



Автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования
«Воронежский экономико-правовой институт»
(АНОО ВО «ВЭПИ»)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебно-методической работе
 А.Ю. Жильников
« 21 »  2021 г.



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Б1.В.ДВ.02.02 Конструирование социально-психологического тренинга
(наименование дисциплины (модуля))

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) Психологическое консультирование участников образовательных отношений

(наименование направленности (профиля))

Квалификация выпускника Магистр

(наименование квалификации)

Форма обучения очная, очно-заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) рассмотрен и одобрен на заседании кафедры психологии.

Протокол от « 17 » октября 20 21 г. № 2

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) согласован со следующими представителями работодателей или их объединений, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, к которой готовятся обучающиеся:

Директор филиала Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова» Губкинский филиал
Уваров В.М.

(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

Директор Автономной некоммерческой профессиональной образовательной организации «Региональный экономико-правовой колледж» Чернусских Ю.Л.

(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

Заведующий кафедрой

Л.В. Абдалина

Разработчики:

Доцент

А.А. Ларина

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ВО

Целью проведения дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Конструирование социально-психологического тренинга» является достижение следующих результатов обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
ПК-6	Способен разрабатывать психологические рекомендации по проектированию образовательной среды, комфортной и безопасной для личностного развития обучающегося на каждом возрастном этапе, для своевременного предупреждения нарушений в развитии и становлении личности, ее аффективной, интеллектуальной и волевой сфер
ПК-10	Способен осуществлять консультативную деятельность с субъектами образовательного процесса по личностным проблемам, вопросам взаимоотношений в коллективе и другим вопросам

В формировании данных компетенций также участвуют следующие дисциплины (модули), практики образовательной программы (по семестрам (курсам) их изучения):

- для очной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик	Этапы формирования компетенций по семестрам изучения			
	1 сем.	2 сем.	3 сем.	4 сем.
Управление командой и стратегии лидерства			УК-3	
Кросс-культурный менеджмент		ПК-10		
Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития			ПК-6	
Основные направления и школы психологического консультирования		ПК-10		
Психологическое консультирование и профилактика кризисных состояний и ПТСР		УК-3 ПК-10 ПК-6		
Супервизия в психологическом консультировании				ПК-10
Арт-терапевтические технологии в психологическом консультировании	ПК-10			
Сказкотерапия в психологическом консультировании	ПК-10			
Конструирование социально-психологического тренинга				УК-3 ПК-6 ПК-10
Учебная практика (педагогическая практика)	УК-3 ПК-6 ПК-10			
Производственная практика (научно-исследовательская (квалификационная) практика)		УК-3 ПК-6 ПК-10		
Производственная практика (преддипломная практика)				ПК-6
Производственная практика (производственная практика в профильных организациях)				УК-3 ПК-6 ПК-10

- для очно-заочной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей) практик	Этапы формирования компетенций по семестрам изучения					
	1 сем.	2 сем.	3 сем.	4 сем.	5 сем.	6 сем.
Управление командой и стратегии лидерства			УК-3			
Кросс-культурный менеджмент				ПК-10		
Управление командой и стратегии лидерства		ПК-10				
Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития			ПК-6			
Основные направления и школы психологического консультирования		ПК-10				
Психологическое консультирование и профилактика кризисных состояний и ПТСР		УК-3 ПК-10 ПК-6				
Супервизия в психологическом консультировании					ПК-10	
Арт-терапевтические технологии в психологическом консультировании		ПК-10				
Сказкотерапия в психологическом консультировании		ПК-10				
Конструирование социально-психологического тренинга					УК-3 ПК-6 ПК-10	
Учебная практика (педагогическая практика)		УК-3 ПК-6 ПК-10				
Производственная практика (научно-исследовательская (квалификационная) практика)			УК-3 ПК-6 ПК-10			
Производственная практика (преддипломная практика)					ПК-6	
Производственная практика (производственная практика в профильных организациях)					УК-3 ПК-6 ПК-10	

Этап дисциплины (модуля) Б1.В.ДВ.02.02 «Конструирование социально-психологического тренинга» в формировании компетенций соответствует:

- для очной формы обучения – 4 семестру;
- для очно-заочной формы обучения – 5 семестру.

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, шкалы оценивания

Показателями оценивания компетенций являются следующие результаты обучения:

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
УК-3	ИУК-3.1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	Знать: особенности формирования эффективной команды Уметь: понимать особенности формирования эффективной команды Владеть: навыками формирования эффективной команды
	ИУК-3.2. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	Знать: поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия Уметь: демонстрировать поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия Владеть: навыками эффективного организатора и координатора командного взаимодействия
ПК-6	ИПК-6.1. Разбирается в современных теориях формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды	Знать: современных теориях формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга Уметь: разбираться в современных теориях формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга Владеть: навыками формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга
	ИПК-6.2. Разрабатывает психологические рекомендации по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе	Знать: теоретические основы разработки психологических рекомендаций по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе Уметь: разрабатывать психологические рекомендации по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе с позиции социально-психологического тренинга Владеть: навыками разработки психологических рекомендаций по

		соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе с позиции социально-психологического тренинга
ПК-10	ИПК-10.1. Знает современные теории и методы консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы	Знать: современные теории и методы консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы при социально-психологическом тренинге Уметь: применять методы консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы при социально-психологическом тренинге Владеть: навыками консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы при социально-психологическом тренинге
	ИПК-10.2. Владеет приемами работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий	Знать: приемы работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий при социально-психологическом тренинге Уметь: применять приемы работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий при социально-психологическом тренинге Владеть: приемами работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий при социально-психологическом тренинге

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	Тема 1. Теоретические и методологические основы социально-психологического тренинга	УК-3 ИУК-3.1 ПК-6 ИПК-6.1 ПК-10 ИПК-10.1	Знает особенности формирования эффективной команды, современных теориях формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга, современные теории и методы	Устный опрос Кейс	Зачтено/не зачтено

			<p>консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы при социально-психологическом тренинге</p> <p>Умеет понимать особенности формирования эффективной команды, разбираться в современных теориях формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга, применять методы консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы при социально-психологическом тренинге</p> <p>Владеет навыками формирования эффективной команды, навыками формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга, навыками консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы при социально-психологическом тренинге</p>		
2	<p>Тема 2. Уровни или виды социально-психологического тренинга. Первый уровень: психические процессы</p>	<p>ПК-6 ИПК-6.1 ИПК-6.2 ПК-10 ИПК-10.1 ИПК-10.2</p>	<p>Знает: современных теориях формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>теоретические основы разработки психологических рекомендаций по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе</p> <p>современные теории и методы консультирования, этические</p>	<p>Устный опрос Игры</p>	<p>Зачтено/не зачтено</p>

			<p>нормы организации и проведения консультативной работы при социально-психологическом тренинге</p> <p>приемы работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий при социально-психологическом тренинге</p> <p>Умеет: разбираться в современных теориях формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>разрабатывать психологические рекомендации по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>применять методы консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы при социально-психологическом тренинге</p> <p>применять приемы работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий при социально-психологическом тренинге</p> <p>Владеет: навыками формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>навыками разработки психологических рекомендаций по соблюдению в</p>		
--	--	--	---	--	--

			<p>образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>навыками консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы при социально-психологическом тренинге приемами работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий при социально-психологическом тренинге</p>		
3	<p>Тема 3. Второй уровень социально-психологического тренинга: межличностный</p>	<p>ПК-6 ИПК-6.1 ИПК-6.2 ПК-10 ИПК-10.1 ИПК-10.2</p>	<p>Знает: современных теориях формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга теоретические основы разработки психологических рекомендаций по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе современные теории и методы консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы при социально-психологическом тренинге приемы работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий при социально-психологическом тренинге</p> <p>Умеет: разбираться в современных теориях формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в</p>	<p>Устный опрос Игры</p>	<p>Зачтено/не зачтено</p>

			<p>коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>разрабатывать психологические рекомендации по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>применять методы консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы при социально-психологическом тренинге</p> <p>применять приемы работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий при социально-психологическом тренинге</p> <p>Владеет: навыками формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>навыками разработки психологических рекомендаций по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>навыками консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы при социально-психологическом тренинге</p> <p>приемами работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями,</p>		
--	--	--	---	--	--

			родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий при социально-психологическом тренинге		
4	Тема 4. Третий уровень: внутриличностный	ПК-6 ИПК-6.1 ИПК-6.2 ПК-10 ИПК-10.1 ИПК-10.2	<p>Знает: современных теориях формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>теоретические основы разработки психологических рекомендаций по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе</p> <p>современные теории и методы консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы при социально-психологическом тренинге</p> <p>приемы работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий при социально-психологическом тренинге</p> <p>Умеет: разбираться в современных теориях формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>разрабатывать психологические рекомендации по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>применять методы</p>	Устный опрос Игры	Зачтено/не зачтено

			<p>консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы при социально-психологическом тренинге применять приемы работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий при социально-психологическом тренинге</p> <p>Владеет: навыками формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>навыками разработки психологических рекомендаций по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>навыками консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы при социально-психологическом тренинге приемами работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий при социально-психологическом тренинге</p>		
5	Тема 5. Теории и концепции в социально-психологическом тренинге	<p>УК-3 ИУК-3.1 ПК-6 ИПК-6.1 ПК-10 ИПК-10.1</p>	<p>Знает: особенности формирования эффективной команды</p> <p>современных теориях формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга</p>	Устный опрос Кейсы	Зачтено/не зачтено

			<p>современные теории и методы консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы при социально-психологическом тренинге</p> <p>Умеет понимать особенности формирования эффективной команды</p> <p>разбираться в современных теориях формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>применять методы консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы при социально-психологическом тренинге</p> <p>Владеет навыками формирования эффективной команды</p> <p>навыками формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>навыками консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы при социально-психологическом тренинге</p>		
6	Тема 6. Планирование тренинга и составление тренинговой программы	УК-3 ИУК-3.1 ИУК-3.2 ПК-6 ИПК-6.1 ИПК-6.2	<p>Знает: особенности формирования эффективной команды</p> <p>современных теориях формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия</p> <p>теоретические основы разработки психологических рекомендаций по соблюдению в образовательной организации психологических условий</p>	Устный опрос Кейсы	Зачтено/не зачтено

			<p>обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе</p> <p>Умеет: понимать особенности формирования эффективной команды</p> <p>демонстрировать поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия</p> <p>разбираться в современных теориях формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>разрабатывать психологические рекомендации по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>Владеет: навыками формирования эффективной команды</p> <p>навыками эффективного организатора и координатора командного взаимодействия</p> <p>навыками формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>навыками разработки психологических рекомендаций по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе с позиции социально-психологического тренинга</p>		
7	Тема 7. Организационно-методологические	ПК-6 ИПК-6.1 ИПК-6.2	Знает: современных теориях формирования и поддержания благоприятного социально-	Устный опрос Кейсы	Зачтено/не зачтено

	<p>аспекты проведения тренинга</p>	<p>ПК-10 ИПК-10.1 ИПК-10.2</p>	<p>психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>теоретические основы разработки психологических рекомендаций по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе</p> <p>современные теории и методы консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы при социально-психологическом тренинге</p> <p>приемы работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий при социально-психологическом тренинге</p> <p>Умеет: разбираться в современных теориях формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>разрабатывать психологические рекомендации по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>применять методы консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы при социально-психологическом тренинге</p> <p>применять приемы работы с администрацией образовательной организации,</p>		
--	------------------------------------	--	---	--	--

			<p>педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий при социально-психологическом тренинге</p> <p>Владеет: навыками формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>навыками разработки психологических рекомендаций по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>навыками консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы при социально-психологическом тренинге</p> <p>приемами работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий при социально-психологическом тренинге</p>		
8	Тема 8. Приемы создания тренинговых техник	ПК-6 ИПК-6.2 ПК-10 ИПК-10.2	<p>Знает: теоретические основы разработки психологических рекомендаций по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе</p> <p>приемы работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий при социально-психологическом тренинге</p> <p>Умеет: разрабатывать психологические рекомендации</p>	Устный опрос Игры	Зачтено/не зачтено

			<p>по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>применять приемы работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий при социально-психологическом тренинге</p> <p>Владеет: навыками разработки психологических рекомендаций по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе с позиции социально-психологического тренинга</p> <p>приемами работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий при социально-психологическом тренинге</p>		
ИТОГО			Форма контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации	Шкала оценивания
			Зачет	Ответ на билет	Зачтено/ Не зачтено

Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

1. Критерии оценивания устного ответа:

- зачтено – обучающийся дает четкие, грамотные развернутые ответы на поставленные вопросы, приводит примеры из реальной жизни; полно и обосновано отвечает на дополнительные вопросы; грамотно использует понятийный аппарат и профессиональную терминологию; демонстрирует знания, умения и навыки общекультурных и профессиональных компетенций.

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

2. Критерии оценивания кейса:

- зачтено – обучающийся дает полный, обоснованный ответ с использованием всей информации из описанной ситуации, демонстрирует умения и навыки применять теоретические знания, имеет собственную обоснованную точку зрения на проблему(ы) и причины ее (их) возникновения, уверенно и четко отвечает на дополнительные вопросы;

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

3. Критерии оценивания игр:

- зачтено – обучающийся провел анализ избираемых вариантов игровой деятельности, продемонстрировал умение излагать основные положения, обоснованно отстаивать свою точку зрения, воспринимать противоположные точки зрения, отвечать на вопросы оппонентов, демонстрирует необходимое поведение и действия, соблюдает регламент;

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

4. Критерии оценивания ответа на зачете:

- зачтено – выставляется обучающемуся, если: обучающийся знает: теоретические основы конструирования социально-психологического тренинга, современные теории формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, способы выявления составляющих проблемной ситуации как целостной системы, способы организации и руководства работой команды; умеет конструировать социально-психологический тренинг, осуществлять трениговую работу, организовать совместную и индивидуальную деятельность, критически анализировать проблемную ситуацию разработать командную стратегию для достижения поставленной цели; владеет этическими нормами организации и проведения социально-психологического тренинга, владеет приемами эффективного взаимодействия в группе, технологиями и способами проектирования безопасной и комфортной среды способами эффективного организатора и координатора командного взаимодействия.

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1 ЭТАП – Текущий контроль освоения дисциплины

Вопросы для устного опроса

Тема 1. Теоретические и методологические основы социально-психологического тренинга

1. Групповой контекст социально-психологического тренинга.

2. Сходство и различия между технологиями тренинга, групповой терапии, методов обучения.

3. История возникновения и развития групп тренинга и групп встреч.

4. Соотнесите понятия «Психологическая коррекция», «психотерапия», «психологический тренинг», «социально-психологический тренинг».

Тема 2. Уровни или виды социально-психологического тренинга.
Первый уровень: психические процессы

1. Психодиагностика психических процессов.

2. Теоретическое изучение сущности процессов ощущения, восприятия, внимания, памяти, их механизмов и свойств.

3. Изучение мнемических приемов запоминания

4. Задачи развития эмоциональной сферы: Осознание переживаемых чувств и эмоций; Снятие излишнего эмоционального напряжения; Изменение собственного эмоционального состояния.

Тема 3. Второй уровень социально-психологического тренинга: межличностный

1. Самодиагностика и контроль эмоциональной сферы.

2. Установление контакта, поддержание его в процессе общения с одним собеседником и группой.

3. Способы конструктивного спора.

4. Навыки публичного выступления и самопрезентации.

5. Методы группового решения проблем: балинтовский метод, мозговой штурм.

Тема 4. Третий уровень: внутриличностный

1. Что включает в себя понятие Внутриличностный уровень в социально-психологическом тренинге

2. Понятие о коррекции поведенческих реакций.

3. Понятие о коррекции стереотипов.

4. Личностные особенности эмоционального реагирования

5. Определение уровня самооценки и самопритязаний.

6. Психогимнастика, психодрама, психорисунок.

Тема 5. Теории и концепции в социально-психологическом тренинге

1. Необихевиоральная теория психологического воздействия.

2. Когнитивные теории трнинговой работы

3. Гуманистическая теория тренинговой работы

4. ABC - теория А. Элиса. Суть иррациональных представлений и рациональных идей.

5. Подход А. Бека, основные положения, терапевтические приемы, позиция терапевта.

6. Ориентация на гуманистическую теорию в проведении социально-психологического тренинга. Основные принципы теории.

Тема 6. Планирование тренинга и составление тренинговой программы

1. Какие стратегии подготовки к тренингу Вам известны?
2. Опишите процедуру составления психологической матрицы тренинга.
3. Что представляет собой «Девятишаговая модель подготовки тренинга».

Тема 7. Организационно-методологические аспекты проведения тренинга

1. Определение тренингового метода. Существенные признаки этого понятия.
2. Проиллюстрировать конкретными примерами уровни работы психолога: в группе, с группой, через группу.
3. Принцип реализации тренинговых методов: принцип событийности, метафоризации, трансперспективы.
4. Тренинговые методы работы с прошлыми событиями. Метод регрессии. Метод обмена опытом. Метод имитации.
5. Тренинговые методы работы со «случающимися» событиями: метод концентрации присутствия (активизация происходящего события в психологическом пространстве); метод групповой рефлексии (активизация происходящего события в пространстве дискурса); метод построения диспозиций (активизация происходящих событий в пространстве физической реальности).

Тема 8. Приемы создания тренинговых техник

1. Определение тренингового метода. Существенные признаки этого понятия.
2. Проиллюстрировать конкретными примерами уровни работы психолога: в группе, с группой, через группу.
3. Принцип реализации тренинговых методов: принцип событийности, метафоризации, трансперспективы.
4. Тренинговые методы работы с прошлыми событиями. Метод регрессии. Метод обмена опытом. Метод имитации.
5. Тренинговые методы работы со «случающимися» событиями: метод концентрации присутствия (активизация происходящего события в психологическом пространстве); метод групповой рефлексии (активизация происходящего события в пространстве дискурса); метод построения диспозиций (активизация происходящих событий в пространстве физической реальности).

Кейсы

Тема 1. Теоретические и методологические основы социально-психологического тренинга

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	УК-3 ПК-6 ПК-10	ИУК-3.1 ИПК-6.1 ИПК-10.1

Специфика тренинговой работы

Вам предстоит провести тренинг. На какие теоретико-методологические основы Вы будете опираться? Что будете учитывать при построении тренинговой программы? На какие принципы будете опираться?

Вопросы для обсуждения:

1. Раскройте содержание термина «тренинг»
2. В чем заключается тренинговая работа?
3. На что направлена работа в тренинге?

Ключ ответа

Термин «тренинг» (от английского train, training) имеет ряд значений — «воспитание, обучение, подготовка, тренировка». Групповой психологический тренинг выходит за эти рамки и используется, в самом широком смысле, в целях развития, психокоррекции, обучения и диагностики.

В настоящее время определений группового психологического тренинга существует, наверное, столько же, сколько и авторов, их описывающих. Если проанализировать определения психологического тренинга в различных источниках, то складывается впечатление, что все они похожи на описание слона в известной метафоре, когда каждый «видит» что-то свое в соответствии с его точкой зрения. На наш взгляд, наиболее общее, но удачное определение группового психологического тренинга предложено Н. Ю. Хрящевой и С. И. Макшановым, представляющими тренинг как «многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека».

Под тренинговыми группами обычно понимаются все специально созданные малые группы, участники которых при содействии ведущего психолога включаются в своеобразный опыт интенсивного общения и взаимодействия, ориентированный на решение разнообразных психологических проблем участников, их самосовершенствование, а также на развитие группы и решение общегрупповых проблем.

Попробуем разобраться в имеющихся представлениях о психологическом тренинге и выявить наиболее общее (ключевое) понятие в его определении.

В целом ряде работ отечественных психологов психологический тренинг рассматривается как один из активных методов обучения. Обучение — важный элемент тренинга, однако, на наш взгляд, данный термин не является ключевой характеристикой психологического тренинга, полностью раскрывающей его сущность. Так же как и не совсем удачно понятие «активность» по отношению к методу. Как отмечает С. И. Макшанов,

разделение методов по критерию их активности может представляться недостаточно корректным, так как сам по себе метод не может быть активным или пассивным, активность — это скорее свойство субъекта, а не метода.

Другие авторы относят групповой психологический тренинг к психологическим методам воздействия. Однако термин «воздействие» отражает скорее процессуальные характеристики тренинга как метода и не раскрывает его полной сути.

Понятие развитие (отдельных качеств) также не является общим для психологического тренинга. Как отмечает О. П. Кондаурова, в ходе тренинга психологические характеристики могут не только развиваться, но и затормаживаться, а некоторые навыки и умения формируются заново.

По отношению к теории психологического тренинга в противовес к «развитию» С. И. Макшанов вводит удачный термин «преднамеренное изменение». Данное понятие адекватно отражает цель, процесс и результат изменения, подчеркивает их осознанный характер и является более широким в соотнесении с понятием «развитие». Понятие «преднамеренное изменение» позволяет применить его к ситуациям, не относящимся к развитию в принятом понимании, например, когда в результате преднамеренного изменения трансформируются отношения личности к чему-либо, то это, безусловно, является изменением, но не развитием. Другими словами, изменение возможно без развития, развитие без изменения — нет. Преднамеренное изменение включает в себя и развитие и коррекцию.

Другие авторы в сочетании с обучением отмечают понятие опыт. Кьелл Рудестам называет тренинговую форму «ядром обучающего опыта, а в некоторых случаях — единственным успешным методом обучения и изменения человека». Он отмечает, что, «наблюдая происходящие в группе взаимодействия, каждый участник может идентифицировать себя с другими и использовать установившуюся эмоциональную связь при оценке собственных чувств и поведения. Все переживания и поток опыта, порождаемые в группе, позволяют каждому участнику проанализировать и переоценить многие ограничивающие его установки и убеждения. Также в процессе тренинга участники могут смоделировать и опробовать различные навыки, которые в дальнейшем они могут перенести в обычную жизнь».

Виктор Каган описывает тренинг как совершенно особую форму обучения, опирающуюся не на декларативное, а на реальное знание и дающую возможность пережить на собственном опыте то, о чем лекция говорит вообще. Он отмечает, что «декларативное знание о вреде пьянства или курения, соблюдении десяти заповедей и т. п. мало что способно изменить в этом мире в жизни людей. Его логически завершенная форма — эрудиция, которую Амбруаз Паре едко назвал «пылью, вытряхнутой из книг в пустой череп». Реальное знание может ничего не знать о десяти заповедях, но руководит поведением человека в точном соответствии им. Реальное знание — это «знание» собственного опыта, а не информации.

На наш взгляд, именно понятие «опыт» является общим и ключевым для понимания психологического тренинга. Можно сказать, что групповой психологический тренинг является методом преднамеренных изменений человека, направленных на его личностное и профессиональное развитие через приобретение, анализ и переоценку им собственного жизненного опыта в процессе группового взаимодействия.

При этом понятие «жизненный опыт» следует понимать в самом широком смысле. У каждого человека свой жизненный путь. Каждый из нас является носителем собственного опыта. И то, кем мы являемся в настоящий момент, во многом определяется той событийностью, с которой каждый из нас встречался на своем пути, тем, как к ней относился, как на нее реагировал и как относился к собственной реакции. Иными словами, человек как личность и профессионал в совокупности его представлений о себе и окружающем мире является результатом его личного опыта взаимодействия с этим миром.

Возможность работы непосредственно с опытом позволяет использование психологического тренинга в качестве важного элемента профессиональной подготовки. Тренинг помогает «преодолеть ограничения, накладываемые на профессиональную деятельность традиционными методами обучения, и может выступать в качестве мостика между безусловно необходимыми, но тем не менее «перцептивно пустыми» теоретическими знаниями, с одной стороны, и практикой, с другой стороны. В традиционных формах профессиональной подготовки предполагается, что вначале специалист получает информацию и только через неопределенное время возможность ее использования. Только тогда происходит реальная оценка субъектом применимости полученного знания и закрепление того, что еще от них осталось». Оставаясь не связанной с переживаниями от практического использования полученных знаний, информация более подвержена воздействию механизмов забывания, вытеснения или просто последующего непринятия (отказа). В тренинге создается возможность незамедлительного соотнесения полученной информации и деятельности, эмоционального проживания новых моделей поведения и связанных с ними результатов, что обеспечивается действием каналов обратной связи. Проходящий подготовку в тренинге специалист при получении обратной связи обнаруживает имеющиеся у него дефициты умений и навыков, различные «белые пятна» теоретических знаний, а также неадекватность установок и стереотипов.

Также психологический тренинг позволяет работать с личностью, затрагивая глубинные внутренние структуры, трудно поддающиеся коррекции другими методами. При этом хорошая работа опытного ведущего в личностно ориентированном психологическом тренинге заключается не столько в развитии личности, сколько в ее «пробуждении» и активизации. Нельзя изменить человека. Человек меняет себя сам, так или иначе реагируя на ситуации и ощущение собственной успешности или неуспешности в них.

Можно в этот момент быть рядом с ним, создавать соответствующие условия и помогать ему.

Психологический тренинг не просто позволяет выработать и проанализировать новый опыт, он ориентирует человека на «чувствование себя, своего "Я", дает возможность «прикоснуться» и частично осознать в себе то, что обычно спрятано и исподтишка навязывает свои решения». Мы очень мало знаем о чувствовании себя, чаще всего нас учат игнорировать или обесценивать его, хотя это чувствование является более важным, чем слух или зрение. И не важно, как человек его называет для себя: интуицией, подсознанием или опытом, тем более что все это лежит «в одной коробке». Джеймс Бьюдженталь пишет: «Если человек слепой или почти слепой от рождения, единственный способ рассказать ему о чувстве зрения состоит в использовании неточных аналогий со слухом, осязанием или другими чувствами». Так же сложно объяснить, что значит чувствовать себя. В данный момент ваши глаза сообщают вам, что перед вами — страница с текстом, а не белый прямоугольник с черными значками на нем. И вы можете непосредственно осознать каждое слово и предложение с заложенными в них значениями и смыслом. Внутреннее чувство (чувствование себя) может функционировать так же естественно и давать непосредственное осознание. Оно может сказать, например: «Мне не понравился разговор с этим человеком», а не сообщать «сырые» данные, из которых можно только выводить умозаключения типа: «Я заметил, что испытываю физическое беспокойство... наверное, мне наскучил разговор с...» и т. п. Человек знает, что нужно другим: чаще улыбаться, разговаривать вежливо и т. п., но порой не знает, что действительно хочет он. Возможно, это плата за социализацию. Часто человек воспринимает себя лишь как «смутное представление на неопределенном фоне», и ему ничего не остается, кроме как размышлять о причинах своего беспокойства, тем более если с детства его отучали прислушиваться к себе, понимать себя и проявлять свои чувства. Развитие личности должно включать восстановление способности иметь и воспринимать внутренние сигналы, знать, что человеку нравится, а что нет, что хочется в настоящий момент, а что нежелательно, что приятно, а что не очень. Человек, не получающий этих сигналов изнутри, этих голосов своего истинного «Я», вынужден искать внешние опоры для руководства. Он управляет собой при помощи часов, правил, календарей, расписаний, планов и указаний других людей.

Тренинговая группа — это не место, где обмениваются проблемами, это место, где каждый участник может лучше понять и принять себя. Психологический тренинг открывает участникам широкое поле для того, чтобы вступить в общение с самим собой, с той решающей частью себя, которая в обыденной жизни чаще не замечается или откровенно игнорируется, той частью себя, которая спрятана за внешними масками и ролями. Маски в виде внешних «Я» создаются для сохранения и освобождения внутреннего реального «Я» от разрушающего воздействия внешней реальности. Но нередко источник проблем человека заключается в

том, что он все реже позволяет себе быть собой, теряется за внешними масками и окончательно забывает дорогу к себе. Постоянное поддержание внешних «Я» требует больших энергетических затрат, изматывает и разоряет личность. Психологический тренинг активизирует стремление участников к познанию себя и самосовершенствованию, позволяет каждому из них принять личную ответственность за то, кто он есть, и дает им возможность стать «скульпторами» собственной личности.

Тема 5. Теории и концепции в социально-психологическом тренинге

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	УК-3 ПК-6 ПК-10	ИУК-3.1 ИПК-6.1 ИПК-10.1
2	УК-3 ПК-6 ПК-10	ИУК-3.1 ИПК-6.1 ИПК-10.1
3	УК-3 ПК-6 ПК-10	ИУК-3.1 ИПК-6.1 ИПК-10.1

Кейс 1. Гуманистическое направление

Вам предстоит провести тренинг в гуманистической парадигме. Что Вы будете учитывать при построении тренинговой программы? На какие принципы будете опираться? Как подберёте упражнения?

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое гуманистическое направление в тренинговой работе?
2. Что представляет собой это направление в психологии?
3. Какие ученые представляют гуманистическое направление в психологии?

Ключ ответа

Структура построения тренинговой программы во многом зависит от выбранной парадигмы проведения занятий. Существует ряд общих принципов, которые необходимо учитывать при планировании программы.

Интерес к групповым методам психологической работы привел к появлению множества направлений их развития различными психологическими школами. В настоящее время одним из основных подходов развития группового психологического тренинга является Гуманистическое направление. Главным предметом гуманистической психологии является личность и ее уникальность, переживание человеком мира и осознание своего места в нем. В основу теории заложено предположение, что человек имеет врожденную способность достигать полного раскрытия своего духовного потенциала, решать все свои личностные проблемы, если он находится в оптимальной для него, дружелюбной социально-психологической атмосфере. Одна из характерных особенностей классического гуманистического направления — максимально не директивный стиль управления группой, побуждающий участников проявлять активность и принимать на себя ответственность за происходящее.

Нередко подобный стиль приводит к возникновению в группе, на начальных этапах работы, ситуации фрустрации и проявлению негативных эмоций. Это позволяет вскрыть многие проблемы участников, которые в дальнейшем конструктивно перерабатываются группой. Формирование в группе атмосферы взаимного доверия, безопасности и открытости создает климат максимальной свободы для выражения личности, исследования чувств и межличностных коммуникаций. В результате участники приходят к более полному познанию себя и других, чем это было бы возможно в обычных социальных или рабочих отношениях. Климат открытости порождает доверие, позволяет личности осознать и изменить неадекватные защитные установки, проверить и принять обновленные способы поведения и формы эмоционального реагирования, которые в дальнейшем можно перенести на ситуации повседневной жизни.

В результате широкого распространения идей гуманистической психологии и параллельного развития Т-групп образовалось направление групповой работы, получившее название групп встреч.

Кейс 2. Бихевиорально-ориентированные группы

Вам предстоит провести тренинг в гуманистической парадигме. Что Вы будете учитывать при построении тренинговой программы? На какие принципы будете опираться? Как подберёте упражнения?

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое бихевиорально-ориентированное направление в тренинговой работе?
2. Что представляет собой это направление в психологии?
3. Какие ученые представляют бихевиорально-ориентированное направление в психологии?

Ключ ответа

Интерес к групповым методам психологической работы привел к появлению множества направлений их развития различными психологическими школами. В настоящее время одним из основных подходов развития группового психологического тренинга является бихевиорально-ориентированный. Главным предметом гуманистической психологии является личность и ее уникальность,

Бихевиорально-ориентированные группы. Занятия поведенческим тренингом не ставят перед собой глобальных задач развития личности или реализации человеческого потенциала. Они формулируют свои цели значительно скромнее и конкретнее. Обычно эти занятия называются тренингом жизненных умений. Их задача — обучить участников справляться с конкретными проблемами и выработать умение приспособляться к определенным жизненным обстоятельствам. Согласно постулатам бихевиоризма, в упрощенной форме — весь опыт человек получает посредством научения. Соответственно для исправления нежелательного

поведения необходимо переучить его, выработав более эффективное поведение или более адаптивные реакции. Одной из типичных методик, напрямую связанных с бихевиоризмом, является репетиция желаемого поведения. После моделирования необходимого поведения участнику предлагается проиграть его в виде упражнения, эпизода или ролевой игры. В случае успеха следует подкрепление в виде положительной реакции группы и ведущего. Для обеспечения более успешного переноса полученного навыка в реальную жизнь участникам группы предлагается опробовать его в качестве домашнего задания вне группы с последующим обсуждением результатов на следующем занятии.

Кейс 3. когнитивно-поведенческая модель

Вам предстоит провести тренинг, используя когнитивно-поведенческую модель. Что Вы будете учитывать при построении тренинговой программы? На какие принципы будете опираться? Как подберёте упражнения?

Вопросы для обсуждения:

1. Что представляет собой когнитивно-поведенческая модель в тренинговой работе?
2. Что представляет собой это направление в психологии?
3. Какие ученые представляют когнитивно-поведенческую модель в психологии?

Ключ ответа

Интерес к групповым методам психологической работы привел к появлению множества направлений их развития различными психологическими школами. В настоящее время одним из основных подходов развития группового психологического тренинга является когнитивно-поведенческая модель.

В данной модели поведение человека рассматривается в неразрывной связи с его пониманием и интерпретацией данного поведения. Человек не просто совершает поступки, он так или иначе объясняет себе причины данных поступков или «отсутствие» данных причин. Именно это объяснение, которое во многом детерминировано самовосприятием человека, его представление о том, как его воспринимают окружающие, а также его интерпретацией прошлого опыта и имеющихся у него желаний и потребностей — во многом определяют его поступки. Человек потенциально не желает себе зла, и в его интерпретациях собственного поведения и эмоционального реагирования можно обнаружить многочисленные психологические защиты, им не осознаваемые, но направленные на личностное самосохранение. Поэтому ставя цель изменить неконструктивное поведение, необходимо также проявить и изменить конструкты интерпретации данного поведения и окружающего мира (когнитивные конструкты).

В тренинговой группе в процессе группового взаимодействия реализуются и проявляются неконструктивные модели поведения и обеспечивающие их когнитивные конструкты, которые замечаются участниками посредством идентификации и в процессе получения обратной связи. При этом перевод во внешний план неконструктивных моделей поведения и когнитивных стереотипов интерпретации окружающего мира может происходить как в процессе проигрывания роли или выполнении соответственно ориентированных упражнений, так и в процессе вербализации. В конечном итоге весь внутренний мир человека так или иначе закодирован в символах-словах. Манипулируя данными символами, можно частично отразить элементы внутреннего мира человека, в совокупности с его поведением и его интерпретацией данного поведения. Однако осознание проблемы участником не приводит к ее автоматическому разрешению. Любое личностное ограничение конкретного человека закреплено в выработанных им и «вживленных» стереотипах поведения, требующих переработки. Иными словами, для того чтобы отказаться от неконструктивных элементов поведения и выработать, развить более конструктивные, мало заметить и согласиться с тем, как не следует поступать. Необходимо получить и освоить образец более конструктивного поступка в конкретных ситуациях.

В настоящее время трудно составить стройную и наглядную систему взаимодействия и взаимосвязи различных групповых методов в силу того, что в этой области практика значительно опережает теорию. Психологический тренинг оказался неожиданно дружелюбным ко всем психологическим техникам и средствам, опыту педагогических вмешательств, обнаружив возможность аккумулировать все позитивное, что заключается в попытках человека трансформировать свои отдельные черты и жизнь в целом. В нем используются самые разные подходы психологической работы, объединяются техники и средства различных теорий и школ. Соответственно и принципы, выдвигаемые представителями различных направлений группового движения, порой противоречат друг другу. Для выхода из данного теоретического хаоса психологу-практику приходится ставить в центр работы конкретные цели и задачи в соответствии со спецификой решаемых проблем, исходить из конкретной ситуации, в которой ему предстоит работать, и опираться на собственный профессионализм. Для этого ему необходимо быть достаточно эрудированным в области психологической науки и обладать мастерством в различных практических методах, хотя фрагментарный подход в конечном итоге может привести к еще большему умножению взглядов на психологический тренинг, а в некоторых случаях и к проявлению откровенного эклектизма

Тема 6. Планирование тренинга и составление тренинговой программы

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	УК-3 ПК-6	ИУК-3.1 ИУК-3.2 ИПК-6.1 ИПК-6.2

Планирование тренинга

Вам предстоит провести планирование тренинга. Что Вы будете учитывать при построении тренинговой программы? На какие принципы будете опираться? Как подберёте упражнения?

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое планирование тренинга?
2. Что представляет собой структура тренинговой программы?
3. На какие принципы мы будем опираться, планируя тренинговую программу?
4. Групповой психологический тренинг состоит как минимум из трех слоев: содержательного, личностного и группового. Что это за слои?
5. Что Вы будете учитывать при подборе тренинговых упражнений??

Ключ ответа

Структура построения тренинговой программы во многом зависит от модели тренинга и особенностей решаемых задач. Однако существует ряд общих принципов, которые необходимо учитывать при планировании программы. Среди них выделяются принцип преемственности тренинговых действий и занятий и принцип поэтапности развития группы.

Принцип преемственности подразумевает, что каждое действие и занятие должно содержательно стыковаться с предыдущим и являться обеспечивающим для следующего. Без соблюдения данного принципа работа в группе может превратиться в «блуждание в темноте». В процессе тренинга в случае содержательного разрыва выполняемого действия и планируемого далее ведущему следует провести дополнительную работу, направленную на формирование содержательного контекста и обеспечивающую возможность выполнения следующего упражнения, или изменить план работы.

Принцип поэтапности развития группы подразумевает необходимость учета закономерностей групповой динамики при составлении программы тренинга, а также планирование работы, направленной на развитие группы. Известно, что вновь организованная группа проходит определенные стадии своего формирования и развития. Каждая стадия предъявляет определенные требования к процедурам и упражнениям. Поэтому неадекватное включение упражнений оказывается неэффективным, а может приводить и к повышению групповой напряженности. Обычно на первых этапах планируются процедуры, направленные на знакомство участников, их ориентацию в специфике тренинга, проводится работа с ожиданиями участников. Далее ведущий организует работу, направленную на: формирование норм и правил работы группы; развитие мотивации; формирование работоспособности участников; сплочение группы и др.

При планировании программы ведущему следует учитывать, что любой групповой психологический тренинг состоит как минимум из трех слоев: содержательного, личностного и группового.

- содержательный слой включает в себя программу тренинга в соответствии с основными целями и в совокупности используемых в нем процедур;
- личностный слой состоит из реальных личностных ситуаций каждого участника группы, которые заранее могут быть не известны;
- групповой слой проявляется в социально-психологической атмосфере в группе, степени ее развитости и протекающих в ней межличностных процессах.

Все события содержательного слоя разворачиваются на фоне личностного и группового слоев. Поэтому эффективность использования в тренинге процедур во многом зависит от адекватного включения их в личностный, групповой и содержательный контексты группы. Выполнение одного и того же упражнения в разных группах проходит по-разному, и сложно предусмотреть все детали до начала тренинга. Иногда по окончании первого занятия приходится изменять последующий план работы, подстраивая его под индивидуальные особенности участников, уровень развития группы и ее содержательное продвижение. Однако это не значит, что не нужно планировать программу тренинга, скорее это может сигнализировать о недостаточной подготовленности ведущего к тренингу. Перед каждым занятием ведущему следует иметь план работы. При свободном ведении он может состоять из списка основных вопросов, которые, вероятно, будут обсуждаться, и предположительных упражнений. В случае программного ведения нужно спланировать и определить время, отводимое на разные виды работы. Но и в этом случае ведущий должен быть профессионально гибким и иметь в запасе достаточный выбор процедур (упражнений, игр и метафор) на различные случаи развития ситуации.

Для успешной работы очень важно правильно подобрать упражнение и своевременно его использовать. Несвоевременное использование упражнений, например предполагающих физический контакт или прикосновение к системе ценностей человека в группе, где участники недостаточно раскрепощены и открыты, может привести к повышению напряженности, возникновению дискомфорта и закрытию участников.

Для выбора каждого последующего упражнения необходимо определить:

С чем вы хотите работать:

- а) характеристиками группы как объекта;
- б) индивидуальными особенностями участников.

Какие изменения вы хотите произвести?

Используя какие упражнения, вы можете произвести эти изменения.

Насколько группа будет готова к выполнению данного упражнения.

Как можно подготовить группу к выполнению данного упражнения.
 Какой будет получен материал (результат) для продвижения группы в содержательном плане после выполнения процедуры.
 Что вы будете делать с этим результатом.

При подборе упражнений и других тренинговых процедур ведущему следует учитывать, насколько они интересны ему лично, соответствуют его стилю и манере ведения группы. Тренер должен чувствовать и понимать психотехническую наполненность упражнения и программы занятия в целом. Только в этом случае он может работать уверенно и свободно импровизировать, внося в используемые им упражнения собственное, присущее только ему содержательное и эмоциональное наполнение. Можно сказать, что именно в этом обнаруживается авторство тренера, его индивидуальность и неповторимость, в том числе при использовании упражнений не собственной разработки.

Тема 7. Организационно-методологические аспекты проведения тренинга.

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	ПК-6 ПК-10	ИПК-6.1 ИПК-6.2 ИПК-10.1 ИПК-10.2
2	ПК-6 ПК-10	ИПК-6.1 ИПК-6.2 ИПК-10.1 ИПК-10.2

Кейс 1. Психодраматические приемы

К Вам обратился клиент с запросом на улучшение психологического климата в организации, улучшение межличностных отношений персонала. Из множества направлений в тренинговой работе, вы выбрали психодраму.

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое психодрама?
2. Как психодрама позволяет диагностировать и разрешать конфликты, осознать и выразить подавленные чувства, обрести целостность?
3. Что мешает осознать происходящее? Как мы привыкли мыслить?
4. Что мы теряем в погоне за логикой?
5. Куда деваются вытесненные эмоции?
6. Каковы эмоциональные реакции личности на внутренний подсказ?
7. Как психодрама позволит обойти цензуру сознания?

Ключ ответа

Работая с клиентом методом психодрамы мы должны понимать ее суть, которая определяется в разыгрывании участниками ролей в моделируемых жизненных ситуациях, имеющих для них личностный смысл. Можно перевести слово «психодрама» с латинского языка как «действие души». Жизнь в психодраматической группе формируется как специфическая

реальность, в которой участники экспериментируют с разными жизненными ситуациями, ролями и формами поведения.

В классическом варианте метод психодрамы заключается в следующем.

Основные участники.

Протагонист — главный герой, он предлагает материал для разыгрывания, задает сценируемую ситуацию, ее постановку и сам играет. Действуя в ней и затем участвуя в обсуждении, он приобретает более полное видение ситуации, себя, других людей, формирует новый опыт в совокупности с новыми поведенческими образцами.

Вспомогательные Я — это члены группы, которые изображают отсутствующих участников разыгрываемой сцены. При этом вспомогательное Я может получить роль как реального лица, так и субличности, образа сновидения, части тела, вещи, идеи — всего того, что представляет чувственный мир протагониста.

Ведущий психодрамы — руководитель группы. Он несет ответственность за организацию сеанса, управляет им, выбирает подходящие техники, регулирует эмоциональную напряженность и включенность участников.

Фазы психодраматического действия

Разогревающая фаза включает знакомство участников, формирование атмосферы доверия и психологической безопасности, представление участниками собственной позиции, определение протагониста и определение сценируемой ситуации. Участникам на этой фазе еще не хватает переживания доверия, принятия и психологической безопасности. Для подготовки группы ведущий свободен в выборе средств. Он может организовать групповую дискуссию, ролевую игру или даже молчание.

Игра — главная и центральная фаза психодрамы включающая основное действие. Она отличается наибольшей продолжительностью и динамичностью. Именно на этой фазе достигается инсайт по проблеме. На этой фазе определяются значимые для действия люди и подбираются на эти роли вспомогательные Я. Для определения пространства действия из подручных средств создается обстановка, позволяющая представить конкретное место события, которое ограничивается физически. Таким образом, создается реальность со своим временем, своими условиями и нормами жизни. На этой фазе описание сцены и само действие должно происходить в настоящем времени.

Завершение включает выход из роли и обсуждение. На этой фазе, в отличие от первой и второй, почти не используется действие. Основные средства на этой стадии — выражение чувств, обсуждение и анализ. Исключения могут составлять невербальные упражнения или игровые действия, направленные на эмоциональную регуляцию.

Кейс 2. Дебрифинг

Вам предстоит провести дебрифинг - специально организованное обсуждение, с рефлексией, по окончании выполнения упражнения, проигрывания ролевой игры, завершении дня и по окончании тренинга, чтобы окончательно выйти из действия, из выполняемых ролей.

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое дебрифинг?
2. Как дебрифинг позволяет окончательно выйти из действия, из выполняемых ролей по окончании выполнения упражнения, проигрывания ролевой игры, завершении дня и по окончании тренинга, чтобы окончательно выйти из действия, из выполняемых ролей

Ключ ответа

Работая в дебрифинге мы должны понимать его суть, которая определяется окончательным выходом из действия, из выполняемых ролей. Дебрифинг как действие является специально организованным обсуждением, рефлексией происходящего и подразумевает процесс, обратный инструктажу. Он позволяет участникам окончательно выйти из действия, из выполняемой ими роли. Дебрифинг может выполняться по окончании выполнения упражнения, проигрывания ролевой игры, завершении дня и по окончании тренинга. Во время дебрифинга уточняется смысл проделанного, подводятся черта под уроками, устанавливается связь между тем, что уже известно, и тем, что понадобится в будущем.

В качестве основных задач дебрифинга выделяются следующие:

- вывести игроков из ситуации (ролей);
- провести анализ развития событий;
- оформить понимание проделанных действий;
- соотнести результат с первоначальными действиями;
- утилизировать или устранить недоразумения и ошибки действия;
- дать возможность участникам проявить чувства и отношение к происшедшим событиям;
- снять эмоциональное напряжение, тревогу;
- установить связь с предыдущими действиями, занятиями;
- откорректировать и закрепить усвоенное;
- развить у участников способность к анализу и самонаблюдению;
- подготовить участников к дальнейшей работе.

Игры

Тема 2. Уровни или виды социально-психологического тренинга.
Первый уровень: психические процессы.

Игры, направленные на развитие психических процессов

Вам предстоит провести игры, направленные на развитие психических процессов. Какие игры Вы подберете для тренинговой программы?

Игры для развития памяти и наблюдательности
«Словесный ком»

Описание процедуры

Игра выполняется в круге. Первый участник произносит любое слово. Следующий по кругу участник произносит предыдущее слово, а затем любое другое. Следующий за ним по кругу участник произносит предыдущие два слова и добавляет одно свое. Далее каждому последующему участнику необходимо произнести все слова, сказанные до него в порядке их появления, и добавить к ним свое. Таким образом, количество слов увеличивается с каждым участником, разрастаясь как «снежный ком». Если участник ошибся, то группа помогает ему, напоминая пропущенное слово или переставляя перепутанные слова. Процедура заканчивается, когда три участника подряд не смогли воспроизвести слова без помощи группы. После этого подсчитывается, из скольких слов удалось «скатать» ком группе.

Комментарии

Во время обсуждения участники описывают свои способы запоминания последовательности слов. Кто-то пытается зазубрить слова механически. Кто-то связывает слова с их авторами или «развешивает» их по комнате. Часть участников пытается связать их логикой или объединить в рассказ.

Обсуждение направлено на «вскрытие» имеющихся способов запоминания у различных людей, и каждый участник мысленно так или иначе «примеряет» иные способы. Поэтому ведущему следует останавливать любые попытки оценивать их эффективность. Каждый сможет это сделать самостоятельно.

После обсуждения упражнение полезно сделать еще раз, предложив участникам попробовать иные способы запоминания. По окончании снова подсчитывается, из скольких слов удалось «скатать ком» группе, и проводится обсуждение.

Внимание!

В процессе выполнения упражнения очень важно создать в группе атмосферу, исключая конкуренцию и критические замечания в отношении других участников и их способов запоминания. Участникам необходимо объяснить, что нет правильных или неправильных способов, важно то, насколько тот или иной способ эффективно работает у конкретного человека. Только в случае, когда участники тренинга работают на поддержку друг друга, начинают творчески пробовать иные способы и проверять их эффективность.

Игра «Скульптор»

Описание процедуры

Выбирается доброволец, который выходит за дверь. Определяются желающие побыть немного в роли «материала» для работы скульптора. (Для первого раза достаточно 3—4 человек.)

Остальные участники — скульпторы. Их задача: быстро «слепить» скульптурную композицию из участников, исполняющих роль материала. Скульпторы сообща расставляют и придают определенные позы участникам — материалу, которые должны сохранять эти позы.

Когда композиция готова, ведущий приглашает участника, ожидающего за дверью. Ему предлагается внимательно посмотреть на композицию (примерно 5-10 секунд) и еще раз выйти за дверь. После этого скульптурная композиция разрушается, ведущий «перемешивает» всех участников.

Задача участника после приглашения — восстановить по памяти всю композицию как можно точнее, выбрав тех же участников и восстановив все детали, в том числе одежды (расстегнутые — застегнутые пуговицы и т. п.). Вся группа при этом выполняет роль материала. После того как он закончил, группа оценивает точность копии и находит отличия. Как правило, участники очень хорошо запоминают первоначальные позы и их можно попросить встать так же, как они стояли в оригинальной композиции, для того чтобы заметить отличие.

Далее за дверь выходит следующий доброволец.

Комментарии

Обычно в процессе развития упражнения участники сами усложняют процедуру, делая более сложную композицию, увеличивая число входящих в нее участников и даже частично переодеваясь после разрушения оригинальной скульптуры.

Игра «Фоторобот»

Описание процедуры

Выбирается доброволец, который садится на отдельный стул в дальней части комнаты или за что-нибудь прячется. Важно, чтобы остальные участники не могли его видеть, но он мог бы слышать то, что о нем говорят. Ведущий рассказывает группе таким образом, чтобы они сидели спиной к этому участнику. Задача группы — описать, как выглядит этот человек. При этом ведущий, как фиксирующий информацию, просит вспомнить все детали его одежды, цвет глаз, цвет волос и т. п. Если возникают спорные версии, следует фиксировать их все. Ведущий может стимулировать группу, задавая вопросы: «Это все, что на нем одето, или есть еще что-то, кроме свитера?», «У его волос есть цвет?» и т. п. При этом ведущему следует принимать от группы только описания, а не интерпретации, останавливая их при необходимости.

По окончании составления фоторобота участник возвращается в группу. Ему зачитывается составленное группой описание и проверяется его правильность.

После этого дается слово описываемому участнику, чтобы он поделился впечатлениями, рассказал о мыслях и чувствах, которые у него

возникали, пока он прятался или ожидал в дальней части комнаты. Именно для этого он и оставался в комнате, а не выходил за дверь.

Комментарии

В процессе ответного слова некоторые участники говорят, что испытывали удивление в связи с тем, что группа заметила детали, которым он сам не придавал значения.

Второй раз проводить упражнение в том же виде оказывается менее эффективным. Обычно, предвосхищая второе действие, участники внимательно рассматривают друг друга. Можно обратить внимание группы на это.

Можно повторить упражнение, но несколько изменив инструкцию. Выбирается другой участник. Ему лучше тоже выйти из круга, чтобы не смущать участников. Задача группы — восстановить в деталях, что делал данный человек сразу, как пришел на занятие, но еще до того, как занятие началось. Как вошел? Что сказал? Куда прошел? Что сделал? Где встал или сел? С кем говорил? О чем говорил? Что при этом делал? И т. п., но как можно более подробнее. Можно ограничиться 10 минутами и назвать упражнение «10 минут из жизни человека». Ведь прошли 10 минут жизни. Они были чем-то наполнены.

По возвращении участника в круг ему зачитывается описание десяти минут его жизни и предоставляется возможность исправить неточности.

Игра «Опиши партнера»

Данное упражнение можно использовать как дополнение предыдущего или как самостоятельное.

Описание процедуры

Упражнение выполняется в парах и состоит из двух частей. После объединения участников в пары, им предлагается выполнить упражнение согласно инструкции ведущего.

Часть 1 (разминочная)

Инструкция

Внимательно посмотрите на вашего партнера в паре и постарайтесь заметить как можно больше визуальной информации о нем (достаточно 30 с).

Возьмите тетради и ручки и сядьте так, чтобы вы не видели своего партнера (лучше спина к спине).

Сейчас я буду задавать вам вопросы, касающиеся вашего партнера. Вам необходимо записывать ответы в порядке предъявления вопросов.

Какого цвета волосы у вашего партнера?

Какого цвета глаза у вашего партнера?

Есть ли на лице у вашего партнера родинки, и если есть, то где они находятся?

Какого цвета брови у вашего партнера?

Есть ли на лице вашего партнера какие-нибудь ямочки или морщинки, и если есть, то где они находятся?

По окончании участникам предлагается развернуться лицом к партнеру и каждому по очереди зачитать ответы и проверить их правильность.

Часть 2 (основная)

Инструкция

Еще раз внимательно посмотрите на вашего партнера.

Сядьте так, чтобы вы не видели своего партнера.

Сейчас я буду продолжать задавать вам вопросы, касающиеся вашего партнера. Ваша задача — записывать ответы в порядке предъявления вопросов.

Есть ли часы у вашего партнера? Если есть, то вспомните и опишите, какие они. Как они называются? Какой они формы? Какого цвета циферблат? Какого цвета ремешок? Из какого материала сделан ремешок? и т. п.

Опишите, какая обувь на вашем партнере? (Туфли? Тапочки? Или, быть может, ласты?!) Какого цвета эта обувь? Есть ли шнурки или ремешки? Если есть, опишите, какие они?

Есть ли пуговицы у вашего партнера? Если есть, то сколько их и где они находятся? Опишите, какой они формы и какого цвета?

Есть ли у вашего партнера какие-либо украшения? Если есть, то опишите, какие они и где находятся?

Какого цвета носки у вашего партнера? Удивительно, но некоторые участники даже описывают цвет и ширину полосок на носках. Обычно это девушки, но партнер у них, как правило, юноша.

Какой ручкой пишет сейчас ваш партнер? Опишите ее.

После окончания участникам предлагается снова развернуться лицом к партнеру и зачитать написанные ответы.

Комментарии

Нередко участник указывает на наличие какой-то вещи, например часов, которой нет у его партнера. В одних случаях оказывается, что у него есть такие часы, но сегодня он их не надел. В других случаях можно поискать подобные часы у других участников группы, и очень часто они у кого-то находятся.

На этих примерах можно выйти на обсуждение того, что нередко мы приписываем другому человеку те качества, которых у него нет, так как он уже изменился. Более того, нередко мы приписываем человеку качества, которых у него никогда и не было, перенося их на него с другого человека...

Игра «Где Я?»

Описание процедуры

Ведущий предлагает группе закрыть глаза и по очереди (по кругу) называет имя участника и задает каждому из них по вопросу, касающемуся пребывания здесь и сейчас.

Участник, которому был задан вопрос, отвечает на него вслух. Остальные участники, каждый про себя, отмечают неточности ответа. Позже,

в процессе обсуждения упражнения, у всех будет возможность высказаться. Вопросы могут быть следующими:

Сколько человек находится в этой комнате?

Сколько окон в этой комнате?

Сколько ламп в этой комнате?

Какая дверная ручка на входной двери? (Описать)

Какого цвета стены (обои) в комнате?

В чем одет сосед справа?

Какая обувь у соседа слева?

И т. п.

Вопросы могут касаться участников, их одежды, особенностей комнаты, предметов, находящихся в комнате, и др.

Во время обсуждения ведущий еще раз по порядку зачитывает заданные ранее вопросы, давая каждому участнику возможность дополнить свой ответ и устранить неточности.

Игры для развития мышления

Игра «Ситуация» Описание процедуры

Группа делится на подгруппы (до пяти человек каждая). Ведущий предлагает ситуацию, например: «Он проснулся ночью и заметил какое-то существо в углу комнаты».

Задача каждой подгруппы: в течение 15 минут написать как можно больше версий, объясняющих данную ситуацию, или то, что это за существо. Версии могут быть любыми, даже самыми фантастическими.

По окончании заданного времени каждая подгруппа зачитывает свои версии. Побеждает та подгруппа, которая написала большее количество версий.

После этого ведущий предлагает каждой подгруппе рассказать, как они придумывали версии, и организует короткое обсуждение.

Затем группе в составе тех же подгрупп предлагается следующая ситуация, например: «Вернувшись из магазина, он обнаружил, что дверь его квартиры распахнута. Хотя дома никого не было и ключ он никому не давал».

Участникам также дается 15 минут, по окончании зачитываются версии.

Если какая-то подгруппа стабильно показывает низкий результат по отношению к другим, то можно поменять состав подгрупп.

Игра «Признаки»

Описание процедуры

Группа делится на несколько команд. Ведущим задается два или более признака. Например: 1) инструмент, 2) с отверстиями.

Задача каждой команды — придумать как можно больше предметов, одновременно обладающих данными признаками. Время выполнения 5—10 минут.

По окончании каждая подгруппа зачитывает свои версии. Побеждает команда, предложившая их большее количество. Номер задания и проверка сформированной компетенции

Игра «Составь предложение»

Описание процедуры

Упражнения выполняются в подгруппах. Время выполнения — 10—15 минут. Предлагается три не связанных друг с другом слова. Задача каждой подгруппы — составить как можно больше предложений, каждое из которых должно включать эти три слова одновременно. По окончании времени каждая подгруппа зачитывает свои версии. Побеждает подгруппа, написавшая большее количество версий.

Упражнения-головоломки

Данные упражнения относятся к разряду задач-головоломок, предназначенных для поиска совместного решения. Их лучше выполнять в малых группах (до 5 человек). Большие группы следует разделить на несколько команд.

Ведущий описывает ситуацию и предлагает участникам совместно искать решение. При этом участники группы могут в произвольной форме предлагать свои варианты решения и задавать вопросы ведущему, на которые он может отвечать только «да» или «нет».

Игра «Адам и Ева»

Описание процедуры

Ведущий предлагает ситуацию: «Адам уронил предмет, и Ева умерла».

Вопросы командам:

Какой предмет уронил Адам?

Почему умерла Ева?

Команды по очереди задают ведущему вопросы, на которые ведущий отвечает «да» или «нет».

Выигрывает команда, которая ответит на поставленные условием вопросы.

Игра «Крепостные ворота»

Описание ситуации

Давным-давно жили два принца. Они родились близнецами и постоянно стремились превзойти один другого. Их отец Король делал все, чтобы они жили дружно, не соперничали и поддерживали друг друга. Он сулил им награды и грозил им карами, но ничто не было столь близко сердцу каждого принца, как возможность взять верх над другим. Всю жизнь Король стремился примирить их, но ничего не мог поделать с их стремлением к соперничеству. И когда уже подошло ему время умирать, он придумал план. В своем завещании он повелел, чтобы сыновья доехали верхом до края

королевства, благо оно было не очень большим, и вернулись назад в королевский замок. Тот из них, чья ЛОШАДЬ войдет в ворота замка ВТОРОЙ, унаследует все королевство. При этом они могли спешиться за все это время только один раз, чтобы отдохнуть и напоить лошадей. И принцы отправились в путь. Каждый из них старался ехать медленнее другого. После двух дней и двух ночей, в течение которых они всячески замедляли ход, принцы и их лошади, выбившись из сил, доехали до края королевства. В крайней усталости они остановились на ночь в придорожном трактире. На следующее утро трактирщик разбудил их обоих, чтобы они продолжили свой путь. Когда они собрались в дорогу, один из братьев шепнул что-то другому на ухо. И тогда они оба рассмеялись, вскочили в седла и со всей скоростью пустились к замку.

Вопрос

Что один из братьев прошептал другому на ухо?

Игра «Принцесса и крестьянин»

Описание ситуации

Крестьянин и принцесса полюбили друг друга, и крестьянин захотел жениться на принцессе. Король, ее отец, пришел в ярость и приказал отрубить крестьянину голову за дерзость.

Но крестьянин был красив, а королева добра и желала дочери счастья, поэтому она уговорила короля подвергнуть крестьянина испытанию.

Было решено, что он должен вытащить из ящика одну из двух карточек и принять то, что будет на ней написано, как свою судьбу. На одной карточке будет написано «Свадьба», а на другой «Смерть». Если он откажется, то умрет. Однако король смошенничал: он написал на обеих карточках «Смерть» и положил в ящик. Королева заметила это и поспешила рассказать об этом принцессе, чтобы та сумела предупредить своего возлюбленного о неразрешимой задаче и той ужасной опасности, что нависла над ним. Однако когда пришло время испытания, крестьянин держался спокойно. Он вытянул карточку, после чего женился на принцессе и жил после этого счастливо. Король так рассвирепел, что умер от удара, а королева унаследовала престол.

Вопрос

Как крестьянину удалось избежать ловушки, устроенной злым королем?

Упражнения для развития внимания

Игра «Муха»

Достаточно известное упражнение, хорошо тренирующее образное мышление и способность концентрировать внимание. Здесь предлагается два его варианта: простой — на плоскости и более сложный — объемный.

Вариант 1 (на плоскости)

Описание процедуры

Участникам предлагается представить себе листок бумаги, разлинованный на девять клеточек (то есть квадрат три на три клеточки) и

вообразить муху, сидящую в самой средней клетке. Это не простая муха, а «дрессированная», которая может перемещаться, послушно выполняя отданные ей команды. По одной из четырех возможных команд («вверх», «вниз», «вправо», «влево») «муха» перемещается соответственно команде на соседнюю клетку.

Команды подаются участниками по очереди. Иными словами, каждый участник во время своего хода перемещает воображаемую муху в одну из соседних клеток, давая вслух команду, например «вверх». Следующий за ним участник перемещает муху дальше, по своему желанию, например: «вправо», и передает ход следующему. При этом муху нельзя двигать обратно, чтобы исключить челночные движения, например: если предыдущий игрок дал команду: «вниз», то следующему нельзя давать команду «вверх», возвращая ее обратно. Ведущий (или один из участников) контролирует все перемещения мухи на реальном листке бумаги, реальным карандашом. Так как муха для всех одна, а управляют ею все, то главная задача участников — мысленно следить за всеми перемещениями мухи и не допускать ее выхода за пределы игрового поля. Если это произошло, то ведущий заявляет: «Муха улетела», — и игрок, допустивший ошибку, выбывает из игры. По команде «Муха в центре» игра возобновляется без выбывшего участника.

Вариант 2 (объемный)

Описание процедуры

По процедуре данный вариант мало чем отличается от предыдущего, за исключением того, что в данном случае участникам предлагается представить не плоскость 3 на 3 клетки, а куб, состоящий из 27 маленьких кубиков (нечто вроде прозрачного кубика Рубика с дрессированной мухой внутри). То есть предыдущая плоскость 3 на 3 клеточки является в данном кубе только одним из трех слоев. Наша муха в данном случае первоначально сидит в центре куба. Соответственно к первоначальным командам «вверх», «вниз», «вправо» и «влево» добавляются еще две команды «вперед» и «назад».

По окончании упражнения следует обсудить затруднения участников и обменяться выработанными техниками сосредоточения и переключения внимания.

Игра «Считалка»

Описание процедуры

Упражнение выполняется в круге. Участникам предлагается поиграть в считалку. Но не в простую, а в особенную. Первый участник называет число «один», сидящий слева от него участник называет число «два», затем следующий за ним по кругу (по часовой стрелке) говорит «три» и так далее. Особенность заключается в следующем: участнику, которому предстоит назвать число, кратное «4» или содержащее в себе цифру «4» (например, 4, 8, 12, 14, 16 и т. д.), необходимо хлопнуть в ладоши и тем самым пропустить ход. Данное число называет следующий за ним человек. Если кто-то

ошибается, то он выбывает из игры, но остается сидеть на своем месте, пропуская ходы.

Комментарии

Можно усложнить условие, добавив в процессе выполнения упражнения дополнительную кратность, например «3». В результате хлопать должны участники, на кого выпадают числа: 3, 4, 6, 8, 9, 12 и т. д. При данном исполнении участники выбывают гораздо быстрее.

Игра «Чужие коленки»

Описание процедуры

Упражнение выполняется в круге. Каждый участник кладет свою правую руку на левое колено соседа справа, а левую руку на правое колено соседа слева. Таким образом, все руки участников лежат на чьих то коленях таким образом, что на коленях каждого из них лежат чьи-то руки.

Задача участников — хлопать по коленкам соседа таким образом, чтобы в целом по кругу руки хлопали по коленкам последовательно, не обгоняя друг друга. Получается бегущая волна хлопков по кругу. При кажущейся простоте участники сразу начинают сбиваться. Сложность заключается в том, что им необходимо следить за тем, когда очередь дойдет до их руки, а не до их коленки. Участник, который ошибся, убирает свою проштрафившуюся руку. После того как и вторая его рука ошибется, участник выбывает из игры вместе со стулом. Круг сжимается, и упражнение продолжается.

Через некоторое время упражнение можно усложнить, предоставив право каждому участнику менять направление движения хлопков. Для этого ему необходимо в момент, когда до его руки доходит очередь, быстро хлопнуть ею по коленке дважды. После этого волна должна пойти в обратную сторону.

Тема 3. Второй уровень социально-психологического тренинга: межличностный

Игры на развитие межличностной чувствительности и взаимопонимания

Развитие межличностной чувствительности и взаимопонимания участников в тренинге является важным условием их саморазвития. Как отмечает Г. И. Андреева, «каждый раз, познавая другого, формируется и сам познающий индивид. При этом существует двоякая связь: с одной стороны, богатство представлений о самом себе определяет и богатство представлений о другом человеке, с другой стороны, чем более полно раскрывается другой человек, тем более полно становится представление о себе».

Представленные в данной главе упражнения направлены на развитие чувствительности к групповому процессу и поведению других. Они во многом ориентированы на расширение границ восприятия и понимания

коммуникативных стимулов, получаемых от партнеров, что позволяет получать целостный и в то же время детализированный образ человека и группы. Ограничение таких возможностей очень часто не позволяет человеку заметить существенное в ситуациях и поступках, тем более что главное существенное нередко проявляется лишь через частности и фрагменты.

Игра «Описание – интерпретация»

Упражнение направлено на развитие способности различать сенсорно воспринимаемую информацию от чувственно переживаемой.

Человек во многом живет в мире собственных интерпретаций. Именно они определяют отношение человека к тем или иным событиям. Но так как интерпретации во многом зависят от внутреннего психического состояния человека (настроения, личностных установок и т. п.), то организация собственных действий только на основании личных интерпретаций без проверки их адекватности иногда может иметь ошибочный результат.

Без способности разделять то, что видишь и слышишь, от того, что думаешь и чувствуешь по поводу данного человека или события, нам очень трудно ориентироваться в действительности.

Чтобы не заблудиться в жизни, человеку важно уметь отличать реальные события от собственных интерпретаций этих событий.

Описание процедуры

Участник становится на определенном месте (например, в центре комнаты) и получает задание описывать происходящее в комнате, включая свои действия. Ведущий обращает внимание участника на ошибки, если он дает вместо описания — интерпретацию.

Примерное описание:

я стою в комнате;

вокруг меня сидят люди;

я слышу звуки, доносящиеся с улицы. И т. д.

Если участник вместо последней фразы скажет, например: «Я слышу пение птиц, доносящееся с улицы», то ведущий поправляет, «что это интерпретация» так как он не может видеть этих птиц, а слышит только звуки и интерпретирует их, исходя из имеющегося у него опыта. А так как опыт может не соответствовать данной ситуации, то и интерпретация может быть ошибочной. Поэтому по условию задания можно говорить только о «звуках, доносящихся с улицы, похожих на пение птиц».

Комментарии

Человек в жизни очень часто реагирует подобным образом, автоматически интерпретируя события. И на основании этих интерпретаций затем организует свои действия. Это хорошая способность человека, позволяющая быстро ориентироваться в ситуации. Однако иногда она может ограничивать человека, приводя к ошибочным выводам. Поэтому важно научиться при необходимости отличать Реальное Событие и собственные Интерпретации этого события. А также уметь «проверять свои основания»

как минимум перед принятием важных решений и совершением значимых поступков.

Игра «Узнай по рукам»

Вариант 1 (простой)

Описание процедуры

Упражнение выполняется в круге. Выбирается доброволец, который садится на стул, поставленный в центре круга. Ему завязываются глаза и дается инструкция, что к нему в произвольном порядке будут подходить люди и класть свои руки ему на ладони. Его задача: узнать по рукам человека и назвать его имя. Если он угадал, то ведущий говорит «да».

Участнику необходимо угадать двух человек, после этого на его место садится следующий участник.

По окончании выполнения упражнения — обсуждение.

Вариант 2 (сложный)

Описание процедуры

Расставляются стулья в два ряда друг напротив друга. Участникам предлагается снять с рук кольца, часы, браслеты и завязать себе глаза. Ведущий рассаживает их друг напротив друга так, чтобы они не знали, кто сидит напротив. Задача участников: только касаясь рук сидящего напротив человека, охарактеризовать его и предположительно назвать имя. При этом участникам предлагается поздороваться (пожать руки). Далее они могут так или иначе взаимодействовать друг с другом, «бороться» и «мириться», но касаясь только рук партнера. По истечении 3—5 минут участникам предлагается «попрощаться» руками. После этого каждому участнику по очереди предлагается несколькими словами охарактеризовать сидящего напротив человека и предположить, кто находится перед ним. После чего он может снять повязку. Комментарии

Лучше провести 2-3 подобные серии-встречи и затем организовать обсуждение в круге, предоставив возможность каждому участнику обменяться впечатлениями и высказаться.

Большие группы лучше разделить на работающие пары (до 5 пар) и наблюдателей, которых в последующем поменять ролями.

Игра «Экскурсия»

Описание процедуры

Участникам предлагается разделиться на пары. Одному из членов пары завязываются глаза. Задача второго участника: провести своего партнера по комнате, по возможности можно вывести его из комнаты и провести внутри или вокруг здания, описывая при этом все встречающиеся достопримечательности. При встрече с другой парой «экскурсовод» представляет их своему партнеру, который, в свою очередь, здороваясь, пожимает им руки. Задача «слепого»: прочувствовать все происходящее: звуки, запахи, прикосновения и пр.

Через 15 минут участники меняются ролями. Во время обсуждения каждый участник описывает, что он чувствовал с завязанными глазами и где проходил. При этом «экскурсовод» может его поправлять и добавлять рассказ.

Игра «Общее дыхание»

Описание процедуры

Упражнение выполняется в круге. Участникам предлагается наблюдать за дыханием партнера справа и стараться достичь синхронности своего дыхания с дыханием партнера. При точной синхронизации дыхания вся группа начинает дышать в одном ритме. Нужно дать возможность подышать группе синхронно.

Комментарии

В процессе обсуждения можно предложить участникам описать их ощущения (кто что чувствовал?) и возникавшие при выполнении упражнения затруднения. Также можно обсудить стратегии наблюдения участников. Например, кто-то обращает внимание на то, как поднимается и опускается в такт дыханию грудь товарища справа, другие стараются уловить ритм дыхания партнера на слух и др.

Игра «Слепые странники»

Описание процедуры

Участникам завязываются глаза, и они на ощупь перемещаются по комнате. При встрече двух таких «странников» их задача узнать друг друга. Они могут разговаривать или ощупывать друг друга, как им больше нравится. Но им нельзя сообщать друг другу свои имена или другую информацию, однозначно определяющую их имя. После того как оба участника догадались об имени друг друга, они подзывают ведущего и сообщают ему о своих предположениях. Если участники правы, ведущий сообщает им об этом. В этом случае они могут снять повязки с глаз, выйти из пространства «странствий» других участников и молча наблюдать за ними. Если хоть один из них ошибся, ведущий предлагает им еще постранствовать по жизни и набраться опыта. Упражнение продолжается до тех пор, пока имена всех участников не будут угаданы.

В процессе обсуждения в круге участникам предлагается сообщить о своих впечатлениях и затруднениях.

Комментарии

В последующем можно усложнить упражнение, исключив возможность разговаривать участникам. В этом случае они могут рассчитывать только на получаемую ими сенсорную информацию, и упражнение можно будет назвать «Слепые и немые странники». Можно сделать комбинированное упражнение, «превратив» в немых странников только мальчиков группы. Девочки при этом могут говорить, но они смогут узнать партнера только на ощупь.

Игра «Слепые и поводыри»

Упражнение лучше выполнять в малых группах (4—6 человек). Полезно разделить группу как минимум на две подгруппы, для того чтобы одна из них исполняла роль наблюдателей.

Описание процедуры

Из подгруппы выбирается один человек, который будет исполнять роль поводыря. Остальные участники являются ведомыми слепыми. Участники выстраиваются в колонну по одному, на расстоянии не менее метра друг от друга и берутся одной рукой за веревку, протянутую вдоль их колонны. После этого им завязываются глаза. Начало веревки берет в руку стоящий во главе колонны поводырь. Задача поводыря — провести группу по указанному ведущим маршруту, не произнося ни слова. Эта веревка является единственным средством связи его с участниками, и участников друг с другом. (Поводырь является зрячим.)

Перед началом движения ведущий при помощи подгруппы наблюдателей наводит в комнате «небольшой» беспорядок, для того чтобы усложнить маршрут продвижения группы. Для этого в комнате переставляются столы и стулья, часть из которых переворачивается или сваливается кучей и т. п. После того как все готово, ведущий за руку ведет поводыря по маршруту: перелезает вместе с ним через стулья, пролезает под столами, протискивается между сдвинутыми шкафами и т. п.

Задача поводыря: проходя по маршруту, вести за собой свою «слепую» группу. Ему приходится подергивать за веревку вверх или вниз, вправо или влево, указывая тем самым направление движения идущему за ним человеку.

Тот в свою очередь, преодолевая препятствие или поворот, должен вести за собой идущего сзади участника.

(«Слепые» участники могут разговаривать друг с другом, но это им мало помогает, так как они все равно не видят препятствие, поэтому не могут его как следует описать.)

После прохождения всего маршрута подгруппа слепых и подгруппа наблюдателей меняются местами.

Комментарии

Упражнение лучше снимать на видеокамеру. Если такой возможности нет, тогда остается вся надежда на получение описания происходящего наблюдающей группой.

Фактически в данном упражнении почти все участники исполняют и роль ведомого для идущего впереди участника, и роль поводыря для идущих за ним людей. Исключением остается только последний участник колонны, который свободен от беспокойства об идущих сзади людях. По окончании процедуры необходимо провести обсуждение, предоставив каждому участнику возможность высказаться. Полезно обсудить, какая роль была проще, а какая сложнее, и обобщить наиболее эффективные стратегии управления. При этом подгруппа наблюдателей сообщает о своих

наблюдениях и по возможности определяют наиболее внимательного поводыря и наиболее понятливого слепого.

Упражнение не только развивает навыки взаимопонимания между партнерами, но и позволяет выйти на обсуждение переживаний, связанных с ощущением зависимости и ответственности.

Игра «Сиамские близнецы»

Описание процедуры

Упражнение выполняется в парах. Партнеры в паре встают рядом, плечом к плечу и стопа к стопе таким образом, чтобы каждый из них соприкасался со своим партнером плечом и стопой. Каждая пара объявляется «сиамскими близнецами», и их две внутренние пары ног считаются «сросшимися» на время игры. Задача каждой пары заключается в том, чтобы сделать как можно больше шагов не разделившись. Участникам необходимо идти, поддерживая друг друга и следя за тем, чтобы их «общая внутренняя нога» не распалась. Подсчитывается количество сделанных шагов каждой пары, и пары меняются партнерами.

Комментарии

Желательно, чтобы каждый участник попытался пройти в паре таким образом по очереди со всеми членами группы.

Во время обсуждения необходимо дать каждому участнику возможность высказаться, рассказать о стратегиях синхронизации с партнером и обменяться впечатлениями. Можно обобщить наиболее успешные способы синхронизации с партнером.

Игра «Танец с листком»

Описание процедуры

Упражнение выполняется в парах. Для выполнения упражнения лучше использовать соответствующую музыку.

Каждой паре предлагается взять по одному листку бумаги, встать лицом друг к другу и соприкоснуться головами лоб в лоб. Листок бумаги при этом прокладывается между лбами. Задача каждой пары — двигаться по комнате, удерживая свой листок лбами. Руки при этом необходимо заложить за спину. При этом участникам нельзя долго стоять на месте и нельзя разговаривать. Парам необходимо найти каналы интуитивного понимания партнера. Партнеры, которые уронили листок, должны замереть в тех позах, в которых они находятся в момент, когда их листок коснется пола. И должны оставаться в них до окончания общей процедуры. Процедура закончится тогда, когда останется только одна пара.

Комментарии

Выполнение упражнения в небольших комнатах усложняется, так как участникам необходимо делать много виражей, чтобы не столкнуться с другими участниками или со стенкой. При этом участникам необходимо постоянно «чувствовать друг друга», понимать, кто первым «входит в

поворот»! В больших помещениях можно усложнить упражнение, беспорядочно расставив по комнате стулья.

В задании есть лазейка, которую не сразу замечают участники. Замереть нужно только в тот момент, когда листок коснется пола. А пока он падает, можно успеть принять более удобную позу, хотя бы выпрямиться. Кто-то даже успевал сесть на стул. Но иногда участники так и стоят, лоб в лоб. На эти моменты следует обратить внимание в процессе обсуждения.

Тема 4. Третий уровень: внутриличностный

Игры, направленные на работу с самовосприятием и организацию личностной обратной связи

Игра «Кто Я?, Какой Я?»

Описание процедуры

Участникам предлагается разделить листок бумаги вертикальной чертой на две части. В левой части написать в столбик 10 ответов на вопрос «Кто Я?», а в правой части написать в столбик 10 ответов на вопрос «Какой Я?». Каждый ответ следует начинать с местоимения «Я».

После того как все ответили, каждый участник по кругу зачитывает свои ответы. Другие участники могут при этом задавать вопросы, направленные на понимание представляемых ответов. Комментарии

Данное упражнение хорошо использовать в начале работы группы как форму самопрезентации участников. Обычно, отвечая на вопрос «Кто Я?», участники пишут: человек, Я — отец, Я — сын, Я — брат, Я — друг и т. д.

На вопрос «Какой Я?» обычно участники отвечают: Я — общительный, Я — серьезный, Я — практичный и т. д. Ведущему следует отслеживать в ответах варианты типа: чувак, бэтмен, звезда и т. п. Данные ярлыки засоряют самовосприятие человека, делая его менее адекватным. В таких случаях ведущему следует попросить участника, назвавшего себя, например, звездой, описать ситуацию, в которой он ведет себя в соответствии с данным представлением о себе. Ведь каждый человек ведет себя в соответствии с тем, как он себя воспринимает. Подобное обсуждение позволяет участникам пересмотреть или, как минимум, задуматься о собственном самовосприятии.

При более глубокой проработке и направленной помощи участникам в их самораскрытии, оно позволяет раскрыть их социальные установки и заложить хороший фундамент для формирования доверительных отношений в группе.

Номер задания и проверка сформированной компетенции Игра «Каким меня видят?»

Упражнение направлено на организацию активной обратной связи каждому участнику от группы и является хорошим дополнением предыдущего упражнения.

Описание процедуры

Выбирается доброволец, который выходит из комнаты. Перед выходом ему предлагается встать перед группой, и ведущий говорит: «Посмотрите на этого хорошего человека».

Это важный элемент процедуры, подчеркивающий, что необходимо отмечать только положительные качества. Критику можно осуществить отдельным упражнением, по окончании тренинга, если участники группы будут к ней готовы.

Задача группы — коллегиально написать 10 ответов на вопрос «Какой он?», наиболее точно описывающих личные качества вышедшего человека.

Задача участника: за дверью подумать, как может охарактеризовать его эта группа. После того как группа готова, ведущий приглашает участника войти. Теперь его задача называть свои личные качества, являющиеся ответом на вопрос «Какой Я?» которые, как ему кажется, в нем видят окружающие. Важно угадать суть качества, а не конкретное написанное группой слово. При угадывании участником какого-либо качества группа сообщает ему об этом. Участник продолжает до тех пор, пока не «угадает» шесть качеств из списка группы. После этого группа зачитывает ему оставшиеся (не угаданные) качества, при необходимости поясняет их и дарит ему листок на память.

Далее за дверь выходит следующий участник.

Комментарии

Упражнение лучше выполнять в малых группах. Даже если участники недавно познакомились и не знают хорошо друг друга, у них уже будет первое впечатление, с которым можно работать.

При его выполнении необходимо твердо придерживаться процедуры и не завершать ее до тех пор, пока участник не назовет указанное количество пунктов. Если участник затрудняется, то члены группы могут ему помогать, предлагая вспомнить те или иные ситуации и определить проявляющиеся в тот момент качества.

В процессе обсуждения следует дать участникам возможность высказаться. При этом можно предложить каждому участнику зачитать не угаданные им качества и сообщить свое отношение к ним.

Игра «Вы меня узнаете»

Установка

Представьте случай, когда вам необходимо встретиться с незнакомым человеком. Например, вы договариваетесь о встрече по телефону. Для того чтобы человек смог вас узнать, вы, как это обычно бывает, сообщаете ему какие-то детали вашей внешности или одежды. Давайте уйдем от этого стереотипа и подумаем, какие другие признаки, не касающиеся внешности или одежды, вы могли бы сообщить другому человеку, чтобы он вас узнал.

Описание процедуры

Каждому участнику необходимо написать пять индивидуальных признаков, отличающих его от большинства других людей, но не

касающихся описания внешности или одежды. Это могут быть любимые жесты, особенности поведения, элементы походки, привычки, особенности ношения одежды и т. п.

По завершении каждый участник по кругу зачитывает свои признаки. При необходимости ведущий и другие члены группы задают вопросы, направленные на прояснение представленных отличительных признаков участников

Игра «Автопортрет»

Описание процедуры

На отдельном листке каждому участнику предлагается составить свой психологический автопортрет. Он должен состоять не менее чем из 10 психологических признаков, описывающих его особенности характера, увлечения, взаимоотношения с другими людьми, особенности взглядов на мир и т. п. После составления участниками автопортретов они складывают их в подготовленную коробку (или на отдельный стул). Ведущий или один из участников перемешивает листки и зачитывает их в случайном порядке. Задача группы — по тексту узнать автора. По окончании каждого «опознания» члены группы могут внести добавления и коррективы в автопортрет участника по тем наблюдениям, которые сложились у них во время занятий.

Игра «Волшебная чайная»

Описание процедуры

Упражнение выполняется в малых группах. Выбирается первый доброволец из группы. Он будет Клиентом волшебной чайной. В дальнейшем ему будет предложено меню, из которого он сможет выбрать что-то к чаю. Но для того чтобы получить выбранное, ему необходимо будет выполнить задание.

Группа садится полукругом. Клиент садится на стул впереди группы и спиной к ней. Каждому участнику предлагается письменно самоопределиться «по вкусу», выбрав, чем он будет из того, что можно предложить к чаю. Это может быть варенье, конфеты, печенье, мед и т. п. При этом участнику нельзя писать, какое именно он варенье или какие конфеты. Об этом он узнает позже. Участники пишут свой выбор каждый на своем листочке, который показывают друг другу, чтобы не было повторений. После этого они показывают листки ведущему, стоящему позади них.

Ведущий зачитывает, что имеется к чаю, и спрашивает у Клиента: «С чем желаем пить чай?» Клиент называет, например: с печеньем. Ведущий дает команду; «Дайте Клиенту печенье!» Участник, назвавшийся «печеньем», подходит сзади к Клиенту и кладет руки на его плечи. Конечная задача Клиента догадаться и назвать имя этого человека. Для этого Клиент задает вопросы, но касающиеся только печенья, например: «Какое это печенье?», «Как оно называется?», «Какая у него упаковка?», «Страна-производитель?» и т. п. На каждый вопрос участники в полукруге пишут на листочках свои

ассоциации с человеком, назвавшим себя печеньем и стоящим сейчас позади Клиента. Ведущий озвучивает написанное в обобщенном виде.

(Необходимо, чтобы ведущий, а не сам автор озвучивал написанные ассоциации, так как, иначе Клиент по голосам методом исключения сможет определить человека, стоящего позади него. Кроме того, это придает загадочность процедуре и ведущий может контролировать «экологию», не принимая обидные ассоциации.)

Клиент продолжает задавать вопросы до тех пор, пока у него не появится ответ на вопрос «Кто этот человек, который назвал себя печеньем и стоит сейчас позади него?».

Участники пишут ответы на вопросы. Ведущий озвучивает их.

Если у Клиента сформировалось представление о том, кто назвался печеньем, то он называет его имя и те ассоциации, по которым он догадался. После этого он может обернуться и посмотреть. В случае успеха группа аплодирует, и на место клиента садится следующий участник. Если участник не угадал, то можно представить ему возможность попытаться еще раз.

По окончании процедуры необходимо провести обсуждение.

Комментарии

Упражнение проходит с большим интересом и включает в себя большой содержательный материал как для самоанализа участников... Практически все участники включены в работу. Одному участнику необходимо по ассоциациям угадать человека. Другой участник получает информацию о себе в виде ассоциаций. Остальные участники увлечены поиском этих ассоциаций.

Тема 8. Приемы создания тренинговых техник.

Тренинговые игры

Целями этой игры являются следующие:

выявление и анализ эффективности основных стратегий управления;
развитие лидерских и креативных способностей участников.

Этап 1. Подготовка

Ведущий:

Каждый человек изначально является по своей природе творцом - хотя бы потому, что каждому приходится каким-то образом строить свою собственную жизнь. Никто за него этого не сделает - жить-то ему приходится самому. Но эту способность творить реализуют по-разному: кто-то постоянно следует советам других или полностью копирует свою жизнь с кого-то, кто-то способен к самостоятельным действиям, а кто-то живет по принципу «что хо- то и ворочу». Сегодня нам предстоит попробовать себя в роли творцов и оценить, насколько мы сами обладаем творческими способностями, действуя в неожиданных ситуациях. Посмотрите на других участников и выберите для себя партнеров, с которыми вы пока меньше всего взаимодействовали и которые, как вам кажется, то сильно отличаются

от вас. Исходя из этих двух критериев, найдите тех, с кем будете работать в дальнейшем, и образуйте четверки.

Давая участникам такое задание, ведущий фактически реализует регрессии: участникам необходимо обратиться к уже имеющемуся у них опыту взаимодействия со своими товарищами по группе, проанализировать сложившиеся представления о других участниках и осознать свое отношение к ним — как отличающимся или похожим на него. Одновременно, образуя малые группы, участники вынуждены решать, в общем-то, непростую задачу как выполнить требование ведущего и в то же время соотнести свое мнение и мнения других...

Этап 2.

«Симфонический оркестр»

Ведущий:

Итак, группы у нас образованы. А теперь узнайте следующее: каждая четверка это маленький симфонический оркестр, Вам необходимо в течение одной минуты выбрать дирижера, именно он будет руководить вашим оркестром... Так, а, теперь дирижер должен будет распределить инструменты среди своих музыкантов и отрепетировать с ними какую-нибудь мелодию. Все участники обязаны подчиняться дирижеру. Можно использовать все подручные средства. Через пять минут — выступление вашего оркестра.

Достаточно очевидно, что в данном случае реализуется метод построения диспозиций. Поскольку эта процедура носит социометрический характер и связана с выявлением лидера, неизбежным становится прояснение отношений участников друг к другу. Иными словами, раскрывается система их взаимоотношений — совершенно реальная. За короткие пять минут участники каждой подгруппы должны суметь найти общий язык и «выдать на-гора» некий творческий продукт. Кроме того, на этапе подготовки к выступлению фактически реализуется метод символического самовыражения дирижера (в случае его авторитарного управления остальными) или группы (в случае, если продукт создается общими усилиями при демократической позиции лидера). После выступлений всех симфонических оркестров и аплодисментов слушателей ведущий просит каждую группу ответить на следующие вопросы:

Как вы определили дирижера?

Сложно ли было сделать выбор?

Кто из вас был не согласен с появившимся в вашей группе руководителем?

Насколько комфортно вам было в процессе подготовки выступления?

Считаете ли вы, что ваш дирижер успешно справился с предоставленными ему лидерскими функциями, или нет?

Как вы оцениваете результат — свое выступление?

Задаваемые ведущим вопросы и последующее обсуждение приводят к осуществлению еще одного тренингового метода — метода групповой

рефлексии, который, как и другие методы, в этой игре будет обнаруживаться еще не единожды.

Любопытно, что почти в каждой группе находится «оппозиционер», который не удовлетворен лидером. Иногда конфликт этих двух участников приобретает явные черты. И вот тут-то ведущий может применить метод концентрации присутствия по отношению к одному из оппонентов или поочередно к обоим. В этом ему помогут примерно такие вопросы: Что ты сейчас чувствуешь?

Ты сидишь на расстоянии примерно метра от остальных участников вашего симфонического оркестра. Почему?

Что тебе сейчас хочется сделать?

Что ты хочешь сказать своему дирижеру?

Применяя этот метод, ведущий не провоцирует развитие конфликта. Он просто обнажает реально существующее положение дел в этой малой группе и помогает «оппозиционеру» отрефлексировать свои мысли и чувства. Сделав это, ведущий предлагает этому «антилидеру» перейти в соседнюю группу (по часовой стрелке). Если «оппозиционеры» проявили себя не в каждой из малых групп, то такой переход ведущий может предложить тем участникам, которые вели себя во время подготовки выступления наиболее пассивно. Здесь в результате изменения пространственного расположения участников

Этап 3.

«Мастерская художника»

Ведущий:

Теперь, после того как произошли изменения в составе групп, изменится и содержание творческой деятельности. Каждая группа — это мастерская художника. Вам необходимо в течение одной минуты выбрать художника, а все остальные участники станут , подручным материалом, из которого он будет создавать свое произведение. Одно дополнительное условие — тот, кто был дирижером на предыдущем этапе, не имеет права становиться художником. Итак, время пошло... А теперь художник получает возможность решить, кто в качестве какого материала будет выступать. Ведь в мастерской могут быть краски, глина, смальта для мозаики... Да все, что угодно! Все участники обязаны подчиняться художнику! Через пять минут художники должны представить свои произведения публике. Метод построения диспозиций используется здесь снова, но уже на новом содержании. Изменение состава группы и запрет выбора прежнего лидера вынуждают участников решать проблему по-новому. И снова можно увидеть в происходящем отражение метода символического самовыражения участников.

Дальнейшая процедура повторяет описанную выше. Применяются методы групповой рефлексии и концентрации присутствия. За счет перехода «оппозиционеров» и пассивных участников в малых группах снова меняется состав. Вдобавок к названным выше ведущий задает такие вопросы, адресованные художникам:

Что означает ваше произведение?

Какой смысл оно несет?

Как вы могли бы назвать продукт своего творчества?

Этап 4.

«Архитектурное бюро»

Ведущий: И вот опять у нас обновились группы. Теперь каждая из ваших групп — это бюро архитектора. Сооружения, которые проектируются архитектором, могут быть самыми разными — от громадных дворцов и целых городов до маленьких и изящных ротонд в парке. И, как это было на предыдущих этапах, вам нужно будет начать с того, чтобы определить, кто же из вас станет архитектором. Вам необходимо в течение одной минуты его выбрать. Условие прежнее — те, кто уже был лидером — дирижером или художником, — на роль архитектора претендовать не имеют права... Ну, а теперь, когда вы определились, — за дело, господа творцы! Все участники обязаны подчиняться вам. Подумайте, что вы могли бы предложить людям? Какой архитектурный проект вы готовы разработать? У вас пять минут. А потом вы представите свое творение. На протяжении этого этапа также применяются те же методы, что на втором и третьем этапах: методы построения диспозиций, символического самовыражения, групповой рефлексии и концентрации присутствия. По завершении выставки архитектурных проектов ведущий задает вопросы, названные выше, а затем помогает участникам выйти на детальное и подробное обсуждение всей игры.

Этап 5.

Подведение итогов

На этом последнем этапе участники вновь садятся в общий круг. Обсуждаются вопросы:

Какой из этапов игры был самым трудным? Какой — самым легким?

Как в каждом конкретном случае определялся лидер в малых группах?

Как лидеры оценивают сбою творческую деятельность?

Заметна ли была разница между лидерами — дирижером, художником, архитектором, - сменявшими друг друга на разных этапах?

Какие стратегии руководства применяли эти лидеры?

Под чьим управлением было наиболее комфортно работать?

Изменилось ли мнение оппозиционеров в отношении лидерства после того, как им самим довелось стать лидерами малых групп?

Какая из стратегий оказалась наиболее эффективной?

Чей творческий продукт оказался наиболее оригинальным, ярким и неожиданным?

Почему? Что помогло в этом?

Очевидно, что на данном этапе применяется метод групповой рефлексии.

Однако ведущий может решать в процессе реализации этого метода еще одну важную задачу — повысить уверенность в себе наиболее робких и застенчивых участников. Условия проводимых процедур приводят к

необходимости испытать себя в роли лидера почти всем участникам — даже тем, кто к этому совсем не стремится. Опыт показывает, что часто, занимая демократическую позицию, они дают возможность проявить творческие ресурсы всем остальным участникам, а вовсе не пытаются диктовать другим свою волю. В результате итоговый продукт бывает более креативным, чем в группах «волонтаристов». Ведущему стоит аккуратно обратить внимание группы на этот факт.

От этой игры можно перейти к отработке выявленных стратегий управления в процессе проигрывания конкретных жизненных ситуаций, предложенных ведущим или участниками. Тогда будет реализовываться метод операционализации.

2 ЭТАП – Промежуточная аттестация по итогам освоение дисциплины

Вопросы к зачету

1. Понятие социально-психологического тренинга. Цели и задачи социально-психологического тренинга.
2. Групповой контекст социально-психологического тренинга.
3. Сходство и различия между технологиями тренинга, групповой терапии, методов обучения.
4. История возникновения и развития групп тренинга и групп встреч.
5. Соотнесите понятия «Психологическая коррекция», «психотерапия», «психологический тренинг», «социально-психологический тренинг».
6. Психодиагностика психических процессов.
7. Теоретическое изучение сущности процессов ощущения, восприятия, внимания, памяти, их механизмов и свойств.
8. Изучение мнемических приемов запоминания
9. Задачи развития эмоциональной сферы: Осознание переживаемых чувств и эмоций; Снятие излишнего эмоционального напряжения; Изменение собственного эмоционального состояния.
10. Самодиагностика и контроль эмоциональной сферы.
11. Установление контакта, поддержание его в процессе общения с одним собеседником и группой.
12. Способы конструктивного спора.
13. Навыки публичного выступления и самопрезентации.
14. Методы группового решения проблем: балинтовский метод, мозговой штурм.
15. Что включает в себя понятие Внутрилиchnостный уровень в социально-психологическом тренинге
16. Понятие о коррекции поведенческих реакций.
17. Понятие о коррекции стереотипов.
18. Личностные особенности эмоционального реагирования
19. Определение уровня самооценки и самопритязаний.
20. Психогимнастика, психодрама, психорисунок.

21. Необихевиоральная теория психологического воздействия.
22. Когнитивные теории трнинговой работы
23. Гуманистическая теория тренинговой работы
24. Какие стратегии подготовки к тренингу Вам известны?
25. Опишите процедуру составления психологической матрицы тренинга.
26. Что представляет собой «Девятишаговая модель подготовки тренинга».
27. Определение тренингового метода. Существенные признаки этого понятия.
28. Проиллюстрировать конкретными примерами уровни работы психолога: в группе, с группой, через группу.
29. Принцип реализации тренинговых методов: принцип событийности, метафоризации, трансперспективы.
30. Тренинговые методы работы с прошлыми событиями. Метод регрессии. Метод обмена опытом. Метод имитации.
31. Тренинговые методы работы со «случающимися» событиями: метод концентрации присутствия (активизация происходящего события в психологическом пространстве); метод групповой рефлексии (активизация происходящего события в пространстве дискурса); метод построения диспозиций (активизация происходящих событий в пространстве физической реальности).
32. Определение тренингового метода. Существенные признаки этого понятия.
33. Проиллюстрировать конкретными примерами уровни работы психолога: в группе, с группой, через группу.
34. Принцип реализации тренинговых методов: принцип событийности, метафоризации, трансперспективы.
35. Тренинговые методы работы с прошлыми событиями. Метод регрессии. Метод обмена опытом. Метод имитации.

Комплекс заданий

Общие критерии оценивания

№ п/п	Процент правильных ответов	Оценка
1	86 % – 100 %	5 («отлично»)
2	70 % – 85 %	4 («хорошо»)
3	51 % – 69 %	3 (удовлетворительно)
4	50 % и менее	2 (неудовлетворительно)

Задания закрытого типа

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1.	ПК-3 ПК-6	ИПК-6.1 ИПК-10.1	21.	ПК-6 ПК-10	ИПК-6.1 ИПК-10.1
2.	УК-3	ИУК-3.1	22.	ПК-6 ПК-10	ИПК-6.1 ИПК-10.1
3.	УК-3	ИУК-3.1	23.	ПК-6 ПК-10	ИПК-6.1 ИПК-10.1
4.	УК-3	ИУК-3.1	24.	ПК-6 ПК-10	ИПК-6.1 ИПК-10.1
5.	ПК-6 ПК-10	ИПК-6.1 ИПК-10.1	25.	ПК-6 ПК-10	ИПК-6.1 ИПК-10.1
6.	УК-3	ИУК-3.1	26.	УК-3	ИУК-3.1
7.	УК-3	ИУК-3.1	27.	ПК-6 ПК-10	ИПК-6.1 ИПК-10.1
8.	УК-3	ИУК-3.1	28.	ПК-6 ПК-10	ИПК-6.1 ИПК-10.1
9.	УК-3	ИУК-3.1	29.	УК-3	ИУК-3.1
10.	ПК-6 ПК-10	ИПК-6.1 ИПК-10.1	30.	УК-3	ИУК-3.1
11.	УК-3	ИУК-3.1	31.	УК-3	ИУК-3.1
12.	УК-3	ИУК-3.1	32.	УК-3	ИУК-3.1
13.	УК-3	ИУК-3.1	33.	УК-3	ИУК-3.1
14.	УК-3	ИУК-3.1	34.	УК-3	ИУК-3.1
15.	УК-3	ИУК-3.1	35.	УК-3	ИУК-3.1
16.	УК-3	ИУК-3.1	36.	ПК-6 ПК-10	ИПК-6.1 ИПК-10.1
17.	ПК-6 ПК-10	ИПК-6.1 ИПК-10.1	37.	ПК-6 ПК-10	ИПК-6.1 ИПК-10.1
18.	ПК-6 ПК-10	ИПК-6.1 ИПК-10.1	38.	ПК-6 ПК-10	ИПК-6.1 ИПК-10.1
19.	ПК-6 ПК-10	ИПК-6.1 ИПК-10.1	39.	ПК-6 ПК-10	ИПК-6.1 ИПК-10.1
20.	ПК-6 ПК-10	ИПК-6.1 ИПК-10.1	40.	ПК-6 ПК-10	ИПК-6.1 ИПК-10.1

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1	3	11	4	21	4	31	3
2	1	12	3	22	1	32	3
3	3	13	1	23	3	33	1
4	1	14	2	24	2	34	3
5	1	15	3	25	2	35	1,2,4,5
6	1	16	4	26	2	36	1,3,4
7	1	17	3	27	3	37	1,2,4,5
8	3	18	1	28	1	38	4
9	4	19	2	29	1	39	1
10	2	20	2	30	2	40	3

Задание №1

Какое из утверждений лучше определяет социально-психологический тренинг:

1. Усиление воздействий психолога за счет «эмоционального усиления» в группе;
2. Экономия времени психолога за счет одновременного воздействия сразу на группу клиентов;
3. Использование групповых отношений и/или групповой динамики как инструмента воздействия;
4. Выработка и закрепление функциональных форм переживания и поведения за счет викарного обусловливания.

Задание №2

Термин «групповая динамика» обычно используется для:

1. Характеристики происходящих в группе по мере ее развития и изменения процессов;
2. Объясняет качество работы ведущего;
3. Указывает на интеллектуальный уровень членов группы;
4. Это – эмоциональный фон в группе.

Задание №3

К основным характеристикам групповой динамики НЕ относят:

1. Задачи и цели группы;
2. Групповые нормы;
3. Систему поощрений и наказаний;
4. Структурно-ролевые характеристики группы.

Задание №4

Как правило, в групповой динамике выделяются фазы, в число которых НЕ входит:

1. Ориентировки и зависимости;
2. Напряжения и агрессии;
3. Полураспада;
4. Формирования рабочей группы.

Задание №5

Обычно в цели социально-психологического тренинга НЕ входит:

1. Развитие базового доверия;

2. Изменение поведения членов группы в соответствии с групповыми моделями;
3. Освоение членами группы новых моделей поведения;
4. Развитие навыков разрешения внутренних проблем.

Задание №6

Какие типы руководителей групп наиболее эффективны:

1. Либеральные руководители и лично-нейтральные лидеры;
2. Командиры и опекуны;
3. Стимуляторы, социальные инженеры, опекуны;
4. Социальные инженеры и командиры.

Задание №7

В каком утверждении верно сформулирована цель введения групповых норм:

1. Дисциплинирует участников;
2. Повышает авторитет терапевта;
3. Направлено на обеспечение обстановки безопасности в группе;
4. Блокирует реакции переноса.

Задание №8

Понятие норм групповой работы лучше всего описывается утверждением:

1. Проецируемые на работу группы и тем самым способствующие социальной адаптации ее членов существующие в обществе поведенческие нормы;
2. Вводимая тренером система правил поведения в группе и санкций за их нарушение;
3. Вырабатываемые группой конкретные правила поведения, направленные прежде всего на обеспечение психологической безопасности в группе;
4. Система поведенческих ограничений, обеспечивающих лидерство тренера и результативность применяемых им методов.

Задание №9

В предложенную Р. Шиндлером классификацию основных ролей в группе НЕ входит:

1. Альфа — лидер;
2. Бета — эксперт;
3. Омега — аутсайдер;
4. Тета — шизофреник.

Задание №10

Что из перечисленного НЕ является активно действующим фактором в социально-психологическом тренинге:

1. Групповая динамика;
2. Структура характера каждого из членов группы;
3. Групповые нормы;
4. Социальные роли.

Задание №11

На начальной фазе социально-психологического тренинга члены группы обычно:

1. Стремятся быть принятыми тренером;
2. Стремятся к независимости от группы;
3. Стремятся к независимости от тренера;
4. Стремятся быть принятыми группой.

Задание №12

При переживании угрозы со стороны группы участники скорее всего будут реагировать:

1. Бороться за власть;
2. Давать полезные обратные связи;
3. Реагировать в защитной манере;
4. Использовать интеллектуализацию.

Задание №13

Конфронтация в социально-психологическом тренинге понимается как:

1. Конфликт позиций и мнений членов групп;
2. Противопоставление позиций и мнений психотерапевта и группы;
3. Открытая встреча членов группы с самими собой;
4. Способ борьбы за власть.

Задание №14

Значение конфронтации для социально-психологического тренинга описывается утверждением:

1. Это то, чего следует всячески избегать;
2. Один из ведущих механизмов;
3. Следствие низкой квалификации психолога-тренера;
4. Неизбежный артефакт.

Задание №15

Ведущее средство конфронтации в социально-психологическом тренинге:

1. Критика и самокритика;
2. Стимуляция психотерапевтом;
3. Обратные связи между членами группы;
4. Работа с коллективным бессознательным.

Задание №16

Синонимами групповой дискуссии являются все термины, КРОМЕ:

1. Свободная дискуссия;
2. «Мозговой штурм»;
3. Неструктурированная дискуссия;
4. Обсуждение.

Задание №17

Какое из утверждений лучше характеризует молчание в группе:

1. Представляет собой проблемную ситуацию;
2. Может вызывать негативные чувства;
3. Полезно как средство оптимизации уровня напряжения;
4. Продуктивно, если после него участники обсуждают свои чувства в этот период.

Задание №18

Власть и конфликт в группе тесно связаны между собой. Какое из утверждений лучше других описывает конфликтогенную ситуацию:

1. Участник, обладающий достаточной властью, хочет заставить других сделать что-то;
2. Участник хочет заставить других сделать что-то, чего они не хотят, но не обладает необходимой для этого властью;
3. Участник, не обладающий необходимой властью, хочет заставить других сделать что-то, против чего у них нет возражений;
4. Участник хочет от других чего-то, что они сами хотят, и обладает необходимой властью.

Задание №19

Какое из утверждений лучше других описывает задачи группы встреч:

1. Оптимизация когнитивных карт участников;
2. Психодинамический анализ социального поведения;
3. Психологическая коррекция и оптимизация межличностного общения;
4. Личностный рост.

Задание №20

В рационально-эмотивных и когнитивно-поведенческих группах внимание уделяется больше мыслям, чем чувствам. Это помогает участникам осознать:

1. Самоотрицание;
2. Защиты;
3. Стремление говорить о себе;
4. Депрессию.

Задание №21

Конфликт в группе:

1. Должен избегаться любой ценой;
2. Должен быть остановлен властью терапевта;
3. Препятствует продвижению терапевтического процесса;
4. Развивает включенность в группу.

Задание №22

Когда кто-то из участников проецирует на тренера испытанные им в прежних отношениях с кем-то другим чувства, это называется:

1. Проекция;
2. Отражение;
3. Перенос;
4. Атака.

Задание №23

Использование ролевых игр в социально-психологическом тренинге дает ряд полезных эффектов, к которым НЕ относится:

1. Освоение новых навыков;
2. Идентификация эффективного и неэффективного поведения;
3. Вытеснение травматических переживаний;
4. Подготовка к реальным ситуациям.

Задание №24

Метод исследования, предложенный К. Левином и позже получивший название Т-групп, опирается на определение группы, исходящее из критериев:

1. Размера и степени открытости;
2. Непосредственного взаимодействия и взаимозависимости участников;
3. Ставящихся задач и длительности работы;
4. Приводящих в группу проблем.

Задание № 25

Участники, являющиеся представителями какой роли (по Р. Шиндлеру), используют невербальное поведение, чтобы проявить интерес и заботу:

1. Альфа;
2. Бета;
3. Гамма;
4. Омега.

Задание №26

Что из перечисленного помогает членам группы в осознании собственных проблем и ресурсов

:

1. Точное следование инструкциям терапевта;
2. Разрядка на группе негативных чувств;
3. Разделение с членами группы знаний о себе;
4. Предъявление всего всем.

Задание №27

Какое из следующих высказываний правильнее всего квалифицировать как обратную связь:

1. Я бы на твоём месте...
2. Тебе следует...
3. Когда ты говоришь об этом, я чувствую...
4. Я думаю, что ты делаешь...

Задание №28

Описывая подготовку ведущего социально-психологического тренинга выделяют три структурных этапа, в числе которых, обычно, НЕ называется:

1. Информация о малой группе и групповой динамике;
2. Прохождение тренингов в качестве члена группы;
3. Прохождение индивидуальной психотерапии;
4. Работа с группой под наблюдением супервизора.

Задание №29

Разделение групп на гомогенные и гетерогенные производится по признаку:

1. Пола;
2. Возраста;
3. Проблемы или расстройства;
4. Уровня образования.

Задание №30

«Мозговой штурм» — процесс, используемый группой для разрешения проблемы. Что из перечисленного НЕ относится к характеристикам «мозгового штурма»:

1. Ограничение времени;
2. Критические оценки позиций и идей;
3. Высказывание как можно большего количества идей;
4. Важно творчество, а не практичность идей.

Задание №31

Что из перечисленного НЕ входит в число целевых Т-групп:

1. Тренинг сенситивности;
2. Тренинг лидерских навыков;
3. Трансперсональный тренинг;
4. Коммуникативный тренинг.

Задание №32

Что из перечисленного обычно расценивают как основную функцию руководителя Т-группы:

1. Функция поведенческого эталона;
2. Контроль за соблюдением групповых норм и наложение санкций за их нарушение;
3. Организация группового процесса;
4. Обеспечение, поддержание и развитие роли ведущего как лидера.

Задание №33

Для подростков наиболее адекватны модели групповой работы:

1. Основанные на действии;
2. Образовательные;
3. Аналитические;
4. Психотерапевтические

Задание №34

Оптимальный размер детских групп социально-психологического тренинга определяется количеством:

1. Равным возрасту участников;
2. Не более 6-ти;
3. Не более 10-ти;
4. Не более 14-ти.

Задание №35

Из перечисленного обязательными элементами психологического механизма СПТ выступают

1. Обратная связь;
2. Безоценочные отношения;
3. Материальная поддержка;
4. Эмоциональная поддержка;
5. Активное «проживание» ситуации общения;
6. Пассивное переживание общения,

Варианты ответа:

- А. 2, 3, 4, 5;
- Б. 1, 2, 3, 4;
- В. 3, 4, 5, 6;
- Г. 1, 2, 4, 5.

Задание №36

Из перечисленного к стилям ведения социально-психологического тренинга относят:

1. Свободное;
2. Циклическое;
3. Программное;
4. Тематическое.

Варианты ответа:

- А. 1, 3, 4
- Б. 1, 2, 3
- В. 1, 2
- Г. 1, 4

Задание № 37

Из перечисленных к «пространствам» личности в соответствии с моделью «окно Джогари» относят:

1. «Арена»;
2. «Видимость»;
3. «Потенциальное»;
4. «Слепое пятно»;
5. «Неизвестное»

Варианты ответа:

- А. 2, 3, 4, 5;
- Б. 1, 2, 3, 5;

- В. 1, 2, 4, 5;
Г. 1, 3, 4, 5.

Задание №38

Использование простой модели раскрытий, названной «окном Джогари»,
Является способом описания

1. Представления самого себя;
2. Самосознания;
3. Защитных механизмов;
4. Коммуникативного поля.

Задание №39

Мимика, движения тела, тактильное воздействие, используемые для
передачи познавательной или эмоционально-оценочной информации, - это
средства общения:

1. Невербальные;
2. Проксемические;
3. Такесические;
4. Кинесические.

Задание №40

Социально-психологический тренинг используется в работе с детьми,
начиная с возраста:

1. 2—4 года;
2. 4—7 лет;
3. 7—8 лет;
4. 8-11 лет.

Задания открытого типа

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1.	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2	31.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2
2.	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2	32.	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК10.2
3.	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2	33.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2
4.	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2	34.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2
5.	УК-3	ИУК-3.2	35.	УК-3	ИУК-3.2

	ПК-6	ИПК6.2		ПК-10	ИПК10.2
6.	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2	36.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2
7.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2	37.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2
8.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2	38.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2
9.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2	39.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2
10.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2	40.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2
11.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2	41.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2
12.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2	42.	УК-3 ПК-6	ИУК-3 ИПК-6
13.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2	43.	УК-3 ПК-6	ИУК-3 ИПК-6
14.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2	44.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2
15.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2	45	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2
16.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2	46	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2
17.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2	47	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2
18.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2	48	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2
19.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2	49	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2
20.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2	50	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2
21.	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2	51	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2
22.	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2	52	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2
23.	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2	53	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2
24.	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2	54	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2
25.	УК-3 ПК-10	ИУК-3.2 ИПК10.2	55	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2
26.	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2	56	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2
27.	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2	57	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2
28.	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2	58	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2
29.	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2	59	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2
30.	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2	60	УК-3 ПК-6	ИУК-3.2 ИПК6.2

Ключ ответов к заданиям открытого типа

№ вопроса	Верный ответ
1.	<p>Техники, не способствующие пониманию партнера: Негативная оценка. В беседе используются высказывания, принижающие личность партнера (например: «Глупости ты говоришь», «Ты, я вижу, в этом вопросе ничего не понимаешь» и т. п.). Игнорирование. Собеседник не принимает во внимание того, что говорит партнер, пренебрегает его высказываниями. Эгоцентризм. Собеседник пытается найти у партнера понимание только тех проблем, которые волнуют его самого. Промежуточные техники: Выспрашивание. Собеседник задает партнеру вопрос за вопросом, явно стараясь разузнать что-то, но не объясняет ему своих целей. Замечания о ходе беседы. В процессе разговора собеседник вставляет высказывания типа: «Пора приступить к предмету разговора», «Мы несколько отвлеклись от темы», «Давайте вернемся к цели нашего разговора» и т. п. Поддакивание. Собеседник сопровождает высказывания партнера реакциями «Да-аа...», «Угу...». Техники, способствующие пониманию партнера (активное слушание): Вербализация, ступень А – проговаривание. Собеседник точно, дословно повторяет высказывание партнера. При этом он может начать с вводной фразы: «Как я понял вас...», «По вашему мнению...», «Другими словами, ты считаешь...» и т. п. Вербализация, ступень Б – перефразирование. Собеседник воспроизводит высказывание партнера в сокращенном, обобщенном виде, кратко формулирует самое существенное в его словах («Ваши основными идеями, как я понял, являются...», «Итак...») Вербализация, ступень В – развитие идеи. Собеседник пытается вывести логическое следствие из высказывания партнера или выдвинуть предположения относительно причин его высказывания («Если исходить из того, что вы сказали, то выходит, что...», «Вы так считаете, видимо, потому, что...»).</p>
2.	<p>Техники выравнивания напряжения Факторы, способствующие выравниванию напряжения: Предоставление партнеру возможности выговориться. Вербализация эмоционального состояния: • своего; • партнера. Подчеркивание общности с партнером (сходства интересов, мнений, единства цели и др.). Проявление интереса к проблемам партнера. Подчеркивание значимости партнера, его мнения в ваших глазах. В случае вашей неправоты – немедленное признание ее. Предложение конкретного выхода из сложившейся ситуации. Обращение к фактам. Факторы, не способствующие выравниванию напряжения: 1. Перебивание партнера. 2. Приношение партнера, негативная оценка его личности. 3. Подчеркивание разницы между собой и партнером. 4. Преуменьшение вклада партнера в общее дело и преувеличение своего вклада. 5. Резкое увеличение темпа беседы. 6. Избегание пространственной близости и контакта глаз с партнером. индивидуально, слушая записи уроков и самостоятельно выполняя описываемые действия.</p>
3.	<p>Техники установления контакта В тренинговой работе используются те же техники установления контакта, что и в процессе индивидуального консультирования. Однако при этом учитывается, что тренер имеет в качестве клиента не одного человека, а группу. Поэтому необходимо применять эти техники как в отдельности к каждому участнику группы, так и к группе в целом. К техникам установления контакта относятся: 1. Приветствие: улыбка; обращение по имени либо по имени и отчеству; • рукопожатие или легкий поклон. Установление контакта глаз. Изменение дистанции – социальной и физической: желательно встать, приветствуя собеседника, выйти из-за стола, встречая его и проводя к месту, где вы поведете разговор; сесть так, чтобы между вами и собеседником не было преграды (например, письменного стола); целесообразно разместиться не прямо лицом друг к другу, а под некоторым углом. Формирование у собеседника представления о том, что вы готовились к встрече с ним. Следует подобрать нужные для разговора документы и в то же время убрать загромождающие стол ненужные бумаги, подготовить кресла для беседы и т.</p>

	п.
4.	<p>. «Карусель комплиментов» Цель – актуализация умения делать социальные комплименты. Продолжительность выполнения – 10 мин. Инструкция: «Многие из нас в детстве любили кататься на карусели, сейчас мы также покатаемся, но на необычной “карусели комплиментов”. Нужно образовать два круга (внешний и внутренний) и встать лицом друг к другу. Внешний круг неподвижен, внутренний движется по часовой стрелке. Когда вы окажетесь перед человеком, необходимо сказать ему комплимент». Шеринг: 1. Как вы сейчас себя чувствуете? 2. Что изменилось в вашем состоянии? 3. Трудно ли было выполнять упражнение?»</p>
5.	<p>«Руки» Цель – знакомство с медитативными техниками и приемами, развитие ассоциативного воображения. Продолжительность выполнения – 20 мин. Инструкция: «Закройте глаза, вытяните ноги и свесьте руки вниз. Представьте, что энергия усталости вытекает из кистей рук в землю. Вот она струится от головы к плечам, перетекает по предплечьям, достигает локтей, устремляется к кистям и через кончики пальцев просачивается вниз в землю. Вы отчетливо физически ощущаете теплую тяжесть, скользящую по вашим рукам. Побудьте так 1,5–2 мин, затем слегка потрясите кистями рук, окончательно избавьтесь от своей усталости».</p>
6.	<p>«Телеграмма» Цель – формирование умения логически точно, лаконично выстраивать сообщения. Продолжительность выполнения – 20 мин. Оснащение: листы бумаги и ручки. Инструкция: «Подпишите свой лист и передайте его соседу справа. Теперь перед каждым из вас лежит телеграмма с именем адресата; ее текст вам предстоит написать самим. Передайте лист дальше по кругу. Перед вами новый адресат и послание к нему. Вы можете продолжить чужую мысль, а можете сочинить свой текст. Передавайте лист до тех пор, пока он не вернется к хозяину».</p>
7.	<p>. «Похвали себя» Цель – развитие умения делать выводы о проделанной работе. Продолжительность выполнения – 20 мин. Оснащение: листы бумаги и ручки. Инструкция: «Продумайте и запишите ответы на следующие вопросы: 1) Что нового вы узнали в процессе тренинга? 2) В чем вы преодолели себя? 3) Какую новую форму поведения вы опробовали? 4) Какие новые для себя эмоции испытали? 5) Что вы уже готовы перенести в реальную жизнь?». Затем участники по очереди говорят о своих достижениях в тренинговой работе.</p>
8.	<p>. «Пожелания в копилку» Цель – развитие способности к целеполаганию. Продолжительность выполнения – 30 мин. Вариант 1 Инструкция. В первый день тренинга (или в начале длительной серии тренинговых занятий) участники, немного узнав остальных, пишут друг другу пожелания в отношении того, как должна измениться их жизнь под воздействием тренинга, и кладут их в копилку. Перед распадом группы копилка достается, пожелания зачитываются, участники делятся впечатлениями. Вариант 2 Инструкция. За неделю до начала тренинга участники пишут на листах бумаги свои ожидания от него. Ведущий забирает листочки на хранение. По окончании тренинга листочки раздаются в хаотичном порядке. Каждый участник зачитывает то, что у него написано на листочке, называя автора, после чего автор отвечает, сбылись ли его ожидания. Потом он зачитывает текст на своем листке. Обсуждаются планы участников в отношении тех пожеланий, которые еще не исполнились.</p>
9.	<p>«Первый шаг» Цель – развитие навыков саморефлексии.. Продолжительность выполнения – 20 мин. Инструкция: «Сядьте поудобнее, закройте глаза, расслабьтесь... Вспомните все то время, что мы провели вместе... Выделите самое главное из того, что вы здесь получили... Подумайте, как вы сможете реализовать это в своей реальной жизни... Каким будет ваш первый шаг? Когда вы его сделаете?»</p>
10.	<p>. «Кем быть?» Цель – развитие навыков уверенного поведения.</p>

	<p>Продолжительность выполнения – 30 мин.</p> <p>Инструкция. Каждый участник пробует себя в роли соискателя. Кто-либо из членов группы играет роль работодателя. Ведущий тренинга может дать установку на отказ «соискателю» или предъявление к нему жестких требований. Это придаст игре более реалистичный и творческий характер. Члены группы, не принимающие участие в собеседовании, являются наблюдателями, которые анализируют и оценивают презентацию по завершении упражнения, позволяют «соискателю» получить обратную связь относительно эффективности его самопрезентации и поведения на собеседовании.</p>
11.	<p>«Самая-самая»</p> <p>Цель – развитие ассоциативного мышления.</p> <p>Продолжительность выполнения – 30 мин.</p> <p>Инструкция: «Сейчас вам будут предлагаться некоторые необычные характеристики профессий, а вы должны будете по очереди называть те профессии, которые, по-вашему, в наибольшей степени данным характеристикам подходят. К примеру, характеристика – самая денежная профессия. Какие профессии являются самыми-самыми денежными?»</p> <p>Ведущий называет первую характеристику, а участники сразу же по очереди (по кругу) предлагают свои варианты. Если у кого-то возникают сомнения, что названа «самая-самая» (или близкая к «самой-самой») профессия, то можно задавать уточняющие вопросы. Далее называется следующая характеристика и т. д. Характеристик должно быть не более 5–7. Ведущий записывает 3–5 наиболее интересных вариантов, после чего организуется небольшое обсуждение и выделение «самой-самой» профессии.</p> <p>Для того чтобы упражнение проходило более интересно, ведущий заранее отбирает наиболее необычные характеристики профессий, которые должны заинтриговать участников. Это могут быть, например, такие характеристики: самая зеленая профессия, самая сладкая профессия, самая волосатая профессия, самая неприличная профессия, самая детская профессия, самая смешная профессия и т. д.</p>
12.	<p>«Объявление»</p> <p>Цель – развитие знаний о профессиональной деятельности, умения составлять резюме.</p> <p>Продолжительность выполнения – 20 мин.</p> <p>Оснащение: листы бумаги и ручки.</p> <p>Инструкция. В течение 5 мин каждый участник должен составить объявление о своих услугах (репетиторство, гувернерство, консультирование, развивающая работа, обучение и т. д.), которое отражало бы его профессиональную уникальность и включало в себя нечто такое, чего не может предложить другой специалист. Затем в течение 1 мин объявление зачитывается перед всеми. Группа может задавать любые вопросы по содержанию объявления, дабы удостовериться, действительно ли стоит воспользоваться услугами данного специалиста.</p>
13.	<p>«Собеседование»</p> <p>Цель – развитие восприятия, коммуникативных навыков, навыков уверенного поведения.</p> <p>Продолжительность выполнения – 1 ч.</p> <p>Инструкция. Работа ведется в малых группах. У каждого участника должно быть составленное им резюме и «имидж-картинка». Ведущий говорит: «Вы решили принять участие в конкурсе на интересующую вас вакансию. У вас подготовлено резюме, ваш внешний вид соответствует вашим представлениям об идеале («имидж-картинка»). Теперь необходимо подтвердить свои профессиональные притязания непосредственно при собеседовании с работодателем». Перед началом собеседования ведущий обсуждает с участниками игры характер вопросов и критерии отбора, выделяя параметры оценки профессионально важных деловых и личностных качеств кандидата.</p> <p>Каждый участник игры проходит собеседование в своей малой группе, при этом остальные члены группы выступают в роли работодателей. После обсуждения выдвигается один кандидат от группы, который выглядел наиболее убедительно и полностью подтвердил обоснованность своих претензий на вакантную должность. Кандидаты, прошедшие отбор в малых группах, продолжают конкурс между собой. Остальные участники на этом этапе игры представляют коллектив организации, которая набирает новых сотрудников.</p> <p>Возможны различные варианты собеседования. Например, выбирается «совет директоров», принимающий окончательное решение о приеме на работу. Но в любом случае все «члены коллектива» имеют возможность задавать вопросы кандидатам и их мнение учитывается при выборе самого достойного из претендентов. Участники игры защищают право занимать заявленную ими должность в соответствии со своими профессиональными предпочтениями. Поэтому в финале вполне могут соревноваться представители разных профессий, так как оценивается прежде всего психологическая подготовка к построению профессиональной карьеры, умение убедительно обосновать свой профессиональный выбор. В условиях игры отмечается, что организация, принимающая сотрудников на работу, располагает вакансиями по различным профессиональным направлениям, но число этих вакансий ограничено.</p>

	<p>После того как собеседования с претендентами закончены, они должны выйти из аудитории, чтобы не слышать обсуждения «членами коллектива» их кандидатур. Когда «работодатели» сделали свой выбор, все претенденты приглашаются в аудиторию, и «представитель работодателя» (ведущий, «председатель совета директоров») торжественно объявляет, кто из них принят на работу, поясняя причины этого выбора. Обычно обсуждение по выбору самого достойного кандидата проходит довольно бурно, поступают предложения отметить нескольких понравившихся «работодателю» претендентов. Поэтому целесообразно кроме одного участника, принятого на работу, выбрать еще тех, кто принят с испытательным сроком, приглашен на стажировку с перспективой дальнейшего трудоустройства и т. п. Ведущий должен проконтролировать, чтобы при подведении итогов был дан анализ причин выбора, отмечены типичные ошибки и, главное, сильные стороны прошедших собеседование претендентов.</p> <p>В заключение участникам предлагается обсудить итоги занятия. Ведущий может стимулировать обсуждение – спрашивать о трудностях, с которыми столкнулись участники, о личном опыте, который они приобрели. Финалисты конкурса рассказывают о своем личном опыте, чувствах и впечатлениях, игравшие роль представителей работодателя – о своих.</p>
14.	<p>Я – дома, я – на работе»</p> <p>Цель – развитие умения выделять профессионально, лично важные качества и навыков ролевого поведения.</p> <p>Продолжительность выполнения – 40 мин.</p> <p>Оснащение: листы бумаги и ручки.</p> <p>Инструкция: «Разделите лист пополам, озаглавьте колонки “Я – дома”, “Я – на работе”. Составьте два списка типов вашего поведения: дома и на работе (включите как можно больше позиций). Как вариант можно предложить составить списки типов поведения «Дома я никогда», «На работе я никогда». Составление списков проводится индивидуально, а последующее обсуждение – в группах.</p> <p>Шеринг:</p> <p>Проанализируйте похожие черты, противоположные черты, одинаковые качества, проявляющиеся в разных модальностях, отсутствие общих черт.</p> <p>Какой список было составлять легче, какой получился объемнее?</p> <p>Каково ваше отношение к тому, что в характеристиках есть заметные различия? Почему так происходит?</p> <p>Должны ли списки совпадать? Почему?</p> <p>Что помогает определить такой анализ своего поведения на работе и дома?</p>
15.	<p>««Продай самолет»</p> <p>Цель – развитие навыков уверенного поведения, аргументации, умения рекламировать свой товар.</p> <p>Продолжительность выполнения – 40 мин.</p> <p>Ведущий вызывает из числа участников одного продавца и 4–5 покупателей. Они выходят в центр группы. Остальные участники становятся наблюдателями.</p> <p>Инструкция для продавца: «Вы продавец самолетов. В вашем авиасалоне представлены самолеты на любой вкус. Вы предлагаете покупателям самолеты. Как только покупатель услышит подходящее предложение, он поворачивается к вам лицом. Вы не можете задавать вопросы покупателям, все покупатели купить самолет могут».</p> <p>Инструкция для покупателей: «Вы потенциальные покупатели самолета. Вы можете купить самолет, если вам понравится предложение, и можете не купить, если предложение вам не понравится. Пока продавец говорит, вы стоите спиной к нему. Как только вы слышите подходящее предложение, вы поворачиваетесь лицом к продавцу».</p> <p>Задача-максимум для продавца – развернуть всех покупателей.</p> <p>Ему дается 3 мин на продажу самолета.</p> <p>Шеринг:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сколько покупателей развернулось, т. е. купило самолет? 2. Кто самолет не купил и почему? 3. Были ли трудности при продаже и почему они возникли? 4. Как можно было бы быстрее продать самолет? 5. Почему купили / не купили самолет?
16.	<p>«Представление о достигнутом успехе» Цель – развитие образного восприятия.</p> <p>Продолжительность выполнения – 30 мин.</p> <p>Инструкция: «Так как успех вселяет чувство собственного достоинства, то, если вы представите, что добились успеха, это поможет вам чувствовать большую уверенность в себе. Благодаря осознанию достигнутого успеха вы чувствуете в себе больше сил, динамичности, целеустремленности, собственного достоинства, и все эти чувства вносят вклад в чувство большей уверенности в себе. Решите, какой успех наиболее важен для вас: добиться признания на работе, построить дачу, приобрести автомобиль, удачно выйти замуж и т. д. Расслабьтесь, закройте глаза и представьте, что вы достигли этой цели. Представьте свой успех, испытайте</p>

	<p>удовлетворение и чувство собственной силы, которое он приносит. Ощутите подъем, возбуждение, силу, мощь, абсолютную уверенность в себе и владение ситуацией. Потом представьте, как другие подходят к вам или звонят вам, чтобы искренне поздравить вас. Вы чувствуете теплоту, вы взволнованы, принимая похвалы от них. Они говорят вам, какой вы удачливый человек. И вы себя прекрасно чувствуете и способны на все, что вы захотите».</p>
17.	<p>««Я – звезда» развитие навыков активного слушания, коммуникативных умений. Продолжительность выполнения – 30 мин. Инструкция. Упражнение проводится по кругу. Каждый участник выбирает для себя роль значимой для него и в то же время известной присутствующим звезды (Алла Пугачева, президент Украины, сказочный персонаж, литературный герой и т. д.). Затем он проводит самопрезентацию (вербально или невербально): произносит какую-либо фразу или показывает какой-либо жест, характеризующий его звезду. Остальные участники пытаются отгадать имя звезды. Шеринг: 1. Сложно ли вам было выбрать для себя роль значимой для вас и известной присутствующим звезды? 2. Что общего между вами и выбранной звездой? 3. Какие чувства возникли у вас в ходе презентации? 4. Вы старались показать выбранную вами звезду так, чтобы другим было понятно, кто это? 5. Вам было легче показывать или отгадывать?»</p>
18.	<p>««Дополнительное рисование» Цель – развитие рефлексии, умения понимать других людей. Продолжительность выполнения – 40 мин. Оснащение: цветные мелки, карандаши или фломастеры, бумага формата А4. Инструкция. Рисунок посылается по кругу. Один из участников начинает рисовать, другой что-то добавляет и т. д. Рисовать можно цветными мелками, фломастерами, карандашами. Рисунок выполняется на одном альбомном листе. С каждым последующим дополнением свободного места остается все меньше, что может смутить неуверенного человека, так как он будет «нарушать» рисунок другого. При анализе полученного рисунка художественный уровень его выполнения не учитывается.</p>
19.	<p>Рисунок Я» Цель – развитие ассоциативного мышления, восприятия, памяти. Продолжительность выполнения – 30 мин. Оснащение: карандаши или фломастеры, бумага формата А4. Инструкция. Взяв карандаши либо фломастеры, бумагу, участники располагаются в любом месте комнаты. Желательно, чтобы рядом друг с другом никто не сидел. На листке бумаги им предстоит нарисовать собственный образ в аллегорической форме. Для рисования дается определенное время, например 10 мин, по истечении которого все же не следует жестко требовать окончания рисования, надо дать возможность каждому участнику закончить свой рисунок в спокойной обстановке. Перед выполнением задания ведущий обращается к участникам: «Можете рисовать все, что хочется. Это может быть картина природы, натюрморт, абстракция, фантастический мир, остросюжетная ситуация, нечто в стиле ребуса, в общем, все, что угодно, с чем вы ассоциируете, связываете, сравниваете себя, свое жизненное состояние, свою натуру». Когда рисунки выполнены, ведущий их собирает и перетасовывает в случайном порядке. Он предлагает каждому участнику по очереди выбрать из стопки рисунок и, демонстрируя его группе, просит участника поделиться мыслями о том, какой человек мог его нарисовать. Чей-то комментарий ограничивается одним словом, кто-то делится более подробными догадками. Это не самое важное. Главное – способствовать тому, чтобы высказались все, включая и авторов рисунков. Автору предлагается высказаться «для маскировки». Шеринг: 1. Какой человек мог нарисовать данный рисунок? 2. Какими качествами обладает этот человек? 3. Это уверенный в себе человек или нет? 4. Когда высказывались по поводу вашего рисунка, какие чувства вы переживали? 5. Все ли высказанное о вашем рисунке совпадает с вашими качествами?»</p>
20.	<p>«Я сильный – Я слабый» развитие невербальных и вербальных навыков. Продолжительность выполнения – 15 мин. Инструкция. Участники разбиваются на пары и становятся друг напротив друга. Первый участник в паре вытягивает вперед руку. Второй участник пытается опустить руку напарника, нажимая на нее сверху. Первый участник должен постараться удержать руку, говоря при этом громко и решительно: «Я сильный». Далее повторяется то же самое, но первый участник в паре говорит: «Я слабый», произнося это с соответствующей интонацией, т. е. тихо, уныло. Затем участники меняются местами. Шеринг:</p>

	<p>1. Когда вам было легче удержать руку: в первом или во втором случае?</p> <p>2. Почему, как вы думаете?</p> <p>3. Какие чувства вы испытывали при выполнении этого упражнения?</p> <p>4. Какое влияние оказывали произносимые вами фразы «Я сильный», «Я слабый» на выполнение задания?</p>
21.	<p>«Зеркало»</p> <p>Цель – развитие умения выполнять действия в одном темпе, ритме.</p> <p>Продолжительность выполнения – 30 мин.</p> <p>Оснащение: музыкальный проигрыватель, музыка в стиле диско (темп умеренный).</p> <p>Инструкция. Ведущий обращается к участникам: «Выполняйте движения вслед за мной:</p> <p>1. Стираем белье (исходное положение – ноги в 6-й позиции, руки внизу, перед собой, сжаты в кулаки): движения руками вверх – вниз, ноги выполняют пружинящие движения.</p> <p>2. Отжимаем белье (исходное положение – ноги слегка расставлены, руки сжаты в кулаки): поворот корпуса вправо, перенос веса тела на правую ногу, круговые движения руками – отжим; поворот корпуса влево, перенос веса тела на левую ногу, круговые движения руками – отжим. Повторить движения еще раз.</p> <p>3. Вешаем белье (исходное положение – полуприсед, руки вдоль корпуса): ноги выпрямляем, руки поднимаем вверх вправо; ноги выпрямляем, руки поднимаем вверх влево.</p> <p>4. Прикрепляем белье (исходное положение – ноги в 6-й позиции, руки на поясе): держа правую руку на поясе, поднимаем левую руку вверх накрест; держа левую руку на поясе, поднимаем правую руку вверх накрест.</p> <p>5. Обмахиваемся (жарко): движения ладонями обеих рук в направлении корпуса с поворотом вправо; движения ладонями обеих рук в направлении корпуса с поворотом влево.</p> <p>6. Вытираем пот со лба (исходное положение – ноги в 6-й позиции, руки вдоль тела): по очереди левой и правой руками проводим по лбу.</p> <p>7. Вытираем ноги и заходим в дом (исходное положение – ноги в 6-й позиции, руки на поясе): движения ногами, как будто их вытирают об пол; два шага вперед».</p>
22.	<p>«Без ложной скромности»</p> <p>Цель – выявление участниками своих сильных сторон, развитие способности к целеполаганию.</p> <p>Продолжительность выполнения – 20 мин.</p> <p>Оснащение: листы бумаги и фломастеры.</p> <p>Инструкция: «Когда мы говорим о себе хорошо, это очень помогает нам добиваться успеха, переживать сложные ситуации и доводить до конца трудные дела. Подумайте сейчас о трех вещах, которым вы хотели бы научиться или которые хотели бы выполнять лучше, чем сейчас. Выбрав эти три вещи, представьте себе, что вы уже умеете их делать. Сформулируйте это в утвердительной форме. Например: “Я очень хорошо плаваю”, “Я пишу интересные статьи”. Возьмите лист бумаги и запишите эти фразы большими буквами, сделайте рамку. Покажите свой плакат всем участникам, расскажите, что на нем написано. Возьмите эти плакаты домой. Чем чаще вы будете смотреть на них, тем легче вам будет добиться того, чтобы эти слова стали правдой».</p>
23.	<p>«Точка опоры» развитие навыков уверенного поведения, самоанализа, саморефлексии.</p> <p>Продолжительность выполнения – 20 мин.</p> <p>Оснащение: листы бумаги, ручки.</p> <p>Инструкция: «В ситуациях, в которых мы добились успеха, мы чувствуем себя уверенно. А что для вас это значит? (Проводится обсуждение.) Напишите, что вам для этого необходимо. Мы привыкли считать, что работа над собой и самосовершенствование предполагают только анализ ошибок и борьбу со своими слабостями. Однако есть еще одна важная сторона работы над собой, она заключается в обнаружении в себе друга и помощника. У каждого из нас есть свои сильные стороны, но обнаружить их бывает нелегко. Некоторые люди даже считают, что не обладают никакими качествами, которые могли бы послужить для них внутренней точкой опоры. Хочу обратить ваше внимание на то, что сильные стороны – это не положительные черты характера или достоинства. Сейчас каждый участник тренинга в течение 3–4 мин должен подумать и рассказать о своих сильных сторонах, о том, что дает ему чувство внутренней уверенности, что является для него точкой опоры в различных жизненных ситуациях».</p> <p>Шеринг:</p> <p>1. Какие были ощущения во время выполнения упражнения?</p> <p>2. Что было общего в высказываниях участников?</p>
24.	<p>«Неуверенность, уверенность, агрессивность»</p> <p>Цель – развитие наблюдательности, умения адекватной передачи информации и навыков ролевого поведения.</p> <p>Продолжительность выполнения – 30 мин.</p> <p>Оснащение: карточки с ситуациями.</p>

	<p>Инструкция. Участники делятся на три микрогруппы. Каждой группе предоставляется карточка с определенной ситуацией. Группа должна: 1) придумать три типа реагирования в ситуации (уверенный, неуверенный, агрессивный); 2) продемонстрировать свои варианты реагирования остальным. Другие микрогруппы пытаются отгадать, какой вариант продемонстрирован.</p> <p>Возможные ситуации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Друг продолжает занимать вас разговором, а вы хотите уйти. 2. В ресторане вам подали некачественное блюдо. 3. Знакомый рассказывает о вас в компании истории, чем приводит вас в смущение.
25.	<p>«Объявление»</p> <p>Цель – развитие умений самопрезентации, составления письменного резюме, выделения важных профессиональных характеристик.</p> <p>Продолжительность выполнения – 20 мин.</p> <p>Оснащение: листы бумаги и ручки.</p> <p>Инструкция. Каждому участнику предлагается написать небольшое объявление в газету «Из рук в руки» о приеме на работу персонала. Объявления участников собираются в шапку. Далее ведущий по очереди зачитывает объявления. После выполнения упражнения проводится обсуждение объявлений.</p>
26.	<p>Метод групповой дискуссии применяется в СПТ с целью анализа различных ситуаций межличностного взаимодействия, возникших между участниками группы. Метод групповой дискуссии является базовым для реализации и освоения общениядиалога. Вне контекста групповой дискуссии научиться общениюдиалогу весьма проблематично. Именно дискуссия позволяет прояснить собственную позицию, выявить многообразие подходов, точек зрения по какому-либо вопросу и в результате обмена ими подвести к всестороннему видению предмета. Она развивает умения импровизировать, действовать за рамками предусмотренного, преодолевая приверженность старым образцам, страх перед неизвестностью, недоверие к себе, боязнь быть застигнутым врасплох. В проведении дискуссии можно выделить несколько этапов.</p> <p>Подготовительный этап.</p>
27.	<p>Организация дискуссии предполагает обеспечение внешних условий. К их числу можно отнести численность участников (не более 15 человек); размер группы обычно определяется возможностью для всех участников непосредственно общаться между собой. Если дискуссия проводится в многочисленной аудитории, ее целесообразно разбить на подгруппы. Желательно заранее совместно установить время окончания дискуссии. Участники дискуссии образуют круг или подкову. Такое пространственное размещение позволяет всем участникам хорошо слышать и видеть друг друга, давая тем самым возможность воспринимать и широкий спектр невербальных проявлений.</p> <p>Организационный аспект включает в себя подготовку и оборудование помещения. В таком помещении следует по возможности исключить помехи, отвлекающие участников от происходящего в группе (например, выключить телефоны). В комнате должны быть удобные места для сидения, а также соответствующие технические средства, например, средства видеозаписи.</p>
28.	<p>Основные стратегии ведения дискуссии. Возможны различные формы проведения групповой дискуссии: свободное ведение дискуссии, программированное ведение и некоторая компромиссная форма. Свободное ведение дискуссии предполагает работу ведущего с группой без заранее намеченного плана. Его вмешательство в этом случае оказывается минимальным и сводится главным образом к внимательному выслушиванию и отдельным репликам. Ведущий не ставит задач для группы, не формулирует способов работы – все это делает сама группа. Для начала такой дискуссии характерны затягивающиеся паузы, «вязкий» темп группового процесса, трудно переносимое участниками чувство неопределенности. В конце концов участники приходят к пониманию, что «спасти» их в этой ситуации может лишь активность самой группы, что каждый из них может положиться лишь на себя и партнеров. Вот это-то и оказывается самым существенным результатом, мобилизующим активность участников. Программированное ведение групповой работы предполагает наличие у ведущего четко определенного плана работы. В соответствии с планом группе предлагаются темы для дискуссии и способы их «проработки». С одной стороны, данная позиция ведущего облегчает работу, с другой – осложняет ее, привнося с элементами традиционности черты, сковывающие активность участников, рождающие желание положиться во всем не столько на себя, сколько на ведущего, и тем самым во многом ставящие под сомнение саму идею метода групповой дискуссии.</p> <p>Компромиссная форма проведения дискуссий предполагает сочетание элементов программированности с отступлениями в сторону свободной стратегии: некоторые конкретные проблемы (ситуации) и направления их анализа могут быть заданы ведущим, в то время как другие возникают непреднамеренно в ходе групповой работы и выдвигаются самими участниками.</p>
29.	<p>Процедура дискуссии. В процедуре дискуссии можно выделить следующие основные фазы –</p>

	<p>ориентировка, оценка, завершающая фаза. Им соответствуют следующие шаги: 1) определение целей и темы дискуссии (ориентировка); 2) сбор информации (знаний, суждений, мнений, новых идей, предложений всех участников дискуссии) по обсуждаемой проблеме – ориентировка; 3) упорядочение, обоснование и совместная оценка полученной в ходе обсуждения информации; 4) подведение итогов дискуссии: сопоставление целей дискуссии с полученными результатами (завершающая фаза)</p>
30.	<p>Основная задача обратной связи в тренинге состоит в том, чтобы участники информировали друг друга о том, как им видится их поведение, какие чувства вызывает (Л.А. Петровская) [6]. Для того чтобы обратная связь выполняла свои функции в межличностном общении, она должна быть адекватной (Л.А. Петровская). Понятие «адекватности» охватывает два аспекта. Первый – объектная адекватность, второй – коммуникативная адекватность. Под объектной адекватностью понимается соответствие информации о человеке, на которого направлена обратная связь, реальности. Если, например, обратная связь состоит в утверждении: «Вы очень неумелы, неловки в отношениях с людьми» и реальность именно такова, то обратная связь объектно адекватна. Одна из фундаментальных особенностей межличностной обратной связи состоит в том, что ее источником является субъективное начало – человек. Он расщепляет информацию на представление, которое у него действительно сформировалось относительно другого, и те сведения, которые он готов ему сообщить в виде обратной связи. В случае если образ того, на кого направлена обратная связь, совпадают и для дающего, и для получающего, то обратная связь коммуникативно адекватная. Объектная и коммуникативная адекватность обратной связи тесно связаны друг с другом. Если первая выступает в качестве основной цели, то вторая относится к области средств [6].</p> <p>Существуют правила обратной связи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Адресность. Обратная связь дается определенному человеку из группы тренинга. В ней недопустимы безличные высказывания. 2. Безоценочность. Обратная связь содержит чувства, не несет оценки. 3. Конкретность. В обратной связи описывается то поведение участника тренинга, которое ее вызвало. 4. Реалистичность. Обратная связь дается на такое поведение человека или его качества, которые можно изменить или исправить. 5. Своевременность. Обратная связь не должна быть отсроченной во времени в отношении того события, в результате которого она возникла. 6. Нужность. Участник тренинга должен быть заинтересован в обратной связи. 7. Феноменологичность. Обратная связь должна констатировать происходящее, но не интерпретировать его или стараться изменить. 8. Искренность. <p>Чтобы обратная связь смогла выполнить свою диагностическую роль, она должна быть, во-первых, подана, во-вторых, воспринята, в-третьих, она должна нести адекватные и достаточно информативные сведения о соответствующей психологической реальности.</p> <p>Уместно обозначить факторы, увеличивающие убеждающую силу обратной связи, и факторы, позволяющие повысить способность воспринимающего ее человека адекватно услышать и позитивно переработать полученную информацию. К первой группе можно отнести следующие факторы: специфичность, аргументированность, информативность обратной связи, подкрепление вербальной обратной связи ее невербальной, эмоциональной составляющей, – использование группы как источника обратной связи. Ко второй группе относятся: уровень мотивированности воспринимающего к получению обратной связи, к расширению знаний о себе и других людях, минимизация прямой оценки в обратной связи, усиление дескриптивности, готовность воспринимающего к самокритичному отношению и его готовность к изменению, уровень сензитивности в общении, общая активная позиция в отношении восприятия и усвоения обратной связи</p>
31.	<p>Основная цель групп тренинга – совершенствование навыков межличностного общения. Участники группы учатся понимать, что с ними происходит в группе, как функционирует сама группа. В основе практики Т-группы лежит групповая дискуссия. Предметом групповой дискуссии в данном случае оказываются реальные межличностные отношения участников. Задачей является изучение самой группой ее динамики через анализ происходящих в ней процессов, то есть эти процессы изучаются не со стороны, а самими членами группы. Предполагается, что результатом подобного анализа является возросшая компетентность личности в отношении собственных мотивов, интенций, фрустраций, возможностей в межличностном общении, а также большее понимание мотивов, целей, стратегий поведения партнеров по общению, осмысление помех взаимопонимания, «безопасное» апробирование возможных путей их налаживания общения. В целом весь этот комплекс можно обозначить как «социально-психологическую компетентность», а конечную цель Т-группы определить, как совершенствование социально-психологической компетентности ее участников. На групповом</p>

	<p>уровне целью становится установление валидной коммуникации, когда каждый член группы способен точно и свободно сообщать о своих чувствах, мотивах, интенциях, а также наличие адекватного представления участников группы о себе и своем месте в группе .</p> <p>Т-группу называют обучающей лабораторией. Смысл, заложенный в термин «лаборатория», раскрывается в обучении новым формам поведения, экспериментировании с ними в процессе работы группы. Обучение включает учебный цикл, состоящий из трех звеньев: представление самого себя – обратная связь – экспериментирование. Группа обеспечивает комфортные и безопасные условия для обучения, в группе создается атмосфера раскованности и свободы общения.</p> <p>Чаще программы тренинга предусматривают участие лиц, которые ранее не были знакомы друг с другом, реже Т-группы создаются на основе реальных групп. В большинстве случаев это администраторы, преподаватели, психологи, социологи – одним словом, представители профессий, предполагающих известное мастерство межличностного общения. Собираются эти группы на разные сроки обучения – от двух дней до двух месяцев.</p> <p>Обычно за каждой группой закрепляется тренер (ведущий). Его роль может варьировать в зависимости от конкретных задач тренинга. Роль ведущего группы состоит в том, чтобы вовлечь участников в совместную работу по исследованию их взаимоотношений и поведения. Чувства и эмоции участников выступают важным материалом для анализа. Функцией ведущего является обеспечение атмосферы доверия, открытости в группе, он должен продемонстрировать модель желаемого поведения, то есть искренне и открыто выражать свои чувства, проявлять лояльность по отношению к другим, поддерживать их искренность и др. В данных типах групп ведущий осознанно устраняется от руководства группой, давая возможность участникам лучше почувствовать свою ответственность за их существование в группе, раскрыть свои особенности, межличностные стили взаимодействия, выработать свой план действий и др.</p> <p>Роль ведущего в Т-группе отличается от аналогичной роли в группе психотерапевтической; тренер-ведущий не апеллирует к прошлому опыту участников и вообще к их опыту вне данной группы и пытается их самих удержать от этого. Акцент делается на анализе того, что происходит «здесь и теперь». Налаженная система обратной связи позволяет каждому участнику видеть, как другие интерпретируют то, что он говорит и делает, что создает предпосылку для осмысления возможных последствий своих действий в группе. Успех обучения в Т-группе во многом зависит именно от налаженной системы обратной связи. Важными предпосылками обеспечения эффективной обратной связи являются, во-первых, климат «психологической безопасности» в группе и, во-вторых, явление так называемого «размораживания», «сбрасывания фасада», когда участник оказывается в состоянии отказаться от привычных сложившихся способов восприятия и взаимодействия, обнаружив их недостаточность или несовершенство</p>
32.	<p>Обучающая группа (Study-group), или S-группа, сформировалась как альтернатива опыту Т-группы. Такая форма возникла в Англии в Тэвистокском институте и отражает иные культурные ценности, которые отличаются консервативностью. В данном виде групп центральной является проблема авторитета, проблема власти. В этом контексте значимыми для групповой работы являются вопросы индивидуального отношения к ведущему группы как авторитету, а не вопросы равенства и взаимозависимости как в группах тренинга.</p> <p>Цель S-групп – обучение приспособительным умениям, которые могут оказаться полезными в различных жизненных ситуациях. Участие в таких группах поможет научиться такому поведению, которое рассматривается в качестве желательного либо членом группы, либо обществом. К видам жизненных умений, которым обучают в группе, относятся управление тревогой, планирование карьеры, принятие решений, коммуникативные умения, уверенность в себе и др. S-группы наиболее структурированные по сравнению с другими видами тренинговых групп. Они представляют собой запрограммированный курс обучения (например, тому, как назначить свидание, вступить в разговор с незнакомым человеком). Члены группы рассматриваются как обучающие, желающие приобрести умения, которые улучшат их жизнь, исправят недостатки</p>
33.	<p>Группа встреч (Encounter-group), или E-группа. На основе рассмотренных выше принципов экзистенциально-гуманистической психологии выросло движение за актуализацию человеческого потенциала (human potential movement). Оно нашло выражение в рождении множества групповых форм, используемых как средство психологической помощи в решении различных проблем, в том числе в достижении самоактуализации. К. Роджерс предложил классификацию таких групп. Он выделяет две их основные категории, или два основных типа: группы «тренинга сензитивности» и группы «организационного развития»</p>
34.	<p>Особенность проведения E-групп Роджерсом состоит в избегании запланированных процедур и упражнений. На основе такой стратегии групповой работы можно описать общую феноменологическую картину групповой ситуации. Первый феномен – «ориентировка». Участники осматриваются. После объяснений ведущего относительно того, что никто не будет организовывать деятельность группы в каком-либо направлении, наступает период внутренней</p>

	<p>растерянности, неловкого молчания, вежливого поверхностного общения.</p> <p>Второй феномен – «сопротивление самораскрытию». Уже в период осматривания некоторые раскрываются со стороны своих личностных установок. Сначала члены группы представляют другим свое внешнее «Я» и только постепенно, осторожно и не без противоречивых чувств начинают делать шаги к выявлению некоторых сторон внутреннего мира.</p> <p>Третий феномен – «описание прошлых чувств». Несмотря на недостаток доверия к группе и риск раскрыть себя, чувства начинают выражаться в дискуссии довольно часто. Но они в основном касаются людей и событий, имевших место «там и тогда». Это первый подход к описанию внутренних переживаний.</p> <p>Четвертый феномен – «выражение негативных чувств». Первое выражение истинно значимых чувств «здесь и теперь» связано с негативным отношением к членам группы или групповому лидеру. Часто предпринимаются нападки на ведущего за то, что он не руководит, по мнению участников, должным образом. В качестве предположительных причин первичного проявления негативных чувств как переживаний «здесь и теперь» Роджерс отмечает следующие: проверка степени доверия и свободы в группе; позитивные чувства труднее выражать, чем негативные.</p> <p>Пятый феномен – «выражение и исследование личностно значимого материала». Участники группы обозначают важные для них моменты с точки зрения того, какой им хотелось бы видеть группу.</p> <p>Шестой феномен – «выражение межличностных чувств, возникающее непосредственно в группе». Вовлечение в работу группы представляет собой открытое выражение чувств, возникающих в данный момент у одного члена группы по отношению к другому. Эти чувства могут быть позитивными и негативными.</p> <p>Седьмой феномен – «развитие терапевтической способности группы». Участники группы естественно и спонтанно обнаруживают и проявляют способность отзываться на переживания других, оказывать облегчающее и в этом смысле терапевтическое воздействие на «боль и страдание других».</p> <p>Восьмой феномен – «принятие себя и начало изменения». По мнению Роджерса, принятие себя – это предпосылка изменения в человеке. Человек обучается принимать себя и быть собой. Это принятие лежит в основе изменений.</p> <p>Девятый феномен – «ломка фасадов». Возрастает нетерпимость группы в отношении сохранения участниками маски.</p> <p>Десятый феномен – «получение обратной связи». В процессе организованного общения участники за короткое время получают достаточно много сведений относительно того, как они воспринимаются другими. Обратная связь может быть отрицательной и положительной, но главное, что представленная в терминах чувств, а не оценок, она облегчает принятие человеком таких данных.</p> <p>Одиннадцатый феномен – «конфронтация». Возникают ситуации, когда индивид сталкивается с другим лицом к лицу. Такие конфронтации могут быть позитивными, но чаще они носят негативный характер.</p> <p>Двенадцатый феномен – «взаимопомощь вне групповых сессий». Одним из важных аспектов группового опыта является оказание помощи, поддержки друг другу, когда участник пытается раскрыть себя или страдает от какого-то неприятного открытия относительно самого себя. Это может иметь место и во время групповых встреч, и во вне групповых контактах.</p> <p>Тринадцатый феномен – «основное столкновение». Участники вступают в более близкий и непосредственный контакт, чем в повседневной жизни.</p> <p>Четырнадцатый феномен – «выражение положительных чувств и близости». Неизбежной частью группового процесса оказывается факт возрастания «близости и появления позитивных чувств, когда есть возможность выражения и принятия чувств в общении». По мере продолжения групповой работы возрастает чувство теплоты, чувство группы, дух доверия, которые возрастают не только из положительных установок, но и из реальности, включающей и позитивный, и негативный опыт.</p> <p>Пятнадцатый феномен – «поведенческие изменения». Участники в группе становятся более открытыми, непосредственными, свободными, толерантными, уверенными.</p> <p>Шестнадцатый феномен – «недостатки, разочарования, риск». Отмечая позитивный для большинства участников характер изменений, Роджерс касается и отдельных неудач, некоторых негативных аспектов группового процесса. «Наиболее очевидным недостатком интенсивного группового опыта является то, что часто поведенческие изменения оказываются непостоянными. Возможен такой эффект участия в группе как психологическая травмированность, осложнение супружеских отношений в том случае, когда лишь один из супругов включается в группу»</p>
35.	<p>Наиболее важным элементом организационно-психологической работы является комплектование группы. Здесь важно соблюдать следующие принципы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Принцип отбора участников в группу. 2. Принцип двойного зеркала (в состав группы отбираются участники как похожие, так и

	<p>отличающиеся друг от друга по своим психологическим характеристикам).</p> <p>3. Принцип уравнивания участников группы по возрастному, профессиональному признакам и социальному статусу.</p> <p>4. Принцип гетерогенного состава группы (в группе тренинга должны быть представители мужского и женского пола, их количество должно быть примерно одинаковым).</p> <p>5. Принцип оптимальной численности участников тренинга (12 человек).</p> <p>Л.А. Петровская считает, что необходимым элементом организационно-подготовительной фазы тренинга является первичная встреча с тем контингентом, из которого затем комплектуется группа (организационно-психологические вопросы). Эта встреча обычно состоит из двух частей. Первая часть – групповая беседа, ориентирующая в задачах предстоящего тренинга, принципах его проведения, в показаниях и противопоказаниях к участию в группе, в организационной стороне цикла занятий и его продолжительности. Полученная в итоге информация помогает собравшимся принять решение об участии в тренинге или отказе от такового в силу психологических либо технических причин (занятости, например, и т.п.). Вторая часть первичной встречи составляет индивидуальное собеседование потенциальных участников тренинга с будущим ведущим группы. В ходе собеседования уточняются мотивы участия в тренинге с тем, чтобы набрать действительно мотивированных участников. В противном случае необходимо предусмотреть специальную предварительную работу по развитию мотивации будущих членов группы.</p>
36.	<p>В качестве ключевых выступают следующие принципы и нормы:</p> <p>1. Принцип конфиденциальности. Данный принцип подразумевает запрет на распространение информации об участниках группы за ее пределами. Когда участники группы уверены, что никто не расскажет о переживаниях человека, о событиях, которыми он поделился, тогда возникает импульс быть более искренними друг с другом.</p> <p>2. Общение по принципу «здесь и теперь». В процессе тренинговой работы ведущий поддерживает высказывания участниками своих мыслей, переживаний по поводу себя, других участников и происходящего в группе сейчас. Опора на такой принцип побуждает участников тренинга сосредоточиться на актуальной ситуации групповой жизни (например, что волнует человека сейчас, что он думает сейчас, что чувствует, что делает или намеревается сделать и др.) и не отвлекаться от происходящего в группе в темы, не имеющие отношения к актуальной ситуации. Данный принцип не предполагает обсуждение событий, происходящих с другими людьми, или рассуждений о чем-то, не имеющих отношения к происходящему в группе.</p> <p>3. Персонализация высказываний. В процессе тренинговой работы высказывания участников должны быть адресные, в таких высказываниях ясно, кто говорит, что говорит и кому.</p> <p>4. Акцентирование языка чувств. Участники сообщают о своих чувствах, адресованных участнику (или участникам) группы. Рекомендуются избегать оценочных суждений, заменяя их по возможности описаниями собственных эмоциональных состояний.</p> <p>5. Принцип активности. Активность предполагает включенность в интенсивное групповое взаимодействие каждого члена группы – активное всматривание, вслушивание, вчувствование в самого себя, партнера, в группу в целом.</p> <p>6. Принцип доверительного общения. Палитра доверительных открытий, проявлений превращает группу в систему зеркал, в которых каждый может увидеть свой собственный образ, заглянуть во внутренний мир партнера или интимные процессы группы.</p> <p>Диагностическая и коррекционная фаза осуществляется на протяжении всего тренинга. Специфика диагностики заключается в том, что она приобретает форму самодиагностики участниками своих знаний, умений, качеств, возможностей и др. В качестве субъекта и объекта диагностики здесь выступает одно и то же лицо – участник группы. Одна из основных идей тренинга заключается в том, что диагностическая задача решается не столько ведущим группы, сколько самими участниками тренинга с помощью группы и ведущего. Инструментами самодиагностики могут служить практические упражнения, игры, дискуссии, обратная связь. Получив таким способом знания о себе, каждый участник встречается с возможностью подкорректировать (исправить, дополнить, создать новое) в себе то, что не устраивает. Так, диагностика и коррекция в тренинге получаются тесно связанными между собой</p>
37.	<p>После формулировки цели ведущий определяет задачи СПТ, т.е. необходимые действия, которые поэтапно ведут к достижению поставленной цели. Например, «Тренинг коммуникативных умений», имеющий своей целью развитие коммуникативной культуры личности, может реализовывать следующие задачи: 1. Овладение приемами конструктивного общения. 2. Развитие способности адекватного восприятия партнерами по общению друг друга. 3. Ослабление психологических барьеров в общении. 4. Совершенствование индивидуального стиля общения.</p> <p>Сформулировав цели и задачи СПТ, ведущий определяет время, необходимое для реализации данных задач. Затем он наполняет программу СПТ различными упражнениями, практическими заданиями, играми, методическими приемами, позволяющими реализовать поставленную цель (разминочные, основные, завершающие).</p>

	<p>Наполнение программы упражнениями, практическими заданиями, играми и др. имеет определенную последовательность. Любой СПТ начинается с процедуры знакомства участников с ведущим и между собой. Далее необходимо договориться с членами группы о правилах групповой работы, которые основаны на принципах и нормах общения в тренинге, рассмотренных выше. Следующим шагом стоит уделить внимание диагностике уровня знаний, умений, навыков участников до проведения тренинга в случае, если данный шаг не был вынесен за рамки СПТ. Если диагностика включена в содержание тренинга, важно учесть, что она не должна занимать много времени. Также в начале тренинговой работы полезно уточнить мотивы участия членов группы в СПТ.</p> <p>Далее следует серия практических заданий, игр, групповых дискуссий, направленных на решение тренинговых задач. Важное значение имеет их последовательность. Каждая тематическая часть тренинга содержит ключевое упражнение. Выполнение такого упражнения предполагает подготовку. В рамках промежуточных упражнений участники получают знания, умения, опыт, которые становятся основой для успешного выполнения ключевого упражнения.</p>
38.	<p>Упражнение «Мост»</p> <p>Описание упражнения. Участникам, объединенным в команды по 4–6 человек, выдается по 40–50 листов бумаги (возможно, предназначенной в макулатуру) и дается задание: построить из этой бумаги как можно более длинный мост, перекинутый между двумя стульями или столами. Он должен быть целиком подвесным, без промежуточных опор. Запрещается пользоваться какими-либо скрепляющими материалами или дополнительными предметами, входящими непосредственно в конструкцию моста (хотя если кто-то додумается использовать дополнительные предметы в качестве противовесов, расположенных на опорах, то не следует запрещать это делать, однако не надо специально подталкивать участников к такому «техническому решению»). В распоряжении «строителей» имеются ножницы. На работу отводится 10–12 минут, потом каждой из команд поочередно дается слово для презентации своей постройки (1–2 минуты на команду). Лучшая постройка определяется голосованием.</p> <p>Психологический смысл упражнения. Упражнение позволяет тренировать умения выдвигать и отстаивать творческие идеи в командной работе, способствует повышению групповой сплоченности, дает материал для обсуждения распределения ролей между людьми, совместно занятыми творческим делом (генераторы идей, разработчики, фасилитаторы).</p> <p>Обсуждение. Как распределилась работа между участниками, входящими в команды? Кому принадлежали самые интересные «конструктивные идеи» моста, а кто предпочел позицию воплотителя чужих идей, организатора взаимодействия, или отстранившегося от активной работы участника? С чем связан такой выбор позиций, насколько он характерен для участников и в других жизненных ситуациях</p>
39.	<p>Упражнение «Тот, кого загадали»</p> <p>Описание упражнения. Водящий выходит за дверь, участники в это время загадывают кого-то одного из их числа. Потом водящий возвращается, и участники поочередно озвучивают свои ассоциации, связанные с «таинственным» персонажем, отвечая, например, на такие вопросы: на какой предмет он похож? какое растение он напоминает? на кого из знаменитостей он похож?</p> <p>Задача водящего – отгадать, о ком идет речь (обычно на это отгадывание дается 3 попытки). Помимо отмеченных выше он может задавать и другие вопросы, направленные на выявление ассоциаций, связанных с загаданным персонажем.</p> <p>Психологический смысл упражнения. Развитие экспрессивности, тренировка ассоциативного мышления, создание условий для получения обратной связи (загаданные участники получают информацию о том, какие ассоциации они вызывают у других людей, что создает почву для самопознания).</p> <p>Обсуждение. Какие эмоции и чувства возникали при выполнении этого упражнения? Что нового удалось узнать о себе и о других?</p>
40.	<p>Упражнение «Угадай знаменитость»</p> <p>Описание упражнения. Водящий загадывает какого-либо известного человека (актера, певца, спортсмена, политического деятеля и т. п.), который заведомо известен всем или подавляющему большинству участников. Не обязательно должен загадываться ныне живущий персонаж, это может быть и историческая личность. Задача участников – отгадать его. Для этого можно задавать водящему такие вопросы о человеке, которого загадали, подразумевающие ответ либо «да», либо «нет» (допускаются также варианты ответов «не знаю» или, если вопрос неясен или неприменим к загаданному персонажу, «сложно ответить»). Участники по кругу задают водящему такие вопросы, а когда у кого-то из них возникает версия, о ком же идет речь, он может озвучить ее. Если ответ верен – он сам становится водящим и загадывает следующую знаменитость, если ошибочен – выбывает из игры до конца раунда. Игра обычно включает 3–4 раунда, но может, при желании участников, продолжаться и дольше.</p>

	<p>Психологический смысл упражнения. Обучение умению понимать информацию при недостатке исходных сведений для этого, целенаправленно задавать вопросы для получения недостающих сведений.</p> <p>Обсуждение. Какого рода вопросы наиболее результативны для понимания того, о каком персонаже должна идти речь? Можно ли выявить какие-то общие стратегии угадывания этих персонажей?</p>
41.	<p>Упражнение «Мозаика»</p> <p>Описание упражнения. Участникам выдается цветная бумага, нарезанная небольшими кусочками (размер 2–3 см, 15–20 кусочков на человека), имеющими форму треугольников, прямоугольников и кружков. Нужно составить мозаику из этих фрагментов. Возможны различные варианты.</p> <p>Ведущий называет разные предметы, участники индивидуально строят их изображения (2–3 минуты на предмет). Потом созданные изображения демонстрируются другим участникам и коллективно выбираются те из них, которые являются: а) самыми оригинальными; б) самыми реалистичными.</p> <p>Ведущий демонстрирует репродукцию картины или фотографию, задача участников – скопировать ее с помощью имеющейся у них «мозаики». Этот вариант целесообразно выполнять в подгруппах по 3–4 человека, время работы 4–5 минут на изображение. Потом выстроенные «мозаики» демонстрируются другим подгруппам и коллективно выбираются наиболее реалистичные из них.</p> <p>Участники коллективно выполняют большую «мозаику» на какую-либо заранее определенную тему (например, «мои мечты» или «что такое творчество»). Время работы 15–25 минут. Представление работы происходит по следующей схеме: сначала каждый участник делится своим впечатлением от коллективно созданной композиции, потом демонстрирует те ее фрагменты, которые принадлежат лично ему, и поясняет, какие идеи он хотел выразить с их помощью.</p> <p>Психологический смысл упражнения. Участники, выстраивая изобразительные композиции и выражая таким путем свои идеи, обучаются использовать имеющиеся в их распоряжении средства (в данном случае, фрагменты «мозаики») в неожиданных ракурсах, находить ассоциации между ними и реальными предметами. Конечно, эти умения вряд ли пригодятся человеку именно в таком виде, но следует учесть, что они носят весьма универсальный характер – будучи тренируемы в такой деятельности, в дальнейшем они смогут быть использованы и в совершенно других жизненных ситуациях. Кроме того, упражнение в вариантах 2 и 3 способствует сплочению коллектива.</p> <p>Обсуждение. Сначала участники делятся эмоциями и чувствами, возникавшими в процессе работы и при восприятии ее результатов, потом – своими соображениями по поводу того, какие умения развиваются с помощью этого упражнения и в каких реальных жизненных ситуациях они пригодятся.</p>
42.	<p>Упражнение «Пиктограмма»</p> <p>Описание упражнения. Ведущий зачитывает 10–12 слов и словосочетаний и просит участников сделать для каждого из них небольшой рисунок – такой, при взгляде на который они смогли бы вспомнить, что было названо. Использовать в рисунках слова, буквы или цифры нельзя. Удобнее, если каждый рисунок будет выполняться на отдельном небольшом листочке, а не все вместе на одном большом. Потом участники, объединившись в подгруппы по 4–5 человек, демонстрируют друг другу свои рисунки и обсуждают, что их побудило изобразить эти понятия именно таким образом. Далее каждый из участников придумывает еще по несколько понятий, которые могли бы быть выражены с помощью этих же рисунков. В завершении организуется выставка: выкладываются все рисунки, с помощью которых обозначено каждое из понятий, и озвучиваются все предложенные участниками варианты, что еще могло бы быть обозначено с помощью этих же рисунков.</p> <p>Перечни слов и словосочетаний для выполнения упражнения:</p> <p>Психологический смысл упражнения. Упражнение позволяет продемонстрировать, насколько разнообразные ассоциации могут вызвать у разных людей одни и те же понятия, и насколько по-разному могут быть интерпретированы даже те изображения, смысл которых представляется их автору очевидным.</p> <p>Обсуждение. Что нового удалось узнать при взгляде на рисунки о том, как люди воспринимают названные предметы и явления? Какие понятия было изображать проще, а какие сложнее, с чем это связано? Какие варианты рисунков представляются самыми оригинальными? А самыми понятными, с помощью которых проще всего запомнить, что за слово было названо? Чаше всего самые простые варианты оказываются менее креативными, зато более понятными. С чем это связано?</p>
43.	<p>Упражнение «Формализм в искусстве»</p> <p>Описание упражнения. Участники разбиваются на пары и садятся спиной друг к другу. Один человек из каждой пары получает карточку с несложным изображением (пример рис. см. ниже) и рассказывает партнеру о том, что на ней нарисовано. При этом можно использовать только</p>

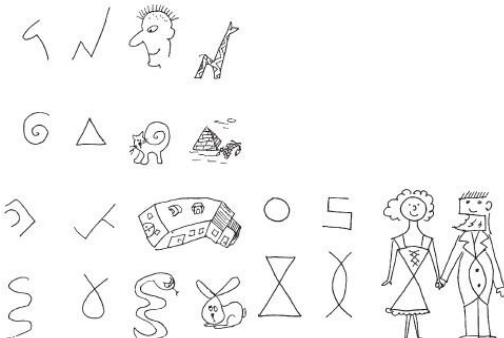
	<p>названия геометрических фигур и слова – указания на расположение («выше», «ниже» и т. п.). Задача партнера (которому оригинальное изображение не показывается) – руководствуясь этим словесным описанием, нарисовать то, что, по его представлению, изображено на оригинальной карточке (4–6 минут).</p> <p>Когда рисование завершено, партнеры показывают друг другу изображения и сравнивают их. Потом упражнение проводится еще один раз, но партнеры получают новые карточки с изображениями и меняются ролями: тот, кто в первой попытке рисовал, теперь рассказывает. Если в первой попытке участники справились с заданием хорошо, то во второй имеет смысл ввести дополнительное ограничение: партнеру, который рисует, запрещается задавать уточняющие вопросы. Если же выполнение задания вызвало затруднения, такое ограничение не вводится.</p> <p>Психологический смысл упражнения. В упражнении моделируется ситуация, когда искусственно «сужается» канал передачи информации с помощью слов, поэтому тому партнеру, который рассказывает, приходится подбирать нетривиальные ассоциации, а тому, кто рисует, – действовать в ситуации с высокой степенью неопределенности, пытаясь при этом реконструировать позицию партнера. Помимо развития креативности, упражнение служит хорошим способом совершенствования навыков взаимопонимания.</p> <p>Обсуждение. Сначала обсуждение выполняется в парах: участники, сравнивая оригинальные изображения и получившиеся копии, конкретизируют, какую часть информации удалось передать адекватно и что этому способствовало, а где возникли ошибки и что послужило их причиной. Вторая часть обсуждения происходит в общей группе: каждого участника просят поделиться теми выводами, которые он сделал для себя в процессе выполнения этого упражнения.</p>
44.	<p>Упражнение «Поднос»</p> <p>Описание упражнения. Для выполнения этого упражнения понадобится поднос, к каждому из углов которого привязана веревка двухметровой длины (в случае отсутствия подноса, его можно изготовить из плотного картона). Четыре участника берут концы каждой веревки, расходятся так, чтобы поднос поднялся примерно на уровень пояса, и практикуются переносить его таким образом. После небольшой пробы, когда переносят пустой поднос, на него ставится пластиковый стакан, в который наливают немного воды. Задача участников – нести поднос за веревки таким образом, чтобы не разлить эту воду. Можно усложнить траекторию движения (например, дать задание обнести «змейкой» несколько стульев) и провести между подгруппами соревнование на скорость преодоления заданного маршрута.</p> <p>Психологический смысл упражнения. Упражнение обучает участников координировать совместные действия при командном решении творческой задачи.</p> <p>Обсуждение. Какие эмоции возникали в процессе работы, с чем они связаны? Каким жизненным ситуацией можно уподобить это упражнение?</p>
45.	<p>Упражнение «Логотип»</p> <p>Описание упражнения: Участникам, объединенным в команды по 4–5 человек, предлагают придумать и изобразить логотип какого-либо общественного движения, например направленного на:</p> <ul style="list-style-type: none"> защиту окружающей среды; развитие демократического общества в России; повышение материального благосостояния граждан России. <p>Время работы 15–20 минут. Участникам предлагается следовать этапам творческого процесса: первые 5–7 минут потратить на выдвижение идей и их фиксацию (в виде словесных описаний или эскизов) без критической оценки, потом уделить время оценке выдвинутых идей и выбору наиболее интересной из них, а потом – детализации выбранной идеи и ее воплощению в виде полноразмерного изображения (на листе формата А3). После этого каждая из команд приводит презентацию своего логотипа.</p> <p>Психологический смысл упражнения. Демонстрация специфики работы на различных этапах творческого процесса, отработка навыков командного взаимодействия на каждом из этих этапов.</p> <p>Обсуждение. Удалось ли в ходе работы выдержать такую последовательность этапов творческого процесса? Если да, то как это способствовало ее эффективности? Какие условия важнее всего для продуктивного творчества на каждом из этапов? Если же нет, то что препятствовало? Любое ли командное творчество целесообразно подчинять правилам, или иногда полезнее пустить этот процесс «на самотек»?</p>
46.	<p>Упражнение «Открытки»</p> <p>Описание упражнения. Участникам, объединенным в команды по 4–5 человек, предлагается придумать и нарисовать поздравительные открытки по разным поводам, например таким:</p> <ul style="list-style-type: none"> приобретение щенка; рождение пятого ребенка; выход книги поздравляемого; смена квартиры на более просторную;

	<p>приобретение хорошего велосипеда; запись в фитнес-клуб; поездка с любимой девушкой (любимым парнем) в Бразилию.</p> <p>Каждая команда выбирает по 3 повода из предложенных ведущим или выдвигает свои собственные. Время работы 12–15 минут. Потом проводится выставка-презентация созданных открыток: каждая из подгрупп демонстрирует свои произведения и получает слово для краткого рассказа про них.</p> <p>Психологический смысл упражнения. Тренировка навыков командной творческой работы (генерации идей и их воплощения), а также публичной презентации ее результатов.</p> <p>Обсуждение. Какие варианты открыток представляются наиболее творческими, с чем это связано? Какие умения развиваются в этом упражнении; в каких еще ситуациях, помимо придумывания необычных вариантов поздравлений, они нужны?</p>
47.	<p>Упражнение «Инопланетянин»</p> <p>Описание упражнения. На первом этапе работы участникам, объединенным в команды по 4–5 человек, предлагается в течение 10–12 минут создать описание планеты, не входящей в состав Солнечной системы, на которой могла бы существовать жизнь. Форма этого описания, а также то, какие именно сведения в него включить, определяется участниками самостоятельно.</p> <p>На втором этапе работы участников просят в течение 8-10 минут нарисовать одно или несколько живых существ – «инопланетян», которые могли бы обитать на той планете, описание которой создано их командой. Рисунки выполняются индивидуально.</p> <p>После этого участники вновь объединяются в команды, демонстрируют друг другу выполненные рисунки и кратко рассказывают об изображенных на них существах (3–4 минуты). Далее представитель от каждой из команд получает слово, чтобы представить описание планеты, а также продемонстрировать ее обитателей.</p> <p>Психологический смысл упражнения. Тренировка умения выдвигать идеи в ситуациях с высокой степенью неопределенности и воплощать их в различных формах (словесные описания, рисунки). Демонстрация того, что творчество представляет собой не столько создание чего-то принципиально нового, сколько представление в новых сочетаниях уже известного: в подавляющем большинстве случаев «инопланетяне» по общей схеме строения напоминают вполне земных существ. Они почти не содержат принципиально новых элементов, а составлены из знакомых, но представленных в новых сочетаниях.</p> <p>Обсуждение. Какие из рисунков демонстрируют «инопланетян», по общей схеме строения тела не похожих ни на кого из известных нам существ? А какие и кого нам напоминают? Откуда взялись конкретные детали, из которых составлены «инопланетяне»? Принципиально ли новые эти детали? Если нет, то каким видоизменениям они подвергнуты? С чем связан тот факт, что нередко результаты творчества содержат не так уж много принципиально нового, а по большей части представляют в новых сочетаниях уже известное?</p>
48.	<p>Упражнение «Письмена-рисунки»</p> <p>Описание упражнения. Участникам предлагается написать несколько слов таким образом, дабы это написание внешне напоминало то, что означают слова. Например, можно предложить такой набор слов: Змея Иголка Прибой Облака</p> <p>На эту работу отводится 6–8 минут, потом организуется выставка, участники выбирают самые удачные рисунки и награждают аплодисментами их авторов.</p> <p>Психологический смысл упражнения. Задание развивает навыки визуализации (перевода в зрительную форму материала, представленного в виде слов), а также генерирования идей.</p> <p>Обсуждение. Какие оригинальные идеи проявились в надписях-рисунках, выбранных в качестве наиболее удачных? Какие умения, с точки зрения участников, развивает это упражнение?</p>
49.	<p>Упражнение «Спрячь рисунки»</p> <p>Описание упражнения. Участникам предлагается выполнить на листе бумаги 4–5 небольших (размером 2–3 см) рисунка на произвольную тему (6–8 минут). Когда эта часть работы завершена, предлагается создать на этом же листе один большой рисунок, который включил бы в себя ранее выполненные маленькие таким образом, чтобы они оказались «спрятаны» в большом, воспринимались бы как его части – и при беглом взгляде невозможно было распознать их (8-10 минут). Запрещается заштриховывать маленькие рисунки или рисовать поверх них, они должны именно быть «встроенными» в большой таким образом, чтобы полностью слиться с ним.</p> <p>Когда рисование завершено, демонстрируется получившееся и называются те предметы, которые были изображены изначально. Остальные же ищут эти маленькие рисунки в составе большого.</p> <p>Психологический смысл упражнения. На примере этого задания демонстрируется прием встраивания компонентов (не только изображений, но шире – знаний, идей, и т. п.) в новый</p>

	<p>контекст, что имеет непосредственное отношение к творческому процессу</p> <p>Обсуждение. В каких жизненных ситуациях возникает необходимость подобным же образом встроить что-то уже имеющееся в то, что создается заново? А в каких – не просто встроить, а еще и запрятать старое в новом?</p>
50.	<p>Упражнение «Рисунки из фигур»</p> <p>Описание упражнения: Участникам демонстрируется несколько рядов, состоящих из геометрических фигур, и дается задание дорисовать каждую фигуру таким образом, чтобы из нее получилось целостное, осмысленное изображение, составной частью которого она бы стала. Повторять сюжеты нельзя, каждая фигура должна превратиться в какое-то новое изображение, но несколько фигур могут быть объединены в единый сюжет. Потом выполненные рисунки оцениваются с позиции оригинальности и разработанности (см. упражнение «Завершение рисунков»).</p> <p>Психологический смысл упражнения. Тренировка умения находить неожиданные ассоциации при взгляде на материал, схожесть которого с реальными предметами сведена к минимуму.</p> <p>Обсуждение. Какие психологические качества, с точки зрения участников, способствовали успешному выполнению этого упражнения, а какие препятствовали? В каких реальных жизненных ситуациях могут пригодиться умения, тренируемые в этом упражнении?</p>
51.	<p>Упражнение «Мое отражение»</p> <p>Описание упражнения. Каждый участник прислоняется спиной к стене, где висит полотно светлых обоев или 2–3 склеенных листа ватмана, высотой в его рост, и принимает позу, которая, как он считает, отражает его типичное эмоциональное состояние. Напарник обводит на листе карандашом контур его тела, после чего участники меняются ролями. Когда контуры тела каждого участника обведены, полученные рисунки раскрашиваются и, при желании, дополняются реальными украшениями и деталями одежды занимающихся. Время работы – 30–40 мин, при раскрашивании контуров тела целесообразно использовать акварель или гуашь.</p> <p>По окончании рисования каждого участника просят придумать и продемонстрировать презентацию своего «отражения на обоях» (2–3 минуты на человека).</p> <p>Психологический смысл упражнения. Развитие экспрессивности, осознание своих телесных «зажимов» – областей повышенного мышечного напряжения, связанных с недостаточно выраженными эмоциями, неосуществленными желаниями и т. п. Кроме того, упражнение способствует принятию своего телесного облика.</p> <p>Обсуждение. Какие эмоции и чувства возникали по ходу выполнения этого упражнения? Насколько удобна и естественна поза, отраженная на рисунке? Какое эмоциональное состояние она отражает, что побуждает ее принимать? Какие области тела оказались выделены более яркими цветами, с чем это связано? Что нового удалось понять о себе и о других участниках при выполнении этого упражнения?</p>
52.	<p>Упражнение «Угадывание цветов»</p> <p>Описание упражнения. Каждый участник загадывает цвет и демонстрирует его мимикой и жестами так, чтобы водящий угадал, какой цвет имеется в виду. При этом нельзя указывать на присутствующие объекты, окрашенные в него. Водящему дается 3 попытки на отгадывание каждого цвета, если он отгадал – то меняется местами с участником, если нет – переходит к отгадыванию цвета, задуманного следующим из группы. Игра проводится в таком порядке до 5–6 отгадываний. Потом можно предложить побыть водящими двум-трем добровольцам из числа тех участников, которым не довелось оказаться в этом качестве.</p> <p>Психологический смысл упражнения. Развитие навыков экспрессии, создание условий для изобретения способов передачи информации при недостатке доступных для этого средств, а также выработка умения «расшифровывать» такую информацию.</p> <p>Обсуждение. Обмен эмоциями и чувствами, возникшими в процессе работы. Благодаря каким «режиссерским находкам» удалось посредством мимики и жестов наиболее эффективно передавать информацию о цветах?</p>
53.	<p>Упражнение «Назови рисунки»</p> <p>Описание упражнения. Участникам демонстрируются несколько изображений, отражающие необычную ситуацию деятельности или общения людей, по которым нельзя было бы однозначно понять, чем заняты персонажи, что происходит между ними. (Пример такого рисунка приведен справа.) Для упражнения несложно подобрать и фотографии или иллюстрации такого же типа из «глянцевых» журналов. Задача участников – придумать яркие, оригинальные, необычные названия к каждому из рисунков (это делается индивидуально, время 1,5– 2 минуты на каждый рисунок). Потом все предложенные варианты озвучиваются, и участники выбирают путем голосования самое яркое название каждого из них.</p> <p>Возможен и более сложный вариант, уместный в группах, где подобались креативные участники, обладающие хотя бы минимальными навыками рисования. Сначала собравшихся просят самостоятельно придумать и создать рисунки, где была бы отражена какая-то социальная ситуация или деятельность людей, но при взгляде на которые нельзя было бы сразу однозначно</p>

	<p>понять, что именно там представлено. Потом рисунки «выносятся на суд общественности»: демонстрируются группе, к каждому из них коллективно придумываются варианты названий, из предложенных выбираются самые интересные. В заключение авторы рисунков озвучивают, какую же идею они сами хотели в них вложить.</p> <p>Психологический смысл упражнения. Тренировка умения генерировать яркие, необычные ассоциации при взгляде на материал, допускающий неоднозначную интерпретацию; домысливать недостающие детали сюжета, восстанавливать контекст ситуации и выражать возникшие идеи в словах.</p> <p>Обсуждение. Какие эмоции и чувства возникали по ходу работы, как они оказались связаны с теми идеями, которые родились у участников? Что именно привлекло в тех названиях, которые были признаны наиболее интересными? Что, по мнению участников, изображено на рисунках «на самом деле», если их анализировать с позиции разума?</p>
54.	<p>Упражнение «Противоположности»</p> <p>Описание упражнения. Участникам предлагаются краткие описания нескольких ситуаций и предлагается придумать ситуации, которые можно было бы рассматривать как противоположные описанным. Упражнение выполняется в подгруппах по 3–4 человека, время работы определяется исходя из расчета 2–3 минуты на ситуацию. Потом представители каждой из подгрупп поочередно озвучивают придуманные варианты и аргументируют, почему их можно рассматривать как противоположные предложенным ситуациям.</p> <p>Для работы можно предложить, например, такие ситуации:</p> <p>профессор читает лекцию; молочник везет молоко; художник рисует картину; журналист печатает на компьютере текст статьи; турист загорает на пляже; в ресторане подают фуа-гра в ананасовом соусе; ♦ девушка едет с горки на роликах.</p> <p>Конечно, можно предлагать и другие ситуации, однако следует избегать слишком простых вариантов, в которых противоположности очевидны (типа «Покупатель приобрел яблоко»/«Продавец его продал»), а выбирать такие, где последние не столь очевидны или, по крайней мере, их можно выделить на основе разных признаков.</p> <p>Психологический смысл упражнения. Тренировка мышления «от противного» – способа поиска решений проблем, при котором для более полного понимания их сути представляется их противоположность. Развитие гибкости в восприятии жизненных ситуаций.</p> <p>Обсуждение. Какой смысл мы вкладывали в понятие «противоположность», выполняя это упражнение? В каких ситуациях придумать противоположные варианты было легче, а когда сложнее, с чем это связано? Приведите примеры жизненных ситуаций, где может пригодиться подход к решению проблем «от противного».</p> <p>Пример</p> <p>Допустим, дана ситуация «Шофер ведет автобус». Что можно рассматривать как противоположности? Вариантов много. Например, «Пассажиры, не дождавшись автобуса, шагают пешком», «Автобус тянут на буксире», «Девушка едет на мотороллере» (автобус большой, а мотороллер маленький; автобусные шоферы обычно мужчины, а тут речь идет о женщине) и т. п. В любом случае обычно противоположность касается не всей ситуации в целом, а какого-то ее конкретного аспекта (ехать – идти, перемещается сам – буксируют, большой автобус – маленький мотороллер).</p>
55.	<p>Упражнение «Промежуточное звено»</p> <p>Описание упражнения. Участникам зачитываются два логически не связанных между собой предложения, в каждом из которых описывается какая-либо ситуация. Например, можно предложить такие варианты:</p> <p>На фонарный столб сел скворец. Студент не смог сдать экзамен по психологии. В магазин привезли некачественную колбасу. Бабушка взяла газету и с ней пошла куда-то. Хулиган разбил окно. Менеджера по продажам повысили в должности до директора магазина.</p> <p>Задача участников – придумать «промежуточное звено»: то, что могло произойти между этими ситуациями, так что первая из них стала причиной второй. Упражнение может выполняться в микрогруппах по 2–3 человека или индивидуально. Время работы – 4–6 минут на ситуацию.</p> <p>Психологический смысл упражнения. Упражнение обучает искать связующие звенья между внешне несходными ситуациями, выходить за рамки непосредственно представленной ситуации, генерировать идеи о возможных путях превращения одной ситуации в другую.</p> <p>Обсуждение. Что при выполнении задания оказалось наиболее сложным, а что, наоборот, упрощало работу? Какие варианты «связующих звеньев» из числа высказанных участниками наиболее ярко запомнились, чем именно? Каким жизненным ситуациям можно уподобить это упражнение?</p>
56.	<p>Упражнение «Живой шрифт»</p> <p>Описание упражнения. Участникам, объединенным в команды по 5–6 человек, предлагается</p>

	<p>коллективно придумать, как можно создать и продемонстрировать «живой шрифт», в котором участники телами изображали бы каждую из букв алфавита (время на подготовку 15–20 минут). Потом каждой из подгрупп предлагается продемонстрировать получившийся у нее «шрифт» (лучше всего, если будет возможность заснять каждую «букву» на цифровую камеру а потом, на стадии оценки, повторно продемонстрировать их). Команда, у которой «шрифт» получился наиболее четким, объявляется победителем.</p> <p>Психологический смысл упражнения. Развитие навыков экспрессии, а также генерации идей в условиях командной работы.</p> <p>Обсуждение. Сначала участники обмениваются своими эмоциями и чувствами, возникшими по ходу выполнения упражнения, потом – соображениями по поводу того, что способствовало его успешному выполнению, а что препятствовало, и каким жизненным ситуациям можно уподобить такое задание. Упражнение «Живой стул»</p> <p>Описание упражнения: Каждый участник задумывает какое-либо живое существо, берет стул, представляет его этим существом и демонстрирует другим участникам, как бы он стал с ним взаимодействовать. Разговаривать или издавать какие-либо звуки, характерные для этого существа, запрещается. Задача других участников – наблюдая за демонстрацией, угадать, какое существо подразумевается.</p> <p>Психологический смысл упражнения. Развитие навыков экспрессии, создание условий для «изобретения» необычных способов выражения информации и ее расшифровки.</p> <p>Обсуждение. Какая роль для кого оказалась более комфортной – активного участника или наблюдателя? Насколько этот выбор соответствует тем ролям, которые человек предпочитает в жизни? Что способствовало узнаванию существа, а что препятствовало? Чья демонстрация показалась наиболее интересной, чем именно? Каким жизненным ситуациям можно уподобить угадывание того, какие животные «вселялись в стул» в этом упражнении?</p>
57.	<p>Упражнение «Покажи движениями»</p> <p>Описание упражнения: Участники делятся на четыре подгруппы, которые получают по одному слову из каждого списка:</p> <p>Время суток (утро, день, вечер, ночь).</p> <p>Время года (зима, весна, лето, осень).</p> <p>Стихии (вода, земля, огонь, воздух).</p> <p>Эмоцию (страх, гнев, интерес, обида).</p> <p>Возраст (ребенок, подросток, взрослый, пожилой человек).</p> <p>Профессия (водитель, врач, повар, учитель).</p> <p>Цвет (красный, зеленый, синий, желтый).</p> <p>Проще всего распределить слова между подгруппами путем жеребьевки: написать их на небольших листочках бумаги, перевернуть и попросить представителей каждой из подгрупп вытянуть по одному листочку из каждой из четырех. Другим подгруппам вытянутые листочки не демонстрируются и не зачитываются.</p> <p>Когда слова распределены, каждая из подгрупп получает задание: подготовить небольшие драматические этюды, изобразив с помощью движений каждое из доставшихся им слов. Разговаривать при этом нельзя. На подготовку дается 6–8 минут, потом команды поочередно демонстрируют свои этюды, а представители других подгрупп, выступающие в роли зрителей, угадывают, о каких именно словах идет речь.</p> <p>Психологический смысл упражнения. Развитие экспрессивности, умения передавать информацию при ограниченности средств для этого и воспринимать ее в условиях заведомой неполноты; сплочение команды.</p> <p>Обсуждение. Что было легче – демонстрировать или угадывать слова? Какие именно наборы слов были проще или сложнее в работе? С чем это связано? Произошло ли распределение ролей в командах в процессе работы (генераторы идей, исполнители, фасилитаторы и т. д.); если да, то насколько выбор ролей отражает общую жизненную позицию тех, кто их принял? Каким реальным жизненным ситуациям можно уподобить такое упражнение?</p>
58.	<p>Упражнение «Покажи профессию»</p> <p>Описание упражнения: Участникам, объединенным в подгруппы по 3–4 человека, предлагаются списки из нескольких профессий. Их задача – подготовить небольшие драматические этюды, которые бы позволяли зрителям угадать, что это за профессии. Этюды не должны включать речь или демонстрацию общеизвестных атрибутов профессиональной деятельности (вроде белой шапки с красным крестом на голове у врача); профессии показываются путем мимики, движений, взаимодействий участников между собой. Время на подготовку 12–20 минут, на представления – 1–2 минуты на каждую профессию. Каждая из подгрупп поочередно представляет свои этюды, а другие подгруппы угадывают эти профессии. Вот примеры списков профессий для упражнения:</p> <p>Психологический смысл упражнения. Развитие артистизма, умения выражать информацию при недостатке средств для этого и понимать такое выражение у других людей; сплочение коллектива. Кроме того, упражнение дает основание задуматься над тем, в чем состоит содержание труда</p>

	<p>представителей различных специальностей, насколько мы руководствуемся реальными знаниями об их деятельности, а насколько – расхожими стереотипами. В силу этого упражнение особенно уместно в имеющих профориентационную направленность тренингах со старшеклассниками.</p> <p>Обсуждение. Что этюды отражали в большей степени: реальное содержание труда представителей соответствующих профессий или какие-то расхожие стереотипы, чисто внешние впечатления о них? Приведите примеры жизненных ситуаций, когда люди путают одно с другим: например, сами выбирают профессию исходя из внешнего впечатления о ней, не задумываясь над тем, на что ее представители реально тратят большую часть своего рабочего времени.</p>
59.	<p>Это единственное занятие, в котором упражнения сгруппированы не по задачам, на решение которых они направлены, а по используемому средству – рисованию. Участников просят принести различные рисовальные принадлежности – карандаши, фломастеры, кисти, акварельные и гуашевые краски, а также клей и ножницы. Предлагаемые рисуночные упражнения разнообразны, среди них есть направленные и на установление взаимопонимания, и на самовыражение, и на осознание своих жизненных целей и ценностей. Рисование позволяет «оживить» тренинг, сделать его более творческим, избежать однообразия. Отметим, что все эти упражнения не требуют специальных художественных умений, в них важны не эстетические достоинства изображений, а их содержательная наполненность.</p>
60.	<p>Упражнение «Завершение рисунков»</p> <p>Описание упражнения. Каждому из участников выдают по три листа бумаги и просят, положив их горизонтально, скопировать на каждый из них соответствующие рисунки. Рисункам придается такой масштаб, чтобы они занимали примерно по 2/3 площади каждого из листов. После этого дается задание завершить эти рисунки таким образом, чтобы получились целостные, осмысленные изображения, а нарисованные ранее фрагменты стали их составными частями. Участников просят постараться придумать и нарисовать что-то оригинальное, необычное, что не смог бы придумать никто, кроме них. Упражнение выполняется индивидуально. У участников должны присутствовать как простой, так и цветные карандаши или фломастеры, однако их использование специально не оговаривается; если кто-то спрашивает, рисовать в цвете или нет, ведущий отвечает: «Как хотите».</p> <p>Лист 1: каждый из четырех фрагментов завершается по отдельности.</p> <p>Лист 2: фрагменты объединяются рисунками попарно (объединить их по горизонтали или по вертикали, каждый участник решает сам).</p> <p>Лист 3: все четыре фрагмента предлагается сделать составными частями единого рисунка.</p>  <p>На выполнение каждого из этих трех заданий отводится по 4 минуты, потом проводится выставка-презентация получившихся рисунков и оценивается их оригинальность. Оригинальными признаются те рисунки, в которых способы использования фрагментов встречаются в группе лишь однократно, не повторяются у других участников. При этом важен не сюжет рисунка в целом, а именно способ использования детали: например, если она превратилась у одного участника в рот человека, а у другого в рот рыбы, то эти рисунки оригинальными не признаются.</p> <p>Кроме того, участникам предлагается оценить такой параметр своих рисунков, как разработанность – степень их детализации. Она оценивается по следующим правилам.</p> <p>По одному баллу дается за каждую дорисованную деталь, несущую какую-либо смысловую нагрузку.</p> <p>По одному баллу начисляется за каждое использование штриховки, а также цвета, если он логически связан с содержанием рисунка (зеленая трава, красный огонь и т. п.).</p> <p>Когда какая-то деталь повторяется несколько раз и если она такова «по определению» (пара глаз или ушей, волосы на голове и т. п.), баллы начисляются лишь за одну из этих деталей. При повторении других деталей оценивается разработанность одной из них, еще один балл дается за повтор (вне зависимости от того, сколько раз тот происходит); если при этом повторенные детали частично отличаются друг от друга, еще по одному баллу дается за каждое отличие.</p> <p>Психологический смысл упражнения. Тренировка умения находить новые, неожиданные</p>

ассоциации при взгляде на малоструктурированный материал, объединять его разрозненные фрагменты в целостную картину, развитие зрительных представлений. Обсуждение. Какое из трех заданий было сложнее выполнять каждому из участников? С чем это связано? О чем, с точки зрения участников, свидетельствует степень детализации рисунков, выраженная с помощью параметра «разработанность»?

Задание №1

Вы руководитель тренинговой группы. Какие техники Вы используете при работе с группой? Как будет проходить работа?

Задание №2

При проведении тренинговой работы в группе возникло напряжение. Каковы будут Ваши действия?

Задание №3

При работе с группой Вам надо установить с ней контакт. Как Вы установите контакт?

Задание №4

Какими способами и приемами актуализируете умения делать социальные комплименты.

Задание №5

Вам необходимо развить у членов тренинговой группы умения медитировать. Как Вы будете обучать членов тренинговой группы медитации? Приведите пример.

Задание №6

Вам необходимо выработать умение формировать логически точно и лаконично мысли. Какое упражнение Вы предложите членам тренинговой группы?

Задание №7

Вам необходимо выработать умение делать выводы о проделанной работе. Какое упражнение Вы предложите членам тренинговой группы?

Задание №8

Вам необходимо развить способности к целеполаганию. Какое упражнение Вы предложите членам тренинговой группы?

Задание №9

Вам необходимо развить навыки саморефлексии. Какое упражнение Вы предложите членам тренинговой группы?

Задание №10

Вам необходимо развить навыки уверенного поведения. Какое упражнение Вы предложите членам тренинговой группы?

Задание №11

Вам необходимо развить навыки Ассоциативного мышления. Какое упражнение Вы предложите членам тренинговой группы?

Задание №12

Вам необходимо развить знания о профессиональной деятельности, умения составлять резюме. Какое упражнение Вы предложите членам тренинговой группы?

Задание №13

Вам необходимо развить восприятие, коммуникативные навыки, навыки уверенного поведения
. Какое упражнение Вы предложите членам тренинговой группы?

Задание №14

Вам необходимо развить умения выделять профессионально, лично важно качества и навыков ролевого поведения.
. Какое упражнение Вы предложите членам тренинговой группы?

Задание №15

Вам необходимо развить навыки уверенного поведения, аргументации, умения рекламировать свой товар.
. Какое упражнение Вы предложите членам тренинговой группы?

Задание №16

Вам необходимо развить навыки образного восприятия.
Какое упражнение Вы предложите членам тренинговой группы?

Задание №17

Вам необходимо развить навыки активного слушания, коммуникативных умений. Какое упражнение Вы предложите членам тренинговой группы?

Задание №18

Вам необходимо развить развитие рефлексии, умения понимать других людей.
Какое упражнение Вы предложите членам тренинговой группы?

Задание №19

Вам необходимо развить ассоциативное мышление, восприятие, память.
Какое упражнение Вы предложите членам тренинговой группы?

Задание №20

Вам необходимо развить невербальные и вербальные навыки.
Какое упражнение Вы предложите членам тренинговой группы?

Задание №21

Вам необходимо развить умения выполнять действия в одном темпе, ритме.
Какое упражнение Вы предложите членам тренинговой группы?

Задание №22

Вам необходимо развить умения выявлять свои сильные стороны, развитие способности к целеполаганию. Какое упражнение Вы предложите членам тренинговой группы?

Задание №23

Вам необходимо развить навыков уверенного поведения, самоанализа, саморефлексии. Какое упражнение Вы предложите членам тренинговой группы?

Задание №24

Вам необходимо развить наблюдательность, умения адекватной передачи информации и навыков ролевого поведения. Какое упражнение Вы предложите членам тренинговой группы?

Задание №25

Вам необходимо развить умение самопрезентации, составления письменного резюме, выделения важных профессиональных характеристик. Какое упражнение Вы предложите членам тренинговой группы?

Задание №26

Вам необходимо развить умение действовать за рамками предусмотренного, преодолевая приверженность старым образцам. Помочь членам тренинговой группы преодолевать страх перед неизвестностью, недоверие к себе, боязнь быть застигнутым врасплох. Какое упражнение Вы предложите членам тренинговой группы?

Задание №27

Вам необходимо использовать метод групповой дискуссии. Как Вы организуете работу в группе?

Задание №28

Какие стратегии дискуссии Вы будете использовать в тренинговой группе.
Как проведете работу?

Задание №29

Как будет проходить процедура групповой дискуссии согласно фазам.

Задание №30

Основная задача обратной связи в тренинге состоит в том, чтобы участники информировали друг друга о том, как им видится их поведение, какие чувства вызывает. Какими умениями должен обладать ведущий группы для грамотного функционирования обратной связи в группе.

Задание №31

Вы руководитель Т-группы, являющейся одной из форм и методов социально-психологического тренинга. Как Вы будете работать?

Задание №32

Вы руководитель Обучающей группы, являющейся одной из форм и методов социально-психологического тренинга. Как Вы будете работать?

Задание №33

Вы руководитель Группа встреч (Encounter-group), или Е-группа, являющейся одной из форм и методов социально-психологического тренинга. Как Вы будете работать?

Задание №34

В чем особенность работы психолога в обучающей группе. Как Вы проведете работу в этой группе.

Задание №35

Вам необходимо скомплектовать тренинговую группу. Как будет проходить работа ее комплектованию?

Задание №36

Познакомьте группу с нормами и принципами работы в тренинге.

Задание №37

Каков будет алгоритм Ваших действий при создании Т-групп?

Задание №38

В каких упражнениях вы будете тренировать умения выдвигать и отстаивать творческие идеи в командной работе?

Задание №39

В каких упражнениях вы будете развивать экспрессивность, тренировать ассоциативное мышление, создавать условия для получения обратной связи?

Задание №40

В каких упражнениях вы будете обучать умению понимать информацию при недостатке исходных сведений для этого, целенаправленно задавать вопросы для получения недостающих сведений?

Задание №41

Как Вы проведете работу в тренинговой группе по сплочению коллектива.

Задание №42

Подберите упражнение позволяющее продемонстрировать, насколько разнообразные ассоциации могут вызвать у разных людей одни и те же понятия, и насколько по-разному могут быть интерпретированы даже те изображения, смысл которых представляется их автору очевидным.

Задание №43

Подберите упражнение в котором моделируется ситуация, когда искусственно «сужается» канал передачи информации с помощью слов, поэтому тому партнеру, который рассказывает, приходится подбирать нетривиальные ассоциации.

Задание №44

Как Вы будете обучать участников тренинговой группы координировать совместные действия при командном решении творческой задачи?

Задание №45

Вам предстоит отработать в группе навыки командного взаимодействия. Как Вы проведете работу?

Задание №46

Как Вы будете тренировать навыки командной творческой работы (генерации идей и их воплощения), а также публичной презентации ее результатов в тренинговой группе?

Задание №47

Как Вы будете тренировать умения выдвигать идеи в ситуациях с высокой степенью неопределенности и воплощать их в различных формах (словесные описания, рисунки)?

Задание №48

Подберите задание развивающее навыки визуализации (перевода в зрительную форму материала, представленного в виде слов), а также генерирования идей.

Задание №49

Продемонстрируйте прием встраивания компонентов (не только изображений, но шире – знаний, идей, и т. п.) в новый контекст, что имеет непосредственное отношение к творческому процессу.

Задание №50

Как Вы будете тренировать умения находить неожиданные ассоциации при взгляде на материал, схожесть которого с реальными предметами сведена к минимуму?

Задание №51

Как Вы будете тренировать в группе умения по развитию экспрессивности, осознанию своих телесных «зажимов» – областей повышенного мышечного напряжения, связанных с недостаточно выраженными эмоциями, неосуществленными желаниями, не принятием своего телесного облика?

Задание №52

Как Вы будете развивать навыки экспрессии, создавать условия в тренинговой группе для изобретения способов передачи информации при недостатке доступных для этого средств, вырабатывать умения «расшифровывать» такую информацию?

Задание №53

Как Вы будете тренировать умения генерировать яркие, необычные ассоциации при взгляде на материал, допускающий неоднозначную интерпретацию; домысливать недостающие детали сюжета, восстанавливать контекст ситуации и выражать возникшие идеи в словах?

Задание №54

Как Вы будете тренировать умение мыслить «от противного», как будете обучать способам поиска решений проблем, при котором для более полного понимания их сути представляется их противоположность. Что предпримите для развития гибкости в восприятии жизненных ситуаций?

Задание №55

Как Вы будете обучать искать связующие звенья между внешне несходными ситуациями, выходить за рамки непосредственно представленной ситуации, генерировать идеи о возможных путях превращения одной ситуации в другую? Приведите пример.

Задание №56

Как Вы будете развивать у членов тренинговой группы навыки экспрессии, а также генерации идей в условиях командной работы?

Задание №57

Как Вы будете развивать у членов тренинговой группы экспрессивность, умения передавать информацию при ограниченности средств для этого и воспринимать ее в условиях заведомой неполноты.

Задание №58

Как Вы будете развивать у членов тренинговой группы навыки артистизма, умения выражать информацию при недостатке средств для этого и понимать такое выражение у других людей?

Задание №59

Как Вы будете развивать у членов тренинговой группы навыки и умения устанавливать взаимопонимание, навыки самовыражения, осознания своих жизненных целей и ценностей?

Задание №60

Как Вы будете тренировать умения находить новые, неожиданные ассоциации при взгляде на мало структурированный материал, объединять его разрозненные фрагменты в целостную картину, развивать зрительные представления?

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

Промежуточная аттестация обучающихся обеспечивает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Преподаватель доводит до сведения обучающихся на первом учебном занятии перечень вопросов, выносимых на промежуточную аттестацию, и критерии оценивания знаний, умений и навыков.

Зачеты проводятся в день последнего в данном семестре занятия по соответствующей дисциплине (модулю) в соответствии с рабочей программой.

Зачеты служат формой проверки освоения учебного материала дисциплины (модуля).

Результаты сдачи зачета оцениваются по шкале: «зачтено», «не зачтено».

В целях поощрения обучающихся за систематическую активную работу на учебных занятиях и на основании успешного прохождения текущего контроля допускается выставление зачетной оценки без процедуры сдачи зачета.

Зачеты принимаются преподавателями, ведущим занятия по дисциплине (модулю).

Зачет проводится по билетам. Преподаватель имеет право задавать дополнительные вопросы в соответствии с рабочей программой дисциплины (модуля).

Во время зачета с разрешения преподавателя обучающийся может пользоваться справочниками, таблицами, инструкциями и другими материалами.

Обучающийся при подготовке ответа ведет необходимые записи,

которые предъявляет преподавателю. При отказе обучающегося от ответа в зачетно-экзаменационную ведомость проставляется оценка «не зачтено».

Результаты зачета заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость. Если обучающийся не явился на зачет, в ведомости напротив фамилии обучающегося делается запись «не явился». Неявка на зачет без уважительной причины приравнивается к оценке «не зачтено».

В зачетную книжку выставляется соответствующая оценка, полученная обучающимся. Оценка «не зачтено» в зачетную книжку не ставится. Заполнение зачетной книжки до внесения соответствующей оценки в ведомость не разрешается.

Прием зачета у обучающегося прекращается при нарушении им дисциплины, использовании неразрешенных материалов и средств мобильной связи. В этом случае обучающемуся в зачетно-экзаменационную ведомость проставляется оценка «не зачтено».

В случае несогласия обучающегося с оценкой, выставленной на зачете, он имеет право подать апелляцию.