

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ
ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРЕНИНГОВОЙ РАБОТЫ
В ОРГАНИЗАЦИИ»**

для студентов направления подготовки
37.04.01 Психология
направление (профиль)
«Психология кадрового менеджмента»

**Ставрополь
2026**

Содержание

1. Направления психологической тренинговой работы.
2. Социально-психологический тренинг: понятие, история, задачи, принципы.
3. Групповые нормы в социально-психологическом тренинге.
4. Ролевые позиции в социально-психологическом тренинге.
5. Групповая сплоченность в социально-психологическом тренинге.
6. Способы формирования группы.
7. Техники работы с группой.
8. Этапы развития группы.
9. Влияние тренера на групповой процесс.
10. Личность в группе.
- 11-12. Методические средства тренинга.
13. Супервизия в социально-психологическом тренинге.
14. Подготовка ведущего группы.
15. Тренинг повышения компетентности общения в конфликтной ситуации.
16. Психогимнастика в тренинге

Введение

Современные стандарты подготовки предусматривают значительный объем внеаудиторной научной работы студентов. Освоение программы курса предполагает получение как теоретических знаний по проблемам развития группы и личности в группе, так и формирование навыков практической работы. Поэтому самостоятельная работа в рамках курса ориентирована как на теоретический, так и на практический аспект.

Курс «Методологические основы тренинговой работы в организации» предполагает внеаудиторный и аудиторный виды работ. Аудиторные занятия предполагают лекционные и практические формы занятий. Лекционные занятия информируют студентов о достижениях науки, об основных положениях курса, раскрывают особенности каждой конкретной темы или знакомят с отдельными проблемами, решенной в науке или решаемой сейчас. Практические занятия предполагают обсуждение различных проблем и положений, уяснение методов исследования в психологии. С целью формирования у студентов способностей интерпретационного понимания материала в учебный курс включены темы докладов, задания, требующие самостоятельного поиска освещенных проблем. Кроме того, индивидуальная работа включает самостоятельную, углублённую разработку отдельных тем по курсу.

Целью методических указаний по выполнению практических работ по дисциплине «Методологические основы тренинговой работы в организации» является формирование общей профессиональной компетентности в области методологии социально-психологического тренинга и базовых его элементах как сферы практической деятельности психологов в различных организациях.

Задачи:

1. Сформировать понятие о специфике психологического тренинга, его многообразии;
2. Изучить закономерности организации и проведения психологического тренинга;
3. Освоить основные приемы и методы использования психотехник в тренинговой работе;
4. Овладеть навыками получения информации об индивидуально-психологических особенностях личности на основе продуцируемого в ходе тренинга материала;
5. Сформировать у студентов умение самостоятельной организации и проведения психологического тренинга.

В результате усвоения тем и разделов дисциплины, работы на практических занятиях у студентов должны сформироваться следующие профессиональные компетенции:

Индекс	Формулировка:
ПК-3	Способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым

	резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала
ПК-5	Способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знает: технологии группового тренинга, направленные на коррекцию психологических свойств и состояний, различных видов деятельности человека в норме; методологию создания программы группового тренинга; принципы формирования групповой динамики в тренинге.

Умеет: диагностировать психологические свойства и состояния человека с целью их последующей коррекции; использовать развивающие технологии, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе; использовать технологии психологической работы в различных направлениях тренинга.

Владеет: методами работы в группе с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности участников коррекционного процесса к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам; основными приемами и методами создания и проведения программы тренинга с применением современного психологического инструментария; основными приемами и методами психотехник в тренинговой работе.

Методические указания призваны помочь студентам сориентироваться в учебной программе курса, самостоятельно осуществлять контроль своих знаний, качественно готовиться к практическим занятиям и эффективно подготовиться к экзамену.

С целью формирования у студентов способностей научно-исследовательской деятельности, анализа и интерпретации психологических фактов в учебный курс включены задания творческого и поискового характера и задания, требующие использования психодиагностических методик по заданной проблематике.

ТЕМА 1. Направления психологической тренинговой работы.

Цель: закрепление представлений студентов о групповой психологической помощи. Научить дифференцированно владеть понятийно-категориальным аппаратом и умению критически анализировать существующие концепции и методы психологической науки.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:

Знать: психологические особенности, методологию и технологию группового тренинга, классификацию и виды тренинговых групп и эволюцию группы в тренинге и роль ведущего.

Уметь: использовать развивающие технологии, направленные на повышение профессионализма тренера группы, самостоятельно организовывать и проводить психологический тренинг.

Актуальность темы: групповая психологическая помощь, как профессиональная деятельность появилось сравнительно недавно и до сих пор находится на стадии развития. Однако степень его влияния на людей и общество стремительно увеличивается. Увеличивается количество людей, обращающихся за помощью к психологу-консультанту. Проблематика, с которой обращаются люди, чрезвычайно разнообразна. Это проблемы отношений, партнерских. Это трудности во взаимодействии с миром, людьми. Это трудности с самим собой. А также проблемы работы.

Таким образом, востребованность и потенциальные возможности консультанта сегодня охватывают все сферы человеческой жизни и становятся практически неисчерпаемыми.

Теоретическая часть:

В современном обществе возрастает значимость компетентности в общении, развитие последней является актуальной проблемой социальной психологии. Социально-психологический тренинг является эффективным средством психологического воздействия, позволяющим решать широкий круг задач в области развития компетентности в общении. Любой социально-психологический метод – это всегда метод вмешательства, большего или меньшего. Так, в частности, область социально-психологического тренинга ориентирована в направлении воздействия на развитие личности, группы посредством оптимизации форм межличностного общения, другими словами социально-психологический тренинг рассматривается как средство развития компетентности в общении. О важности и актуальности понимаемой таким образом цели тренинга свидетельствуют тенденции повышения весомости общения в жизни современного общества. Другим аспектом значимости сформулированной выше цели является ориентация метода на широкий контингент возможных его участников.

Психологический тренинг – это форма группового обучения, направленная на получение навыков поведения, решение внутри личностных проблем и развитие самой личности.

Виды социально психологического тренинга

Польза от таких тренингов может быть всем людям, не зависимо от их возраста и профессий. Поэтому виды социально психологического тренинга можно выделить следующие:

- Корпоративный тренинг – учит общению между коллегами, решает внутри коллективные проблемы;
- Тренинг для руководителей – повышает авторитет и улучшает климат в коллективе;

Главное направление психотерапевтического тренинга – это изменения в сознании человека, которые модифицируют стереотипы поведения человека, рассматривающие в какие ситуации больше не попадать. Название само за себя говорит о том, что это оказание помощи внутренним психологическим проблемам человека. Кстати, этот тип тренинга является разновидностью психологического тренинга.

Вопросы и задания:

1. Возникновение группового подхода. Влияние на формирование групповой психотерапии работ З. Фрейда. Родоначальник групповой психотерапии Якоб Морено.
2. Основы гуманистического направления Карла Роджерса. Его «терапия, центрированная на клиенте», понятие об «энкаунтер-группах», «процессе встреч» как основа антиавторитарной недирективной психотерапии.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

[illegible]

Дополнительная литература:

Левкин В. Е. Социально-психологический тренинг для психолога : учебное пособие / В. Е. Левкин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016 – 209 с. – ISBN 978-5- 4475-8755-0. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450202>. – Режим доступа: электрон.-библ. система «Унив. б-ка ONLINE», требуется авторизация.

Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг [Электронный ресурс] / Г. И. Марасанов. - 4-е изд., испр. и доп. – Электрон. дан. - Москва : Когито-Центр, 2001. - 251 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86238>, требуется авторизация. - Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/15646.html>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

Петрушин С. В. Психологический тренинг в многочисленной группе (методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100

человек) : [монография] / С. В. Петрушин. — Москва : Академический проект, 2020 — 249 с. — ISBN 978-5-8291-2821-0. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110180.html>. — Режим доступа: электрон.-библ. Система «IPRbooks»

Фопель З.К. Технология ведения тренинга : теория и практика [Электронный ресурс] / К. Фопель. — Электрон. дан. — Москва : Генезис, 2013. — 272 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/19363>, требуется авторизация. – Загл. с экрана

Методическая литература

Полякова, И.Л. Организация тренингов. Практикум Электронный ресурс : практикум / В.К. Воробьев / И.Л. Полякова. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. - 103 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога Электронный ресурс : Интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. - Саратов : Вузовское образование, 2015. - 281 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

<http://lib.rudn.ru/> - сайт библиотеки РУДН

www.biblioclub.ru - Университетская библиотека ONLINE

ТЕМА 2. Социально-психологический тренинг: понятие, история, задачи, принципы.

Цель: закрепление представлений студентов о групповой психологической помощи. Научить дифференцированно владеть понятийно-категориальным аппаратом и умению критически анализировать существующие концепции и методы психологической науки.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:

Знать: психологические особенности, методологию и технологию группового тренинга, классификацию и виды тренинговых групп и эволюцию группы в тренинге и роль ведущего.

Уметь: использовать развивающие технологии, направленные на повышение профессионализма тренера группы, самостоятельно организовывать и проводить психологический тренинг.

Актуальность темы: Анализ литературы позволяет сделать выводы о наличии ряда проблем как теоретического плана (определение тренинга; разграничение тренинговых и психотерапевтических групп; классификация видов тренинга), так и практического значения (определение эффективности тренингового воздействия).

Таким образом, востребованность и потенциальные возможности консультанта сегодня охватывают все сферы человеческой жизни и становятся практически неисчерпаемыми.

Теоретическая часть: Социально-психологический тренинг - это область психологической практики, направленной на развитие компетентности в общении методами активного социально-психологического обучения. При этом компетентность в общении понимается как совокупность устойчивых индивидуально-психологических характеристик, знаний и умений, обеспечивающая эффективное взаимодействие человека с другими людьми в системе межличностных отношений.

Развитие компетентности человека в общении осуществляется, прежде всего, за счет:

1. приобретения психологических знаний;
2. развития конкретных умений, обеспечивающих эффективное общение и взаимодействие с людьми;
3. осознания и расширения поля стратегий, используемых во взаимодействии с людьми;
4. углубления понимания себя и окружающих;
5. осознания и трансформации мотивов и установок по отношению к себе, другим людям, ситуациям общения и взаимодействия. Социально-психологический тренинг проходит, как правило, в форме групповых занятий, хотя бывают и варианты индивидуального тренинга.

Таким образом, социально-психологический тренинг - это разновидность тренинга, ориентированного на развитие компетентности в общении. Этим он существенно отличается от других тренингов, которые направлены на развитие умений и личностных качеств, не имеющих непосредственного отношения к эффективности человека в общении (например, тренингов саморегуляции или управления временем).

Адресатами и потребителями социально-психологического тренинга являются чаще всего две категории лиц. Во-первых, это люди, чья профессия связана с постоянным общением: умение эффективно общаться необходимо им для того, чтобы быть успешными профессионалами. Данной категории потребителей адресованы, например, коммуникативные бизнес-тренинги, профессиональные тренинги общения для психологов, педагогов и социальных работников. Во-вторых, это люди, испытывающие затруднения в тех или иных ситуациях общения или при взаимодействии с определенным кругом партнеров. Для них предназначены, например, тренинги детско-родительского взаимодействия, тренинги супружеских коммуникаций, тренинги уверенного поведения.

Важно отметить, что группа социально-психологического тренинга существенным образом отличается от психотерапевтической группы. В первую очередь это различие связано с тем, что тренинг предполагает тренировку, обучение эффективным моделям поведения, развитие компетенций, имеющих непосредственное отношение к успешности в общении и взаимодействии с другими людьми. В отличие от тренинга, терапевтическая группа предполагает в большинстве случаев работу с

глубинными психологическими установками и потребностями участников, при этом они не обязательно имеют прямое отношение к общению и взаимодействию с другими людьми. Таким образом, объект воздействия, если можно так выразиться, существенно различается в тренинговых и психотерапевтических группах. Это различие не касается, однако, единственного типа психотерапевтических групп, а именно групп бихевиорального типа, построенных на основе принципов психологии поведения. Более того: многие методические принципы ведения тренинговых групп заимствованы из бихевиоральных.

Вопросы и задания:

1. Понятийная и деятельностная сущность социально-психологического тренинга.
2. История становления и развития социально-психологического тренинга на Западе и в России.
3. Научно-методологические основы социально-психологического тренинга

Практические задания.

1. Цели тренинговой работы.

Цель: выработать основные цели тренинговой работы в группе.

Вводные замечания. Многие специалисты выделяют общие цели, объединяющие различные по направленности и содержанию тренировке группы:

- исследование психологических проблем участников группы и оказание помощи в их решении;
- улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья;
- изучение психологических закономерностей, механизмов и эффективных способов межличностного взаимодействия;
- развитие самосознания и самоисследование участников для коррекции предупреждения эмоциональных нарушений;
- содействие процессу личностного развития, реализации творческого потенциала, достижению оптимального уровня жизнедеятельности.

Упражнение.

Проводится в группе. Группа делится на 2 подгруппы. Ведущий предлагает участникам выработать в своих подгруппах основные цели групповой работы. Затем каждая подгруппа предлагает свой список целей с обоснованием своей позиции. В заключение определяются общие цели тренинговой работы в группе.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Пахальян, В.Э.
Групповой психологический тренинг: методология и технология Электронный ресурс : учебное пособие /

В.Э. Пахальян. - Групповой психологический тренинг: методология и технология, 2023-05-22. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 206 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-4486-0379-2

Дополнительная литература:

Левкин В. Е. Социально-психологический тренинг для психолога : учебное пособие / В. Е. Левкин. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016 — 209 с. — ISBN 978-5- 4475-8755-0. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450202>. — Режим доступа: электрон.-библ. система «Унив. б-ка ONLINE», требуется авторизация.

Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг [Электронный ресурс] / Г. И. Марасанов. - 4-е изд., испр. и доп. — Электрон. дан. - Москва : Когито-Центр, 2001. - 251 с. — Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». — Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86238>, требуется авторизация. - Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/15646.html>, требуется авторизация. — Загл. с экрана.

Петрушин С. В. Психологический тренинг в многочисленной группе (методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100 человек) : [монография] / С. В. Петрушин. — Москва : Академический проект, 2020 — 249 с. — ISBN 978-5-8291-2821-0. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110180.html>. — Режим доступа: электрон.-библ. Система «IPRbooks»

Фопель З.К. Технология ведения тренинга : теория и практика [Электронный ресурс] / К. Фопель. — Электрон. дан. — Москва : Генезис, 2013. — 272 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/19363>, требуется авторизация. — Загл. с экрана

Методическая литература

Полякова, И.Л. Организация тренингов. Практикум Электронный ресурс : практикум / В.К. Воробьев / И.Л. Полякова. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. - 103 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога Электронный ресурс : Интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. - Саратов : Вузовское образование, 2015. - 281 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

<http://lib.rudn.ru/> - сайт библиотеки РУДН

www.biblioclub.ru - Университетская библиотека ONLINE

ТЕМА 3. Групповые нормы в социально-психологическом тренинге.

Цель: закрепление представлений студентов о групповой психологической помощи. Научить дифференцированно владеть понятийно-

категориальным аппаратом и умению критически анализировать существующие концепции и методы психологической науки.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:

Знать: психологические особенности, методологию и технологию группового тренинга, классификацию и виды тренинговых групп и эволюцию группы в тренинге и роль ведущего.

Уметь: использовать развивающие технологии, направленные на повышение профессионализма тренера группы, самостоятельно организовывать и проводить психологический тренинг.

Актуальность темы: Ни одна социальная общность – от диады и малой группы до населения государства – не может существовать без правил, регламентирующих жизнедеятельность людей, составляющих эту общность. Обычно нарушение правил (писаных или неписаных) вызывает применение определенных санкций к нарушителю – со стороны государства, например.

Тренинговые группы также вырабатывают свои собственные нормы, причем в каждой конкретной группе они могут быть специфичны. Ведущий должен осознавать необходимость норм для эффективного развития группы и способствовать выработке и принятию участниками таких норм, которые соответствовали бы целям группы. Часто механический перенос в тренинговую группу норм, принятых в социальных общностях внешнего мира, является не только непродуктивным, но и прямо вредным и антитерапевтичным. Впрочем, попытки перенести нормы тренинговой группы в реальную жизнь в большинстве случаев также бессмысленны и обречены на провал.

Теоретическая часть: Практически те или иные нормы начинают действовать в тренинговой группе с первого мгновения ее функционирования. Как показывает опыт, целесообразно сразу предложить участникам некоторые правила, обязательные для соблюдения в группе. Чаще всего это происходит так.

В самом начале работы ведущий информирует участников тренинга о том, что они могут получить в результате обучения. После этого устанавливаются основные принципы работы в группе. Назовем те, которые характерны для подавляющего большинства тренинговых групп.

1. "Здесь и теперь"

Этот принцип ориентирует участников тренинга на то, чтобы предметом их анализа постоянно были процессы, происходящие в группе в данный момент, чувства, переживаемые в данный конкретный момент, мысли, появляющиеся в данный момент. Кроме специально оговоренных случаев запрещаются проекции в прошлое и в будущее. Принцип акцентирования на настоящем способствует глубокой рефлексии участников, обучению сосредотачивать внимание на себе, своих мыслях и чувствах, развитию навыков самоанализа.

2. Искренность и открытость

Самое главное в группе – не лицемерить и не лгать. Чем более откровенными будут рассказы о том, что действительно волнует и интересует, чем более искренним будет предъявление чувств, тем более успешной будет работа группы в целом. Как отмечал С. Джурард, раскрытие своего Я другому человеку есть признак сильной и здоровой личности. Самораскрытие направлено на другого человека, но позволяет стать самим собой и встретиться с самим собой настоящим. Искренность и открытость способствуют получению и предоставлению другим честной обратной связи, то есть той информации, которая так важна каждому участнику и которая запускает не только механизмы самосознания, но и механизмы межличностного взаимодействия в группе.

Следует заметить, что на первых этапах работы группы введение указанной нормы во многом носит декларативный характер. В самом деле, с какой стати участники группы, пока еще практически незнакомые, станут настолько доверять друг другу и ведущему, чтобы рисковать быть искренними и открытыми (даже при учете "эффекта попутчика")? Однако уже через несколько часов занятий это правило, предложенное ведущим, начинает действовать, особенно если он сам выступает как образец эффективного участника группы.

3. Принцип Я

Основное внимание участников должно быть сосредоточено на процессах самопознания, на самоанализе и рефлексии. Даже оценка поведения другого члена группы должна осуществляться через высказывание собственных возникающих чувств и переживаний. Запрещается использовать рассуждения типа: "мы считаем...", "у нас мнение другое..." и т. п., перекладывающие ответственность за чувства и мысли конкретного человека на аморфное "мы". Все высказывания должны строиться с использованием личных местоимений единственного числа: "я чувствую...", "мне кажется...". Это тем более важно, что напрямую связано с одной из задач тренинга – научиться брать ответственность на себя и принимать себя таким, какой есть. Уже первые групповые дискуссии обнаруживают, насколько непохожи мысли и чувства разных людей, что является определяющим аргументом для введения названного правила.

4. Активность

В группе отсутствует возможность пассивно "отсидеться". Поскольку психологический тренинг относится к активным методам обучения и развития, такая норма, как активное участие всех в происходящем на тренинге, является обязательной.

Большинство упражнений подразумевает включение всех участников. Но даже если упражнение носит демонстрационный характер или подразумевает индивидуальную работу в присутствии группы, все участники имеют безусловное право высказаться по завершении упражнения. В случае тренингов-марафонов крайне нежелательны отсутствие даже на одной сессии и выход из группы.

5. Конфиденциальность

Все, о чем говорится в группе относительно конкретных участников, должно остаться внутри группы – естественное этическое требование, которое является условием создания атмосферы психологической безопасности и самораскрытия. Само собой разумеется, что психологические знания и конкретные приемы, игры, психотехники могут и должны использоваться вне группы – в профессиональной деятельности, в учебе, в повседневной жизни, при общении с родными и близкими, в целях саморазвития.

Помимо указанных норм следует оговорить способ обращения друг к другу. Общение между всеми участниками и ведущими независимо от возраста и социального статуса рекомендуется осуществлять на "ты". Это позволяет создать дружескую и свободную обстановку в группе, хотя обращение на "ты" достаточно трудно на первых порах вследствие привычки и определенной иерархичности отношений.

Кроме того, всем участникам предлагается выбрать себе на время тренинговой работы "игровое имя" – то имя, по которому все остальные участники обязаны будут обращаться к человеку. Это может быть как действительное собственное имя (иногда в уменьшительно-ласкательной форме), так и детская кличка, институтское прозвище, имя любимого художественного персонажа или просто любое нравящееся имя.

Уже эти процедуры, создающие особые условия начавшегося взаимодействия, их игровой характер позволяют отчасти снять естественное напряжение и тревогу участников. Нормы тренинговой группы создают особый психологический климат, часто резко отличающийся от того, который имеется в традиционных группах. Участники тренинга, осознавая это, начинают сами следить за соблюдением групповых норм.

Вопросы и задания:

1. Специфика групповых норм в социально-психологическом тренинге.
2. Особенности групповых норм в психодинамических группах.
3. Особенности групповых норм в бизнес-тренинге.

Практические задания. Групповые нормы.

Цель: выработать групповые нормы для эффективного развития группы, соответствующие ее целям.

Вводные замечания. Ни одна социальная общность - от диады к малой группы до населения государства не может существовать без правил, регламентирующих жизнедеятельность людей. Тренировке группы также вырабатывают свои собственные нормы. Для подавляющего большинства тренировки группы характерны следующие:

1. «здесь и теперь»;
2. «искренность и открытость»;
3. принцип «Я»;
4. активность;

Упражнение.

Письменная работа.

- Личность психолога. Каждому студенту предлагается записать 10 личностных качеств необходимых психологу - практику в своей деятельности и расположить эти качества в порядке важности. Коллективное обсуждение. Студентам предлагается вынести выработанные списки на обсуждение в группу и выработать один общегрупповой список качеств личности, необходимых психологу в его деятельности.

Основная литература:

Дополнительная литература:

Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг [Электронный ресурс] / Г. И. Марасанов. - 4-е изд., испр. и доп. – Электрон. дан. - Москва : Когито-Центр, 2001. - 251 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86238>, требуется авторизация. - Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/15646.html>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

Петрушин С. В. Психологический тренинг в многочисленной группе (методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100 человек) : [монография] / С. В. Петрушин. — Москва : Академический проект, 2020 — 249 с. — ISBN 978-5-8291-2821-0. — URL:

<https://www.iprbookshop.ru/110180.html>. — Режим доступа: электрон.-библ. Система «IPRbooks»

Фопель 3.К. Технология ведения тренинга : теория и практика [Электронный ресурс] / К. Фопель. — Электрон. дан. — Москва : Генезис, 2013. — 272 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/19363>, требуется авторизация. – Загл. с экрана

Методическая литература

Полякова, И.Л. Организация тренингов. Практикум Электронный ресурс : практикум / В.К. Воробьев / И.Л. Полякова. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. - 103 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога Электронный ресурс : Интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. - Саратов : Вузовское образование, 2015. - 281 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

<http://lib.rudn.ru/> - сайт библиотеки РУДН

www.biblioclub.ru - Университетская библиотека ONLINE

ТЕМА 4. Ролевые позиции в социально-психологическом тренинге.

Цель: закрепление представлений студентов о групповой психологической помощи. Научить дифференцированно владеть понятийно-категориальным аппаратом и умению критически анализировать существующие концепции и методы психологической науки.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:

Знать: психологические особенности, методологию и технологию группового тренинга, классификацию и виды тренинговых групп и эволюцию группы в тренинге и роль ведущего.

Уметь: использовать развивающие технологии, направленные на повышение профессионализма тренера группы, самостоятельно организовывать и проводить психологический тренинг.

Актуальность темы: Многие социальные психологи рассматривают групповую динамику в тренинге прежде всего как смену ролей участниками и скрытую борьбу за то, чтобы занять те или иные "ролевые ниши"; основная задача ведущего в этом ключе трактуется как сознательное (иногда откровенно провокационное) "расшатывание" сложившихся ролевых взаимоотношений и изменение ролей, задающее энергетику групповым процессам.

Теоретическая часть: Воспользуемся определением В. И. Слободчикова, который предложил разделить понятия "социальная роль" и "игровая роль". При этом: "...социальная роль – единица анализа связей и отношений, навязываемых людям частной ситуацией взаимодействия;

игровая роль – единица анализа свободных, но временных общностей" (В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев, 1995, с. 159). Самым важным критерием, различающим социальную и игровую роль, является несвободность выбора. Живя и действуя в многообразных социальных общностях, люди вынуждены встраиваться в ту систему социальных ролей, которая и структурирует тот или иной человеческий конгломерат. Чтобы адаптироваться в социальной среде, человек, следуя ожиданиям окружающих, надевает маску той социальной роли, которая ему задается извне, "добропорядочного гражданина", "примерного семьянина", "лидера" или "отверженного".

На первых этапах развития тренинговой группы функционирование участников задается стереотипными внутренними установками на исполнение той или иной социальной роли, привычной им во внешнем мире. Скажем, человек, занимающий высокий пост, часто и в тренинге стремится играть роль авторитетного лидера. Однако ситуация психологического тренинга такова, что необходима гибкость поведения участников, определяющая отказ от шаблонных ролей и принятие новых, нестандартных игровых ролей. Специалисты описывают большое количество групповых ролей, сами названия которых яркие и метафоричны: "козел отпущения", "эксперт", "аутсайдер", "тряпка", "обвинитель", "хулиган", "жертва" и т. п.

Достаточно часто роли участников в группе служат предметом общего обсуждения или репрезентируются в обратной связи. Такие процедуры способствуют развитию самосознания и освобождению от навязанных и неконструктивных социальных ролей.

По мнению С. Кратохвила, основная задача групповой психотерапии и состоит в расширении репертуара ролей, предоставляющем участникам группы возможность функционировать во внешнем мире на основе новых, опробованных в тренинге и сознательно выбранных ролей.

Вопросы и задания:

1. Разница в понятиях «игровая роль» и социальная роль».
2. Характеристика основных игровых ролей в социально-психологическом тренинге.

Практические задания. Развитие позиции в группе тренинга.

Цель: формирование навыков отслеживания групповой динамики.

Вводные замечания. Социальные психологи рассматривают групповую динамику в тренинге прежде всего как смену ролей участниками и скрытую борьбу за то, чтобы занять те или иные «ролевые ниши». «Социальная роль» - единица анализа связей и отношений, навязанных людям частной ситуацией взаимодействия. «Игровая роль» - единица свободных, но временных особенностей.

Упражнение.

Для выявления распределения ролей применяется социометрия. Также дается задание каждому участнику придумать сценку, где каждому члену тренинговой группы отводилась бы своя роль. Каждый получает название своей сцены, но другие участники ничего об этом не знают. Задания должны

Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога
Электронный ресурс : Интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г.
В. Старшенбаум. - Саратов : Вузовское образование, 2015. - 281 с. - Книга
находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397,
экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

<http://lib.rudn.ru/> - сайт библиотеки РУДН

www.biblioclub.ru - Университетская библиотека ONLINE

ТЕМА 5. Групповая сплоченность в социально-психологическом тренинге.

Цель: закрепление представлений студентов о групповой психологической помощи. Научить дифференцированно владеть понятийно-категориальным аппаратом и умению критически анализировать существующие концепции и методы психологической науки.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:

Знать: психологические особенности, методологию и технологию группового тренинга, классификацию и виды тренинговых групп и эволюцию группы в тренинге и роль ведущего.

Уметь: использовать развивающие технологии, направленные на повышение профессионализма тренера группы, самостоятельно организовывать и проводить психологический тренинг.

Актуальность темы: Групповая сплоченность – это показатель прочности, единства и устойчивости межличностных взаимодействий и взаимоотношений в группе, характеризующийся взаимной эмоциональной притягательностью членов группы и удовлетворенностью группой. Групповая сплоченность может выступать и как цель психологического тренинга, и как необходимое условие успешной работы. В группе, сформированной из незнакомых людей, какая-то часть времени обязательно будет потрачена на достижение того уровня сплоченности, который необходим для решения групповых задач.

Теоретическая часть: Обобщение имеющихся исследований (А. А. Александров, 1997; Ж. Годфруа, 1992; К. Рудестам, 1993 и др.) позволяет выделить следующие факторы, способствующие групповой сплоченности:

1. совпадение интересов, взглядов, ценностей и ориентации участников группы;
2. достаточный уровень гомогенности состава групп (особенно по возрастному показателю – нежелательно объединять в одной группе лиц старше пятидесяти лет и младше восемнадцати);
3. атмосфера психологической безопасности, доброжелательности, принятия;
4. активная, эмоционально насыщенная совместная деятельность, направленная на достижение цели, значимой для всех участников;
5. привлекательность ведущего как образца, модели оптимально функционирующего участника;
6. квалифицированная работа ведущего, использующего специальные психотехнические приемы и упражнения для усиления сплоченности;

7. наличие другой группы, которая может рассматриваться как соперничающая в каком-то отношении;

8. присутствие в группе человека, способного противопоставить себя группе, резко отличающегося от большинства участников (как показывает печальный опыт не только тренингов, но и повседневной жизни, люди особенно быстро спланиваются не в борьбе за что-то, а в борьбе против кого-то).

Причинами снижения групповой сплоченности могут выступить:

1. возникновение в тренинговой группе мелких подгрупп (это особенно вероятно в группах, превышающих 15 человек; впрочем, иногда своеобразная соревновательность, появляющаяся между подгруппами, ускоряет групповую динамику и способствует оптимизации тренинга);

2. знакомство (дружба, симпатия) между отдельными членами группы до начала тренинга – это ведет к сокрытию от остальных участников группы какой-то частной информации, к стремлению защитить друг друга и не вступать в полемику, к отчуждению такой диады от группы;

3. неумелое руководство со стороны ведущего, которое может привести к излишнему напряжению, конфликтам и развалу группы;

4. отсутствие единой цели, увлекающей и объединяющей участников, и совместной деятельности, организованной ведущим; вялая групповая динамика.

Сплоченность определяет успех тренинговой работы уже хотя бы потому, что делает группу более устойчивой к ситуациям, сопровождающимся негативными эмоциональными переживаниями, помогает преодолевать кризисы в развитии. В некоторых случаях достижение высокой групповой сплоченности становится важнейшей целью психологического тренинга (об этом не всегда целесообразно информировать участников). Тренинги сплоченности, создания команды проводятся в организациях и учреждениях, чья эффективная деятельность напрямую зависит от степени единства и взаимопонимания сотрудников.

Вопросы и задания:

1. Психологические исследования групповой сплоченности в отечественной и зарубежной психологии.

2. Психологические факторы, способствующие групповой сплоченности.

3. Психологические причины снижения групповой сплоченности.

Практические задания. Групповая сплоченность и причины ее снижения.

Цель: развитие навыков выделять факторы, способствующие групповой сплоченности и ее снижению.

Вводные замечания. Групповая сплоченность - это показатель прочности, единства и устойчивости межличностных взаимодействий в группе. Групповая сплоченность может выступить и как цель психологического тренинга, и как необходимое условие успешной работы.

Упражнение.

Проводится в группе. Группа делится на 2 подгруппы. Задачей одной подгруппы является выделить факторы, способствующие групповой сплоченности, а задачей второй подгруппы является выделить причины снижения групповой сплоченности.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Пахальян, В.Э. Групповой психологический тренинг: методология и технология Электронный ресурс : учебное пособие / В.Э. Пахальян. - Групповой психологический тренинг: методология и технология, 2023-05-22. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 206 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-4486-0379-2

Дополнительная литература:

Левкин В. Е. Социально-психологический тренинг для психолога : учебное пособие / В. Е. Левкин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016 – 209 с. – ISBN 978-5- 4475-8755-0. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450202>. – Режим доступа: электрон.-библ. система «Унив. б-ка ONLINE», требуется авторизация.

Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг [Электронный ресурс] / Г. И. Марасанов. - 4-е изд., испр. и доп. – Электрон. дан. - Москва : Когито-Центр, 2001. - 251 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86238>, требуется авторизация. - Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/15646.html>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

Петрушин С. В. Психологический тренинг в многочисленной группе (методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100 человек) : [монография] / С. В. Петрушин. — Москва : Академический проект, 2020 — 249 с. — ISBN 978-5-8291-2821-0. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110180.html>. — Режим доступа: электрон.-библ. Система «IPRbooks»

Фопель З.К. Технология ведения тренинга : теория и практика [Электронный ресурс] / К. Фопель. — Электрон. дан. — Москва : Генезис, 2013. — 272 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/19363>, требуется авторизация. – Загл. с экрана

Методическая литература

Полякова, И.Л. Организация тренингов. Практикум Электронный ресурс : практикум / В.К. Воробьев / И.Л. Полякова. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. - 103 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога Электронный ресурс : Интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. -

находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

<http://lib.rudn.ru/> - сайт библиотеки РУДН

www.biblioclub.ru - Университетская библиотека ONLINE

ТЕМА 6. Способы формирования группы.

Цель: закрепление представлений магистров о групповой психологической помощи. Научить дифференцированно владеть понятийно-категориальным аппаратом и умению критически анализировать существующие концепции и методы психологической науки.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:

Знать: психологические особенности, методологию и технологию группового тренинга, классификацию и виды тренинговых групп и эволюцию группы в тренинге и роль ведущего.

Уметь: использовать развивающие технологии, направленные на повышение профессионализма тренера группы, самостоятельно организовывать и проводить психологический тренинг.

Актуальность темы: групповая психологическая помощь, как профессиональная деятельность появилось сравнительно недавно и до сих пор находится на стадии развития. Однако степень его влияния на людей и общество стремительно увеличивается. Увеличивается количество людей, обращающихся за помощью к психологу-консультанту. Проблематика, с которой обращаются люди, чрезвычайно разнообразна. Это проблемы отношений, партнерских. Это трудности во взаимодействии с миром, людьми. Это трудности с самим собой. А также проблемы работы.

Таким образом, востребованность и потенциальные возможности консультанта сегодня охватывают все сферы человеческой жизни и становятся практически неисчерпаемыми.

Теоретическая часть:

Можно выделить четыре этапа развития команды. 1-й и 2-й этапы:

1-й и 2-й этапы: адаптация, группирование и кооперация

С точки зрения деловой активности первый этап — адаптация характеризуется как этап взаимного информирования и анализа задач. Происходит поиск членами группы оптимального способа решения задачи. Межличностные взаимодействия осторожны и ведут к образованию диад, наступает стадия проверки и зависимости, предполагающая ориентировку членов группы относительно характера действий друг друга, и поиск взаимоприемлемого поведения в группе. Члены команды собираются вместе с чувством настороженности и принужденности. Результативность команды на данном этапе низка, так как члены ее еще не знакомы и не уверены друг в друге.

Второй этап - группирование и кооперация - характеризуется созданием объединений (подгрупп) по симпатиям и интересам. Инструментальное содержание его состоит в противодействии членов группы требованиям, предъявляемым им содержанием задачи, вследствие выявления несовпадения личной мотивации индивидов с целями групповой деятельности. Происходит эмоциональный ответ членов группы на требования задачи, который приводит к образованию подгрупп. При группировании начинает складываться групповое самосознание на уровне отдельных подгрупп, формирующих первые интергрупповые нормы. Однако отдельные подгруппы быстро понимают невозможность эффективного решения задачи без коммуникации и взаимодействия с другими подгруппами, что приводит к формированию схем общения и интергрупповых норм, общих для группы в целом. Здесь впервые возникает сложившаяся группа с отчетливо выраженным чувством «мы».

3-й и 4-й этапы: нормирование деятельности и функционирование

На третьем этапе разрабатываются принципы группового взаимодействия и нормируется либо область внутригрупповой коммуникации, либо область коллективной деятельности. Характерная черта развития группы на этой стадии - отсутствие интергрупповой активности. Процесс обособления сплоченной, хорошо подготовленной, единой в организационном и психологическом отношениях группе может превратить ее в группу-автономию, для которой характерны замкнутость на своих целях, эгоизм.

С точки зрения деловой активности четвертый этап можно рассматривать как стадию принятия решений конструктивными попытками успешного решения задачи. Функционально-ролевая соотнесенность связана с образованием ролевой структуры команды, являющейся своеобразным резонатором, посредством которого проигрывается групповая задача. Группа открыта для проявления и разрешения конфликта. Признается разнообразие стилей и подходов к решению задачи. На этом этапе группа достигает высшего уровня социально-психологической зрелости, отличаясь высоким уровнем подготовленности, организационным и психологическим единством, характерными для командной субкультуры.

Вопросы и задания

1. Требования к организации и ведению тренинга. Способы формирования группы. Предварительное интервью.

2. Показания и противопоказания к участию в тренинге. Подходы к комплектованию тренинговой группы.

3. Рамки группы: контракт на работу, роли и нормы группы, условия - время, место, частота встреч, этические нормы групповой работы: требования к участникам, требования к руководителю.

Практическое упражнение. Методы подбора и формирования группы.

Цель: развитие умений и навыков подбора и формирование тренинговой группы.

Вводные замечания. Последовательность отбора группы выглядит следующим образом:

1. Выяснение и четкое формирование целей и задач группы.
2. Сужение круга претендентов путем отсеивания по медицинским и иным показателям.
3. Создание модели оптимальной группы для выполнения этой задачи.
4. Проведение психологического обследования оставшихся претендентов на предмет выявления наличия или отсутствия психологических качеств, необходимых для успешной работы группы.
5. Отбор людей по своим психологическим качествам наиболее соответствующих созданным моделям оптимальной деятельности.

Условия формирования тренинговой группы:

1. гомогенность и гетерогенность.
2. качественный состав группы.
3. количественный состав группы.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Пахальян, В.Э. Групповой психологический тренинг: методология и технология Электронный ресурс : учебное пособие / В.Э. Пахальян. - Групповой психологический тренинг: методология и технология, 2023-05-22. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 206 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-4486-0379-2

Дополнительная литература:

Левкин В. Е. Социально-психологический тренинг для психолога : учебное пособие / В. Е. Левкин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016 – 209 с. – ISBN 978-5- 4475-8755-0. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450202>. – Режим доступа: электрон.-библ. система «Унив. б-ка ONLINE», требуется авторизация.

Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг [Электронный ресурс] / Г. И. Марасанов. - 4-е изд., испр. и доп. – Электрон. дан. - Москва : Когито-Центр, 2001. - 251 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86238>, требуется авторизация. - Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/15646.html>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

Петрушин С. В. Психологический тренинг в многочисленной группе (методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100 человек) : [монография] / С. В. Петрушин. — Москва : Академический проект, 2020 — 249 с. — ISBN 978-5-8291-2821-0. — URL:

<https://www.iprbookshop.ru/110180.html>. — Режим доступа: электрон.-библ. Система «IPRbooks»

Фопель 3.К. Технология ведения тренинга : теория и практика [Электронный ресурс] / К. Фопель. — Электрон. дан. — Москва : Генезис, 2013. — 272 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/19363>, требуется авторизация. – Загл. с экрана

Методическая литература

Полякова, И.Л. Организация тренингов. Практикум Электронный ресурс : практикум / В.К. Воробьев / И.Л. Полякова. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. - 103 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога Электронный ресурс : Интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. - Саратов : Вузовское образование, 2015. - 281 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

<http://lib.rudn.ru/> - сайт библиотеки РУДН

www.biblioclub.ru - Университетская библиотека ONLINE

ТЕМА 7. Техники работы с группой.

Цель: закрепление представлений магистров о групповой психологической помощи. Научить дифференцированно владеть понятийно-категориальным аппаратом и умению критически анализировать существующие концепции и методы психологической науки.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:

Знать: психологические особенности, методологию и технологию группового тренинга, классификацию и виды тренинговых групп и эволюцию группы в тренинге и роль ведущего.

Уметь: использовать развивающие технологии, направленные на повышение профессионализма тренера группы, самостоятельно организовывать и проводить психологический тренинг.

Актуальность темы: групповая психологическая помощь, как профессиональная деятельность появилось сравнительно недавно и до сих пор находится на стадии развития. Однако степень его влияния на людей и общество стремительно увеличивается. Увеличивается количество людей, обращающихся за помощью к психологу-консультанту. Проблематика, с которой обращаются люди, чрезвычайно разнообразна. Это проблемы отношений, партнерских. Это трудности во взаимодействии с миром, людьми. Это трудности с самим собой. А также проблемы работы.

Таким образом, востребованность и потенциальные возможности консультанта сегодня охватывают все сферы человеческой жизни и становятся практически неисчерпаемыми.

Теоретическая часть:

Общие тренинговые методы

- Групповая дискуссия
- Игровые методы
- Методы, направленные на развитие социальной перцепции
- Методы телесно-ориентированной психотерапии
- Медитативные техники

Базовые методы тренинга:

- групповая дискуссия,
- ситуационно-ролевые игры (
- тренинг сензитивности, ориентированный на тренировку межличностной чувствительности и восприятия себя как психофизического единства,
- медитативные и суггестивные (с целью научения самовнушению) техники.

Групповая дискуссия в психологическом тренинге - это совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса, позволяющее прояснить (возможно, изменить) мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения.

Групповая дискуссия может быть использована как в целях предоставления возможности участникам увидеть проблему с разных сторон (это уточняет взаимные позиции, что уменьшает сопротивление восприятию новой информации от ведущего и других членов группы), так и в качестве способа групповой рефлексии через анализ индивидуальных переживаний (это усиливает сплоченность группы и одновременно облегчает самораскрытие участников).

Классификация форм групповой дискуссии в тренинге:

- структурированные дискуссии, в которых задается тема для обсуждения, четко регламентируется порядок проведения дискуссии (формы, организованные по принципу "мозговой атаки"),
- неструктурированные дискуссии, в которых ведущий пассивен, темы выбираются самими участниками, время дискуссии формально не ограничивается.
- тематические дискуссии, в которых обсуждаются значимые для всех участников тренинговой группы проблемы;
- биографические дискуссии, ориентированные на прошлый опыт;
- интеракционные дискуссии, материалом которых служат структура и содержание взаимоотношений между участниками группы.

Дискуссионные методы применяются при разборе разнообразных ситуаций из практики работы или жизни участников, при анализе предлагаемых ведущим сложных ситуаций межличностного взаимодействия и в других случаях.

Игровые методы – включают:

- ситуационно-ролевые,

- дидактические,
- творческие,
- организационно-деятельностные,
- имитационные,
- деловые игры.

Игра может использоваться и как психотерапевтический метод, что особенно ярко проявляется в гештальттерапии и психодраме. В определенном смысле к игровым методам можно отнести и работу с деструктивными играми в общении, проводимую в трансактном анализе Э. Берна.

Достоинство игровых методов в тренинге:

- способ преодоления скованности и напряженности участников на первой стадии групповой работы, как условие безболезненного снятия "психологической защиты".
- инструмент диагностики и самодиагностики, позволяющим ненавязчиво, мягко, легко обнаружить наличие трудностей в общении и серьезных психологических проблем.
- интенсифицируется процесс обучения, закрепляются новые поведенческие навыки, обретаются казавшиеся недоступными ранее способы оптимального взаимодействия с другими людьми, тренируются и закрепляются вербальные и невербальные коммуникативные умения.
- создание условий для самораскрытия, обнаружения творческих потенциалов человека, для проявления искренности и открытости, поскольку образует психологическую связь человека с его детством.
- игра мощный психотерапевтический и психокоррекционный средством не только для детей, но и для взрослых. Возможности игровых метод в тренинговой работе .

Вопросы и задания

1. Технология работы с Т-группой: представление самого себя - модель «окно Джогари», обратная связь, экспериментирование.
2. Техника занятий групп встреч, основные принципы: открытость и честность, осознание самого себя, ответственность за себя и членов группы, внимание к чувствам, принцип «здесь и теперь».
3. Использование гештальт-техник в тренинговой работе: расширение осознания, интеграция противоположностей, усиление внимания к чувствам, работа с мечтами (фантазией), принятие ответственности на себя, преодоление сопротивления.

Практическое упражнение. Коррекционный тренинг по развитию познавательных процессов.

Цель: Познакомить студентов с видом групповой работы психолога, направленной на развитие познавательных процессов у учащихся.

Ход тренинга (практическая часть).

1 часть - диагностическое исследование логического и образного мышления;

2 часть - направлена на развитие собственной индивидуальной компетентности в процессе обучения.

Заключительная часть - анализ работы.

Психофизиологические особенности детей: высокий уровень возбуждения, истощаемость, утомляемость, инертность слабость тормозных и контролирующих функции обязательно повлияют на общий ход психического развития ребенка, скажутся на особенностях становления его личности в целом. Поэтому целенаправленная коррекционная и развивающая работа должна носить комплексный характер. Именно тогда она будет служить развитию индивидуальности, раскрытию и реализации его способностей.

Для составления развивающих и коррекционных программ необходимо опираться на диагностику развития познавательных процессов: зрительно-моторную память, вербально-моторную память, логическую память, наглядно-образного мышления, логического мышления. А так же использовать определенные виды заданий и упражнений направленных на развитие этих познавательных процессов. Для развития зрительно-моторной и зрительной памяти необходимо организовать работу по следующим этапам: зрительной опорой на образец, затем время рассматривания образца сокращается на 15 - 20 сек. В зависимости от сложности предлагаемой работы.

Кроме того, может предлагаться сюжетная картина содержание которой они изучают и потом воспроизводят по памяти. Затем предъявляется схожая картинка, в которой недостает каких-то деталей, или напротив появляется лишний и др. аналогичные упражнения с предметами. Для развития вербально-моторной памяти целесообразно использовать упражнения с применением вместо наглядного образа - словесного описания или инструкции предлагаемой деятельности. Например, конструирование без обращения к образцу, а по памяти; воспроизвести какой-либо рисунок по словесному описанию.

Для развития логической памяти рекомендуется использовать задания:

- формирование у ребенка механизмов обобщения при запоминании
- набор слов, которые можно разбить на группы по различным признакам
- рассказ с четко выделенными смысловыми блоками

Для облегчения запоминания смысловых блоков научить использовать простые схематичные рисунки - памятки; использовать игровые приемы чтобы уметь запомнить нужный материал.

Развитие мышления.

Наглядно-образного мышления способствуют следующие виды заданий:

- работа с конструкторами по словесной инструкции, а также по собственному замыслу;

доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86238>, требуется авторизация. - Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/15646.html>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

Петрушин С. В. Психологический тренинг в многочисленной группе (методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100 человек) : [монография] / С. В. Петрушин. — Москва : Академический проект, 2020 — 249 с. — ISBN 978-5-8291-2821-0. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110180.html>. — Режим доступа: электрон.-библ. Система «IPRbooks»

Фопель З.К. Технология ведения тренинга : теория и практика [Электронный ресурс] / К. Фопель. — Электрон. дан. — Москва : Генезис, 2013. — 272 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/19363>, требуется авторизация. – Загл. с экрана

Методическая литература

Полякова, И.Л. Организация тренингов. Практикум Электронный ресурс : практикум / В.К. Воробьев / И.Л. Полякова. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. - 103 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога Электронный ресурс : Интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. - Саратов : Вузовское образование, 2015. - 281 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

<http://lib.rudn.ru/> - сайт библиотеки РУДН

www.biblioclub.ru - Университетская библиотека ONLINE

ТЕМА 8. Этапы развития группы.

Цель: закрепление представлений магистров о групповой психологической помощи. Научить дифференцированно владеть понятийно-категориальным аппаратом и умению критически анализировать существующие концепции и методы психологической науки.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:

Знать: психологические особенности, методологию и технологию группового тренинга, классификацию и виды тренинговых групп и эволюцию группы в тренинге и роль ведущего.

Уметь: использовать развивающие технологии, направленные на повышение профессионализма тренера группы, самостоятельно организовывать и проводить психологический тренинг.

Актуальность темы: групповая психологическая помощь, как профессиональная деятельность появилось сравнительно недавно и до сих пор находится на стадии развития. Однако степень его влияния на людей и

общество стремительно увеличивается. Увеличивается количество людей, обращающихся за помощью к психологу-консультанту. Проблематика, с которой обращаются люди, чрезвычайно разнообразна. Это проблемы отношений, партнерских. Это трудности во взаимодействии с миром, людьми. Это трудности с самим собой. А также проблемы работы.

Таким образом, востребованность и потенциальные возможности консультанта сегодня охватывают все сферы человеческой жизни и становятся практически неисчерпаемыми.

Теоретическая часть: Опыт работы с разными по составу, возрасту, полу, профессиональной направленности и служебному статусу группами показал наличие определенных закономерностей групповой динамики. Почти все группы, с которыми пришлось работать, проходили в своем развитии стадии, указанные еще Б. Тукманом (B. Tuckman, 1965): зависимое и исследующее поведение – разрешение внутригрупповых конфликтов сплоченность и эффективное решение проблем.

Вместе с тем достаточно ярко обнаружилась и стадийность группового процесса, определенная по критерию динамики самосознания участников, которую предложил О. В. Немиринский (1993). Его подход является вполне приложимым к описанию стадий тренинга развития самосознания вследствие введения для анализа групповой динамики такого понятия, как ведущий контекст самосознания. Под контекстом самосознания имеются в виду представленные в форме оппозиции ("Я-Ты", "Мы-Они" и т. п.) рамки осмысления своего поведения. Для различных стадий групповой динамики можно выделить различный ведущий контекст индивидуальных изменений. На первой стадии ведущим контекстом осознания индивидуальных изменений является оппозиция "Мы-Они". Это стадия идентификации с группой, с социально целым (с "Мы"). "Они" при этом относится к внегрупповому пространству. На второй стадии, стадии обретения ответственности, акцент смещается на оппозицию "Я-Они", отражающую противопоставление себя другим членам группы ("Они" другие члены группы). Третья стадия – стадия "Я-Ты"-отношений. Это период проживания способности к близости и любви. Четвертая стадия – стадия обращения к своей экзистенциальной уникальности. Ее ведущий контекст может быть определен как "Я-Я". Таким образом, групповой процесс в тренинге предстает как путь к Я, путь участников к своему Я, и через него – к Я других людей.

Л. М. Митиной (1994) была предложена модель конструктивного изменения поведения, включающая стадии и процессы, происходящие на каждой стадии. Выделяются четыре стадии изменения поведения участника тренинга: подготовка, осознание, переоценка, действие. Модель объединяет основные процессы изменения: мотивационные (I стадия), когнитивные (II стадия), аффективные (III стадия), поведенческие (IV стадия).

Вопросы и задания

1. Понятие групповой процесс (групповая динамика)

2. Три этапа группового процесса по Кельману: податливость, идентификация, присвоение.

3. Стадии развития группы по Шутцу: Включение в ситуацию, Контроль ситуации, негативизм, Потребность в привязанности.

Практические задания. Основные этапы развития группы.

Цель: развитие навыков работы ведущего на разных ступенях функционирования группы в тренинге.

Вводные замечания. Л.М. Митиной (1994 г.) была предложена модель конструктивного изменения поведения, включающая стадии и процессы, происходящие на каждой стадии. Выделяются 4 стадии изменения поведения участника тренинга:

1. подготовка
2. осознание
3. переоценка
4. действие

Модель объединений основные процессы изменения:

- мотивационные (1 стадия)
- когнитивные (2 стадия)
- аффективные (3 стадия)
- поведенческие (4 стадия)

Упражнение 1.

Для эффективной работы всегда необходим некоторый «разогрев», создание мотивации изменений. Для этого часто применяется деловая игра «Кораблекрушение». Для снятия напряжения на 1 стадии используются психогимнастические игры с релаксационной направленностью, например «Путаница». На 1 стадии почти каждое упражнение сопровождается индивидуальной и групповой рефлексией.

Упражнение 2.

На 2 стадии чрезвычайно полезны упражнения, ориентированные на самораскрытие. Таковы, например, процедуры «Предмет рассказывает о хозяине», упражнение «Самоанализ». В качестве приема организации обратной связи можно применить упражнение «Кто ты?» После этого обобщенные характеристики анализируются в группе.

Упражнение 3.

На 3 стадии переоценки активно используются техники гештальт-терапии и психодрамы, а также телесной терапии и NLP. Созданию обстановки взаимного доверия способствуют техники телесной терапии, например, упражнение «Маятник». Выбор и принятие решения действовать - основной результат этой стадии.

Упражнение 4.

Участники группы на стадии «действий» апробируют новые способы поведения, опиравшиеся на изменившуюся «Я-концепцию». Здесь применяются разнообразие творческих заданий, рассчитанных на совместную деятельность участников. Для этого могут использоваться

коммуникативные игры «Катастрофа в пустыне», «Ищу друга», «Альтернатива» и др.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

[illegible]

Дополнительная литература:

Левкин В. Е. Социально-психологический тренинг для психолога : учебное пособие / В. Е. Левкин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016 – 209 с. – ISBN 978-5- 4475-8755-0. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450202>. – Режим доступа: электрон.-библ. система «Унив. б-ка ONLINE», требуется авторизация.

Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг [Электронный ресурс] / Г. И. Марасанов. - 4-е изд., испр. и доп. – Электрон. дан. - Москва : Когито-Центр, 2001. - 251 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86238>, требуется авторизация. - Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/15646.html>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

Петрушин С. В. Психологический тренинг в многочисленной группе (методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100 человек) : [монография] / С. В. Петрушин. — Москва : Академический проект, 2020 — 249 с. — ISBN 978-5-8291-2821-0. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110180.html>. — Режим доступа: электрон.-библ. Система «IPRbooks»

Фопель З.К. Технология ведения тренинга : теория и практика [Электронный ресурс] / К. Фопель. — Электрон. дан. — Москва : Генезис, 2013. — 272 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/19363>, требуется авторизация. – Загл. с экрана

Методическая литература

Полякова, И.Л. Организация тренингов. Практикум Электронный ресурс : практикум / В.К. Воробьев / И.Л. Полякова. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. - 103 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога
Электронный ресурс : Интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г.
В. Старшенбаум. - Саратов : Вузовское образование, 2015. - 281 с. - Книга
находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397,
экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

ТЕМА 9. Влияние тренера на групповой процесс.

Цель: закрепление представлений о групповой психологической помощи. Научить дифференцированно владеть понятийно-категориальным аппаратом и умению критически анализировать существующие концепции и методы психологической науки.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:

Знать: психологические особенности, методологию и технологию группового тренинга, классификацию и виды тренинговых групп и эволюцию группы в тренинге и роль ведущего.

Уметь: использовать развивающие технологии, направленные на повышение профессионализма тренера группы, самостоятельно организовывать и проводить психологический тренинг.

Актуальность темы: групповая психологическая помощь, как профессиональная деятельность появилось сравнительно недавно и до сих пор находится на стадии развития. Однако степень его влияния на людей и общество стремительно увеличивается. Увеличивается количество людей, обращающихся за помощью к психологу-консультанту. Проблематика, с которой обращаются люди, чрезвычайно разнообразна. Это проблемы отношений, партнерских. Это трудности во взаимодействии с миром, людьми. Это трудности с самим собой. А также проблемы работы.

Таким образом, востребованность и потенциальные возможности консультанта сегодня охватывают все сферы человеческой жизни и становятся практически неисчерпаемыми.

Теоретическая часть: Тренер или ведущий тренинга – это подготовленный специалист, который проводит личностные или бизнес-тренинги. Он должен пройти профессиональную подготовку именно в той сфере, которая станет предметом его дальнейшей тренинговой деятельности. Например, ведущие психологических тренингов обязаны иметь образование психолога и сертификаты, подтверждающие их квалификацию именно в этой области. Поэтому процедура сертификации очень важна и ее стремится пройти каждый уважающий себя тренер.

Тренер может работать в тренинговом центре, целенаправленно занимаясь проведением тренингов и изучением их результатов. Ведущий тренинга может работать внутри одной компании и проводить тренинги для её сотрудников. Еще один вид тренера, который встречается намного чаще, - это тренер, работающий в режиме фриланса.

Для того чтобы быть востребованным в выбранной профессии, тренеру необходимо знать главные особенности тренинговой деятельности и требования к личности тренера.

1. При проведении тренинга первостепенную роль играет личность тренера: его мировоззрение, умение общаться с людьми, его практический опыт, его способности и таланты, а также энергия и чувство юмора. Эти качества особенно важны, если тренер ведет открытые тренинги, куда люди приходят по собственному желанию. Зачастую при выборе тренинга они смотрят на личность тренера, на его возраст, выработанный с годами стиль и манеру общения с участниками тренинга, а также жизненную позицию.

В каком бы возрасте ни начинал свою деятельность тренер, он должен иметь специальное образование и документы, подтверждающие его знания, умения и навыки, так как участниками тренинга могут стать и дети, и пожилые граждане, которые требуют особого внимания.

2. Ведущий тренинга должен иметь хорошее здоровье и быть готовым переносить большие эмоциональные нагрузки, так как тренинги могут длиться не один или несколько часов, а несколько дней подряд.

3. Перед проведением тренинга ведущему следует уделить особое внимание постановке голоса, ибо умение грамотно направлять голосовой поток при больших аудиториях поможет не сорвать голос и на протяжении долгого времени держать внимание аудитории.

4. В своей тренинговой деятельности тренеры обучают других людей, можно сказать служат неким примером, поэтому высокие требования предъявляются не только к его моральному облику, но и образу жизни. Авторитет тренера растет, если участники видят, что на практике он реализует декларируемые им ценности. Сложно призывать вести здоровый образ жизни, если ты злоупотребляешь с алкоголем, или вести тренинги коммуникативных навыков грубому и конфликтному человеку.

5. Обязательное требование к личности тренера заключается в том, что ему необходимо уметь всегда устанавливать необходимый контакт с группой, быть открытым и доброжелательным, уметь слушать, слышать и понимать людей с полуслова, а также быстро реагировать на их вопросы. Однако, не достаточно только установить контакт, необходимо создать атмосферу конструктивного общения, из которого участники тренинга приобретают определенный опыт и навыки. Поэтому тренер должен уметь выделять главные тезисы и доносить их в яркой и достаточно лаконичной форме. Хорошим преимуществом для тренера является приятный тембр его голоса, богатые мимика и жесты, опыт публичных выступлений или участие в спектаклях. Тренер-профессионал должен быть не только ярким, но и уметь примерять на себя разные маски-роли. Умение перевоплощаться столь же важно, как и умение чувствовать группу.

Таким образом, эффективность работы тренера и его профессионализм оценивается по следующим критериям:

- во-первых, оценивается, насколько тренер хорош как личность. Популярность тренинга в большинстве случаев зависит от облика самого тренера.

- во-вторых, тренер должен досконально знать свою тему и свободно владеть материалом. Только такой тренер может поделиться глубокими знаниями и навыками с аудиторией.
- в-третьих, профессиональный тренер способен «зажечь» публику, создать определенный эмоциональный настрой, который задаст правильную мотивировку для последующей деятельности.
- в-четвертых, тренер должен быть умелым методистом и опытным педагогом, чтобы сформировать у участников тренинга необходимые умения и навыки, грамотно выстроить беседу. Тренер должен так построить тренинг, чтобы после него участники смогли с уверенностью сказать, что удовлетворили свою потребность.

Вопросы и задания

1. Поведенческие роли руководителя группы: эксперт, катализатор, дирижер, активный (идеальный) партнер.
2. Зависимость вмешательств руководителя от вида и типа группы.
3. Ролевые позиции участников группы. Понятие о групповой сплоченности.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

[illegible]

Дополнительная литература:

Левкин В. Е. Социально-психологический тренинг для психолога : учебное пособие / В. Е. Левкин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016 – 209 с. – ISBN 978-5- 4475-8755-0. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450202>. – Режим доступа: электрон.-библ. система «Унив. б-ка ONLINE», требуется авторизация.

Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг [Электронный ресурс] / Г. И. Марасанов. - 4-е изд., испр. и доп. – Электрон. дан. - Москва : Когито-Центр, 2001. - 251 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86238>, требуется авторизация. - Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/15646.html>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

Петрушин С. В. Психологический тренинг в многочисленной группе (методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100

человек) : [монография] / С. В. Петрушин. — Москва : Академический проект, 2020 — 249 с. — ISBN 978-5-8291-2821-0. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110180.html>. — Режим доступа: электрон.-библ. Система «IPRbooks»

Фопель З.К. Технология ведения тренинга : теория и практика [Электронный ресурс] / К. Фопель. — Электрон. дан. — Москва : Генезис, 2013. — 272 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/19363>, требуется авторизация. – Загл. с экрана

Методическая литература

Полякова, И.Л. Организация тренингов. Практикум Электронный ресурс : практикум / В.К. Воробьев / И.Л. Полякова. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. - 103 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога Электронный ресурс : Интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. - Саратов : Вузовское образование, 2015. - 281 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

<http://lib.rudn.ru/> - сайт библиотеки РУДН

www.biblioclub.ru - Университетская библиотека ONLINE

ТЕМА 10. Личность в группе.

Цель: закрепление представлений о групповой психологической помощи. Научить дифференцированно владеть понятийно-категориальным аппаратом и умению критически анализировать существующие концепции и методы психологической науки.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:

Знать: психологические особенности, методологию и технологию группового тренинга, классификацию и виды тренинговых групп и эволюцию группы в тренинге и роль ведущего.

Уметь: использовать развивающие технологии, направленные на повышение профессионализма тренера группы, самостоятельно организовывать и проводить психологический тренинг.

Актуальность темы: процесс трансформации поведения участников в процессе тренинга представляет собою переходы между внешним и внутренним. Это положение имеет особое значение для понимания всей теории деятельности, поэтому мы посвятим целую главу анализу особенностей переходов между интерпсихическим и интрапсихическим в процессе тренинга.

Теоретическая часть: В процессе тренинга участники имеют возможность через механизмы обратной связи с группой и с ведущим диагностировать свои "проблемные области", которые нуждаются в

изменении. Как показали многочисленные исследования по эффекту тренинга, а также по опыту психокоррекции, данные знания имеют внутреннюю представленность, с трудом поддаются осознанию и вербализации. Мы уже упоминали, что еще З. Фрейд оповестовал многочисленные механизмы защиты, позволяющие психике поддерживать состояние внутреннего психологического комфорта путем искажения представлений о себе, о своем поведении. Обычно участники приходят на тренинг с размытым ощущением проблемы, не могут четко охарактеризовать ее причины и источники. В дальнейшем их ощущения и представления уточняются и конкретизируются через механизмы обратной связи, эмпатию, идентификацию и рефлекссию. Функции и значимость обратной связи давно уже подвергаются интенсивному изучению со стороны психологов. Сейчас уже определенно можно констатировать, что именно ЭТОТ механизм стимулирует участников к более правдивому и глубокому самоанализу и самоосознанию. Еще Л.С.Выготский повествовал, что "личность становится для себя тем, что она есть в себе, через то, что она представляет собой для других". Обратная связь стимулирует процессы идентификации и рефлексии. Как уже много раз отмечалось различными исследователями (Г.М.Андреева, А.А.Бодалев, В.В.Столин и др.), идентификация и рефлексия выступают двумя сторонами одной медали: процесса осознания себя через другого.

Идентификацию определяют как уподобление себя другому. Понятие идентификации демонстрирует важный экспериментально доказанный факт: одним из самых простых способов понимания другого человека будет уподобление себя ему. Знание механизма идентификации будет особенно важно для нас в контексте анализа влияния личности ведущего и его участия в формировании зоны ближайшего развития участников тренинга.

Рефлексию в традициях отечественной психологии описывают как процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний. Процесс рефлексии, разворачивающийся в контексте совместной деятельности (чем тренинг, безусловно, будет), трактуется как осознание субъектом того, как в действительности его воспринимают и оценивают другие.

Вопросы и задания

1. Процесс тренинга и личностная динамика участников.
2. Зона ближайшего развития участников тренинга.
3. Ключевая роль ведущего психологического тренинга в формировании зоны ближайшего развития участников и обеспечении успешности тренинга

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

[illegible]

технология, 2023-05-22. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 206 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-4486-0379-2

Дополнительная литература:

Левкин В. Е. Социально-психологический тренинг для психолога : учебное пособие / В. Е. Левкин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016 – 209 с. – ISBN 978-5- 4475-8755-0. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450202>. – Режим доступа: электрон.-библ. система «Унив. б-ка ONLINE», требуется авторизация.

Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг [Электронный ресурс] / Г. И. Марасанов. - 4-е изд., испр. и доп. – Электрон. дан. - Москва : Когито-Центр, 2001. - 251 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86238>, требуется авторизация. - Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/15646.html>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

Петрушин С. В. Психологический тренинг в многочисленной группе (методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100 человек) : [монография] / С. В. Петрушин. — Москва : Академический проект, 2020 — 249 с. — ISBN 978-5-8291-2821-0. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110180.html>. — Режим доступа: электрон.-библ. Система «IPRbooks»

Фопель З.К. Технология ведения тренинга : теория и практика [Электронный ресурс] / К. Фопель. — Электрон. дан. — Москва : Генезис, 2013. — 272 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/19363>, требуется авторизация. – Загл. с экрана

Методическая литература

Полякова, И.Л. Организация тренингов. Практикум Электронный ресурс : практикум / В.К. Воробьев / И.Л. Полякова. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. - 103 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога Электронный ресурс : Интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. - Саратов : Вузовское образование, 2015. - 281 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

<http://lib.rudn.ru/> - сайт библиотеки РУДН

www.biblioclub.ru - Университетская библиотека ONLINE

ТЕМА 11-12. Методические средства тренинга.

Цель: закрепление представлений о групповой психологической помощи. Научить дифференцированно владеть понятийно-категориальным аппаратом и умению критически анализировать существующие концепции и методы психологической науки.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:

Знать: психологические особенности, методологию и технологию группового тренинга, классификацию и виды тренинговых групп и эволюцию группы в тренинге и роль ведущего.

Уметь: использовать развивающие технологии, направленные на повышение профессионализма тренера группы, самостоятельно организовывать и проводить психологический тренинг.

Актуальность темы: Отличительной особенностью тренинга являются широкие возможности по применению разнообразных методических средств, в совокупности позволяющих формировать среду, в которой становятся возможными преднамеренные изменения.

Теоретическая часть: Методические средства тренинга предназначены для словесной и несловесной передачи информации, создания целесообразно насыщенной информационной среды, регуляции уровня удовлетворения потребностей, вовлечения в определенным образом организованную деятельность. Широкий диапазон используемых средств (техник) относится к бесспорным преимуществам метода. Методические средства тренинга находятся в постоянном развитии, насчитывая по некоторым данным 22 техники.

Предлагается выделять три группы методических средств (техник), которые применялись в профессионально-ориентированных программах тренинга: техники представления информации (функции: осознание и передача информации); имитационные техники (функция: тренировка в безопасных условиях); техники создания реальной среды (функция: действия с реальными рисками).

Широкие возможности по применению методических средств позволяют реализовывать методологические принципы системной детерминации, избыточности, реалистичности.

Ведущий группы психологического тренинга, осознавая цели программы, обладает широким выбором путей их достижения с учетом развития групповой динамики, мотивации, групповых и индивидуальных пожеланий, статуса в организации, опыта работы и участия в тренинге, профессиональной специфики и индивидуально-психологических особенностей участников тренинга.

К средствам первой группы относятся дискуссии, лекции ведущего тренинга, систематизированные обзоры, программированные инструкции, групповой анализ оценок и самооценок, техники модерации (знаково-символического отображения процесса и результатов работы в тренинге).

Вторая группа методических средств представлена ролевыми и деловыми играми, методами инцидентов, кейзов (case method), психодрамой, социодрамой, психогимнастическими упражнениями различной направленности.

К техникам создания реальной среды относятся выполнение участниками тренинга реальных задач в группе, либо на рабочем месте, ротация и стажировка.

Результаты изучения профессионального опыта ведущих психологического тренинга показывает, что практики используют в своей работе методические средства преимущественно первых двух групп, причисляя к ним короткие лекции (лекционные фрагменты), дискуссии, ролевые игры, психогимнастические упражнения, медитацию, управляемое воображение, визуализацию, мозговой штурм, метод кейзов (case method), релаксационные техники, телесно-ориентированные процедуры, танец, лепка, маски, притчи, сказки, рисуночные техники, метод критических инцидентов, анализ ранних воспоминаний.

Вопросы и задания

1. Техники представления информации, характеристика.
2. Имитационные техники, виды.
3. Техники создания реальной среды.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Пахальян, В.Э.
Групповой психологический тренинг: методология и технология Электронный ресурс : учебное пособие / В.Э. Пахальян. - Групповой психологический тренинг: методология и технология, 2023-05-22. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 206 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-4486-0379-2

Дополнительная литература:

Левкин В. Е. Социально-психологический тренинг для психолога : учебное пособие / В. Е. Левкин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016 – 209 с. – ISBN 978-5- 4475-8755-0. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450202>. – Режим доступа: электрон.-библ. система «Унив. б-ка ONLINE», требуется авторизация.

Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг [Электронный ресурс] / Г. И. Марасанов. - 4-е изд., испр. и доп. – Электрон. дан. - Москва : Когито-Центр, 2001. - 251 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86238>, требуется авторизация. - Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/15646.html>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

Петрушин С. В. Психологический тренинг в многочисленной группе (методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100 человек) : [монография] / С. В. Петрушин. — Москва : Академический проект, 2020 — 249 с. — ISBN 978-5-8291-2821-0. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110180.html>. — Режим доступа: электрон.-библ. Система «IPRbooks»

Фопель З.К. Технология ведения тренинга : теория и практика [Электронный ресурс] / К. Фопель. — Электрон. дан. — Москва : Генезис, 2013. — 272 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/19363>, требуется авторизация. – Загл. с экрана

Методическая литература

Полякова, И.Л. Организация тренингов. Практикум Электронный ресурс : практикум / В.К. Воробьев / И.Л. Полякова. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. - 103 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога Электронный ресурс : Интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. - Саратов : Вузовское образование, 2015. - 281 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

<http://lib.rudn.ru/> - сайт библиотеки РУДН

www.biblioclub.ru - Университетская библиотека ONLINE

ТЕМА 13. Супервизия в социально-психологическом тренинге.

Цель: закрепление представлений о супервизорской деятельности. Научить дифференцированно владеть понятийно-категориальным аппаратом и умению критически анализировать существующие концепции и методы психологической науки.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:

Знать: теоретические основы супервизии психологического консультирования и модели супервизии психологического консультирования.

Уметь: исследовать и анализировать индивидуальную ситуацию профессионального развития психолога-консультанта, формулировать гипотезы относительно причин проблем супервизируемого и владеть техниками и стратегиями профессиональной поддержки супервизируемого.

Актуальность темы: супервизионная помощь в психологической практике, как профессиональная деятельность появилась сравнительно недавно и до сих пор находится на стадии развития. Однако степень ее влияния на специалистов и профессиональное сообщество стремительно увеличивается. Увеличивается количество людей, обращающихся за помощью к психологу-консультанту. Проблематика, с которой обращаются люди, чрезвычайно разнообразна. Это проблемы отношений, партнерских. Таким образом, востребованность и потенциальные возможности консультанта сегодня охватывают все сферы человеческой жизни и становятся практически неисчерпаемыми.

Теоретическая часть: Различают индивидуальную и групповую супервизию. И та, и другая может проходить в очном (живая супервизия) или

заочном формате (записи, аудио- и видеозаписи, сообщение терапевта). Супервизия может проходить в присутствии супервизора или в формате коллегиальной групповой супервизии.

Групповая супервизия считается не менее эффективной, чем индивидуальная. Группа создает естественный формат для достижения профессиональной социализации и способствует обучению через непосредственный опыт. В этом формате от супервизора требуются знания групповых процессов и навыки работы с группой. В фокусе групповой супервизии оказываются дидактические презентации, осмысление случаев, индивидуальное развитие, организационные вопросы, отношения между супервизором и супервизируемым терапевтом (Bernard & Goodyear, 1992). Супервизорская группа (5 — 8 человек) встречается обычно еженедельно на 1,5 — 2 часа, что обеспечивает возможности и для группового развития (Werstiein, из ERIC Digest). В ее состав могут входить супервизируемые терапевты, равные по уровню развития и опыту, а также отличающиеся по этим параметрам. Обычно участники договариваются о процедуре и времени работы, определяют фокус работы и процессуальные вопросы. Процедура может быть модифицирована в соответствии с групповой атмосферой. Как правило, проводится предварительная сессия с супервизируемыми терапевтами, на которой проясняются ожидания участников и необходимая степень структурирования сессии. Она нужна для формирования групповой нормы ответственности. В работе сессий можно использовать «лист восприятия» для подведения итогов и отражения того, что проявляется «здесь и сейчас» в групповой работе. Валидизация наблюдений за супервизируемыми терапевтами является полезным процессом. Для группы и супервизора полезно быть активными, отслеживать как можно больше аспектов работы и включать в работу всех членов группы. Большой опыт супервизируемые терапевты могут получить также в результате профессиональных взаимодействий членов группы, включающих обратную связь, поддержку и поощрение (Benshoff; 1992). Кроме того, члены группы получают опыт профессиональной конкуренции как естественной части любого группового опыта. Они могут признать существование конкуренции и направлять энергию в позитивной манере, стимулирующей креативность и сплоченность.

При подготовке к групповой сессии супервизору рекомендуется проговаривать с супервизируемыми некоторые важные вопросы о том, как использовать групповой процесс с пользой для себя. Рекомендации могут звучать следующим образом.

1. Поскольку групповое обучение увеличивает способность к слушанию и вербальную вовлеченность, рискуйте и высказывайте свои чувства и мысли.

2. Снижайте свою личностную фрустрацию путем обсуждения беспокоящих моментов с членами группы. Вы будете удивлены тому, насколько часто другие чувствуют то же, что и вы.

3. Наблюдайте за похожестью того, как вы воспринимаете отношения с членами группы и с клиентами. Сравнивайте, обсуждайте сходство и различия.

4. Двигайтесь вперед от клиентской динамики к терапевтической динамике, когда представляете свой случай. Формулируйте, что вы хотите сделать фокусом обратной связи, и прямо просите об этом.

Супервизия в группе обеспечивает возможность ощутить взаимную поддержку, обобщить опыт, решить комплексные задачи, попробовать новое поведение, поучаствовать в тренинге навыков, увеличить компетенцию в межличностных отношениях и достичь инсайта. Супервизорская группа позволяет ее членам проявлять различные уровни своих когнитивных процессов. Эти проявления очень важны для супервизируемых терапевтов, которые обучаются через наблюдение так же хорошо, как и через дискуссию. В конечном счете ощущение успеха или фрустрации дает супервизируемым терапевтам возможность построить более реалистическую модель своей работы, в которой они адекватно критикуют себя или доверяют себе (Hillerband, 1989).

Формат групповой супервизии уменьшает зависимость от супервизора и позволяет супервизору рассматривать супервизируемого терапевта с другой точки зрения. Развитие супервизируемого улучшается также за счет вербализации многих процессов его коллегами, члены группы менее склонны персонализировать свои фрустрации, и в этом смысле групповая супервизия является поддерживающим процессом. Члены группы обучаются друг от друга более эффективно, чем от эксперта, в группе легче увидеть перспективу обучения. Члены группы могут демонстрировать ясное видение случая, который докладывает их коллега (Вискон-синский тренинговый проект по клинической супервизии).

Вопросы и задания

1. Классические балинтовские группы и их краткая история. Цель, задачи, содержание, структура и принципы работы балинтовских групп. Технология работы балинтовской группы. Организация балинтовских групп и руководство ими.

2. Групповая супервизия: преимущества и недостатки. Отбор для участия в группе. Заключение контракта. Создание атмосферы общения.

3. Работа с групповой динамикой в группе супервизии. Структурирование групповой работы. Командная супервизия.

Практические задания. Пробная встреча для заключения контракта

Достигается договоренность по вопросам: Место и время: где, когда, как часто, как долго? Стоимость: сколько?	Рабочий альянс: Начало построения отношений доверия для создания рабочего альянса при помощи эмпатии, уважения, искренности	Информация обо мне для супервизируемого: Теоретическая подготовка и практический опыт в профессиональной деятельности и супервизии. Нынешняя работа Поддержка в работе
Способ оплаты: кто платит, когда,		

доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86238>, требуется авторизация. - Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/15646.html>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

Петрушин С. В. Психологический тренинг в многочисленной группе (методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100 человек) : [монография] / С. В. Петрушин. — Москва : Академический проект, 2020 — 249 с. — ISBN 978-5-8291-2821-0. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110180.html>. — Режим доступа: электрон.-библ. Система «IPRbooks»

Фопель З.К. Технология ведения тренинга : теория и практика [Электронный ресурс] / К. Фопель. — Электрон. дан. — Москва : Генезис, 2013. — 272 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/19363>, требуется авторизация. – Загл. с экрана

Методическая литература

Полякова, И.Л. Организация тренингов. Практикум Электронный ресурс : практикум / В.К. Воробьев / И.Л. Полякова. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. - 103 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога Электронный ресурс : Интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. - Саратов : Вузовское образование, 2015. - 281 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

<http://lib.rudn.ru/> - сайт библиотеки РУДН

www.biblioclub.ru - Университетская библиотека ONLINE

ТЕМА 14. Подготовка ведущего группы.

Цель: закрепление представлений о групповой психологической помощи. Научить дифференцированно владеть понятийно-категориальным аппаратом и умению критически анализировать существующие концепции и методы психологической науки.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:

Знать: психологические особенности, методологию и технологию группового тренинга, классификацию и виды тренинговых групп и эволюцию группы в тренинге и роль ведущего.

Уметь: использовать развивающие технологии, направленные на повышение профессионализма тренера группы, самостоятельно организовывать и проводить психологический тренинг.

Актуальность темы: групповая психологическая помощь, как профессиональная деятельность появилось сравнительно недавно и до сих пор находится на стадии развития. Однако степень его влияния на людей и

общество стремительно увеличивается. Увеличивается количество людей, обращающихся за помощью к психологу-консультанту. Проблематика, с которой обращаются люди, чрезвычайно разнообразна. Это проблемы отношений, партнерских. Это трудности во взаимодействии с миром, людьми. Это трудности с самим собой. А также проблемы работы.

Таким образом, востребованность и потенциальные возможности консультанта сегодня охватывают все сферы человеческой жизни и становятся практически неисчерпаемыми.

Теоретическая часть: Тренер или ведущий тренинга – это подготовленный специалист, который проводит личностные или бизнес-тренинги. Он должен пройти профессиональную подготовку именно в той сфере, которая станет предметом его дальнейшей тренинговой деятельности. Например, ведущие психологических тренингов обязаны иметь образование психолога и сертификаты, подтверждающие их квалификацию именно в этой области. Поэтому процедура сертификации очень важна и ее стремится пройти каждый уважающий себя тренер.

Тренер может работать в тренинговом центре, целенаправленно занимаясь проведением тренингов и изучением их результатов. Ведущий тренинга может работать внутри одной компании и проводить тренинги для её сотрудников. Еще один вид тренера, который встречается намного чаще, – это тренер, работающий в режиме фриланса.

Для того чтобы быть востребованным в выбранной профессии, тренеру необходимо знать главные особенности тренинговой деятельности и требования к личности тренера.

1. При проведении тренинга первостепенную роль играет личность тренера: его мировоззрение, умение общаться с людьми, его практический опыт, его способности и таланты, а также энергия и чувство юмора. Эти качества особенно важны, если тренер ведет открытые тренинги, куда люди приходят по собственному желанию. Зачастую при выборе тренинга они смотрят на личность тренера, на его возраст, выработанный с годами стиль и манеру общения с участниками тренинга, а также жизненную позицию.

В каком бы возрасте ни начинал свою деятельность тренер, он должен иметь специальное образование и документы, подтверждающие его знания, умения и навыки, так как участниками тренинга могут стать и дети, и пожилые граждане, которые требуют особого внимания.

2. Ведущий тренинга должен иметь хорошее здоровье и быть готовым переносить большие эмоциональные нагрузки, так как тренинги могут длиться не один или несколько часов, а несколько дней подряд.

3. Перед проведением тренинга ведущему следует уделить особое внимание постановке голоса, ибо умение грамотно направлять голосовой поток при больших аудиториях поможет не сорвать голос и на протяжении долгого времени держать внимание аудитории.

4. В своей тренинговой деятельности тренеры обучают других людей, можно сказать служат неким примером, поэтому высокие требования

предъявляются не только к его моральному облику, но и образу жизни. Авторитет тренера растет, если участники видят, что на практике он реализует декларируемые им ценности. Сложно призывать вести здоровый образ жизни, если ты злоупотребляешь с алкоголем, или вести тренинги коммуникативных навыков грубому и конфликтному человеку.

5. Обязательное требование к личности тренера заключается в том, что ему необходимо уметь всегда устанавливать необходимый контакт с группой, быть открытым и доброжелательным, уметь слушать, слышать и понимать людей с полуслова, а также быстро реагировать на их вопросы. Однако, не достаточно только установить контакт, необходимо создать атмосферу конструктивного общения, из которого участники тренинга приобретают определенный опыт и навыки. Поэтому тренер должен уметь выделять главные тезисы и доносить их в яркой и достаточно лаконичной форме. Хорошим преимуществом для тренера является приятный тембр его голоса, богатые мимика и жесты, опыт публичных выступлений или участие в спектаклях. Тренер-профессионал должен быть не только ярким, но и уметь примерять на себя разные маски-роли. Умение перевоплощаться столь же важно, как и умение чувствовать группу.

Таким образом, эффективность работы тренера и его профессионализм оценивается по следующим критериям:

- во-первых, оценивается, насколько тренер хорош как личность. Популярность тренинга в большинстве случаев зависит от облика самого тренера.
- во-вторых, тренер должен досконально знать свою тему и свободно владеть материалом. Только такой тренер может поделиться глубокими знаниями и навыками с аудиторией.
- в-третьих, профессиональный тренер способен «зажечь» публику, создать определенный эмоциональный настрой, который задает правильную мотивировку для последующей деятельности.
- в-четвертых, тренер должен быть умелым методистом и опытным педагогом, чтобы сформировать у участников тренинга необходимые умения и навыки, грамотно выстроить беседу. Тренер должен так построить тренинг, чтобы после него участники смогли с уверенностью сказать, что удовлетворили свою потребность.

и, наконец, тренер должен создать все условия для комфортного и конструктивного общения, обеспечить все необходимые организационные моменты. Эти моменты должен помнить и соблюдать каждый тренер, чтобы стать весомой личностью.

Вопросы и задания

1. Поведенческие роли руководителя группы: эксперт, катализатор, дирижер, активный (идеальный) партнер.
2. Зависимость вмешательств руководителя от вида и типа группы.
3. Ролевые позиции участников группы. Понятие о групповой сплоченности.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

[illegible]

Дополнительная литература:

Левкин В. Е. Социально-психологический тренинг для психолога : учебное пособие / В. Е. Левкин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016 – 209 с. – ISBN 978-5- 4475-8755-0. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450202>. – Режим доступа: электрон.-библ. система «Унив. б-ка ONLINE», требуется авторизация.

Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг [Электронный ресурс] / Г. И. Марасанов. - 4-е изд., испр. и доп. – Электрон. дан. - Москва : Когито-Центр, 2001. - 251 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86238>, требуется авторизация. - Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/15646.html>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

Петрушин С. В. Психологический тренинг в многочисленной группе (методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100 человек) : [монография] / С. В. Петрушин. — Москва : Академический проект, 2020 — 249 с. — ISBN 978-5-8291-2821-0. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110180.html>. — Режим доступа: электрон.-библ. Система «IPRbooks»

Фопель З.К. Технология ведения тренинга : теория и практика [Электронный ресурс] / К. Фопель. — Электрон. дан. — Москва : Генезис, 2013. — 272 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/19363>, требуется авторизация. – Загл. с экрана

Методическая литература

Полякова, И.Л. Организация тренингов. Практикум Электронный ресурс : практикум / В.К. Воробьев / И.Л. Полякова. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. - 103 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога
Электронный ресурс : Интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г.
В. Старшенбаум. - Саратов : Вузовское образование, 2015. - 281 с. - Книга
находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397,
экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

<http://lib.rudn.ru/> - сайт библиотеки РУДН

www.biblioclub.ru - Университетская библиотека ONLINE

ТЕМА 15. Тренинг повышения компетентности общения в конфликтной ситуации.

Цель: закрепление представлений о групповой психологической помощи. Научить дифференцированно владеть понятийно-категориальным аппаратом и умению критически анализировать существующие концепции и методы психологической науки.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:

Знать: психологические особенности, методологию и технологию группового тренинга, классификацию и виды тренинговых групп и эволюцию группы в тренинге и роль ведущего.

Уметь: использовать развивающие технологии, направленные на повышение профессионализма тренера группы, самостоятельно организовывать и проводить психологический тренинг.

Актуальность темы: Конфликтная компетентность как компетентность в области межличностных отношений является видом коммуникативной компетентности, обладает ее существенными качественными признаками: сложностью структурной организации, имеющей интегральный характер; связанностью со структурой процесса коммуникации и его эффективностью; динамичностью структурных компонентов; возможностью их совершенствования.

Теоретическая часть: Важнейшая характеристика конфликтной компетентности - субъектная позиция участника. Она предполагает более или менее адекватное видение динамики сюжета конфликта, его возможные последствия. Таким образом, субъектная позиция в конфликте как показатель компетентности это, прежде всего рефлексивная культура, которая предполагает, что человек способен стать своеобразным посредником самому себе в конфликте. В целом в качестве психологических составляющих конфликтной компетентности личности являются: гибкий индивидуальный стиль управления (стабильные индивидуально-психологические способы приема и переработки информации); особый когнитивный стиль, который включает в себя:

а) видение не только явного, но и скрытого в выполняемой деятельности, и в конкретной ситуации;

б) видение впрок (заметить то, что сегодня не востребовано, но может пригодиться завтра);

в) видение перспективы (выявление нового, позитивного, того, на что можно опереться).

Рефлексивная культура в конфликте включает, наряду с готовностью и умением обращаться к исследованию собственного психологического потенциала, также и умение реконструировать компоненты психологического обмена своих партнеров и конфликтной ситуации. Именно рефлексивно - эмпатийная позиция обеспечивает децентрацию в отношениях, позволяя смотреть на ситуацию конфликта не только с "собственной колокольни".

Вопросы и задания

1. Условия и способы, способствующие повышению профессиональной компетентности в конфликте.

2. Техники тренинга конфликтной компетентности.

3. Имитационные техники, виды.

4. Техники создания реальной среды.

Практические задания. Диагностика конфликта.

Упражнение 1. Конфликт - это...

Участникам предлагается дополнить предложение «Конфликт- это..».

После завершения работы обсуждение и формирование понятий:

- определение конфликта;
- структура конфликта;
- компоненты конфликта.

Упражнение 2. Эвристическая игра «Искусство разрешения конфликта».

Суть конфликтной ситуации:

Представим себе больницу, которая специализируется на пересадке донорского сердца. Неожиданно в больницу поступает донорское сердце. На очереди по его пересадке находятся 5 человек:

- пожилой профессор, занимающийся разработкой вакцины против СПИДа, работа его близка к завершению;
- шестнадцатилетняя беременная девушка, сирота;
- молодая симпатичная женщина, которая пользуется исключительной любовью со стороны сотрудников;
- врач той же больницы, в которой ведут операцию по пересадке донорского сердца;
- учительница, мать двоих детей, погибшего в автокатастрофе.

У всех ситуация критическая. Каждому из них осталось жить не более месяца.

Проблема: кому отдать предпочтение при пересадке донорского сердца.

Этапы игры:

1 этап. Участники делятся на две команды и получают возможность каждая предложить и отстоять во что бы то ни стало свою версию, свое предложение: кому пересадить донорское сердце.

Ведущий выполняет функции эксперта, в обязанности которого входит задача дать оценку и анализ:

- Кто в каждой из малых групп был лидером и почему?
- Какая из малых групп нашла более весомый довод, наиболее правильный подход к проблеме?
- Какая из малых групп победила в конфликтной ситуации и почему?

2 этап. Проводится заседание обеих групп и начинаются переговоры по разрешению конфликта.

3 этап. Подведение итогов. Эксперт дает характеристики и оценку по установленным ранее критериям каждой группы в отдельности, как ходу, так и результатам разрешения конфликта.

В заключении ведущим делается сенсационное заявлений о том, какой критерий является единственным в этой ситуации.

При обсуждении игры обращается внимание на то, что задания требовали от участников готовности здесь и сейчас в импровизационной форме демонстрировать свои сложившиеся типы реакций на различные ситуации в общении.

Также проявлялись различные типы поведения в конфликтной ситуации. Обращается внимание на роль лидеров, согласованность действий, готовность проявить инициативу или подчиниться, конструктивность или деструктивность тех или иных действий.

Упражнение 3. Стратегии поведения в конфликте.

Участникам предлагается организовать четыре рабочие группы. Задание для каждой группы: "Смоделировать конфликтную ситуацию и использовать в ней один из стилей поведения в конфликте:

1. Уход
 2. Подавление компромисс
 3. Соперничество
- Определить формы проявления этого стиля.
 - Положительные и отрицательные стороны его использования.

В конце занятия проводится его обсуждение, а также участникам предлагается «Памятка для разрешения конфликтов».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

[illegible]

Дополнительная литература:

Левкин В. Е. Социально-психологический тренинг для психолога : учебное пособие / В. Е. Левкин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016 – 209 с. – ISBN 978-5- 4475-8755-0. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450202>. – Режим доступа: электрон.-библ. система «Унив. б-ка ONLINE», требуется авторизация.

Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг [Электронный ресурс] / Г. И. Марасанов. - 4-е изд., испр. и доп. – Электрон. дан. - Москва : Когито-Центр, 2001. - 251 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86238>, требуется авторизация. - Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. — Доступ из

ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/15646.html>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

Петрушин С. В. Психологический тренинг в многочисленной группе (методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100 человек) : [монография] / С. В. Петрушин. — Москва : Академический проект, 2020 — 249 с. — ISBN 978-5-8291-2821-0. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110180.html>. — Режим доступа: электрон.-библ. Система «IPRbooks»

Фопель З.К. Технология ведения тренинга : теория и практика [Электронный ресурс] / К. Фопель. — Электрон. дан. — Москва : Генезис, 2013. — 272 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/19363>, требуется авторизация. – Загл. с экрана

Методическая литература

Полякова, И.Л. Организация тренингов. Практикум Электронный ресурс : практикум / В.К. Воробьев / И.Л. Полякова. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. - 103 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога Электронный ресурс : Интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. - Саратов : Вузовское образование, 2015. - 281 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

<http://lib.rudn.ru/> - сайт библиотеки РУДН

www.biblioclub.ru - Университетская библиотека ONLINE

ТЕМА 16. Психогимнастика в тренинге.

Цель: закрепление представлений о групповой психологической помощи. Научить дифференцированно владеть понятийно-категориальным аппаратом и умению критически анализировать существующие концепции и методы психологической науки.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:

Знать: психологические особенности, методологию и технологию группового тренинга, классификацию и виды тренинговых групп и эволюцию группы в тренинге и роль ведущего.

Уметь: использовать развивающие технологии, направленные на повышение профессионализма тренера группы, самостоятельно организовывать и проводить психологический тренинг.

Актуальность темы: В работе тренинговой группы всегда присутствуют два плана, две стороны содержательная и личностная. Содержательный план соответствует основной содержательной цели тренинга. Он изменяется в зависимости от того, что является объектом воздействия: установки, умения, когнитивные структуры - а также от

программы тренинга, например, в тренинге креативности, тренинге партнерского общения или ведения деловых переговоров содержание будет разным, хотя уровень объектов воздействия один и тот же - установки и умения.

Теоретическая часть: Личностный план - это групповая атмосфера, на фоне которой разворачиваются события содержательного плана, а также состояние каждого участника в отдельности (в некоторых видах тренинга эти состояния и отношения участников становятся содержанием работы группы).

В результате психогимнастических упражнений могут происходить изменения в состоянии группы как целого, отдельных ее участников, а также может быть получен материал, осознание и обсуждение которого позволят продвигаться вперед в содержательном плане.

Мы осознаем некоторую условность понятия «психогимнастика». Этим понятием обозначают очень широкий круг упражнений: письменных и устных, вербальных и невербальных. Они могут выполняться в небольших группах по 2-3 человека или всеми членами группы вместе, быть специализированными и воздействовать преимущественно на ту или иную психическую характеристику, например память или внимание, могут носить более универсальный характер, оказывать более генерализованное воздействие. Они позволяют подключать для осознания одного и того же переживания, одной и той же проблемы разные уровни психического отражения. Например, можно предложить участникам группы описать то или иное состояние вербально, причем по очереди - письменно и устно, потом нарисовать его, выразить в движении. В результате расширяются возможности осознания, появляются новые грани восприятия одной и той же проблемы. То же самое происходит, когда в тренинге в рамках одного и того же содержания используются различные психогимнастические упражнения двигательные, предполагающие рисование и т. д.

Иногда под психогимнастическими упражнениями подразумевают только такие, которые направлены на изменение состояния группы как целого или каждого участника в отдельности. Признавая целесообразность таких упражнений, мы в то же время обозначаем понятием «психогимнастика» и те, которые направлены на получение опыта, соответствующего содержательной цели тренинга. Кроме того, мы не сторонники применения в тренинге таких упражнений, которые совсем не включают содержательного компонента. Например, когда участники группы устали и им нужна эмоциональная разрядка, можно сделать физическую зарядку (это один из вариантов работы), но можно поступить и так: предложить участникам группы встать, оставаясь на месте, и на счет «раз» сделать какое-либо движение. На каждый следующий счет выполняемое движение может меняться, и так до тех пор, пока все не станут делать одинаковые движения. В результате такого упражнения, с одной стороны, решается задача активизации группы, снижение усталости, повышения настроения, с другой — участники получают опыт, который позволяет

поговорить о том, как вырабатывалось общее решение, какой тактики придерживался каждый и т. д. Идеи, которые могут появиться в ходе такого обсуждения, будут полезны в тренинге партнерского общения, деловых переговоров и др.

Вопросы и задания

1. Ритуалы и бессознательные механизмы психики.
2. Активное добывание субъективной истины.
3. Общие правила применения психологических игр и упражнений.

Практические задания. Психогимнастические упражнения,
формирующие обратную личностную связь.

Упражнение 1. Цвет настроения.

Участники сидят по кругу.

Инструкция: Посмотрите на своего соседа слева и скажите ему какого цвета сейчас его настроение и с чем ассоциируется для вас этот цвет. Вы также можете спросить у него, согласен или нет он с вами. Далее это упражнение продолжается по кругу, пока в нем не примут участие все участники группы.

При обсуждении подвести к пониманию важности обратной связи, можно обсудить вопрос о том, что изменилось в настроении участников группы, их восприятии партнеров по общению.

По завершению тренинга общения с группой проводится анализ содержания группового процесса.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

[illegible]

Дополнительная литература:

Левкин В. Е. Социально-психологический тренинг для психолога : учебное пособие / В. Е. Левкин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016 – 209 с. – ISBN 978-5- 4475-8755-0. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450202>. – Режим доступа: электрон.-библ. система «Унив. б-ка ONLINE», требуется авторизация.

Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг [Электронный ресурс] / Г. И. Марасанов. - 4-е изд., испр. и доп. – Электрон. дан. - Москва : Когито-Центр, 2001. - 251 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86238>, требуется авторизация. - Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/15646.html>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

Петрушин С. В. Психологический тренинг в многочисленной группе (методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100 человек) : [монография] / С. В. Петрушин. — Москва : Академический проект, 2020 — 249 с. — ISBN 978-5-8291-2821-0. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110180.html>. — Режим доступа: электрон.-библ. Система «IPRbooks»

Фопель З.К. Технология ведения тренинга : теория и практика [Электронный ресурс] / К. Фопель. — Электрон. дан. — Москва : Генезис, 2013. — 272 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/19363>, требуется авторизация. – Загл. с экрана

Методическая литература

Полякова, И.Л. Организация тренингов. Практикум Электронный ресурс : практикум / В.К. Воробьев / И.Л. Полякова. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. - 103 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога Электронный ресурс : Интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. - Саратов : Вузовское образование, 2015. - 281 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

<http://lib.rudn.ru/> - сайт библиотеки РУДН

www.biblioclub.ru - Университетская библиотека ONLINE

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНЫХ
РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРЕНИНГОВОЙ РАБОТЫ
В ОРГАНИЗАЦИИ»**

для студентов направления подготовки
37.04.01 Психология
направление (профиль)
«Психология кадрового менеджмента»

**Ставрополь
2026**

Содержание

Введение

Методические рекомендации по изучению теоретического материала

Методические рекомендации по работе с литературой

Методические рекомендации к составлению психологического глоссария или словаря

Методические рекомендации по подготовке и участию в дискуссии

Методические рекомендации по написанию и оформлению доклада

Методические указания по подготовке к экзамену

Список рекомендуемой литературы

Введение

Современные стандарты подготовки магистрантов предусматривают значительный объем внеаудиторной научной работы. Освоение программы курса предполагает получение как теоретических знаний по проблемам развития группы и личности в группе, так и формирование навыков практической работы. Поэтому самостоятельная работа в рамках курса ориентирована как на теоретический, так и на практический аспект.

Самостоятельная работа обучающихся имеет целью закрепление и углубление полученных знаний и навыков, подготовку к предстоящим занятиям и экзамену по дисциплине, а также формирование навыков умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний. Во время самостоятельной подготовки студенты знакомятся с рекомендованной литературой, конспектируют источники, дополняют конспект лекций, решают ситуационные задачи и отвечают на контрольные вопросы, готовят доклады, стимульный материал и демонстрационный материал для работы на практических занятиях.

В часы самостоятельной работы проводятся консультации с магистрантами с целью оказания им помощи в изучении тем учебного курса. Консультации носят групповой и индивидуальный характер. Периодически проводится контроль правильности организации самостоятельной подготовки.

Курс «Методологические основы тренинговой работы в организации» предполагает внеаудиторный и аудиторный виды работ. Аудиторные занятия предполагают лекционные и практические формы занятий. Лекционные занятия информируют студентов о достижениях науки, об основных положениях курса, раскрывают особенности каждой конкретной темы или знакомят с отдельными проблемами, решенной в науке или решаемой сейчас. Практические занятия предполагают обсуждение различных проблем и положений, уяснение методов исследования в психологии. С целью формирования у магистрантов способностей интерпретационного понимания материала в учебный курс включены темы докладов, задания, требующие самостоятельного поиска освещенных проблем. Кроме того, индивидуальная работа включает самостоятельную, углублённую разработку отдельных тем по курсу.

Внеаудиторная работа предполагает подготовку магистрантов к практическим (семинарским) занятиям, работу с первоисточниками с последующим их конспектированием, составление терминологического словаря, а также проработку материала, полностью вынесенного на самостоятельную работу студента.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

Практические (семинарские) занятия предполагают обсуждение методологических и теоретических положений учебного курса, отработку умения работать с научной литературой, анализируя и обобщая психологические факты, личные примеры и предложенные ситуации. Цель таких занятий – усвоение системы теоретических знаний по основным разделам науки. Для этого по каждому занятию указана литература, непосредственно относящаяся к содержанию темы. С помощью нее студент заранее готовится к занятию по предложенному плану с тем, чтобы в ходе урока участвовать в коллективном анализе различных подходов к категориям и проблемам психологии, в формулировании дефиниций и в научном обосновании собственных позиций по проблемам. Подготовка к семинарским занятиям предусматривает ознакомление с основными положениями по теме, усвоение нормативной лексики, предложенной к разделу через критическую работу с литературой и научными психологическими текстами. Данная работа необходима студенту для ведения научной дискуссии на занятии.

Работа с конспектом лекций

Просмотрите конспект сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю отводите время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам и тестам.

Практическое занятие – одна из форм организации учебного процесса – самостоятельной работы обучающихся, которая регламентируется требованиями документа. Практическое занятие представляет собой коллективное обсуждение обучающимися теоретических вопросов под руководством преподавателя.

Практическое занятие (семинар) – вид аудиторной совместной деятельности, осуществляемой в форме практики мышления, речи и письма. На семинаре студент отвечает на вопросы; уточняет, дополняет и обобщает ответы других; участвует в ролевых играх, дискуссиях; выступает с сообщением, докладом. Достоинством семинара является дискуссионная форма усвоения материала, сотворчество в обсуждении проблем, интеллектуальная состязательность.

При подготовке к практическому занятию сначала следует прочесть конспект лекций по теме занятия, затем изучить учебную и справочную литературу (учебник, учебные пособия, словари, энциклопедии), после чего – первоисточники.

Литературу необходимо конспектировать и давать сжатые письменные ответы на вопросы практического занятия. Такие ответы пригодятся при подготовке к экзамену. В них следует отразить содержание главных понятий

и связь между ними, дать собственную оценку тем или иным концепциям, выявить связь изучаемого вопроса с современностью, с будущей профессиональной деятельностью. По неясным вопросам необходимо обращаться к преподавателю.

Текст выступления на практическом занятии должен быть написан самим студентом (уже переработанный). Выступления, на которых студент ограничивается только чтением уже опубликованного текста, преподавателем не учитываются.

По пропущенным занятиям студент отчитывается в устной или письменной форме. В противном случае преподаватель имеет право задать студенту на зачете дополнительные вопросы по теме пропущенного занятия.

Преподаватель оценивает подготовку студента к практическому занятию по следующим критериям:

- Наличие конспектов, лекций;
- Понимание главных понятий, их связей;
- Умению мыслить самостоятельно, логично, последовательно, доказательно;
- Мнениями оценивать идеи, концепции, обосновывать свою теоретическую позицию, связывать теорию с практикой, приводить примеры, приводить аналогии.

На практические занятия выносятся узловые темы, запланированные в программе учебной дисциплины, освоение которых определяет качество профессиональной подготовки будущих специалистов.

Цель занятия – формирование знаний по теме, развитие самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся путем равноправного и активного их участия в обсуждении рассматриваемых вопросов.

Задачи практического занятия:

- закрепление, расширение и углубление знаний по психологии общения и конкретной теме;
- развитие навыков постановки проблем и решения задач;
- отработка навыков ведения дискуссии, аргументации и отстаивания своей точки зрения;
- демонстрация обучающимися достигнутого уровня знаний;
- формирование навыков самостоятельной работы.

Функции практического занятия (семинара):

- познавательная,
- воспитательная,
- развивающая,
- контрольная.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ

При изучении дисциплины у студентов должен вырабатываться рационально-критический подход к изучаемым проблемам и явлениям. Это включает понимание того, что со временем ряд информационных и теоретических материалов устаревает, требуя критического отношения. С другой стороны, каждый текущий вопрос имеет свою историю, которую тоже полезно знать. Каждое событие может иметь разные интерпретации, поэтому слова, сказанные много лет назад, могут иметь важное значение.

Чтобы понять содержание материала, нужно уметь его прочитывать. Начинать следует с предварительного просмотра, в ходе которого ознакомиться с названием работы, с аннотацией, оглавлением, предисловием. Часто замысел работы ясен уже при ознакомлении с ее названием. Но особенно интересен просмотр оглавления, в результате которого становится ясным развитие мысли автора. Неплохо было бы появившиеся при этом мысли зафиксировать на бумаге.

Просматривая текст оглавления, нужно остановиться на тех главах, которые представляют для вас особенный интерес, бегло ознакомиться с ними, составляя в общих чертах свое представление о них. Цель этого действия – найти места, относящиеся к искомой теме, определив при этом, что ценного в каждом из них.

Следующий этап – прочтение выделенных мест с фиксацией самых главных сведений. При этом надо четко и ясно осознавать цель чтения, постоянно держа ее перед собой: по какому вопросу нужна информация, для чего нужна, ее характер и т.д. необходимо менять режим чтения – от беглого вдумчивого – в зависимости от ценности информации, останавливаясь там, где это требуется для глубокого понимания текста.

Следует научиться определять структуру текста по соподчиненности его частей, учитывая взаимосвязь текста с рисунками, сносками, примечаниями и таблицами. Все это поможет пониманию текста при беглом ознакомлении с ним. Так вырабатывается способность при прочтении сразу понимать смысл и значение новой информации.

Многие книги и статьи имеют в своем аппарате списки литературы, которые дают возможность пополнить информационную осведомленность о дополнительной литературе по данному вопросу.

Отдельный этап прочтения – ведение записей прочитанного. Существует несколько видов записей: план, выписки, тезисы, аннотация, резюме, конспект.

Планом удобно пользоваться при подготовке к устному выступлению по выбранной теме. Каждый пункт плана должен раскрывать одну из сторон избранной темы, а весь план должен охватывать ее целиком.

Тезисы предполагают сжатое изложение основных положений текста в форме утверждения или отрицания. Они являются более совершенной формой записей и представляют основу для дискуссии. К тому же их легко запомнить.

Аннотация – краткое изложение содержания – дает общее представление о работе.

Резюме кратко характеризует выводы, главные итоги произведения.

Конспект является наиболее распространенной формой ведения записей. Основную ткань конспекта составляют тезисы, дополненные доказательствами и рассуждениями. Конспект может быть текстуальным, свободным или тематическим. Текстуальный представляет собой цитатник с сохранением логики работы и структуры текста. Свободный конспект основан на изложении материала в том порядке, который более удобен автору. В этом смысле конспект представляет собирание воедино мыслей, разбросанных по всей книге. Тематический конспект может быть составлен по нескольким источникам, где за основу берется тема, интерпретируемая по-разному.

Экономия времени дает использование при записях различного рода сокращений, аббревиатуры и т.д. Многие используют для регистрации исследуемых тем систему карточек. Преимущество карточек в том, что тема там излагается очень сжато, и они очень удобны в использовании, т.к. их можно разложить на столе, перегруппировать и без труда найти искомую тему.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ К СОСТАВЛЕНИЮ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ГЛОССАРИЯ ИЛИ СЛОВАРЯ

Ещё одним видом самостоятельной работы является **составление психологического глоссария или словаря**.

Глоссарий – словарь, раскрывающий смысл используемых терминов (дескрипторов). Дескриптор – наиболее существенное понятие в виде слов или словосочетаний, обладающее семантической устойчивостью и контрастностью, основной носитель учебной информации в информационной модели обучения. Это может быть базовое понятие, умение, навык, порция учебного материала. Здесь необходимо отметить следующее. Изначально, глоссарий понимается как собрание глосс – непонятных слов и выражений. Такое понимание позволяет развести ведение глоссария и словаря, как сходных, но не однозначных видов учебных заданий. Например, глоссарий можно составлять по заранее заданным преподавателем, терминам и понятиям. Тогда ведение словаря, можно рассматривать как более свободное учебное задание, когда раскрываются, например, иные значения тех или иных терминов (термин «детерминизм» в различные периоды развития психологической науки).

Словарь (как и глоссарий) может иметь предметный, именной или смешанный характер.

Предметный словарь составляется студентом, по какой-либо выбранной самостоятельно или указанной преподавателем теме учебного курса. Например «Проблема конфликтов в образовательном процессе».

Именной словарь (или словарь персоналий) должен представлять собой указатель персоналий психологов, принадлежащих к тому или иному направлению в психологии, занимавшихся или занимающихся той или иной проблемой и т.д. Конкретный критерий даёт преподаватель при выдаче учебного задания.

Словарь смешанного типа может представлять собой именной указатель исследователей, занимавшихся проблемой и одновременно содержать список терминов, понятий и т.д., введенных ими в психологию (например, «Агрессивные формы взаимодействия в социуме», «Общее представление о группе в социальной психологии» и т.д.).

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ И УЧАСТИЮ В ДИСКУССИИ

Дискуссия создает необходимые педагогические и социально-психологические условия для размышления, поиска, решения проблемы. Усиление активности человека происходит тогда, когда он разрешает проблемную ситуацию. Проблемные методы, а к ним относится и дискуссия, основаны на том, что для учащегося возникает субъективное противоречие, которое он должен разрешить. Если же противоречие не осознано и не устранено в силу чрезмерной трудности или по каким-либо иным причинам, то это может тормозить познавательный интерес, мыслительную активность, привести к апатии, явиться причиной заниженной самооценки. Поэтому, надо найти оптимальную меру трудности той проблемы, которую вы хотите вынести для обсуждения.

Главное в дискуссии — наличие проблемы, ее доступность для обсуждения в группе и разрешение путем дискуссионного обсуждения. Решений может быть и несколько и не обязательно, что все придут к общему выводу. Важно, чтобы каждый участник разобрался в проблеме, увидел возможности ее решения и уяснил основные методологические подходы к ней.

Правила дискуссии.

1. Спорь по существу, а не из-за пустяков.
2. Критикуй идею, а не человека.
3. Уважай точку зрения того, с кем споришь.
4. Прежде чем излагать свою точку зрения по возможности кратко и точно сформулируй ответную точку зрения.
5. Не приклеивай ярлыков к тому, с кем споришь.
6. Стремись установить истину, а не показать свое знание и красноречие.
7. Будь самокритичен, умей с достоинством отступить в случае поражения.

Правила ведения дискуссии.

1. Нельзя критиковать людей — только их позиции и мнения.
2. Цель дискуссии — не в победе, а в поиске согласия.

3. Все участники должны быть вовлечены в обсуждение.
4. Желающие взять слово должны попросить разрешения у ведущего.
5. Каждый участник имеет право и возможность высказаться.
6. Обсуждению подлежат все высказанные мнения.
7. Участники имеют право изменить свою позицию под воздействием фактов и аргументов.
8. Необходимо подводить промежуточные и конечные выводы.

Памятка участнику дискуссии.

1. Прежде чем выступать, четко определи свою позицию.
2. Проверь, правильно ли ты понимаешь проблему.
3. Внимательно слушай оппонента, затем излагай свою точку зрения.
4. Помни, что лучшим способом доказательства или опровержения являются бесспорные факты.
5. Не забывай о четкой аргументации и логике.
6. Спорь честно и искренне, не искажай мыслей оппонентов.
7. Говори ясно, точно, просто, отчетливо, своими словами, не “по бумажке”.
8. Имей мужество признать правоту оппонента, если ты не прав.
9. Никогда не “навешивай ярлыков”, не допускай грубостей и насмешек.
10. Заканчивая выступления, подведи итоги и сформулируй выводы.

Тема 2. Социально-психологический тренинг: понятие, история, задачи, принципы.

1. Понятие СПТ и групповой психотерапии, как форм коррекционной и развивающей работы.
2. Преимущества групповой формы работы.
3. Социально-перцептивные эффекты тренинга: динамика самовосприятия, динамика восприятия других, динамика восприятия групповой структуры.
4. Социально-психологические аспекты групповых методов.
5. Групповые методы в психоанализе и других психологических школах Запада.
6. Групповые методы работы психологов и психотерапевтов в России.
7. В чем заключаются преимущества групповой формы обучения?

Тема 5. Групповая сплоченность в социально-психологическом тренинге

1. Верно ли утверждение, что взаимодействие участников тренинговой группы создает напряжение, полезное и необходимое для продуктивной психологической работы?
2. Типы проблем-трудностей, релевантных разным видам СПТ.
3. Основные трудности и этические проблемы в СПТ.
4. Одна и та же проблема в контексте различных подходов к психологическому воздействию.
5. Причинное объяснение психологических затруднений, его виды и место в различных традициях групповой работы.
6. Какие факторы, по вашему мнению, в большей степени определяют внутреннее содержание и парадигму тренинга: направленность, убеждения, ценностные установки личности ведущего или теоретические положения психологической школы, в рамках которой он работает? Обоснуйте свою точку зрения.

Тема 12. Супервизия в социально-психологическом тренинге

1. Критерии продуктивности группы.
2. Идентификация результатов тренинга.
3. Оценка эффективности групповой деятельности.
4. Какие навыки требуются тренеру?
5. Какими факторами определяется необходимость оценки результатов тренинга?
6. Модель Кирпатрика.
7. Назовите типичные искажения, возникающие при оценке эмоциональных реакций участников тренинга.
8. С помощью каких методов оценивают посттренинговые изменения знаний участников?

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он принял активное участие в дискуссии, смог обоснованно аргументировать свою позицию, опираясь на знания, полученные на лекции и в ходе самостоятельной подготовки к занятию, использовал дополнительные источники для подготовки к теме, проявил умение использовать необходимую и достаточную аргументацию.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он принял участие в дискуссии, смог обоснованно аргументировать свою позицию, опираясь на знания, полученные на лекции, использовал дополнительные источники для подготовки к теме.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он принял участие в дискуссии, но не смог обоснованно аргументировать свою позицию, опираясь на знания, полученные на лекции и в ходе самостоятельной подготовки к занятию, не использовал дополнительные источники для подготовки к теме.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если студент не проявил активности, не участвовал в обсуждении вопросов, не был готов к занятию.

Оценочный лист

№ п/п	Фамилия, имя студента	Вид работы						Итог
		Работа с дополнительными источниками информации	Ответы на промежуточные вопросы	Логика и научность изложения	Формулирование выводов и доказательств	Выступление с результатами работы	Участие в обсуждении, дискуссии, умеет вести диалог	
1								
2								
...								

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ДОКЛАДА

1. Общие положения

1.1. Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить.

1.2. При написании доклада по заданной теме студент составляет план, подбирает основные источники.

1.3. В процессе работы с источниками систематизирует полученные сведения, делает выводы и обобщения.

1.4. К докладу по крупной теме могут привлекать несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления.

2. Выбор темы доклада

2.1. Тематика доклада обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить и студент.

2.2. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить.

3. Этапы работы над докладом

3.1. Формулирование темы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию.

3.2. Подбор и изучение основных источников по теме (как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников).

3.3. Составление списка использованных источников.

3.4. Обработка и систематизация информации

3.5. Разработка плана доклада.

3.6. Написание доклада.

3.7. Публичное выступление с результатами исследования.

4. Структура доклада:

- титульный лист

- оглавление (в нем последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);

- введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, дается характеристика используемой литературы);

- основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);

- заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации);

- список использованных источников.

5. Структура и содержание доклада

5.1. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента.

5.2. Основная часть. В ней раскрывается содержание доклада.

Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д.

5.3. В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

5.4. Список использованных источников представляет собой перечень использованных книг, статей, фамилии авторов приводятся в алфавитном порядке, при

этом все источники даются под общей нумерацией литературы. В исходных данных источника указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания.

5.5. Приложение к докладу оформляются на отдельных листах, причем каждое должно иметь свой заголовок и номер, который пишется в правом верхнем углу, например: «Приложение 1»

6. Требования к оформлению доклада

6.1. Объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

6.2. Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

6.3. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

6.4. Должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

7. Критерии оценки доклада

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала; правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления доклада стандартам.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на семинарах, научно-практических конференциях, а также использоваться как зачетные работы по пройденным занятиям.

Темы докладов (сообщений)

1. Специфика тренинговой формы работы.
2. История психологического тренинга.
3. Основные направления развития групповых методов психологической работы.
4. Тренинговые программы, основные требования к составлению тренинговых программ.
5. Организация и проведение социально-психологического тренинга.
6. Основные этапы тренинга.
7. Оценка эффективности тренинга (показатели и критерии оценки).
8. Групповые методы и техники, используемые в тренинге.
9. Тренинговые техники, основные виды тренинговых техник.
10. Упражнения и игры в социально-психологическом тренинге.
11. Подбор методов социально-психологического тренинга в соответствии с целью тренинга.
12. Возможности применения социально-психологического тренинга в процессе обучения психологии.
13. Влияние различных условий на проведение социально-психологического тренинга.
14. Социально-психологический тренинг как процесс создания в группе событий для участников в их субъективной реальности.
15. Социально-психологический тренинг как совместное творчество ведущего и участников группы.
16. Креативность и гибкость ведущего тренинга как профессионально важные качества.
17. Основные проблемы, рассматриваемые на тренингах личностного роста.
18. Социально-психологический тренинг как средство развития познавательной сферы младших школьников.
19. Развитие творческого потенциала личности с помощью методов социально-психологического тренинга.

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументировано, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

Оценочный лист

ФИО _____

Группа _____ Преподаватель _____

ДАТА _____

Наименование показателя	Выявленные недостатки и замечания (комментарии)	Отметка
I. КАЧЕСТВО ДОКЛАДА		
1.Соответствие содержания доклада содержанию темы		
2. Выделение основной мысли работы		
3. Качество изложения материала		
Общая оценка за доклад		
II. ОТВЕТЫ НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО СОДЕРЖАНИЮ ДОКЛАДА		
Вопрос 1		
Вопрос 2		
Вопрос 3		
Общая оценка за ответы на вопросы		
ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА ЗА ЗАЩИТУ		

Форма отчетности о результатах самостоятельной работы по дисциплине

- участие в дискуссии
- написание доклада.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЭКЗАМЕНУ

Контроль и оценка знаний студентов является неотъемлемой составной частью учебно-воспитательного процесса в вузе. Экзаменационная сессия – самая ответственная пора в студенческой жизни: она является итогом большой работы студентов в семестре. Экзамен – это метод проверки знаний студентов по части или полному курсу учебной

дисциплины, произведенный путем постановки устных или письменных вопросов. Он дает объективную официально фиксируемую оценку успехов студентов за определенный отрезок времени.

Экзамен преследует многогранную цель: во-первых, это – проверка знаний студента, во-вторых, они сами по себе являются важным звеном в овладении наукой, в-третьих, это продолжение учебного процесса; наконец, он имеет большое значение как фактор стимулирования глубокого изучения предмета.

Подготовка к экзамену состоит из двух взаимосвязанных этапов. Первый – систематический труд на протяжении семестра, учебного года, охватывающий все формы учебного процесса: лекции, изучение и конспектирование рекомендованной литературы, активное участие в семинарских (практических) и лабораторных занятиях.

Второй – подготовка непосредственно перед экзаменом. Она позволяет студентам за сравнительно короткий отрезок времени охватить всю перспективу изученного и лучше понять основные закономерности и явления.

Ограниченность времени (3-4 дня) для непосредственной подготовки к экзамену по предмету требует от студентов спокойно, без нервной суеты и спешки еще раз внимательно продумать изученный в течение семестра материал, тщательно отработать вопросы, недостаточно изученные или плохо понятые, с тем, чтобы по возможности устранить все пробелы в своих знаниях.

Готовиться надо по строго продуманному графику, последовательно переходя от темы к теме, не пропуская ни одну из них.

Сложные вопросы, недостаточно уясненные в процессе подготовки к экзамену, необходимо записать и получить на них разъяснения у преподавателей во время предэкзаменационных консультаций.

Следует заметить, что студенты, которые не ходят на консультации из-за отсутствия, по их мнению, сложных вопросов, поступают опрометчиво. На консультациях очень часто лектор не только отвечает на заданные вопросы, но и по собственной инициативе разъясняет наиболее трудные разделы курса.

Итак, основной задачей подготовки студентов к экзамену является систематизация знаний учебного материала, его творческое осмысливание. Важнейшим учебным пособием на этом этапе работы студента является собственный конспект прослушанных лекций и самостоятельно проработанных тем курса.

В соответствии с положением об экзаменах их, как правило, принимают преподаватели, читающие курс лекций.

Получив билет, студент должен хорошо продумать содержание поставленных вопросов. Значительное число неудачных ответов объясняется неясным пониманием поставленной проблемы. Правильное понимание вопроса обеспечит успех при ответе на него. При подготовке к ответу на билет нужно составить развернутый план по каждому вопросу.

Отвечая на вопросы экзаменационного билета, не следует спешить. Надо излагать материал спокойно, не торопясь, владеть собой, следить за построением фраз. Следует избегать подходов издали, общих рассуждений. Рекомендуются строить ответы четко, последовательно, конкретно, по возможности исчерпывающе. Вместе с тем весьма желательно быстро и правильно иллюстрировать свой ответ примерами.

От экзаменуемого требуется: определение понятий, обоснование выдвинутых положений, свободное оперирование фактическим материалом, дать альтернативные подходы по отдельным проблемам. Логичность, стройность, литературная грамотность изложения являются неотъемлемыми чертами полноценного ответа. Нельзя при ответе допускать ни излишней краткости, переходящей в схематизм, ни многословия. И то, и другое не оправдано. Краткость не дает преподавателю возможности понять, владеет ли студент учебным материалом, а многословие может

показать, что студент не умеет акцентировать внимание на главном и говорит слишком расплывчато.

Примерные вопросы к экзамену

1. Психологический тренинг как метод практической психологии. Преимущества и недостатки групповой формы работы.
2. Классификация психологического тренинга. (С.И. Макшанов).
3. Групповые формы тренинга. Характеристика Т-групп. Критерии классификации тренинговых групп.
4. Социально-психологические тренинги: понятие, отличительные черты, формы проведения.
5. Принципы психологического тренинга Правила поведения на тренинге.
6. Организационные и этические принципы психологического тренинга.
7. Тренинговые методы. Классификация методов.
8. Методические средства психологического тренинга и их общая характеристика. Техники создания реальной среды.
9. Техники представления информации.
10. Методика организации психологического тренинга.
11. Групповая дискуссия: понятие, характерологические особенности, отличия от монолога и диалога, специфика проведения. Профессиональные умения ведущего групповой дискуссии.
12. Игровые методы: понятие, виды, формы применения.
13. Специфика построения социально-психологического тренинга.
14. Основная часть тренинга: особенности ведения, специфика планирования.
15. Вводная часть тренинга. «Разогрев» тренинга. Цели, задачи, особенности проведения.
16. Заключительная часть тренинга. Особенности проведения.
17. Общее представление о стадиях развития группы в тренинговом процессе.
18. Групповая динамика: понятия, представления, подходы к пониманию.
19. Особенности развития группы с управляемой динамикой и со спонтанной динамикой.
20. Ролевые и функциональные позиции тренера. Личность тренера в тренинговом процессе.
21. Коммуникационное взаимодействие в тренинге. Особенности трансляции и приема информации в тренинговом процессе.
22. Особенности работ с заказом и заказчиком. Место психолога в соотношении «психолог-заказчик-клиент».
23. Гибкость тренингового процесса: понятие, основные представления, специфика проявления.
24. Модели проектирования тренинга. Подбор упражнений.
25. Анализ эффективности тренинга в рамках пост-тренингового психологического сопровождения.
26. Оценка эффективности психологического тренинга. Критерии эффективности.
27. Основные требования к ведущему тренинга.
28. Этические аспекты деятельности ведущего тренинга.
29. Этапы тренинга. Деятельность ведущего на различных этапах тренинга.
30. Понятие обратной связи. Методика организации обратной связи.
31. Факторы переноса результатов тренинга в профессиональную реальность.
32. Психодиагностические возможности тренинга.
33. Организационные аспекты подготовки тренинга: требования к помещению, оборудованию.
34. Основные блоки активных групповых методов: дискуссионные, невербальные

35. Формы проведения социально-психологического тренинга и их особенности.
36. Особенности видеотренинга, как разновидности социально-психологического тренинга.
37. Социально-перцептивные эффекты тренинга: динамика самовосприятия, динамика восприятия других, динамика восприятия групповой структуры.
38. Стадии создания ролевых игр. Роли: описание и распределение.
39. Ограничения групповой психологической работы. Основные тренинговые парадигмы.
40. Методы проведения социально-психологического тренинга.

Основная литература:

Дополнительная литература:

Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг [Электронный ресурс] / Г. И. Марасанов. - 4-е изд., испр. и доп. – Электрон. дан. - Москва : Когито-Центр, 2001. - 251 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86238>, требуется авторизация. - Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/15646.html>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

Петрушин С. В. Психологический тренинг в многочисленной группе (методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100 человек) : [монография] / С. В. Петрушин. — Москва : Академический проект, 2020 — 249 с. — ISBN 978-5-8291-2821-0. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110180.html>. — Режим доступа: электрон.-библ. Система «IPRbooks»

Фопель З.К. Технология ведения тренинга : теория и практика [Электронный ресурс] / К. Фопель. — Электрон. дан. — Москва : Генезис, 2013. — 272 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/19363>, требуется авторизация. – Загл. с экрана

Методическая литература

Полякова, И.Л. Организация тренингов. Практикум Электронный ресурс : практикум / В.К. Воробьев / И.Л. Полякова. - Оренбург :

Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. - 103 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога
Электронный ресурс : Интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. - Саратов : Вузовское образование, 2015. - 281 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

<http://lib.rudn.ru/> - сайт библиотеки РУДН

www.biblioclub.ru - Университетская библиотека ONLINE