долго лежала шкатулка на бархатной подушке, храня в себе сережки, бусы и дорогие духи. Потом она потихоньку треснула, сломался замочек и ее отдали детям. Дети испытывали нескрываемое удовольствие, играя с ней, но потом окончательно доломали и выбросили.

Через некоторое время птица свила гнездо на дереве, которое когда-то было первым. И встретила в стенке этого гнезда щепки старой шкатулки. Встретились подружки, узнали друг друга и подивились судьбе.

Они достигли своих целей, а вы достигнете своих.

#### Цитата А. Дж. Джексона

Если вы боитесь, что вас побьют, считайте себя битым.

Если вы думаете, что вы не смеете, вы не посмеете никогда.

Если вам нравится побеждать, но вы думаете, что вы не сможете победить, вы почти наверняка потерпите поражение.

Если вы считаете, что вы проиграете, вы уже проиграли.

Если вы считаете, что вас оставляют позади, это так и есть.

Потому что во всем мире успех начинается с воли человека.

Ваши мысли и стремления должны лететь высоко, чтобы дать вам подняться.

#### Цитата

(Богданович, В. Н. Истории и метафоры в помощь ведущему тренинга / В. Н. Богданович. – СПб. : Речь, 2006. – 224 с.)

Живите осознанно во времени и находите время для важных дел! Найдите время для работы – это условие успеха. Найдите время для размышлений – это источник силы.

Найдите время для игры – это секрет молодости. Найдите время для чтения – это основа знаний. Найдите время для дружбы – это условие счастья. Найдите время для мечты – это путь к звездам. Найдите время для любви – это истинная радость жизни. Найдите время для веселья – это музыка души.

#### История «Торговец и попугай»

(Пезешкян, Н. Торговец и попугай. Восточные истории и психотерапия : пер. с нем. / Н. Пезешкян ; общ. ред. А. В. Брушлинского и А. З. Шапиро. – М. : Прогресс, 1992. – 240 с.)

У восточного торговца был говорящий попугай. В один прекрасный день птица опрокинула бутылку с маслом. Торговец разгневался и ударил попугая палкой по затылку. С этих пор умный попугай разучился говорить. Он потерял перья на голове и совсем облысел. Однажды, когда он сидел на полке в лавке своего господина, вошел лысый покупатель. Его вид привел попугая в страшное волнение. Он подпрыгивал, хлопал крыльями, хрипел, кряхтел и наконец, ко всеобщему изумлению, вдруг вновь обрел способность говорить: «Ты тоже опрокинул бутылку с маслом и получил подзатыльник? Вот почему у тебя теперь нет волос!».

#### Притча

(Богданович, В. Н. Истории и метафоры в помощь ведущему тренинга / В. Н. Богданович. – СПб. : Речь, 2006. – 224 с.)

На суд Божий явились два человека. Один еле живой, бледный, умирающий, а другой – радостный, цветущий, пышущий здоровьем. «Что ты делал?» – спросил Бог у первого. «Всю жизнь усмирал свое тело, умерщвлял себя во имя твое», – отвечает тот. «Для чего?!» – спросил Бог. И получил ответ: «Чтобы не умереть!».

Поинтересовался Бог у второго, чем же он занимался. «Всю свою жизнь я очень боялся смерти и посему заботился исключительно о теле своем». Бог не мог любопытствовать о цели: «Чтобы не погасла жизнь в теле моем». Тогда Всевышний сделал вывод: «Оба вы хотели одного – жизни и ушли от нее, один только в неживой дух, ибо умертвил тело, другой – в мертвое тело, ибо забыл обо всем, кроме своего тела. И оба вы мертвы. Но если бы вы постигли, что дух и плоть – одно целое, оба были бы вечно живы и радостны. Помыслы ваши были бы высоки и чисты радостью моей!».

*Пояснение:* «Любые, даже самые хорошие качества, будучи употреблены не для дела, оказываются не добродетелями, а пороками. Сами по себе качества нейтральны, и только находясь среди людей, их можно раскрыть во всем их величии.

К ним надо добавить искренность. Такую, какую вы можете увидеть у сиамского кота, идущего в атаку. Они гораздо меньше нас, мы и тяжелее, и сильнее, однако отступаем. Мы в их искренности и уверенности в своей правоте не сомневаемся – вот и побаиваемся. В данном случае искренность – безоглядность и уверенность. Никаких “попробую”, в этом слове уже заложено поражение. Только “сделаю!”».

### Притча

Однажды пророк Мухаммед с одним из своих спутников пришел в город, чтобы донести до жителей свое учение. Один из встречавших пророка сторонников обратился к нему с такими словами:

«Господин! В этом городе глупость не переводится. Жители здесь упрямы, как ослы и не хотят учиться. Тебе не удастся наставить на путь истины ни одного из этих людей». Пророк выслушал его и ответил благосклонно: «Ты прав!»...

Вскоре другой член общины с сияющим от радости лицом подошел к пророку: «Господин! Ты в благословенном городе. Люди жаждут услышать праведное учение и открыть сердца твоему слову». Мухаммед благосклонно улыбнулся и опять сказал: «Ты прав!».

«О, господин, – обратился тогда к Мухаммеду его спутник, – одному ты говоришь, что он прав. Другому, который утверждает обратное, ты тоже говоришь, что он прав. Но не может же черное быть белым».

Мухаммед ответил: «Ни один из них не сказал мне ничего ложного, а всего лишь неполную правду. Каждый видит мир таким, каким он хочет его видеть. Зачем мне им возражать».

### Притча «Как сделать, чтобы ваша женщина стала самой привлекательной?»

Однажды два моряка отправились в странствие по свету, чтобы найти свою судьбу. Приплыли они на остров, где у вождя одного из племен было две дочери. Старшая – красавица, а младшая – не очень. Один из моряков сказал своему другу:

- Все, я нашел свое счастье, остаюсь здесь и женюсь на дочери вождя.
- Да, ты прав, старшая дочь вождя – красавица, умница. Ты сделал правильный выбор – женись.
- Ты меня не понял, друг! Я женюсь на младшей дочери вождя.
- Ты что с ума сошел? Она же такая... не очень.
- Это мое решение, и я это сделаю.

Друг поплыл дальше в поисках своего счастья, а жених пошел свататься. Надо сказать, что в племени было принято давать за невесту выкуп коровами. Хорошая невеста стоила десять коров. Пригнал он десять коров и подошел к вождю.

- Вождь, я хочу взять замуж твою дочь и даю за нее десять коров!
- Это хороший выбор. Моя старшая – дочь красавица, умница, и она стоит десяти коров. Я согласен.
- Нет, вождь, ты не понял. Я хочу жениться на твоей младшей дочери.
- Ты что, шутишь? Не видишь, она же такая... не очень.



– Я хочу жениться именно на ней.

– Хорошо, но как честный человек я не могу взять десять коров, она того не стоит. Я возьму за нее три коровы, не больше.

– Нет, я хочу заплатить именно десять коров.

Они поженились. Прошло несколько лет, и странствующий друг, уже на своем корабле, решил навестить оставшегося товарища и узнать, как у него жизнь. Приплыл, идет по берегу, а навстречу женщина неземной красоты. Он ее спросил, как найти его друга. Она показала. Приходит и видит: сидит его друг, вокруг детишки бегают.

– Как живешь?

– Я счастлив.

Тут входит та самая красивая женщина.

– Вот, познакомься. Это моя жена.

– Как? Ты что женился еще раз?

– Нет, это все та же женщина.

– Но как это произошло, что она так изменилась?

– А ты спроси у нее сам.

Подошел друг к женщине и спрашивает:

– Извини за бестактность, но я помню, какая ты была... не очень. Что произошло, что ты стала такой прекрасной?

– Просто однажды я поняла, что стою десяти коров!!!

**2. Задание:** найдите в различных источниках информации (книги, интернет-ресурсы и др.) метафоры, которые можно использовать в работе с детьми и взрослыми. Метафоры могут быть следующие: истории, притчи, легенды, сказки, поэзия и др. Следует подобрать 10–20 метафор и классифицировать их по целям воздействия на клиента. Классификация: ресурсные метафоры; метафоры, предлагающие решение проблемы; метафоры, снимающие барьеры в общении, страхи, сопротивление; метафоры, разрушающие ограничивающие убеждения и т. д.

#### **Рекомендуемая литература:**

1. Богданович, В. Н. Истории и метафоры в помощь ведущему тренинга / В. Н. Богданович. – СПб. : Речь, 2006. – 224 с.

2. Дыгун, М. А. Психология в притчах с комментариями / М. А. Дыгун. – М. : Содействие, 2006. – 116 с.

3. Иванов, А. Н. Притчи и истории для тренера и консультанта / А. Н. Иванов. – СПб. : Речь, 2007. – 192 с.

4. Кононович, К. Ю. Притчи тренера, или Искусство слов попадать прямо в сердце / К. Ю. Кононович. – СПб. : Речь, 2011. – 160 с.

5. Пезешкян, Н. Торговец и попугай. Восточные истории и психотерапия : пер. с нем. / Н. Пезешкян ; общ. ред. А. В. Брушлинского и А. З. Шапиро. – М. : Прогресс, 1992. – 240 с.

6. Скрипюк, И. 111 баек для тренеров: истории, мифы, сказки, анекдоты / И. Скрипюк. – СПб. : Питер, 2007. – 176 с.

### **Лабораторная работа 7 «Кооперативные методы обучения»**

**Цель занятия:** практическим путем закрепить знания о кооперативных методах активного обучения; вызвать интерес к новым методам обучения; вовлечение студентов в активную позицию.

**Задание:** проанализируйте статью Н. А. Атаманчук «Обучение в малых группах. Кооперативные методы обучения» и сформулируйте пять-семь контрольных вопросов к статье.

**Статья Н. А. Атаманчук. «Обучение в малых группах. Кооперативные методы обучения» (интернет-ресурс: <http://www.proshkolu.ru/lib/id/5463>)**

Далеко не всякое обучение в малых группах можно считать кооперативным. Для этого необходимо, чтобы: 1) подавляющая часть классных и внеклассных занятий по предметам или циклу дисциплин проводилась в малых группах, в которых присутствует дух единой команды.

При этом каждый член группы несет ответственность за себя, за других и за группу в целом; 2) состав малой группы был постоянным, а коллективные работы включались в систему контроля и оценки учебных достижений как всей группы, так и каждого из ее членов.

Теоретической основой кооперативного обучения являются работы Ж.-Ж. Пиаже, Л. С. Выготского и других ученых. При формировании малой группы они рекомендуют учитывать следующие моменты:

- соблюдать принцип гетерогенности (разнородности) по учебным интересам, умениям и навыкам (математика, русский язык, биология);
- учитывать разнообразие социально-психологических характеристик и совместимости;
- учитывать проживание членов группы.

Многолетние наблюдения показали, что оптимальный вариант малой группы – четыре человека (можно легко перегруппировать в две подгруппы).

Принципы кооперативного обучения должны прослеживаться на различных его этапах: до изучения нового материала, в ходе его изучения и после его изучения в процессе применения. Например, на этапе актуализации перед изучением нового материала можно предложить учащимся вместо традиционных фронтальных опросов и индивидуальных работ по карточкам работу в малых группах по специальным заданиям в форме учебного эксперимента, лабораторной работы, учебного мини-исследования. Основная цель обучения здесь – посредством совместных практических действий связать прежние коллективные знания, умения и опыт учащихся группы с предстоящим новым знанием.

Малые группы могут работать в трех режимах:

- 1) вся группа работает коллективно над всеми или большинством групповых заданий и проектов;
- 2) группа предпочитает работать в подгруппах;
- 3) каждый член группы предпочитает работать индивидуально, и только затем группа сравнивает и обсуждает результаты.

Наиболее идеальный с точки зрения кооперативного обучения режим № 1. Разновидности кооперативного обучения могут отличаться друг от друга по отдельным элементам. Например, по структуре кооперативного урока, особенностям групповой оценки, соотношению индивидуальной и групповой учебно-познавательной деятельности и т. д.

Наиболее известные методы кооперативного обучения:

1. Обучение в командах достижений. Схема реализации может быть представлена следующим образом: лекция → групповая работа с текстом → индивидуальная самостоятельная работа. Особенность метода заключается в системе оценки индивидуальных работ. Оценка осуществляется по прогрессивно-сравнительному признаку: учащийся может пополнить копилку команды только в том случае, если его оценка за данную работу выше его средней оценки за предыдущие работы.

2. Метод командной поддержки индивидуального обучения. Его суть заключается в предоставлении малой группе возможности продвигаться по учебной программе в индивидуальном темпе. Учащиеся работают в малых группах над индивидуальными заданиями, в процессе выполнения которых они могут обращаться друг к другу за советом, консультацией, помощью. Учитель наблюдает за работой групп, поочередно разъясняет новый материал группам, которые закончили работу над индивидуальным заданием по предыдущему материалу.

Индивидуальные задания проверяются назначенными учителем консультантами из различных групп. Они получают листы-ответы для оперативной проверки индивидуальных работ. В это время учитель имеет возможность индивидуально работать с каждой малой группой. В конце недели подводится итог: сколько тем изучила каждая группа, каков суммарный результат группы по индивидуальным заданиям.

3. Метод американской мозаики (Jigsaw). Схема его реализации: команды формируются по четыре-шесть человек на гетерогенной основе. На столько же частей делится учебный материал и распределяется между членами команды. После изучения своей части члены различных команд, изучавшие одинаковую часть, собираются вместе на 10–15 минут для обсуждения. Затем

возвращаются к своим командам, и каждый из них объясняет содержание своей части остальным членам команды. Уровень усвоения учебного материала каждым учеником оценивается по результатам индивидуальной самостоятельной работы по всему новому материалу. Выигрывает та команда, которая набирает наибольший кумулятивный балл.

4. Метод кооперативного взаимообучения. Он заключается в постоянной взаимопомощи и взаимоподдержке учащихся посредством взаимопроверок самостоятельных работ, совместного выполнения домашних заданий, совместной подготовки к зачетам и экзаменам и т. д.

5. Метод учебного турнира.

6. Метод группового исследования.

7. Метод «Ко-оп Ко-оп».

8. Лабораторный метод.

9. Поисковый метод.

Все эти методы далеко не исчерпывают арсенала кооперативного обучения. Это лишь наиболее популярные из них. Но в целом они дают представление о процессуальных характеристиках такого обучения.

#### **Задание:**

Подготовьте фрагмент текста, относящийся к любой области или отрасли психологии (общая, возрастная, педагогическая, социальная психология и др.).

Выберите кооперативный метод обучения: СТАД (STAD: Student Teams and Achievement); «Джигсо» (Jigsaw); «Ко-оп Ко-оп» (Co-op Co-op) и др.

Разработайте свою тему в русле выбранного кооперативного метода, проведите его на практических занятиях с однокурсниками.

Оформление кооперативного метода:

– тема занятия;

– цель обучения;

– план работы в соответствии с выбранным кооперативным методом;

– рабочие листы с заданиями или экспертные листы;

– диагностические листы (проверочные работы).

### **Лабораторная работа 8 «Проектный метод в активном социально-психологическом обучении»**

**Цель занятия:** способствовать формированию у студентов интеллектуальных знаний, умений и навыков, воплощенных в конечные потребительские предметы и услуги; способствовать развитию творческих способностей, инициативы и самостоятельности.

**Задание:** опираясь на собственные знания, литературные источники, сформулируйте конкретную задачу, тему проекта и его структуру.

Структура проекта может состоять из следующих частей:

1. Выберите идею проекта и его тему. Тема должна носить прикладное и практическое значение, иметь психологическое или педагогическое направление.

2. Определите объект, предмет проекта, его цель и задачи.

3. Необходимо заняться поиском литературы для определения текста проекта, если нет собственных мыслей и гипотез.

4. Определите ведущую цитату проекта.

5. Ведущие понятия, которые используются в проекте (знания).

6. Определите форму, методы и приемы знаний в проекте.

7. Определите используемые средства обучения (идеальные, материальные, ТСО).

8. К каким ценностям приобщает проект?

9. Доминирующая деятельность в проекте: исследовательская, поисковая, творческая, ролевая, прикладная (практико-ориентированная), ознакомительно-ориентировочная и пр.

10. Предметно-содержательная область: монопроект (в рамках одной области знания); межпредметный проект.

11. Характер контактов (среди участников школы, вуза, города, региона, страны, разных стран мира).
12. Количество участников проекта (индивидуальный, групповой, коллективный).
13. Продолжительность проекта (урок, лекция, день, неделя, месяц, год).
14. Презентация проекта (доклад, дискуссия, аргументация, драматизация, ролевая игра, тренинг, видеожурнал, конференция).

По возможности выделите ресурсное обеспечение, этапы и содержание работы по реализации проекта, а также планируемый результат.

Темы проектов могут быть различные, например:

- ступени моего профессионализма;
- вуз: вчера, сегодня, завтра;
- самопознание и успех в жизни;
- карьера и семья: возможна ли гармония (?);
- самореализация – шаги в будущее личности;
- конкурентоспособность в профессии;
- синдром эмоционального сгорания – преодолеваем препятствия;
- моя профессиональная карьера;
- оформление кабинета психолога и др.

### **Лабораторная работа 9 «Метод ХОБО», «Сократическая беседа»**

**Цель занятия:** самостоятельное ознакомление с одним из методов активного обучения – «ХОБО»; активизация студентов к самостоятельному изучению и внедрению метода в практическую часть аудиторных занятий.

**1. Задание:** прочтите информацию о методе «ХОБО», продумайте и напишите, на каком занятии можно было бы использовать данный метод (отрасль психологии или педагогики, дисциплина, тема занятия, формулировка трех-шести проблем к теме занятия).

#### **Метод «ХОБО»**

Одним из специфических методов организации занятия, создающих благоприятные условия для развития творческой активности обучаемых, является метод «ХОБО», предложенный чешским ученым М. Бораком.

Метод реализуется по следующей «траектории». Ведущий выделяет в объекте, подлежащем изучению, три-шесть проблем с таким расчетом, чтобы обучаемые могли вести их самостоятельное исследование. Затем каждому обучаемому дается по две проблемы. Каждый участник выбирает по своему усмотрению одну из них, знакомится с соответствующими материалами, изучает проблему, разрабатывает ее решение и оформляет его в двух экземплярах на одной-двух страницах. Руководитель собирает разработки участников и организует их групповое обсуждение.

«ХОБО» способствует развитию у обучаемых умения самостоятельно добывать знания, кратко излагать их, в короткое время овладевать обширным учебным материалом.

Метод «ХОБО» отличается несколькими достоинствами от других методов, основанных на групповом решении проблем. Их можно охарактеризовать следующим образом:

1. Значительным достоинством является обеспечение непрерывности (преемственности) между лекцией, самостоятельной работой и активной дискуссией о главных проблемах заданной части предмета. Заранее изучая литературу, обучаемые ищут в ней проблему. Создается возможность существенного сокращения лекций по данной проблематике, одновременно и более подробного изложения других важных вопросов.

2. Групповая дискуссия позволяет осуществить конфронтацию мнений по основной части поставленных проблем.

3. Важным элементом данного метода является также известная возможность отбора проблем и то, что студент учится кратко выражать мысли, работать в коллективе, учитывать мнения других.

4. Метод «ХОБО» помогает в относительно короткое время глубоко овладеть довольно широким кругом проблем.

#### **Рекомендации по использованию метода**

Его принципы можно вкратце охарактеризовать следующим образом.

1. Проблемы подбираются таким образом, чтобы заставить обучающихся изучать соответствующий материал и одновременно проводить обследование по этому вопросу на практике.

2. Поставленные проблемы должны быть конкретными, современными.

3. Темы для письменной разработки обычно раздаются до занятий, связанных с данными проблемами, заранее.

**2. Задание:** ознакомьтесь с сократическим методом (сократическая беседа). Сформулируйте преимущества и недостатки сократического метода и ответьте на вопросы: всем ли подходит данный метод; какими личностными, интеллектуальными особенностями должны обладать обучающиеся для использования с ними сократической беседы?

Своим названием данный метод обязан древнегреческому философу Сократу, который учил афинян мыслить, вовлекая их в свою эвристическую беседу. Он искусно задавал вопросы собеседнику, ставя его в ситуацию постоянных размышлений, доказательства своих мыслей, отходя от скомпрометированных утверждений и поиска истины. Уже первой серией вопросов Сократ старался «сбить» человека с его понимания явления, ограниченного здравым смыслом, житейским узким мировоззрением. Он заставлял собеседника почувствовать трудность, стоящую на пути понимания, вызывал у него неудовлетворенность своим пониманием и желание преодолеть свою ограниченность. Учитель включает своих учеников в проблемную ситуацию, назначение которой – вырвать человека из мира банальностей и поднять его до уровня философской рефлексии.

Сократ ведет беседу в четких рамках оппозиции «единичное – общее». Вопрос Сократа касается общего. Он, например, спрашивает: «А что такое прекрасное?». Отвечающий дает слишком узкое определение. Общее отождествляется им с каким-либо видом прекрасного, обычно с чувственно воспринимаемым. Тогда Сократ приводит контрпример, который наталкивает собеседника на индуктивное обобщение.

Чаще всего полученные таким образом обобщения не выводят собеседника за круг чувственно воспринимаемых предметов. Тогда философ указывает на такие предметы, которые не являются чувственно воспринимаемыми, но в то же время обладают характерными свойствами предметов, подпадающих под ранее данное определение. Возникает новая проблемная ситуация, требующая дальнейших индуктивных обобщений. Такая ситуация повторялась обычно несколько раз.

Учебные занятия, проводимые в форме сократовской беседы, являются гибкими организационными формами совместной творческой деятельности, и они в полной мере отвечают требованиям другого великого философа – Иммануила Канта, который считал, что не мыслям надо учить, а мыслить, не философии должен учиться студент, а философствовать.

#### **Рекомендации по использованию метода**

Ведущий задает вопрос. Говорят участники. Вопросы задаются в определенной логической последовательности. Осуществление метода предполагает предварительную подготовку участников к занятию. Однако мысли, которые они высказывают в процессе занятия, являются продуктом самостоятельной работы. Ведущий их только критически оценивает и, используя творческую конструктивную систему вопросов, формирует у участников исследовательские навыки и умения.

Сократический метод обучения способствует выявлению пробелов в знаниях обучаемых, повышает интерес к изучаемой теме, способствует активному усвоению знаний, формирует навыки самостоятельной работы, развивает критическое мышление, вооружает эффективными способами и приемами ведения полемики. Вместе с тем этот метод предполагает высокую методическую подготовленность ведущего, знание материала участниками, наличие у них вкуса к полемике.

**3. Задание:** проведите на себе «методику определения главных жизненных целей как средство против лени» (Руденко, А. М. Психологический практикум / А. М. Руденко. – Ростов н/Д. : Феникс, 2010. – 492 с.).

Среди открытий академика И. П. Павлова есть рефлекс цели – внутренняя потребность каж-

дого человека к действию и движению вперед. Если рефлекс у человека не работает, то естественнее предположить, что цели нет, точнее, человек ее не слышит. Исправить эту ситуацию можно одним из приемов, изложенных Аланом Лакейном (США).

На листке бумаги написать: «Каковы мои жизненные планы?» – и за две минуты написать ответы, какими бы абсурдными они вам ни казались. Еще две минуты можно потратить на исправления и добавления. Цели можно сформулировать и в конкретном виде – «личное счастье», и конкретно – «стать хорошим психологом».

На втором листке бумаги ответьте на вопрос: «Как бы я хотел провести следующие три года?» (если вам за тридцать – пишите «пять лет»). Две минуты на ответ, две – на добавления.

На третьем листке надо за такое же время ответить на вопрос: «Если бы я знал, что меня поразит насмерть молния ровно через шесть месяцев, как бы я тогда жил?». Получив ответы, в каждом из трех списков выделите три главные цели (на каждый список – минуту) и из оставшихся девяти целей выберите три самые главные.

Чтобы ответ был точнее, эту операцию надо проводить несколько раз в течение двух недель. Когда вы сформулируете главные жизненные цели, вы, возможно, с удивлением обнаружите, что они и близко не подходят к тому, чем вы занимаетесь весь день. Вот это и есть доказанный диагноз вашей лени, но одновременно и рецепт от нее.

### **Лабораторная работа 10 «Социально-психологический тренинг»**

**Цель занятия:** способствовать формированию профессиональных компетенций: способности проводить социально-психологические тренинги; умения анализировать эффективность разработанной программы; умения разрабатывать процедуры и методы в соответствии с целями обучения, разработки и осуществления тренингового занятия.

**1. Задание:** оцените, насколько эффективны сформулированные ниже цели тренинга, рассчитанного на 40 минут:

- повышение самооценки, обучение умению находить в других людях положительные качества;
- развитие коммуникативных навыков общения;
- отработка навыков генерации идей в командной работе;
- демонстрация стереотипов, существующих по отношению к творческому труду и людям, которые им занимаются;
- развитие произвольности;
- сплочение группы, выявление лидера;
- научиться обращать внимание на происходящее вокруг, развивать способность видеть особенное, смотря на обычные вещи;
- осознание человеком своей сущности, принятие себя.

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

Какое понимание активности вы имели в виду, когда отвечали на этот вопрос? Как меняются действия тренера в зависимости от того, что он понимает под активностью?

**3. Задание:** подберите в научной литературе тренинговые упражнения и игры (не менее 30) и классифицируйте их по целям применения. Классификация может быть следующая: 1) упражнения на знакомство; 2) упражнения на сплочение; 3) упражнения по развитию коммуникативных умений и т. д.

### **Лабораторная работа 11 «Социально-психологический тренинг»**

**Цель занятия:** способствовать формированию умения составлять программу социально-психологического тренинга; отработка навыка в проведении тренинговых занятий с участниками на практических занятиях.

**1. Задание:** разработайте и оформите программу социально-психологического тренинга (не менее пяти дней) на выбранную тему:

1. Тренинг личностного роста.
2. Адаптационный тренинг для первокурсников.
3. Тренинг разрешения конфликтов.
4. Коммуникативный тренинг.
5. Тренинг снижения обид.
6. Тренинг снижения застенчивости.
7. Тренинг сплоченности группы.
8. Тренинг уверенного поведения.
9. Тренинг эффективного взаимодействия.
10. Тренинг сензитивности.
11. Тренинг взаимопонимания.
12. Тренинг эмоциональной компетентности.
13. Тренинг межэтнических взаимоотношений.
14. Тренинг толерантности.
15. Тренинг «Мужчина – женщина».
16. Тренинг детско-родительских отношений.
17. Тренинг снижения агрессивности.
18. Видеотренинг.
19. Тренинг делового общения.

В программе социально-психологического тренинга должны быть соблюдены все требования. Обязательна пояснительная записка. В ней необходимо отразить цель, задачи программы самого тренинга, показать расписание занятий (сколько времени занимает каждое занятие и сколько дней охватывает весь тренинг). Также стоит сказать о том, что это за тренинг. Кто авторы упражнений и игр, которые в нем используются. Трудности, возникающие при проведении занятий, и преимущества тренинга.

В основной части программы приводятся конкретные занятия с упражнениями и играми. В заключении необходимо отразить основные моменты и выводы по программе, также можно дать методические рекомендации.

#### *Оформление тренингового занятия*

- Тема социально-психологического тренинга;
- целевая группа (возраст, пол, предполагаемое число участников и др.);
- цель и задачи участников;
- план занятия (в форме таблицы):

Структура занятия	Процедуры		Форма осуществления процедуры	Время	Оборудование
	название	цель			
Вводная часть					
Основная часть					
Заключительная часть					

Список литературы должен включать все источники, используемые при подготовке к составлению программы.

**2. Задание:** подготовьте занятие (или отдельное упражнение) из разработанного социально-психологического тренинга, проведите его в аудитории с однокурсниками, осуществите анализ занятия.

Анализ занятия осуществляется по схеме: место, время, число участников, сведения о каждом из участников (настроение, реакции и др.), организация занятия, анализ проведения каждой

процедуры (что получилось, что не получилось, реакция участников, собственная удовлетворенность и др.), анализ эффективности занятия в целом, предложения об улучшении занятия.



## ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЭКЗАМЕНУ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Активизация обучения как психологическая проблема. Источники активности обучающихся.
2. Сущность интерактивного обучения.
3. Методы активного социально-психологического обучения как учебная дисциплина. Цели и задачи изучения МАСПО.
4. Классификация базовых методов активного обучения.
5. Механизмы психологического воздействия на личность в процессе активных методов обучения (заражение, внушение, подражание, убеждение и др.).
6. Дискуссия как метод группового взаимодействия и ее использование в процессе обучения. Подготовка и проведение дискуссий.
7. Функции преподавателя во время дискуссии. Типы вопросов в дискуссии (открытые, закрытые, наводящие, возвратные, тренировочные и др.).
8. Современные виды групповых дискуссий и техники их организации (панельная дискуссия, «снежный ком», «квадро» и др.).
9. «Мозговой штурм» – как наиболее свободная форма дискуссии (А. Осборн). Метод «ХОБО», сократическая беседа.
10. Понятие о кейс-методе, его возможности в профессиональном обучении.
11. Источники и этапы создания кейса. Работа над ситуацией в аудитории.
12. Возможные трудности при проведении дискуссии (перевод дискуссии на другую тему, чрезмерно словоохотливый участник и др.).
13. Сущность и содержание игровых методов активного социально-психологического обучения. Игровые процедуры.
14. Имитационные игры.
15. Ролевые игры. Механизм проведения ролевой игры.
16. Метод деловой игры как игровой метод активного социально-психологического обучения.
17. Большая психологическая игра: понятие, разновидности, специфика и организация.
18. Понятие о модерации. Основные этапы модерации. Содержание деятельности модератора.
19. Кооперативные методы обучения. Преимущества и разновидности кооперативных методов.
20. Проектный метод в активном социально-психологическом обучении. Типы проектов.
21. История возникновения тренингового метода.
22. Тренинг как форма социально-психологической работы и групповая форма организации обучения. Преимущества групповой формы работы.
23. Характеристика направлений в социально-психологическом тренинге (психоаналитическое, бихевиоральное, гуманистическое и др.).
24. Принципы и правила работы в группе.
25. Групповая динамика и сплоченность. Факторы, способствующие и препятствующие развитию групповой сплоченности.
26. Личностные и профессиональные качества эффективного группового руководителя.
27. Метафоризация в психологическом тренинге. Использование метафорических карт в социально-психологическом тренинге.
28. Оценка эффективности групповых занятий.
29. Классификация упражнений: упражнения-релаксации, упражнения, развивающие коммуникативные навыки, упражнения, направленные на развитие перцептивных навыков и нового сенсорного опыта, и др.
30. Обратная связь: понятие, способы получения.

## ТЕСТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «МЕТОДЫ АКТИВНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ»

Студентам предлагается пройти тестирование. Тест содержит 30 вопросов по пройденной дисциплине.

### 1. Как расширяется МАСПО?

- а) методы активного социально-педагогического обучения;
- б) методы активного социально-психологического обучения;
- в) методы активного социально-профессионального обучения;
- г) методы активизирующего социально-профессионального образования.

### 2. Какие методы не относятся к МАСПО? (несколько вариантов ответа)

- а) проблемный метод;
- б) исследовательский метод;
- в) контекстный метод;
- г) организационно-деятельностная игра.

### 3. Что относится к основным методам АСПО? (несколько вариантов ответа)

- а) игра;
- б) кейс-метод;
- в) групповая дискуссия;
- г) модерация.

### 4. Кто из перечисленных ниже ученых является основоположником тренинговых групп:

- а) К. Роджерс;
- б) К. Левин;
- в) Ф. Перлз;
- г) О. Ранк.

### 5. Под чьим руководством был создан метод, названный «социально-психологическим тренингом»?

- а) В. Вундт;
- б) Р. Амтхауэр;
- в) Э. Гуссерль;
- г) М. Форверг.

### 6. Кто в отечественной психологии впервые вводит понятие «социально-психологический тренинг» для развития коммуникативной компетентности?

- а) В. В. Емельянов;
- б) Н. Н. Бойко;
- в) Л. А. Петровская;
- г) Г. А. Ковалев.

### 7. Сколько этапов выделяется в модерации?

- а) 3;
- б) 5;
- в) 4;
- г) 7.

### 8. Модерация как метод обучения возникла:

- а) в США;
- б) в России;
- в) в Канаде;
- г) в Германии.

### 9. Вид кейса:

- а) полевой;

- б) аналитический;
- в) методический;
- г) профессиональный;

**10. Как расшифровывается понятие «Т-группы»:**

- а) тренинговая группа;
- б) терапевтическая группа;
- в) танцевальная группа;
- г) танатоцентрированная группа.

**11. Выделите виды игр в социально-психологическом обучении (несколько вариантов ответа):**

- а) организационно-деятельностная игра;
- б) сюжетно-ролевая игра;
- в) ролевая игра;
- г) деловая игра.

**12. Выделите принципы социально-психологического тренинга (несколько вариантов ответа):**

- а) 00:00;
- б) «здесь и теперь»;
- в) будь активен;
- г) персонификации высказывания.

**13. Форма межличностного воздействия, при которой происходит передача эмоций, мыслей и форм поведения, причем человек воспринимает их некритично, в готовом виде:**

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

**14. Какой из перечисленных методов воздействия не тактично использовать в МАПО?**

- а) убеждение;
- б) заражение;
- в) подражание;
- г) манипуляция;

**15. Отметьте, при каких обстоятельствах человека не желательно допускать к участию в СПТ (несколько вариантов ответа):**

- а) психически здоров;
- б) имеет выраженные психопатии и акцентуации характера;
- в) с низким уровнем IQ;
- г) низкий уровень саморегуляции поведения.

**16. Основателем метода проектной деятельности является:**

- а) В. Н. Шульгин;
- б) Е. Паркхарст;
- в) К. Торн;
- г) М. В. Крпенина.

**17. Футуропрактика относится к:**

- а) кейс-технологиям;
- б) групповой дискуссии;
- в) модерации;
- г) проективной деятельности.

**18. Организация обсуждения проблемы в многочисленной группе называется:**

- а) панельная дискуссия;
- б) «снежный ком»;
- в) «на линии огня»;
- г) «мозговой штурм».

**19. Осмысление человеком своего столкновения с собственным «зеркальным Я» называется:**

- а) механизм конфронтации;
- б) механизм корригирующего эмоционального опыта;
- в) механизм научения;
- г) механизм заражения.

**20. Метод обучения, использующий описание реальных экономических, социальных, педагогических, психологических ситуаций:**

- а) проективная деятельность;
- б) модерация;
- в) кейс-метод;
- г) социально-психологический тренинг.

**21. Собрание гетерогенных индивидов, встретившихся с целью исследовать межличностные отношения и групповую динамику, которую они сами порождают своим взаимодействием:**

- а) А-группа;
- б) Е-группа;
- в) Т-группа;
- г) G-группа.

**22. Отличительной особенностью модерации является:**

- а) использование игр и упражнений;
- б) длительность;
- в) визуализация;
- г) разбор ситуаций.

**23. Кейс-метод был разработан в:**

- а) в 1951 году в МГУ;
- б) в 1911 году в Лейпциге;
- в) в 1924 году в Гарварде;
- г) в 1930 году в Йенском университете.

**24. Сколько этапов имеет кейс-метод?**

- а) 2;
- б) 3;
- в) 5;
- г) 7.

**25. Метод обучения, при котором обучающиеся приобретают знания и умения в процессе самостоятельного планирования и выполнения постепенно усложняющихся практических заданий:**

- а) метод проектов;
- б) метод кейсов;
- в) метод проблемный;
- г) метод инцидента.

**26. При кооперативных методах обучения участники:**

- а) погружаются в ситуацию;
- б) взаимообучают друг друга;
- в) делятся собственными переживаниями;
- г) получают обратную связь.

**27. К правилам тренинга относят (несколько вариантов):**

- а) активности;
- б) конгруэнтности;
- в) конфиденциальности;
- г) аутентичности.

**28. Синоним «формы повышения квалификации», при которой обучение идет на трех уровнях: предметном, чувственном и уровне взаимоотношений:**

- а) модерация;
- б) интерактивное обучение;
- в) групповая дискуссия;
- г) кооперативный метод.

**29. К источникам активности обучающихся относят (несколько вариантов):**

- а) переживания участников;
- б) личность педагога;
- в) интерактивные методы;
- г) личность учащегося.

**30. Процесс, в котором участникам предлагается «сыграть» роль другого человека или «разыграть» определенную проблемную ситуацию, – это...**

- а) деловая игра;
- б) ролевая игра;
- в) имитационная игра;
- г) организационно-деятельностная игра.

# СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

## Раздел 1. Теоретические основы методов активного социально-психологического обучения

### Основная литература

1. Матяш, Н. В. Методы активного социально-психологического обучения / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М. : Академия, 2010. – 96 с.
2. Оганесян, Н. Т. Методы активного социально-психологического обучения: тренинги, дискуссии и игры / Н. Т. Оганесян. – М. : «Ось-89», 2002. – 176 с.
3. Панина, Т. С. Современные способы активизации обучения / Т. С. Панина, Л. Н. Вавилова. – М. : Академия, 2007. – 176 с.
4. Панфилова, А. П. Инновационные педагогические технологии: Активное обучение : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / А. П. Панфилова. – М. : Академия, 2009. – 192 с.
5. Яремчук, С. В. Методы активного социально-психологического обучения : учеб. пособие / С. В. Яремчук. – Комсомольск-на-Амуре : изд-во АмГПУ, 2009. – 121 с.

### Дополнительная литература

1. Вербицкий, А. А. Активное обучение в высшей школе / А. А. Вербицкий. – М. : Выс. школа, 1991. – 207 с.
2. Караяни, А. Г. Методы активного социально-психологического обучения / А. Г. Караяни. – М. : ВПА, 2003. – 68 с.
3. Комплексное сопровождение детей дошкольного возраста / под ред. Л. М. Шипициной. – СПб. : Речь, 2005. – 240 с.
4. Курьянов, М. А. Активные методы обучения : метод. пособие / М. А. Курьянов. – Тамбов : изд-во ФГБОУ ВПО «ТГТУ», 2011. – 80 с.
5. Современные образовательные технологии / под ред. Н. В. Бордовской. – М. : КНОРУС, 2010. – 432 с.
6. Современные технологии обучения / под ред. : Г. В. Борисовой, Т. Ю. Аветовой, Л. И. Косовой. – СПб. : Полиграф-С, 2002. – 79 с.
7. Шейнов, В. П. Психологическое влияние / В. П. Шейнов. – Минск : Харвест, 2011. – 800 с.

## Раздел 2. Дискуссионные методы активного социального-психологического обучения

### Основная литература

1. Матяш, Н. В. Методы активного социально-психологического обучения / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М. : Академия, 2010. – 96 с.
2. Панина, Т. С. Современные способы активизации обучения / Т. С. Панина, Л. Н. Вавилова. – М. : Академия, 2007. – 176 с.
3. Панфилова, А. П. Инновационные педагогические технологии: Активное обучение : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А. П. Панфилова. – М. : Академия, 2009. – 192 с.

### Дополнительная литература

1. Быков, А. К. Методы активного социально-психологического обучения : учеб. пособие / А. К. Быков. – М. : ТЦ «Сфера», 2005. – 160 с.
2. Методы активного социально-психологического обучения: методические рекомендации для студ. 3 курса специальности 030301.65 «Психология». – Н. Новгород : ННГАСУ, 2009. – 42 с.
3. Оганесян, Я. Т. Методы активного социально-психологического обучения: тренинги, дискуссии, игры / Я. Т. Оганесян. – М., 2002. – 213 с.

## Раздел 3. Игровые формы взаимодействия как методы активного социально-психологического обучения

### Основная литература

1. Быков, А. К. Методы активного социально-психологического обучения : учеб. пособие / А. К. Быков. – М. : ТЦ «Сфера», 2005. – 160 с.
2. Матяш, Н. В. Методы активного социально-психологического обучения / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М. : Академия, 2010. – 96 с.
3. Оганесян, Я. Т. Методы активного социально-психологического обучения: тренинги, дискуссии, игры / Я. Т. Оганесян. – М., 2002. – 213 с.

4. Панина, Т. С. Современные способы активизации обучения / Т. С. Панина, Л. Н. Вавилова. – М. : Академия, 2007. – 176 с.

5. Панфилова, А. П. Инновационные педагогические технологии: Активное обучение : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А. П. Панфилова. – М. : Академия, 2009. – 192 с.

#### **Дополнительная литература**

1. Азарнова, А. Г. Метод ролевой игры в тренинге / А. Г. Азарнова. – СПб. : Речь, 2011. – 347 с.

2. Методы активного социально-психологического обучения : методические рекомендации для студентов 3 курса специальности 030301.65 «Психология». – Н. Новгород : ННГАСУ, 2009. – 42 с.

3. Практикум по психологическим играм с детьми и подростками./ Т. В. Азарова, О. М. Барчук ; под общ. ред. М. Р. Битяновой. 2-е изд. – СПб. : Питер, 2009. – 304 с.

4. Проблемы дошкольной игры: психологический аспект / под ред. : Н. Н. Подьякова, Н. Я. Михайлеко. – М. : Педагогика, 1987. – 192 с.

5. Прутченков, А. С. «Свет мой, зеркальце, скажи...»: Методические разработки социально-психологических тренингов / А. С. Прутченков. – М. : Новая школа, 1996. – 144 с.

6. Пряжников, Н. С. Методы активизации духовного потенциала личности : учеб. пособие / Н. С. Пряжников. – М. : МПСИ, 2008. – 168 с.

7. Самоукина, Г. В. Игровые методы в обучении и воспитании (психотехнические упражнения и коррекционные программы) / Г. В. Самоукина. – М., 1992.

8. Яремчук, С. В. Методы активного социально-психологического обучения : учеб. пособие / С. В. Яремчук. – Комсомольск-на-Амуре : изд-во АмГПУ, 2009. – 121 с.

#### **Раздел 4. Кооперативные методы обучения**

##### **Основная литература**

1. Хащенко, Т. Г. Интерактивные методы обучения в образовательном процессе вуза (методические рекомендации для преподавателей Ульяновской ГСХА) / Т. Г. Хащенко, Е. В. Макарова. – Ульяновск: УГСХА, 2011. – 46 с.

2. Яремчук, С. В. Методы активного социально-психологического обучения : учебное пособие / С. В. Яремчук. – Комсомольск-на-Амуре : изд-во АмГПУ, 2009. – 121 с.

##### **Дополнительная литература**

1. Караяни, А. Г. Активные методы социально-психологического обучения / А. Г. Караяни. – М. : СГУ, 2003. – 68 с.

2. Современные образовательные технологии / под ред. : Н. В. Бордовской – М. : КНОРУС, 2010. – 432 с.

3. Современные технологии обучения / под ред. : Г. В. Борисовой, Т. Ю. Аветовой, Л. И. Косовой. – СПб., 2002.

#### **Раздел 5. Проектный метод в активном социально-психологическом обучении**

##### **Основная литература**

1. Матяш, Н. В. Методы активного социально-психологического обучения / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М. : Академия, 2010. – 96 с.

2. Панина, Т. С. Современные способы активизации обучения / Т. С. Панина, Л. Н. Вавилова. – М. : Академия, 2007. – 176 с.

##### **Дополнительная литература**

1. Матяш, Н. В. Инновационные педагогические технологии. Проектное обучение : учеб. пособие для студ. учреждений высш. проф. образования / Н. В. Матяш. – М. : Академия, 2011. – 144 с.

2. Ступницкая, М. А. Что такое учебный проект? / М. А. Ступницкая. – М. : Первое сентября, 2010. – 44 с.

#### **Раздел 6. Социально-психологический тренинг в образовании**

##### **Основная литература**

1. Вачков, И. В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И. В. Вачков. – М. : Эксмо, 2007. – 416 с.

2. Емельянов, Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю. Н. Емельянов – М. : изд-во Ленинградского ун-та, 1985. – 166 с.

3. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. – М. : Когито, 2001. – 240 с.

4. Петровская, Л. А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг / Л. А. Петровская. – М. : изд-во МГУ, 1989. – 216 с.

#### **Дополнительная литература**

1. Анн, Л. Ф. Психологический тренинг с подростками / Л. Ф. Анн. – СПб. : Питер, 2008. – 272 с.

2. Быков, А. К. Методы активного социально-психологического обучения : учеб. пособие / А. К. Быков. – М. : ТЦ «Сфера», 2005. – 160 с.

3. Вачков, И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учеб. пособие / И. В. Вачков. – М. : ВЛАДОС, 2005. – 326 с.

4. Горбушина, О. П. Психологический тренинг. Секреты проведения / О. П. Горбушина. – СПб. : Питер, 2008. – 176 с.

5. Лидерс, А. Г. Психологический тренинг с подростками : учеб. пособие для вузов / А. Г. Лидерс. – М. : Академия, 2004. – 256 с.

6. Леванова, Е. А. Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия / Е. А. Леванова, А. Г. Волошина. – СПб. : Питер, 2012. – 208 с.

7. Макарычева, Г. И. Тренинг для подростков. Профилактика асоциального поведения / Г. И. Макарычева. – СПб. : Речь, 2008. – 192 с.

8. Моница, Г. Б. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители) / Г. Б. Моница, Е. К. Лютова-Робертс. – СПб. : Речь, 2007. – 224 с.

9. Психогимнастика в тренинге / под ред. Н. Ю. Хрящевой. – СПб., 2002. – 256 с.

10. Рамендик, Д. М. Тренинг личностного роста : учеб. пособие / Д. М. Рамендик. – М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2008. – 176 с.

11. Рудестам, К. Групповая психотерапия / К. Рудестам. – СПб. : Питер, 2006. – 384 с.

12. Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога: Интерактивный учебник: Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. – М. : Психотерапия, 2008. – 416 с.

13. Торн, К. Тренинг. Настольная книга тренера / К. Торн, Д. Маккей. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 240 с.

14. Шевцова, И. В. Тренинг работы с собственным детством / И. В. Шевцова. – СПб. : Речь, 2008. – 175 с.

15. Фопель, К. Создание команды. Психологические игры и упражнения ; пер. с нем. / К. Фопель. – М. : Генезис, 2003. – 400 с.

#### **Интернет-ресурсы**

1. Психологические упражнения для тренинга. – Режим доступа : <http://trepsy.net/kommunikat/>

2. Сайт для скачивания книг. – Режим доступа : <http://www.koob.ru>

3. Социально-психологический тренинг. – Режим доступа : <http://www.twirpx.com>.



## ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЙ СЛОВАРЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «МЕТОДЫ АКТИВНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ»

**Активизация учебной деятельности** – это процесс психологического вовлечения обучаемых в процесс усвоения социального опыта и саморазвития.

**Активность** – всеобщая характеристика живых существ, их собственная динамика как источник преобразования или поддержания ими жизненно значимых связей с окружающим миром; присущая живому существу способность к самостоятельной силе реагирования.

**Активность обучаемых** – это их интенсивная деятельность и практическая подготовка в процессе обучения и применение знаний, сформированных навыков и умений.

**Активные методы обучения** – это способы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся, которые побуждают их к активной мыслительной и практической деятельности в процессе овладения материалом, когда активен не только учитель, но активны и ученики.

**Активный метод обучения** – это форма организации взаимодействия учащихся и учителя, при которой учитель и учащиеся взаимодействуют друг с другом в ходе урока и учащиеся здесь не пассивные слушатели, а активные участники урока.

**Анализ конкретных ситуаций (case-study)** – метод активизации учебно-познавательной деятельности обучаемых, при котором студенты и преподаватели участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций или задач.

**Аутентичность** – соответствие между наличным, переживаемым и осознаваемым опытом. Это состояние, когда личность ощущает свое собственное «Я» не столько как исполнитель социальных ролей, а как спонтанно и естественно действующая личность, которая открыто делится своими мыслями и чувствами.

**Большая психологическая игра** – игра, достаточно длительная по времени, занимающая все время тренинга, предназначенная для большого числа участников и требующая специальной организации пространства.

**Вербализация** – процесс преобразования бессознательного психического, а также эмоционального, логически не оформленного содержания сознания в словесно-логические формы.

**Групповая динамика** – совокупность процессов, происходящих в группе по мере ее развития и изменения.

**Деловая игра** – игры, которые направлены на освоение, осмысление инструментальных задач, связанных с построением реальной деятельности, достижением конкретных целей, структурированием системы деловых отношений участников.

**Дискуссия** (от лат. «*discussio*» – рассмотрение, исследование) – это публичное обсуждение или свободный вербальный обмен знаниями, суждениями, идеями или мнениями по поводу какого-либо спорного вопроса, проблемы.

**Игра** – вид деятельности, осуществляющейся в моделируемых ситуациях, мотивом которой является получение психологического результата (в виде положительных эмоций, новых знаний, умений и навыков, решений, победы, развития личностных качеств и др.).

**Игровое взаимодействие** – совместное поведение участников игры, определяемое ее сценарием. В определенных ситуациях игровое взаимодействие может регулироваться не сценарием, а указаниями руководителя («вводные»), а также самими участниками (нарушение правил или творчество).

**Имитационная игра** – игровой метод активного обучения с признаками имитации, отражающей характерные черты действительности, сочетающий такие элементы игры, как соревнование и правила, но не предполагающий проигрывание ролей.

**Имитационные методы** – формы проведения занятий, в которых учебно-познавательная деятельность построена на имитации профессиональной деятельности.

**Кейс-метод** – это техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных, педагогических, психологических ситуаций.

**Коммуникация** – прием и передача информации, которую получатель должен принять, понять, усвоить и поступить в соответствии с ней.

**Коммуникативная компетентность** – обобщающее коммуникативное свойство личности, включающее развитые коммуникативные способности и сформированные умения и навыки межличностного общения, знания об основных его закономерностях и правилах.

**Кооперативные методы обучения** – совокупность методов обучения, при которых участники работают в группе, взаимодействуют друг с другом, выполняя общие задачи, усваивая теоретический и практический материал.

**Круглый стол** – форма проведения дискуссии, в которой на равных участвуют 15–25 человек; в ходе нее происходит обмен мнениями между всеми участниками.

**Личностный рост** – постоянное неуклонное развитие личностного потенциала человека.

**Медитация** – умственное действие с целью приведения психики человека в состояние углубленности и сосредоточенности, телесной расслабленности, отсутствия эмоциональных проявлений, отрешенности от внешних объектов.

**Метод** – это сочетание способов и форм обучения, направленных на достижение определенной цели обучения.

**«Мозговой штурм»** – метод активного социально-психологического обучения, представляет собой разновидность групповой дискуссии, который характеризуется отсутствием критики поисковых усилий, сбором всех вариантов решений, гипотез и предложений, рожденных в процессе осмысления какой-либо проблемы, их последующим анализом с точки зрения перспективы дальнейшего использования или реализации на практике.

**Нормы группы** – это совокупность принятых правил поведения, регулирующих некоторые аспекты действий участников группы.

**Обратная связь** – это сообщение, адресованное другому о том, как ты его воспринимаешь, что чувствуешь в связи с вашими взаимоотношениями, какие чувства вызывает у тебя его поведение.

**Обучение** – это целенаправленное, заранее запрооектированное общение, в ходе которого осуществляются отдельные стороны опыта человечества, опыта деятельности и познания.

**Общение** – взаимная презентация партнерами своей субъективной реальности, в результате которой происходит изменение взаимоотношений и возникновение общности.

**Организационно-деятельностная игра** – форма коллективной мыследеятельности, в процессе которой происходит обучение и проектирование (создание) новых деятельностных образцов.

**Психологическое воздействие** – воздействие одного индивида на психику другого индивида (группы), которое в своей произвольной форме исходит из определенного мотива и преследует цель изменения и укрепления взглядов, мнений, отношений, установок и других психологических явлений.

**Релаксация** – общее состояние покоя, расслабленности при отходе ко сну, после сильных переживаний или физических усилий, а также полное или частичное мышечное расслабление, наступающее после произвольных усилий, например, аутогенной тренировки.

**Рефлексия** – анализ собственного психического состояния и способность посмотреть на себя со стороны.

**Ролевой набор игры** – совокупность ролей участников игры, позволяющих реализовать технологию игры.

**Ролевые игры** – метод социально-психологического тренинга, суть которого состоит в разыгрывании ролей участниками группы.

**Роль** – соответствующий принятым нормам способ поведения людей в зависимости от их статуса.

**Социально-психологический тренинг** – это область практической психологии, ориентированная на использование активных методов различных видов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении и личностного роста.

**Сплоченность** – тотальное поле сил, заставляющих участников оставаться в группе.

**Спонтанность** – адекватная реакция на новые условия или новая реакция на старые условия.

**Технология игры** – совокупность сценария, правил и последовательности реализации ролевого поведения, а также санкций за их нарушение.

**Эмпатия** – понимание чувств другого человека и ответное выражение понимания этих чувств.

### Приемы и методы установления диалога со студентами

(М. А. Курьянов. *Активные методы обучения: методическое пособие*)

В педагогической практике наиболее часто применяются следующие приемы и методы диалога:

- постановка проблемных вопросов перед аудиторией и предоставление возможности высказаться по существу поставленных вопросов;
- приглашение к высказыванию личных мнений по спорным, неоднозначным вопросам;
- тактичная реакция на реплику из аудитории, побуждающая более полно и основательно выразить свое несогласие с позицией лектора или же ее конкретизировать, дополнить его суждение;
- побуждение обучаемых к сравнению, сопоставлению противоречивых фактов, явлений, событий;
- обращение к жизненной практике, побуждение обучаемых, опираясь на свой опыт, высказать мнение, суждение по поводу рассматриваемых проблем;
- постановка вопросов перед аудиторией или конкретным обучаемым, побуждающих студента сделать обобщения, подвести итоги изложенному.

### Некоторые правила поведения в группе К. Фоппеля

№	Правило	Для чего это нужно?
1.	Я говорю «я», а не «мы» или «все»	Когда я говорю «мы», «все» или использую безличную форму глаголов, я не несу ответственности за свои слова. Тем самым я уклоняюсь от прямого высказывания своей точки зрения, и наше общее становится ни к чему не обязывающим и поверхностным
2.	Я не пользуюсь общими фразами и клише	Чем более обобщенно я говорю, тем менее эффективными становятся мои высказывания. Обобщения являются формой защиты, а конкретные высказывания позволяют быстрее и легче установить контакт с другими членами группы
3.	Я говорю о том, что мешает мне участвовать в работе группы	Если в какой-то ситуации я внутренне не готов участвовать в выполнении задания, но не говорю об этом явно, то тем самым я мешаю себе продуктивно работать. Я трачу силы на то, чтобы скрыть свое сопротивление вместо того, чтобы открыто обсудить его
4.	Я не говорю о других участниках в третьем лице, но обращаюсь непосредственно к ним	Когда в присутствии человека о нем говорят в третьем лице, у него возникает чувство, что его не замечают и с ним не считаются. Если же к человеку обращаются непосредственно, он чувствует, что его воспринимают всерьез
5.	Я всегда могу сказать «нет»	Цель психологической работы состоит в том, чтобы каждый смог глубже осознать, что он свободен в выборе решений, но это означает и его личную ответственность. Человек чувствует в себе силы пробовать новые способы поведения лишь тогда, когда у него есть право самому решать, что он может делать и о чем говорить
6.	Я избегаю кулуарных разговоров	Кулуарные разговоры приводят к ослаблению групповой сплоченности, а также к тому, что не участвующие в этих разговорах люди чувствуют себя исключенными из общения

### Формы организации групповых процедур в группе социально-психологического тренинга

Название форм организации процедур	Специфика организации процедуры в указанной форме
Круг	Все члены группы расположены в кругу таким образом, что каждый видит каждого
Работа в микрогруппах	Группа разбивается на пары или микрогруппы с числом участников, необходимым для организации процедуры
«Карусель»	Члены группы расположены в два круга: внешний и внутренний. Каждый человек, находящийся во внешнем круге, имеет пару во внутреннем круге. Люди в парах стоят лицами друг к другу. По сигналу ведущего внешний круг смещается вправо, образуя новые пары
«Аквариум»	Члены группы расположены в два круга: внешний и внутренний. В процедуре участвует внутренний круг. Внешний круг – наблюдатели
Свободное передвижение в пространстве?	Члены группы свободно передвигаются в пространстве тренингового помещения, как правило, выполняя инструкцию, требующую взаимодействия каждого с каждым

### Проблемное поведение участников группы и способы работы с ним (по Д. Ли и Л. Рай)

№	Проблемное поведение	Описание и возможные причины	Возможные действия ведущего
1.	Гнев, дерзость, крик	Могут быть проявлениями групповой динамики во время стадии агрессии	Выяснить причины конфликта и предпринять действия по прекращению агрессии: – подчеркнуто перейти из роли члена группы в роль тренера группы, стать наставником, воспитателем; – объяснить механизм возникновения агрессии
2.	Неучастие	Участники могут очень внимательно слушать, но оставаться пассивными, скромными, чтобы выступить перед группой, с настороженностью и недоверием относиться к тренингу как непривычной форме обучения	Необходимо: – задать прямой вопрос; – разбить группу на небольшие подгруппы; – начать обсуждение с обычно молчащих участников; – задавать вопросы по кругу; – объяснить участникам значимость каждого члена группы

№	Проблемное поведение	Описание и возможные причины	Возможные действия ведущего
3.	Невнимание	Тренер говорит слишком долго; участникам неинтересна тема тренинга	<p>Необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– спросить у участников, того ли они ожидали от курса, что они думают по этому поводу и т. д.;</li> <li>– подсказать им, что они смогут получить от курса больше, если будут более активными, чаще выступать, так как вы уверены, что у них много новых невысказанных идей;</li> <li>– спросить конкретного участника о том, что бы помогло ему учиться успешнее</li> </ul>
4.	Прерывание	Некоторые члены группы могут пытаться «затыкать» других, когда те говорят, так может проявиться самоутверждение или отсутствие ощущения безопасности	<p>Необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– обсудить с группой то, что получается из-за прерываний;</li> <li>– искать возможность прервать, поблагодарить и переключить внимание группы;</li> <li>– как только человек, прервавший оратора, прекратит говорить, снова дать слово первому оратору;</li> <li>– искать сотрудничества с прерывающим членом группы (поговорить во время перерыва);</li> <li>– направить энергию участника в другое русло, дав ему персональное задание</li> </ul>
5.	Нетерпимость, цинизм	Участники ведут посторонние разговоры, часто зевают, у них скучающий взгляд, их глаза блуждают по сторонам; один из участников негативно настроен, обнаруживает жалобы на жизнь, критикует действия участников и ведущего; проявляет скептицизм, цинизм. Причинами могут быть действия тренера или жизненный опыт участников	<p>Необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– задать вопрос о причинах; собрать мнения о тренинге;</li> <li>– дать выговориться скептику, отдавать ему всегда первое слово и двигаться дальше;</li> <li>– спросить участника, что он предлагает делать с проблемой;</li> <li>– добиваться принятия идеи; предложить отложить принятие решения об эффективности тренинга до конца работы</li> </ul>

№	Проблемное поведение	Описание и возможные причины	Возможные действия ведущего
6.	Тишина	Смушение, замешательство, нежелание принимать участие в мероприятии, замкнутость, несогласие взаимодействовать или открытое противостояние тренеру или другим членам группы	Необходимо: – сказать группе, что вы заметили такую ситуацию, спросить о причинах, вызвавших ее; – попросить кого-нибудь прокомментировать ситуацию; – поощрить участников к действиям вербально или невербально, провести активную процедуру
7.	Шутки	Часто люди шутят ради того, чтобы быть принятыми группой. С помощью смеха человек может пытаться скрыть выражение своих истинных чувств	Необходимо: – определить для себя допустимые и недопустимые виды шуток и в определенных количествах поощрять первые; – ограничить возможность для шуток; – подтолкнуть шутника на выражение своих чувств, мнения, взглядов без ерничанья и острот; – использовать давление группы для создания среды, не принимающей шуток

Приложение 5

**Схема анализа тренингового занятия**  
(И. В. Вачков. Психология тренинговой работы)

1. Тема занятия и время проведения.
2. Состав участников занятия.
3. План занятия (проводимые упражнения):  
Запланировано:  
Реально проведенное:
4. Наиболее удачные упражнения и психотехники.
5. Неудавшиеся упражнения и психотехники.
6. Интересные случаи на занятии.
7. Особенности поведения участников.
8. Ошибки, которые следует учесть.
9. Важные достижения, методические находки.

*Учебное издание*

**КУТБИДДИНОВА Римма Анваровна**

**МЕТОДЫ АКТИВНОГО  
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ**

*Учебно-методическое пособие*

**Корректор В. А. Яковлева.  
Верстка Г. С. Лосева.**



Подписано в печать 03.12.2014. Бумага «PaperOne».  
Гарнитура «Times New Roman». Формат 60x81<sup>1</sup>/<sub>8</sub>.  
Тираж 500 (1-й завод 1–200 экз.). Объем 17 п. л. Заказ № 652-14.

---

Издательство Сахалинского государственного университета  
693007, Южно-Сахалинск, ул. Ленина, 290, каб. 32.  
Тел. (4242) 45-23-16, факс (4242) 45-23-17.  
E-mail: polygraph@sakhgu.ru,  
izdatelstvo@sakhgu.ru



