

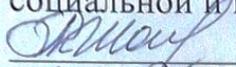
Учреждение образования «Гомельский государственный университет
имени Франциска Скорины»

Факультет психологии и педагогики

Кафедра социальной и педагогической психологии

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой
социальной и педагогической психологии

 Т.Г. Шатюк

29.04 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Декан факультета
психологии и педагогики

 В.А. Бейзеров

29.04 2022 г.



**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ПО УЧЕБНОЙ
ДИСЦИПЛИНЕ**

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПРАКТИКУМ

для специальности 1-23 01 04 Психология

Составители:

Дробышевская Е.В., старший преподаватель кафедры социальной и педагогической психологии

Редюк А.Н., ассистент кафедры социальной и педагогической психологии

Ярошевич А.С., старший преподаватель кафедры социальной и педагогической психологии

Рассмотрено на заседании

кафедры социальной и педагогической психологии

10.03. 2022 г., протокол № 8.

Рассмотрено и утверждено

на заседании научно-методического совета

17.05. 2022 г., протокол № 4.

Гомель 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка.....	3
ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	5
Глава 1. Социально-психологическая адаптация в образовательной среде учреждения высшего образования.....	5
Тема 1. Введение в студенчество.....	5
Тема 2. Виды учебных занятий в учреждении высшего образования.....	15
Тема 3. Самостоятельная управляемая работа студентов.....	32
Тема 4. Курсовое и дипломное проектирование.....	43
Глава 2. Теория и методика психологического практикума.....	62
Тема 1. Тренинг как форма работы практического психолога.....	62
Тема 2. Методология проведения тренинга.....	74
Тема 3. Диагностика, как основа подготовки и проведения психологического тренинга.....	87
Тема 5. Безопасность тренинга. Этические принципы проведения тренинга ..	103
Тема 6. Технология составления тренинговых программ.....	109
Глава 3 Социально-психологический тренинг.....	121
Тема 1. Тренинги на знакомство и сплочение.....	121
Тема 2 Тренинги, направленные на осознание и отреагирование эмоций	138
Тема 3. Тренинги, направленные на формирование адекватной самооценки и развитие навыков уверенного поведения.....	151
Тема 4. Тренинг по развитию когнитивных навыков.....	166
Тема 5. Тренинг коммуникативных навыков и навыков решения конфликтов	179
Тема 6. Тренинг лидерских качеств.....	189
Тема 7. Тренинг по пропаганде ценности жизни.....	202
Тема 8. Тренинги по профилактике зависимостей.....	211
Тема 9. Тренинги на снятие стресса и расслабление.....	220
Тема 10. Тренинги по тайм-менеджменту.....	234
Тема 11. Арт-терапия в тренинговой работе.....	242
Тема 12. Телесная терапия в тренинговой работе.....	251
Тема 13. Практикум самосупервизии личностных ресурсов в работе специалиста-тренера.....	261
Тема 14. Реализация тренинговых программ в условиях учреждений образования.....	276
Тема 15. Реализация тренинговых программ в условиях трудовых коллективов	284
Тема 16. Реализация тренинговых программ в условиях территориальных центров социального обслуживания населения.....	298
ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	311
Вопросы к зачету.....	311
ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ	313
Учебно-методическая карта дисциплины.....	313
Содержание учебного материала.....	316
Рекомендуемые темы рефератов.....	320
Литература.....	321

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Дисциплина компонента учреждения высшего образования «Психологический практикум» является дисциплиной модуля «Введение в профессию» и представляет собой интегративный курс, состоящий из трех разделов: «Социально-психологическая адаптация в образовательной среде высшей школы», «Теория и методика социально-психологического тренинга», и «Социально-психологический тренинг. Практикум».

Адаптация студентов в образовательном пространстве университета требует учёта объективных факторов: особенностей учреждения образования, учебного процесса, нового социального окружения, определяющих возникающие при этом основные трудности:

- необходимость освоения культурных традиций, этических норм и правил поведения, делового общения в университете; проблема вхождения в общественную и досуговую деятельность;

- эмоциональный дискомфорт и напряжение, связанные с проявляющимся эффектом «дидактического барьера» (различие в методах, формах организации процесса обучения в средней и высшей школе, слабая преемственность между ними, большой объем информации и т.д.);

- плохо сформированные умения и навыки самостоятельной учебной работы;

- поддержание собственного физического и психического здоровья;

- формирование культуры межличностных отношений;

- налаживание быта и самообслуживания при переходе из домашних условий в общежитие, поиск оптимального режима труда и отдыха;

- недостаточная определенность мотивации выбора профессии, недостаточная психологическая подготовка к ней.

Электронный учебно-методический комплекс (ЭУМК) по учебной дисциплине «Психологический практикум» составлен в соответствии с государственным стандартом первой ступени высшего образования с целью комплексного представления системы знаний об интерактивных методах и методических основах группового тренинга с различными категориями населения.

Изучение студентами дисциплины «Психологический практикум» позволит сформировать необходимые академические компетенции, систему профессиональных знаний, умений и навыков по основным проблемам и технологиям социально-психологического практикума; способность работать в коллективе, создаст у студентов целостное представление о процессе психологического практикума, его содержании, направлениях и форме; позволит развить навыки эффективного общения и защиты от негативного психологического воздействия. В результате усвоения содержания курса студент будет подготовлен применять знания социально-психологическом тренинге и его видах в своей профессиональной деятельности.

Структура ЭУМК по курсу «Психологический практикум» включает несколько разделов.

Теоретический раздел содержит материалы для теоретического изучения учебной дисциплины в объеме, установленном типовым учебным планом по специальности, а также ряд игр и упражнений, которые могут быть использованы в рамках лабораторных занятий для закрепления изученного. Материалы ЭУМК могут быть использованы для самостоятельной подготовки студентов к лекциям, лабораторным и практическим занятиям, что обеспечивает возможность «опережающего обучения», т.е. предварительного изучения студентами материалов тем лекций и заданий по лабораторным занятиям.

Практический раздел содержит примерный перечень вопросов для зачета по дисциплине.

Вспомогательный раздел включает в себя содержание учебной программы, перечень учебных изданий и информационно-аналитических материалов, рекомендуемых для изучения учебной дисциплины, глоссарий основных понятий экспериментальной психологии.

Внедрение ЭУМК в учебный процесс будет способствовать всестороннему изучению дисциплины, позволит стимулировать и организовать самостоятельную работу студентов, индивидуализировать обучение, совершенствовать контроль и самоконтроль, в целом повысит результативность учебного процесса. К достоинствам ЭУМК можно отнести системность, обстоятельность изложения материала, а также предоставление студентам возможности осуществлять самоконтроль знаний. Учебно-методический комплекс содержит все необходимые компоненты, позволяющие формировать у студентов академические, социально-личностные и профессиональные компетенции, и представляет собой завершенное учебно-методическое обеспечение учебной дисциплины «Психологический практикум».

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

ГЛАВА 1. Социально-психологическая адаптация в образовательной среде учреждения высшего образования

Тема 1. Введение в студенчество

Общие сведения об университете

Официальной датой создания Гомельского государственного педагогического института является решение СНК и Экономического Совещания БССР от 21 июня 1930 года. В пединституте были организованы два отделения: физико-математическое и химико-биологическое. В 1935 году был открыт факультет литературы и языка. 5 марта 1939 года вузу было присвоено имя В.П. Чкалова. В 1940 году был построен первый учебный корпус.

1 мая 1969 года на базе пединститута был открыт Гомельский государственный университет в составе историко-филологического, механико-математического, физического, биолого-почвенного, физического воспитания, геологического, экономического факультетов. Первым ректором стал учёный-физик, академик В.А. Белый.

В августе 1973 года ректором ГГУ был назначен известный учёный-физик, академик, участник Великой Отечественной войны Б.В. Бокуть. За годы работы в университете академиком Б.В. Бокутем была создана научная школа по оптике, которая получила известность далеко за пределами республики.

Постановлением Совета Министров БССР от 29 ноября 1988 года за вклад в научное исследование наследия крупнейшего гуманиста эпохи Возрождения, восточнославянского и белорусского первопечатника Франциска Скорины, истории и культуры белорусского народа Гомельскому государственному университету было присвоено имя Франциска Скорины.

19 сентября 1989 года на расширенном заседании Совета университета ректором был избран член-корреспондент НАН Беларуси Л.А. Шеметков – известный математик, создатель научной математической школы. В начале XXI века университет возглавляли док-тор фи-зи-ко-математических наук, профессор М.В. Селькин, доктор химических наук, профессор, член-корреспондент НАН Беларуси А.В. Рогачёв. Сейчас университет возглавляет Хахомов Сергей Анатольевич.

Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины – крупнейший научно-исследовательский и учебный центр, по праву получивший признание у отечественной и мировой научной общественности. Старейший вуз региона стал настоящим интеллектуально-культурным ядром Белорусского Полесья.

Научный потенциал ГГУ имени Франциска Скорины достаточно солидный. Общая численность работающих – 1220 человека, в том числе профессорско-преподавательский состав (ППС) (без совместителей) – 534. В

числе ППС и научных работников 46 докторов наук, 34 профессора, 220 кандидатов наук, 213 доцентов. Среди докторов наук 4 члена-корреспондента НАН Беларуси (А.В. Рогачев, А.Н. Сердюков, Г.Г. Гончаренко, В.Ф. Багинский).

Резервом подготовки научных и преподавательских кадров является аспирантура (46 специальностей) и докторантура (6 специальностей). С 2004 года открыта магистратура. В университете действует 3 совета по защите диссертаций по 4 специальностям, в том числе – один докторский.

ГГУ имени Ф. Скорины входит в списки глобальных и региональных рейтингов университетов, таких как:

- Ranking Web of repositories;
- Academic Ranking of World Universities-European Standard ARES;
- Рейтинг вузов стран СНГ RAEX Эксперт РА;

В мировом рейтинге университетов «Webometrics» (январь 2021 года) ГГУ имени Ф. Скорины занимает 4 позицию среди вузов Беларуси.

В университете действует 184 договора о сотрудничестве с зарубежными образовательными и научными учреждениями из 36 стран мира (Китай, Венгрия, Вьетнам, Германия, Швеция, Финляндия, США, Япония, Польша, Румыния, Сербия, Болгария, Италия, Чехия, Испания, Корея, Россия, Украина, Молдова, Португалия, Литва, Казахстан, Кыргызстан и др.).

В рамках стратегического партнёрства с Нанкинским университетом науки и технологий с 2012 году на базе обоих вузов функционирует Китайско-Белорусская научная лаборатория по вакуумно-плазменным технологиям. В декабре 2017 года в университете состоялась торжественная церемония открытия первого в Беларуси регионального Института Конфуция, который был создан совместно с Нанкинским университетом науки и технологий. В мае 2019 года был открыт Центр изучения Беларуси при Нанкинском университете науки и технологий.

Также в мае 2019 года на базе Пекинского политехнического университета была открыта совместная Международная китайско-белорусская научная лаборатория электромагнитных метаматериалов и технологии многофункциональных плазменных покрытий.

В рамках сотрудничества с Шанхайским профессиональным институтом индустрии, коммерции и иностранных языков в декабре 2017 года при данном учебном заведении был открыт филиал вуза. На базе филиала ведётся совместная подготовка специалистов по специальности «Русская филология». В сотрудничестве с Шанхайским профессиональным институтом индустрии, коммерции и иностранных языков на филологическом факультете ГГУ имени Ф. Скорины успешно функционирует Центр обучения китайскому языку. В январе 2020 года состоялся первый выпуск 10 студентов из названного вуза.

На филологическом факультете успешно работает научно-методический Центр русистики, открытый при содействии Посольства Российской Федерации в Республике Беларусь.

С 2006 года университет входит в Ассоциацию «Интер-Академия», которая является международной организацией, объединяющей университеты 11 стран: Германии, Венгрии, Румынии, Польши, Чехии, Словакии, Латвии, Японии, Беларуси, Украины, Болгарии. В 2020 году на базе ГГУ имени Ф. Скорины пройдет международная конференция по глобальным исследованиям и образованию «Интер-Академия 2020».

ГГУ имени Ф. Скорины реализует совместные образовательные программы по подготовке магистров, предусматривающие получение дипломов двух вузов, с рядом университетов Российской Федерации: Московским институтом электронной техники (МИЭТ), Курской академией государственной и муниципальной службы. Включённое обучение на базе ГГУ имени Ф. Скорины проходят студенты Московского государственного областного университета (г. Москва, Российская Федерация), Воронежского государственного лесотехнического университета им. Г.Ф. Морозова (г. Воронеж, Российская Федерация), Международного университета SILKWAY (г. Шымкент, Казахстан).

ГГУ имени Ф. Скорины осуществляет совместную подготовку специалистов высшей квалификации с университетом Шизуока (Япония) и университетом Аалто (Финляндия). Такого рода сотрудничество позволяет лучшим выпускникам физического факультета и информационных технологий университета получить степень PhD за рубежом.

ГГУ имени Ф. Скорины принимает участие в реализации проекта TransFerr «Переход оксидов металлов в неустойчивых фазах: путь к разработке ферроических свойств» в рамках Рамочной программы Европейского Союза по науке и инновациям «HORIZON 2020».

Также университет реализует проекты Центральной Европейской Инициативы КЕР 1206.007-18 «Спектроскопические свойства золь-гель композиционных материалов, проявляющих стойкую люминесценцию, для применения в качестве люминесцентных солнечных концентраторов – СPMSC» (совместно с Институтом низких температур и структурных исследований имени В. Тжебятковского Польской Академии Наук и Университетом Палермо) и КЕР 1206.008-19 «Иконы старообрядчества» Ветковского музея (Гомельская область, г. Ветка) – ICONS» (совместно с Институтом низких температур и структурных исследований имени В. Тжебятковского Польской Академии Наук, Университетом Палермо и Ветковским музеем старообрядчества и белорусских традиций).

ГГУ имени Ф. Скорины участвует в выполнении ряда международных проектов в рамках программы Европейской комиссии для сферы высшего образования ERASMUS+. В 2019 году успешно завершились следующие проекты:

1) проект ELA – «Разработка образовательных модулей по праву для подготовки специалистов педагогического профиля как вклад в становление системы образования, основанной на защите прав участников образовательного процесса в странах с переходной экономикой»,

координатором проекта является Свободный университет Брюсселя (Бельгия);

2) проект FOSTERING – «Стимулирование развития компетенций в белорусском высшем образовании», координатор – Политехнический университет г. Валенсия (Испания).

С 2020 года ГГУ имени Ф. Скорины приступил к реализации следующих международных проектов:

1) проект UNILAB – «От университета к рынку труда в 21 веке: шаг вперед в трудоустройстве», координатор – Барселонский университет (г. Барселона, Испания);

2) проект «Разработка практически-направленного личностно-ориентированного обучения в сфере моделирования киберфизических систем», координатор – Рижский технический университет (г. Рига, Латвия);

3) проект RADIUM – «Обучение на основе передового опыт ЕС в области защиты от радиоактивного излучения и культуры радиационной безопасности для Белорусской академии», координатор – Болонский университет (г. Болонья, Италия).

В рамках программы ERASMUS+ инструмента «Кредитная мобильность» ГГУ имени Ф. Скорины имеет межинституциональные соглашения со следующими европейскими вузами: Университетом Александра Иоана Куза (Румыния); Университетом г. Вальядолид (Испания); Университетом Эберхарда и Карла в г. Тюбинген (Германия); Университетом г. Палермо (Италия); Университетом г. Жилина (Словакия), Университетом г. Торунь (Польша). Студенты и преподаватели ГГУ имени Ф. Скорины регулярно выезжают на стажировки в Германию по программам Германской службы академических обменов.

Особое внимание уделяется развитию въездной академической мобильности, а также привлечению иностранных преподавателей. Регулярно перед студентами ГГУ имени Ф. Скорины с лекциями выступают профессора университетов-партнёров из Германии, Швеции, Финляндии, Японии, Индии, России, Италии и других стран.

В настоящее время в университете обучаются 1434 иностранных студентов (граждане Туркменистана, Азербайджана, Турции, Узбекистана, Ирака, Йемена, КНР, Израиля, России, Украины, Вьетнама, Нигерии, Ливии, Ливана, Ганы, Камеруна).

На сегодняшний день университет является исполнителем 165 научно-исследовательских работ по 14 основным направлениям, утвержденным Министерством образования Республики Беларусь. Университет поддерживает тесные отношения с Национальной академией наук Беларуси (НАН Беларуси) и другими научными и учебными центрами Беларуси, стран ближнего и дальнего зарубежья (Япония, Китай, Корея, Финляндия, Италия, Россия, Украина и др.). На основе договоров о сотрудничестве выполняются совместные исследования по различным направлениям. Так, в 2019 году в рамках международного сотрудничества университет является исполнителем 24 проектов и контрактов, в том числе 10 – с Российской Федерацией, 7 – с

КНР, 4 – с Кореей, 2 – с Арменией и 1 – с Молдовой. Осуществляются поставки суспензии полирующей по договорам с ЗАО «Группа Кремний ЭЛ» (Брянск).

На базе университета созданы и активно функционируют Международная Китайско-Белорусская научная лаборатория по вакуумно-плазменным технологиям, Международная Китайско-Белорусская научная лаборатория электромагнитных метаматериалов и технологии многофункциональных плазменных покрытий, Международная Польско-Белорусская научная лаборатория золь-гель материалов и технологий.

ГГУ имени Франциска Скорины широко представлен в Интернет-пространстве: официальный сайт на 4 языках, группы в социальных сетях (ВКонтакте, Instagram, Twitter, Telegram), канал на видеохостинге YouTube.

Расположение корпусов, кафедр, подразделений

Учебный корпус №1, ул. Советская,

108: Биологический факультет. Декан – доктор биологических наук, профессор Аверин Виктор Сергеевич. Факультет физической культуры. Декан – кандидат педагогических наук, доцент Севдалев Сергей Владимирович. Филологический факультет. Декан - кандидат филологических наук, доцент Полуян Елена Николаевна.

Учебный корпус №2, ул. Кирова, 119: Факультет математики и технологий программирования. Декан – кандидат физико-математических наук, доцент Жогаль Сергей Петрович. Факультет истории и межкультурных коммуникаций. Декан – кандидат исторических наук, доцент Черепко Станислав Александрович. Юридический факультет. Декан – кандидат исторических наук, доцент Эсмантович Ирина Игоревна.

Учебный корпус №4, ул. Советская, 104: Экономический факультет. Декан – кандидат экономических наук, доцент Костенко Андрей Константинович. Геолого-географический факультет. Декан – кандидат геолого-минералогических наук, доцент Гусев Андрей Петрович.

Учебный корпус №5, ул. Советская, 102: Факультет физики и информационных технологий. Декан – кандидат физико-математических наук, доцент Коваленко Дмитрий Леонидович. Факультет психологии и педагогики. Декан – кандидат педагогических наук, доцент Бейзеров Владислав Александрович. Факультет иностранных языков. Декан – кандидат филологических наук, доцент Сажина Елена Владимировна.

Библиотека университета: Абонемент №1: ул. Кирова, 119 (уч. корпус №2), ауд. 1-20; Абонемент №2: ул. Советская, 106; Абонемент №3: ул. Советская, 104 (уч. корпус №4), ауд. 1-3; Абонемент №4: Советская, 102, ауд. 2-8; Читальный зал № 1: ул. Советская, 104 (уч. корпус №4), ауд. 1-9; Читальный зал № 2: ул. Кирова, 119 (уч. корпус №2).

В университете работает социально-педагогическая и психологическая служба. Социальные педагоги: ул. Советская, 104 (уч. корпус №4), ауд. 1-8. Тел. 51-00-82; Педагоги-психологи: ул. Советская, 98 (уч. корпус №8), к. 44.

Тел. 60-31-22. Экстренная психологическая помощь (для жителей г. Гомеля)
– тел. 170. «Горячая» линия для студентов. Тел. 33-30-71

Расписание занятий

Расписание занятий в университете составляется, на полный учебный семестр. Расписание занятий должно соответствовать требованиям нормативных документов, установленной в университете форме и вывешиваться в определенном, доступном всем студентам месте не позднее, чем за 10 дней до начала семестра. В расписании занятий для студентов заочной формы обучения должны быть также указаны зачеты, не вынесенные на экзаменационную сессию. Факультативные занятия проводятся в соответствии с дополнительным расписанием. Расписание экзаменов для всех форм обучения составляется в соответствии с «Положением о курсовых экзаменах и зачетах в высших учебных заведениях».

Для проведения занятий каждый курс делится на потоки, группы или подгруппы в соответствии с учебными планами и утвержденным ректором контингентом студентов по потокам, группам и подгруппам. Состав учебных групп утверждается распоряжением декана. Оповещение о начале и окончании каждого занятия производится звонком. Вход студентов в аудиторию после звонка и прихода преподавателя запрещается. Опоздавшие студенты должны безотлагательно явиться в деканат своего факультета и объяснить причину опоздания.

После начала занятий в учебных корпусах должна быть обеспечена тишина. Не допускается прерывать учебные занятия, сокращать их продолжительность, определенную расписанием, входить и выходить из аудитории во время их проведения. Подготовка необходимых пособий, оборудования и технических средств обучения должна проводиться лаборантами до начала занятий.

В каждой группе приказом декана факультета из наиболее успевающих и дисциплинированных студентов назначается староста и его заместитель. Староста группы подчиняется непосредственно декану.

В обязанности старосты входит:

- наблюдение за состоянием учебной дисциплины в группе на лекциях и практических (семинарских, лабораторных) занятиях, а также за сохранностью учебного оборудования и инвентаря;
- персональный учет посещения студентами учебной группы каждого занятия в соответствии с инструкцией по ведению журнала;
- представление методисту деканата факультета ежедневного доклада о нарушениях учебного процесса, дисциплины, сохранности учебного оборудования, мебели, инвентаря;
- назначение на каждый день в порядке очереди дежурного по группе;
- доведение до студентов группы распоряжений и указаний деканата факультета, иной информации.

Распоряжения старосты группы в пределах предоставленных полномочий являются обязательными для всех студентов группы.

В каждой учебной группе ведется журнал установленной формы, который хранится в деканате факультета, ежедневно перед началом занятий выдается старосте и после окончания занятий сдается старостой в деканат. Староста отмечает отсутствующих на каждом занятии студентов, преподаватель ведет предусмотренные формой журнала записи по занятию. Ведение журнала контролируется деканом.

Куратор и его функции

Слово «куратор» произошло от латинского *curator*, что в переводе означает «попечитель» – человек, который опекает кого-либо, присматривает, наблюдает. В современных реалиях наиболее подходящим синонимом для определения сущности кураторской деятельности является «наставник». Аналогом может служить воспитатель для дошкольников и классный руководитель для учеников школы.

Он является посредником между вузовской жизнью и учащимися, занимается академическим руководством группы, а также внеучебной студенческой деятельностью, связанной с университетом или техникумом. Для студента куратор является уважаемым человеком, к которому можно обратиться за советом, помощью. Назначает его заведующий кафедрой из числа ответственных преподавателей.

Должность это нелегкая, и далеко не у каждого есть к ней призвание. Если куратор не справляется со своими обязанностями, относится к ним халатно, группа может написать заявление на имя декана с просьбой назначить другого преподавателя на эту должность, указав объективные причины. Желательно самим найти такого преподавателя и заранее заручиться его согласием.

Основные функции куратора:

Административная. Сюда относится решение вопросов об избрании или переизбрании старосты и прочего актива группы, контроль за их деятельностью. Контроль за успеваемостью учащихся, посещением занятий, что особенно актуально на первых курсах.

Организаторская. Планирование и проведение различных мероприятий курируемой группы (участие в празднике «Посвящение в первокурсники», в культпоходах, спортивных мероприятиях).

Информационная. Ответственность за своевременное информирование студентов об имеющихся к ним отношениях учебных мероприятиях, а также внеучебных событиях, в которых они должны принять участие.

Коммуникационная. Куратор выполняет роль посредника между студентами и административно-преподавательским персоналом учебного заведения, вносит предложения о поощрении отличившихся студентов. Отстаивает интересы своих подопечных.

Лидерская. Он выступает в роли формального лидера группы, поддерживает благоприятный психологический климат в группе, выстраивает структуру отношений внутри. Участвует в жизни группы в качестве одного из ее членов. В зависимости от желания и имеющихся

способностей может предлагать проведение собственных мероприятий, способствующих сплочению студенческого коллектива.

Воспитательная. Проявляется в педагогической и психологической поддержке студентов со стороны авторитетного, опытного наставника, в прививании правил и норм морально-нравственного облика современного студента, в воспитании самостоятельности, ответственности за результаты учебной деятельности.

Добросовестно выполняя свои функции, куратор решает следующие задачи по формированию личности учащихся:

- выработка у студентов навыков саморазвития и самообразования;
- развитие активной гражданской позиции;
- сплочение коллектива учащихся с целью создания условий для всестороннего развития каждого студента в группе.

Особенности работы куратора в академических группах

Психосоциальное развитие личности молодых людей, поступивших сразу после школы, еще окончательно не завершено. Психологический возраст студента может не совпадать с физиологическим, отдельные его качества еще находятся в стадии формирования – не все учащиеся способны полностью брать ответственность на себя за свою жизнь, некоторые все еще склонны попадать под влияние других людей.

Поэтому многие из них нуждаются в грамотном управлении со стороны педагогов. На протяжении всего периода обучения поддержка со стороны наставника носит различный характер. На первом курсе важно помочь учащимся адаптироваться к новым условиям учебы и жизни. На старших курсах – помочь в научном самоопределении. Для каждого последующего курса особенности работы куратора будут видоизменяться.

Особое внимание куратор должен уделить работе со студентами, проживающими в общежитии. Эта категория учащихся впервые сталкивается с отсутствием родительской поддержки, с бытовыми, психологическими и социальными трудностями. Его цель в этой ситуации – оказать помощь в адаптации к университетской жизни, помочь наладить отношения с соседями по общежитию, с сокурсниками, решить жилищные и бытовые проблемы.

Кружки секции и иные виды дополнительной занятости

Студенческий клуб приглашает талантливых студентов стать участниками творческих коллективов студенческого клуба и членами кружков: ул. Советская, 108 (уч. корпус №1), ауд.1-26. Тел. 51-21-37, Заведующий – Лысенкова Наталья Михайловна.

Спортивная жизнь. Каждый студент в нашем университете может заниматься любимым видом спорта, достигать определенных высот. Спортивный клуб, кафедра физического воспитания и спорта расположены по адресу: ул. Песина, 70 (уч. корпус №7). Начальник – Кулешов Сергей Николаевич, тел. 33-32-34

Профком студентов стоит на защите ваших социально-экономических интересов. Находится в учебном корпусе №4 (ул. Советская, 104), ауд. 1-19. Тел. 51-00-83. Председатель – Азявчиков Сергей Олегович

Став членом ПО ОО «БРСМ», можно реализовать идеи, замыслы, творческие планы со своими единомышленниками, ул. Советская, 104, к. 4-10а (учебный корпус №4) тел. 51-00-92, председатель – Юркова Мария Андреевна.

В университете действует первичная профсоюзная организация студентов, которая оказывает социальную помощь студентам и сотрудникам на факультетах, кафедрах, в общежитиях, а также поддерживает молодежные общественные организации и органы студенческого самоуправления в их деятельности.

Социальная защита студентов

Социальная поддержка студенческой молодежи университета включает в себя:

- распределение и выдача путевок на оздоровление и санаторно-курортное лечение;
- проведение воспитательно-профилактической работы с нарушителями правопорядка среди студентов;
- обеспечение социальных гарантий инвалидам, детям-сиротам, малообеспеченным и находящимся в трудной жизненной ситуации студентам, установленные законодательством;
- координация работы по обеспечению своевременности прохождения студентами плановых медицинских осмотров, иммунизации, флюорографического обследования;
- организация и проведение Дней донора;
- создание условий для полноценного личностного развития, позитивной социализации, профессионального становления и жизненного самоопределения студентов и сотрудников, решение социально-трудовых и профессиональных проблем сотрудников, защита прав и законных интересов студентов и сотрудников.

Назначение стипендий в университете происходит в соответствии с инструкцией об условиях, порядке назначения и выплаты стипендий и других денежных выплат обучающимся, в которой подробно описаны случаи повышения коэффициента либо лишения стипендии.

Правила поведения в университете

Правила поведения в университете являются общими для всех студентов, магистрантов, аспирантов, преподавателей и сотрудников и ничем не отличаются от норм, принятых в цивилизованном обществе. Их выполнение гарантирует вашу безопасность, спокойствие, уважительное отношение и возможность успешного завершения образования.

Студентам, обучающимся в университете, следует:

- без опозданий посещать занятия;

- соблюдать тишину в помещениях университета;
- иметь опрятный внешний вид, выбирать деловой стиль одежды;
- с уважением относиться к преподавателям, сотрудникам университета и обучающимся;

- соблюдать Правила внутреннего распорядка обучающихся, Правила внутреннего распорядка общежития.

Не разрешается:

- находиться в корпусах университета в верхней одежде и головных уборах;

- приносить и распивать алкогольные, спиртосодержащие напитки и пиво, распространять, хранить и употреблять токсические и наркотические вещества, находиться в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, приносить взрывчатые, легковоспламеняющиеся и токсичные вещества, огнестрельное, газовое, пневматическое и холодное оружие;

- играть в карты и другие азартные игры;

- наносить на стены, аудиторные столы и в иные места какие-либо надписи и рисунки, расклеивать и вывешивать объявления без разрешения администрации университета;

- портить имущество университета;

- курить в учебных корпусах и общежитиях, в зданиях и помещениях, спортобъектах, на территориях университета, местах, непосредственно прилегающих к ним.

Если обучающийся окажется замеченным в нарушении правил внутреннего распорядка, обучающихся в университете, правил внутреннего распорядка общежития, то ему могут быть объявлены взыскания (замечание, выговор или отчисление из университета).

Тема 2. Виды учебных занятий в учреждении высшего образования

Лекция, семинар, практическое и лабораторное занятие

Реализация содержания обучения осуществляется в различных организационных формах обучения, которые призваны упорядочить учебный процесс. Формы организации учебной деятельности – это виды учебных занятий, отличающихся друг от друга дидактическими целями, составом учащихся, местом проведения, продолжительностью, содержанием деятельности преподавателя и учащихся. В организационных формах обучения реализуется система взаимодействия учения и управления учебной деятельностью по определенному, заранее установленному порядку и режиму.

Лекция – один из методов устного изложения материала. Слово «лекция» имеет латинское происхождение и в переводе на русский язык означает «чтение». Традиция изложения материала путем дословного чтения заранее написанного текста восходит к средневековым университетам. Важным моментом в проведении лекции является предупреждение пассивности студентов и обеспечение активного восприятия и осмысления ими новых знаний.

Определяющее значение в решении этой задачи имеют два дидактических условия:

- во-первых, само изложение материала педагогом должно быть содержательным в научном отношении, живым и интересным по форме;
- во-вторых, в процессе устного изложения знаний необходимо применять особые педагогические приемы, возбуждающие мыслительную активность студентов и способствующие поддержанию их внимания.

Лекция – одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой устное, монологическое, систематическое, последовательное изложение преподавателем учебного материала с демонстрацией слайдов и фильмов.

Лекция должна отвечать следующим требованиям:

- иметь четкую структуру и логику раскрытия последовательно изучаемых вопросов;
- иметь необходимую идейно-теоретическую направленность;
- иметь законченный характер освещения определенной темы (проблемы), тесную связь с предыдущим материалом;
- быть доказательной и аргументированной, содержать достаточное количество ярких и убедительных примеров, фактов, обоснований, доказательств;
- быть проблемной, раскрывать противоречия и указывать пути их решения;
- обладать внутренней убежденностью, силой логической аргументации, вызывать интерес познания, давать направления самостоятельной работы;

- быть на современном уровне науки и техники, наглядной, излагаться четким и ясным языком, содержать разъяснение всех вновь вводимых терминов, понятий;

- быть доступной для восприятия конкретной аудиторией.

Структура лекции включает элементы:

- вступление (вводная часть);

- основная часть (раскрытие основных вопросов);

- заключительная часть.

Вступление – часть лекции, цель которой – заинтересовать и настроить аудиторию на восприятие учебного материала. В его состав входят:

- формулировка темы лекции, характеристика ее профессиональной значимости, новизны и степени изученности;

- формулировка цели лекции;

- изложение плана лекции, включающего наименования основных во-просов, подлежащих рассмотрению на лекции;

- характеристика рекомендуемой литературы, необходимой для органи-зации самостоятельной работы студентов;

- ретроспекция-напоминание о вопросах, рассмотренных на прошлой лекции, связь их с новым материалом, указание на его роль, место и значение в данной дисциплине, а также в системе других наук.

Основная часть – изложение содержания лекции в строгом соответствии с предложенным планом. Включает раскрывающий тему лекции концептуальный и фактический материал, его анализ и оценку, различные способы аргументации и доказательства выдвигаемых теоретических положений. Содержание материала определяется видом лекции.

Заключение – подведение общего итога лекции: обобщение материала, формулировка выводов по теме лекции; ответы на вопросы студентов.

Один из этих приемов – создание проблемной ситуации. Самым простым в данном случае является достаточно четкое определение темы нового материала и выделение тех основных вопросов, в которых надлежит разобраться студентам.

Анализ качества лекции предполагает оценку содержания, методики чтения, организации лекции, руководства работой студентов на лекции, лекторских данных преподавателя, результативности лекции.

Критерии оценки содержания лекции:

- соответствие темы учебно-тематическому плану и рабочей программе учебной дисциплины;

- соответствие содержания лекции теме;

- научность, соответствие современному уровню развития науки;

- точность используемой научной терминологии;

- информативность; раскрытие основных понятий темы; сочетание теоретического материала с конкретными практическими примерами;

- реализация принципа органической связи теории с практикой, раскрытие практического значения излагаемых теоретических положений;

- реализация внутрипредметных и междисциплинарных связей;
- связь с профилем подготовки студентов, их будущей специальностью;
- соотношение содержания лекции с содержанием учебника (излагается материал, которого нет в учебнике; разъясняются особо сложные вопросы; дается задание самостоятельно проработать часть материала по учебнику и т.п.).

Критерии оценки методики чтения лекции:

- дидактическая обоснованность используемого вида лекции и соответствующих ему форм и методов изложения материала;
- структурированность содержания лекции: наличие плана, списка рекомендуемой литературы, вводной, основной и заключительной части лекции;
- акцентирование внимания аудитории на основных положениях и выводах лекции;
- рациональное сочетание методических приемов традиционной педагогики и новых методов обучения (проблемного, программного, контекстного, деятельностного и др.);
- логичность, доказательность и аргументированность изложения;
- ясность и доступность материала с учетом подготовленности студентов;
- соответствие темпов изложения возможностям его восприятия и ведения записей студентами;
- использование методов активизации мышления студентов;
- использование приемов закрепления информации (повторение, включение вопросов на проверку понимания, усвоения и т.п., подведение итогов в конце рассмотрения каждого вопроса, в конце всей лекции);
- использование записей на доске, наглядных пособий;
- использование раздаточного материала на лекции;
- использование технических средств обучения.

Критерии оценки организации лекции:

- соответствие лекции учебному расписанию;
- четкость начала лекции (задержка во времени, вход лектора в аудиторию, приветствие, удачность первых фраз и т.п.);
- четкость окончания лекции (конец речи, прощание со студентами, время окончания лекции по отношению к звонку);
- посещаемость лекции студентами;
- дисциплина на лекции;
- рациональное распределение времени на лекции (между ее частями и вопросами плана);
- наличие необходимых средств наглядности и технических средств.

Критерии оценки руководства работой студентов на лекции:

- осуществление контроля за ведением студентами конспекта лекций;
- оказание студентам помощи в ведении записи лекции (акцентирование изложения материала лекции, выделение голосом,

интонацией, темпом речи наиболее важной информации, использование пауз и т.п.);

- просмотр конспектов лекций студентов (до, во время, после лекции);
- использование приемов поддержания внимания и снятия усталости студентов на лекции (риторические вопросы, шутки, исторические экскурсы, из опыта научно-исследовательской, творческой работы преподавателя и т.п.);
- разрешение задавать вопросы лектору (в ходе лекции или после нее);
- согласование сообщаемого на лекции материала с содержанием других видов аудиторной и самостоятельной работы студентов.

Критерии оценки лекторских данных преподавателя:

- знание предмета;
- убежденность;
- эмоциональность, манера чтения (живая, увлекательная, монотонная, скучная);
- степень использования опорных материалов при чтении лекции (обращение к конспекту или тексту лекций, свободное владение материалом);
- культура речи;
- речевые данные, дикция;
- внешний вид;
- манера поведения, умение держаться перед аудиторией;
- контакт со студенческой аудиторией (хороший, недостаточный, отсутствует);
- отношение преподавателя к студентам (внимательное, в меру требовательное, равнодушное и т.п.);
- отношение студентов к преподавателю (уважительное, ироническое равнодушное и т.п.).

Критерии оценки результативности лекции:

- степень реализации плана лекции (полная, частичная);
- степень полноты и точности рассмотрения основных вопросов; раскрытие темы лекции;
- информационно-познавательная ценность лекции;
- воспитательное воздействие лекции.

Семинарское занятие (семинар) – одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой коллективное обсуждение студентами теоретических вопросов под руководством преподавателя.

Семинарское занятие органично связано со всеми другими формами организации учебного процесса, включая, прежде всего, лекции и самостоятельную работу студентов. На семинарские занятия выносятся узловые темы курса, усвоение которых определяет качество профессиональной подготовки студентов.

Особенностью семинарского занятия является возможность равноправного и активного участия каждого студента в обсуждении рассматриваемых вопросов.

Цель семинарского занятия – развитие самостоятельности мышления и творческой активности студентов.

Задачи семинарского занятия:

- закрепление, углубление и расширение знаний студентов по соответствующей учебной дисциплине;
- формирование умения постановки и решения интеллектуальных задач и проблем;
- совершенствование способностей по аргументации студентами своей точки зрения, а также по доказательству и опровержению других суждений;
- демонстрация студентами достигнутого уровня теоретической подготовки;
- формирование навыков самостоятельной работы с литературой.

Функции семинарского занятия:

- познавательная;
- развивающая;
- воспитательная;
- контрольная.

Виды семинарских занятий.

Просеминар – семинарское занятие, имеющее целью ознакомление студентов первого курса со спецификой самостоятельной работы в вузе, приобретение навыков работы с учебной и научной литературой. Характерным элементом работы студента в просеминаре является подготовка рефератов на определенные темы, их чтение и обсуждение с последующим заключением и оценкой руководителя.

Собственно семинар – семинарское занятие, тематически прочно связанное с рабочей программой учебной дисциплины и имеющее целью углубленное изучение его отдельных, наиболее важных тем.

Спецсеминар – семинарское занятие исследовательского типа с независимой от лекционного курса тематикой, целью которого является углубленное изучение отдельной проблемы. Организуется на старших курсах и проводится под руководством специалиста в данной области.

Формы проведения семинарских занятий:

- развернутая беседа на основании плана;
- устный опрос студентов по вопросам плана семинара;
- прослушивание и обсуждение докладов (рефератов) студентов;
- обсуждение письменных рефератов, заранее подготовленных отдельными студентами и затем до семинара прочитанных всей группой;
- теоретическая конференция;
- семинар-пресс-конференция;
- семинар-диспут;
- семинар-дискуссия;
- семинар – «круглый стол»;

- семинар – «мозговой штурм»;
- семинар-коллоквиум;
- семинар-экскурсия;
- семинар на производстве, в организации, учреждении и т.п.;
- семинар – деловая игра;
- комментированное чтение и анализ документов (литературы);
- решение задач на самостоятельность мышления;
- семинар по материалам исследования, проведенного студентами под руководством преподавателя;
- смешанная форма, с элементами различных форм проведения.

Выбор вида и формы проведения семинарского занятия определяется спецификой учебной дисциплины, содержанием темы, профилем и уровнем подготовки студентов, характером рекомендованной литературы; призван способствовать обеспечению наиболее полного раскрытия содержания обсуждаемой темы, достижению наибольшей активности студентов.

К типичным структурным элементам семинарского занятия относятся:

- вступительное слово преподавателя,
- основная часть,
- заключительное слово преподавателя.

Вступительное слово преподавателя кратко характеризует место темы семинарского занятия в изучаемой дисциплине, цели и задачи занятия; мобилизует, организует и активизирует внимание студентов.

Основная часть состоит из выступлений студентов и их обсуждения.

Заключительное слово преподавателя распространяется как на отдельные вопросы, так и семинарское занятие в целом; содержит выводы и оценку деятельности студентов, установку на следующее семинарское занятие.

Критерии оценки содержания семинарского занятия:

- соответствие учебно-тематическому плану и рабочей программе учебной дисциплины;
- качество плана семинарского занятия (полный, детальный, перегруженный и т.п.);
- отчетливость постановки цели семинарского занятия;
- обсуждение дискуссионных вопросов;
- рассмотрение обсуждаемых вопросов с позиций современных достижений науки, техники, культуры и искусства;
- раскрытие органического единства теории и практики;
- профессиональная направленность семинарского занятия, связь обсуждаемого материала с профилем подготовки студентов, их будущей специальностью;
- соотношение семинарского занятия с содержанием учебника (рассматривается материал, которого нет в учебнике; материал, изложенный частично; материал, изложенный полностью и т.п.);
- реализация в содержании семинарского занятия внутри и междисциплинарных связей.

Критерии оценки методики проведения семинарского занятия:

- дидактическая обоснованность и правильность выбора используемой формы проведения семинара;
- логическая последовательность построения семинара;
- использование методов активизации мышления студентов;
- использование приемов закрепления полученной информации;
- использование эффективных методов контроля за ходом и результатами выполнения студентами заданий семинарского занятия;
- использование технических средств обучения и наглядных пособий.

Критерии оценки организации семинарских занятий:

- соответствие семинарского занятия учебному расписанию;
- соответствие продолжительности (количества часов) семинарского занятия учебно-тематическому плану и рабочей программе учебной дисциплины;
- наличие плана семинарского занятия;
- четкость начала семинарского занятия (задержка во времени, вход преподавателя в аудиторию и т.п.);
- четкость окончания семинара (завершение семинара, время окончания, соблюдение установленной продолжительности занятия семинара по отношению к звонку и т.п.);
- посещаемость семинара студентами;
- дисциплина на семинарском занятии;
- подготовка студентов к семинарскому занятию;
- рациональность распределения времени на семинарском занятии;
- наличие необходимого количества сборников планов семинарских занятий и других учебных изданий, обеспечивающих самостоятельную работу студентов при подготовке к семинару;
- соответствие аудитории, в которой проводится семинарское занятие, существующим нормам и требованиям (достаточная вместимость, возможность использования технических средств, оформление и т.п.);
- наличие необходимых средств наглядности и технических средств.

Критерии оценки руководства работой студентов на семинарском занятии:

- осуществление контроля за подготовкой студентами конспектов, таблиц, схем и др. материалов, отражающих результаты самостоятельной работы с литературой до семинара и в ходе его проведения;
- мобилизация, организация и активизация деятельности студентов в ходе вступительного слова;
- побуждение студентов к высказыванию, выступлению, анализ выступлений и замечаний, сделанных по ходу семинарского занятия;
- микровведение и микрозаключение до и после каждого вопроса семинара;
- подведение итогов, корректировка недостатков, оценка работы студентов, советы по улучшению подготовки студентов, ответы на вопросы студентов в ходе заключительного слова;

- согласование рассматриваемого на семинарском занятии материала с содержанием других видов аудиторной и самостоятельной работы студентов;
- управление группой: способность устанавливать контакт со студентами (преподаватель взаимодействует со всеми студентами, опирается в работе на нескольких студентов, оставляя пассивными других, и т.п.);
- постановка задания к следующему семинарскому занятию.

Критерии оценки педагогических данных преподавателя:

- знание предмета;
- убежденность;
- стиль проведения семинара (оживленный, с постановкой острых вопросов, возникающей дискуссией, монотонный, рутинный);
- характер выступления преподавателя в ходе семинара (убедительность, неубедительность, конструктивность, степень обобщения материала и т.п.);
- умение вызвать и поддержать дискуссию;
- культура речи, дикция;
- внешний вид;
- отношение преподавателя к студентам (внимательное, в меру требовательное, равнодушное и т.п.);
- отношение студентов к преподавателю (уважительное, ироническое, равнодушное и т.п.).

Критерии оценки результативности семинарских занятий:

- степень реализации плана семинарского занятия (полная, частичная);
- степень полноты и детальности рассмотрения основных вопросов в ходе семинарского занятия;
- степень реализации умений студентов рассуждать, дискутировать, убеждать, отстаивать свои взгляды;
- степень сформированности у студентов приемов и методов самостоятельной работы с литературой;
- информационно-познавательная ценность семинарского занятия;
- воспитательное воздействие семинарского занятия.

Практическое, занятие – одна из основных форм организации учебного процесса, заключающаяся в выполнении студентами под руководством преподавателя комплекса учебных заданий с целью усвоения научно-теоретических основ учебной дисциплины, приобретения навыков и опыта творческой деятельности, овладения современными методами практической работы с применением технических средств.

Практические занятия проводятся вслед за лекциями, дающими теоретические основы их выполнения. Допускается проведение лабораторных (практических) занятий до прочтения лекций с целью облегчения изучения теоретического материала при наличии описаний практических работ, включающих необходимые теоретические сведения или ссылки на конкретные учебные издания, содержащие эти сведения.

В ходе практических (лабораторных) занятий студенты ведут необходимые промежуточные записи и составляют итоговый письменный отчет. Отчеты о выполненной работе представляются в конце занятия преподавателю для проверки.

Цель практического занятия: организация управляемой познавательной деятельности студентов в условиях, приближенных к реальной практической деятельности.

Задачи практических занятий:

- закрепление, углубление и расширение знаний студентов при решении конкретных практических задач;
- развитие познавательных способностей, самостоятельности мышления, творческой активности студентов;
- выработка способности логического осмысления самостоятельно полученных данных;
- овладение новыми методами и методиками конкретной учебной дисциплины;
- обеспечение рационального сочетания коллективной и индивидуальной форм обучения.

Функции практических занятий:

- познавательная;
- развивающая;
- воспитательная.

Практические занятия по характеру выполняемых студентами заданий подразделяются на:

- ознакомительные, предпринимаемые с целью закрепления и конкретизации изученного теоретического материала;
- аналитические, ставящие своей целью получение новой информации на основе формализованных методов;
- творческие, связанные с получением новой информации путем самостоятельно выбранных подходов решения задач.

Формами организации практических занятий в соответствии со специфическими особенностями учебных дисциплин и целями обучения могут быть:

- упражнения;
- тренинги;
- решение типовых задач;
- занятия с решением ситуационных задач;
- занятия по моделированию реальных задач;
- деловые игры;
- ролевые игры;
- игровое проектирование;
- имитационные занятия;
- выездные занятия (в организации, учреждения) со специальными заданиями;
- занятия-конкурсы.

Типичными структурными элементами (практического) занятия являются:

- вводная часть,
- основная часть,
- заключительная часть.

Вводная часть обеспечивает подготовку студентов к выполнению заданий работы. В ее состав входят:

- формулировка темы, цели и задач занятия, обоснование его значимости в профессиональной подготовке студентов;
- рассмотрение связей данной темы с другими темами курса;
- изложение теоретических основ работы;
- характеристика состава и особенностей заданий работы и объяснение подходов (методов, способов, приемов) к их выполнению;
- характеристика требований к результату работы;
- вводный инструктаж по технике безопасности при эксплуатации технических средств;
- проверка готовности студентов к выполнению заданий работы;
- пробное выполнение заданий под руководством преподавателя;
- указания по самоконтролю результатов выполнения заданий студентами.

Основная часть предполагает самостоятельное выполнение заданий студентами. Может сопровождаться:

- дополнительными разъяснениями по ходу работы;
- устранением трудностей при выполнении заданий работы;
- текущим контролем и оценкой результатов работы;
- поддержанием в рабочем состоянии технических средств;
- ответами на вопросы студентов.

Заключительная часть содержит:

- подведение общих итогов (позитивных, негативных) занятия;
- оценку результатов работы отдельных студентов;
- ответы на вопросы студентов;
- выдачу рекомендаций по улучшению показателей работы и устранению пробелов в системе знаний и умений студентов;
- сбор отчетов студентов по выполненной работе для проверки преподавателем;
- изложение сведений о подготовке к выполнению следующей работы, в частности, о подлежащей изучению учебной литературе.

Вводная и заключительная части лабораторного (практического) занятия проводятся фронтально. Основная часть выполняется каждым студентом индивидуально.

Критерии оценки содержания практического занятия:

- соответствие темы и содержания занятия учебно-тематическому плану и рабочей программе учебной дисциплины;
- четкость и ясность цели и задач занятия;

- раскрытие в ходе занятия органического единства теории и практики при решении конкретных задач;
- целесообразность включения теоретического материала с позиций содержания лекционного курса, наличия учебников, учебных пособий и других источников;
- точность и достоверность приведенной информации;
- отражение современного уровня развития науки и техники, культуры и искусства;
- профессиональная направленность занятия, связь с профилем подготовки студентов;
- согласованность заданий с содержанием других форм аудиторной и самостоятельной работы студентов;
- реализация внутрипредметных и междисциплинарных связей.

Критерии оценки методики проведения практического (лабораторного) занятия:

- дидактическая обоснованность формы проведения занятия и использования соответствующих ей методов обучения;
- структурированность содержания занятия: наличие вводной, основной и заключительной частей;
- аргументированность состава заданий работы и обоснование методики и последовательности их выполнения;
- ясность и четкость требований к результатам работы;
- логичность, доступность и убедительность изложения теоретических основ работы, методических указаний;
- демонстрация приемов выполнения заданий;
- последовательный перевод студентов от выполнения заданий под контролем преподавателя к самостоятельному решению задач;
- использование приемов активизации внимания студентов;
- использование приемов закрепления информации в ходе занятия;
- использование эффективных методов контроля хода и результатов выполнения заданий работы;
- обеспечение возможности самоконтроля хода выполнения работы студентами;
- аналитичность и дифференцированность подведения итогов работы в конце занятия;
- соответствие объемов заданий регламенту занятия (недогруженность, перегруженность и т.п.);
- учет индивидуальных особенностей студентов и использование индивидуального подхода к студентам, к их возможностям восприятия и выполнения заданий;
- рациональное сочетание методов коллективной и индивидуальной работы студентов.

Критерии оценки организации практического (лабораторного) занятия:

- соответствие темы и объема часов, отводимых на занятие, учебно-тематическому плану дисциплины, учебному расписанию;

- четкость начала занятия (задержка во времени, вход преподавателя в аудиторию, приветствие, удачность первых фраз и т.п.);
- четкость окончания занятия (наличие заключения, подведение итогов, время окончания занятия, прощание со студентами и т.п.);
- посещаемость занятия студентами;
- подготовленность студентов к занятию;
- дисциплина во время занятия;
- рациональное распределение времени на занятии;
- наличие в необходимом количестве описаний лабораторных (практических) работ;
- наличие у каждого студента индивидуального рабочего места;
- использование обратной связи со студентами;
- наличие в необходимом количестве требуемых технических, наглядных и других обеспечивающих средств, комплектов учебных материалов;
- соответствие учебной лаборатории, специализированного кабинета требованиям организации занятия (достаточность площади, оформление, эргономичность оборудования, наличие индивидуальных рабочих мест и т.п.);
- технологичность занятия.

Критерии оценки руководства работой студентов в ходе лабораторного (практического) занятия:

- осуществление текущего контроля за выполнением заданий и подготовкой отчетов по результатам их выполнения;
- оказание помощи студентам в выполнении заданий;
- использование приемов активизации внимания и деятельности студентов;
- оценка состояния выполнения заданий и оперативное принятие решений по устранению возникших у студентов трудностей;
- дифференцированная оценка работы студентов по итогам выполнения заданий, выдача рекомендаций по улучшению показателей работы студентов.

Критерии оценки педагогических данных преподавателя:

- знание предмета, профессиональная компетентность;
- убежденность в целесообразности темы работы с позиций профессионального роста студента;
- эмоциональность, увлекательность изложения материала;
- умение мобилизовать внимание аудитории, вызвать интерес к выполнению заданий, создать творческую атмосферу занятия;
- способность устанавливать контакты со студентами;
- уровень взаимодействия со студентами (со всеми студентами, с несколькими студентами и т.п.);
- стиль отношения к студентам (внимательное, требовательное, равнодушное, неуважительное и т.п.);
- стиль отношения студентов к преподавателю (уважительное, ироничное, равнодушное и т.п.);

- органичность включения преподавателя в самостоятельную работу студентов во время занятия;
- внешний вид;
- манера поведения, умение держаться перед аудиторией;
- культура речи, дикция.

Критерии оценки результативности практического (лабораторного) занятия:

- степень реализации цели и задач работы;
- степень выполнения заданий работы;
- степень соответствия результатов работы заданным требованиям;
- степень сформированности у студентов необходимых умений и навыков;
- степень воспитательного воздействия на студентов;
- информационно-познавательная ценность.

Если лекция закладывает основы научных знаний в обобщенной форме, практические занятия призваны углубить, расширить и детализировать эти знания, содействовать выработке навыков профессиональной деятельности. Практические занятия развивают научное мышление и речь студентов, позволяют проверить их знания, в связи с чем, упражнения, семинары, лабораторные работы выступают важным средством достаточно оперативной обратной связи.

Для успешной подготовки к практическим занятиям студенту невозможно ограничиться слушанием лекций. Требуется предварительная самостоятельная работа студентов по теме планируемого занятия. Не может быть и речи об эффективности занятий, если студенты предварительно не поработают над конспектом, учебником, учебным пособием, чтобы основательно овладеть теорией вопроса.

Практические занятия служат своеобразной формой осуществления связи теории с практикой. Структура практических занятий в основном одинакова – вступление преподавателя, вопросы студентов по материалу, который требует дополнительных разъяснений, собственно практическая часть, заключительное слово преподавателя. Разнообразие возникает в основной, собственно практической части, дискуссии, решении типовых и индивидуальных задач на персональном компьютере с использованием фактических данных государственной статистики и т.д.

Лабораторное занятие – форма учебного занятия, при которой студент под руководством преподавателя проводит естественные или имитационные эксперименты или опыты с целью подтверждения отдельных теоретических положений определенной учебной дисциплины, приобретает практические навыки работы с лабораторным оборудованием, оборудованием, вычислительной техникой, измерительной аппаратурой, методикой экспериментальных исследований.

Основными задачами лабораторных занятий являются: углубление и уточнение знаний, полученных на лекциях и в процессе самостоятельной

работы; формирование интеллектуальных умений и навыков планирования, анализа и обобщения; овладение техникой; накопления первичного опыта организации производства и овладение техникой управления им подобное.

Лабораторные занятия не только закрепляют теоретические знания, но и позволяют студенту глубоко изучать механизм применения этих знаний, овладевать важным для специалиста умением интеллектуального проникновения в те естественно-технические или производственные процессы, которые исследуют на лабораторном занятии. Под влиянием этой формы занятий студентов часто возникают новые идеи научного и технического характера, которые используются в курсовых, квалификационных, дипломных работах. Лабораторные занятия в значительной степени обеспечивают отработку умений и навыков принятия практических решений в реальных условиях производства.

Перечень тем лабораторных занятий определяется рабочей программой учебной дисциплины. Количество студентов на таких занятиях не превышает половины академической группы. На лабораторные занятия отведено треть учебного времени.

Приступая к работе в лаборатории, студенту следует знать, что любое несоблюдение расписания занятий и дисциплины будет считаться нарушением его служебных обязанностей. Преподаватель, который впервые встречается со студентами на вводном занятии, должен ознакомить их с общими правилами работы в лаборатории, они обязаны неукоснительно выполнять.

Разработаны следующие требования к студентам, соблюдение которых имеет важное значение для воспитания у них ответственного отношения к своим обязанностям:

1) лабораторные занятия проходят в предусмотренный расписанием время. Студенты, которые не явились на лабораторную работу или не допущены к ней за плохой подготовки, выполняют работу по дополнительному расписанию за счет личного времени;

2) порядок выполнения лабораторных работ определены графиком, который вывешивают на доске объявлений в лаборатории;

3) студент, опоздал на занятия, к работе не допускается;

4) в лаборатории необходимо соблюдать тишину. Разговаривать по поводу выполнения работы следует только вполголоса;

5) студенты должны бережно относиться к материальным ценностям лаборатории. В случае неисправности лабораторных установок, измерительной аппаратуры и порчи инструкций к лабораторным работам по вине студентов они несут материальную ответственность;

6) запрещено ходить по лаборатории во время занятий. Выходить из лаборатории можно только с разрешения преподавателя;

7) рабочее место студента в лаборатории должно быть в чистоте и порядке.

Во время выполнения лабораторных работ происходит формирование соответствующих умений и навыков работы с измерительной аппаратурой,

расчеты отдельных узлов и процессов, формирования отдельных технологических умений и навыков, необходимых специалисту в сфере производства.

Успех проведения конкретного лабораторного занятия зависит от его подготовки, которая включает: глубокое изучение студентами теоретического материала; подготовку необходимой учебно-материальной базы и документации (инструкций, методических разработок и т.п.); подготовку преподавателя, обслуживающего персонала и студентов.

Подготовку к лабораторному занятию осуществляют в несколько этапов: предварительная подготовка, начало работы, ее выполнения, составление отчета и оценки работы преподавателем.

Предварительную подготовку к работе в лаборатории осуществляют в отведенное для самостоятельной работы время. Готовясь к ней, студент прежде всего должен осознать ее цель, усвоить теоретический материал, добиться четкого представления о физических и другие процессы, на которых основывается работа приборов или установок.

В отведенное для самоподготовки время студент знакомится в лаборатории с оборудованием, правилами техники безопасности; особенно это касается работ с использованием электрических приборов, химических взрывчатых веществ. В лабораториях должно быть установлено дежурство лаборантов и преподавателей, которые могли бы дать исчерпывающую консультацию студентам при подготовке к лабораторной работе.

Успех лабораторного занятия в высшей школе зависит не только от материального его обеспечения, но и от организации и методики его проведения.

К этому времени в высших учебных заведениях не существует единой методики организации и проведения лабораторных и практических работ, каждый вуз рекомендует свои варианты инструкций, которые существенно различаются. Однако основные положения организации и методики проведения лабораторных работ в инструкциях совпадают, поскольку охватывают более или менее подробные теоретические сведения, определенное количество задач, рекомендации по последовательности и способов выполнения работы. Инструкция, как правило, содержит:

- Номер работы и ее название;
- Цель работы;
- Краткие теоретические сведения;
- Описание установки и методику эксперимента;
- Рабочее задание (план выполнения работы, математическое обработки полученных данных);
- Контрольные вопросы;
- Список рекомендуемой литературы.

Цель работы формулируется лаконично, коротко, но достаточно полно отражает основной ее смысл. Предполагается, что целью работы будет достигнуто тогда, когда студент изучит теорию, методику эксперимента,

устройство и назначение приборов, научиться наблюдать явления, измерения и правильные обработки их результатов, сделать необходимые выводы.

Краткий теоретический вступительный текст должен содержать сведения, необходимые для выполнения работы. При этом можно сослаться и на курс лекций. Изучив теоретический вступительный текст, студент должен получить достаточный объем информации для выполнения лабораторной работы, даже если в лекционном курсе эти вопросы не освещены. Во введении студенты знакомятся с рабочей формулой работы, которая устанавливает связь искомой величины с измеряемыми.

При описании установки и методики эксперимента необходимо обосновать применение определенного лабораторного оборудования, кратко обрисовать схему лабораторного эксперимента и указать сведения о приборах, необходимые для выполнения работы. Если предлагаемая методика эксперимента не единственная, следует отметить возможные варианты, обратив внимание на преимущества и недостатки каждого из них. В рабочем задании подается последовательность выполнения работы, указывается, какие таблицы необходимо заполнить и какие графики построить. Завершающий этап рабочей задачи – интерпретация полученного результата. Вопросы инструкции студент использует для самоконтроля и подготовки к зачету.

В большинстве инструкций к лабораторным работам, которые составляют и используют кафедры вузов, помещены много информации, представлены исчерпывающие указания по их выполнению, подробную последовательность операций и др. Это упрощает задачу студентам. Лишние табличные данные, помещенные в инструкциях, готовые параметры приборов и т.п. не способствуют повышению активизации работы студентов в лаборатории, творческому поиску решений решаемых задач, снижают учебную ценность лабораторных работ.

Во многих вузах страны на помощь студентам разрабатывают методические пособия (советы, инструкции) к каждой лабораторной работе. В этих пособиях, составленных на основе программ соответствующих курсов, предусмотрено самостоятельные наблюдения и проведения соответствующего эксперимента студентами. В них даны рекомендации по организации и методике проведения занятий, указаны пути выполнения поставленных задач лабораторной работы.

После экспериментальной части работы студенты должны ответить на контрольные вопросы, преподаватель использует для оценки знаний и экспериментальных умений и навыков студента при зачете его работы.

Следовательно, проведение занятия предусматривает следующие этапы: предварительный контроль подготовленности студентов к выполнению конкретной лабораторной работы; выполнения конкретных задач в соответствии с предложенной тематикой: оформление индивидуального отчета; оценивания преподавателем результатов работы студентов.

В практике высших учебных заведений сформировалось несколько методов проведения лабораторных работ: фронтальный метод, проведения работ циклами и метод практикума. Выбор метода зависит от учебно-материальной базы и задач курса во всей системе подготовки специалистов определенного профиля.

Во время фронтальной лабораторной работы все студенты вместе или каждый в отдельности или по несколько выполняют одновременно одну и ту же работу. Происходит это в процессе изучения определенной темы. Практикумы проводят после изучения крупных разделов курса в конце семестра. Они имеют преимущественно повторительный и обобщающий характер и рассчитаны на большую самостоятельность студентов, чем фронтальные лабораторные работы.

Лабораторные работы студенты могут выполнять индивидуально или коллективно. Чаще всего прибегают к бригадной формы, при которой студенты помогают друг другу, им легче и удобнее вести наблюдение и снимать показания приборов в сложных работах. Однако в таком случае участие студентов в выполнении поставленных задач равнозначна, что является существенным недостатком.

С целью качественного выполнения лабораторной работы преподаватели проверяют готовность студентов. Это происходит в форме беседы с каждым студентом, в процессе которой выявляют знания теоретического материала по теме работы, ее оборудования и хода выполнения, или в форме машинного или непосредственно машинного стандартизированного контроля по этим же вопросам. Таким образом выявляют уровень теоретической подготовки студентов, практические навыки, умение применять знания для решения практических задач.

Завершается лабораторная работа оформлением индивидуального отчета и его защитой перед преподавателем. Итоговые оценки выставляются в журнале учета выполнения лабораторных работ и учитываются при выставлении семестровой итоговой оценки по дисциплине.

Тема 3. Самостоятельная управляемая работа студентов

В последнее время образование, особенно высшее, рассматривается как главный ведущий фактор социального и экономического прогресса. Реформы высшего образования обрели статус государственной политики, т.к. государства стали осознавать, что уровень высшего образования в стране определяет ее будущее развитие. Но вместе с тем в последние десятилетия в мире все настойчивее дают о себе знать проблемы, которые не удается разрешить в рамках традиционных подходов, и все чаще говорят о всемирном кризисе образования.

Суть мирового кризиса видится, прежде всего, в ориентации сложившейся системы образования на ее прошлый опыт, в отсутствии ориентации на будущее. Современное развитие общества требует новой системы образования – инновационного обучения, которое сформировало бы у обучаемых способность к проективной детерминации будущего, ответственность за него, помогло бы поверить в себя и свои профессиональные способности влиять на будущее.

Целью реформирования системы образования Республики Беларусь является формирование специалиста нового типа, способного к максимальной реализации интеллектуального и креативного потенциала, обладающего высоким уровнем профессиональной подготовки, специалиста, сочетающего профессиональную деятельность с навыками научно-исследовательской работы и обладающего осознанной потребностью в непрерывном повышении квалификации, в развитии и саморазвитии.

Решение указанных задач связывается с поиском инновационных педагогических технологий. При этом упор делается на активное внедрение управляемой самостоятельной работы студентов в учебный процесс вузов и сокращение доли лекционных и семинарских занятий. Самостоятельная работа студентов (СРС) наряду с аудиторной представляет одну из форм учебного процесса и является существенной его частью. Для ее успешного выполнения необходимы контроль со стороны преподавателей, а также планирование объема самостоятельной работы профилирующими кафедрами, учебной частью, методическими службами учебного заведения.

Под самостоятельной работой понимают планируемую работу студентов, выполняемую по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Под управляемой самостоятельной работой студентов (УСРС) следует понимать все то, что студент должен выполнить, проработать, изучить по заданию сам, а также под руководством и контролем преподавателя. УСРС должна снизить аудиторную нагрузку как преподавателя, так и студента.

Управляемая самостоятельная работа студентов (далее – УСРС) – это совместная деятельность преподавателя и студента, направленная на самостоятельное овладение студентом частью содержания изучаемой дисциплины при помощи специально разработанного научно-методического обеспечения и предполагающая организацию дополнительных консультаций

и специальных видов контроля со стороны преподавателя, помимо предусмотренных учебным планом форм промежуточного и итогового контроля компетенций студентов по изучаемой дисциплине.

Для того чтобы самостоятельная работа студентов была эффективной, необходимо выполнить ряд условий: правильное сочетание объема аудиторной и самостоятельной работы; методически правильная организация работы студента в аудитории и вне ее; обеспечение студента необходимыми учебными и методическими материалами; контроль над ходом самостоятельной работы и использование мер, поощряющих студента за ее качественное выполнение.

Следует признать, что часть преподавателей и большинство студентов оказались не готовы к такой организации учебного процесса: наблюдалась либо перезагрузка студентов объемами заданий по УСРС и контрольными мероприятиями, либо недозагрузка, что приводило к формализму и отпискам. Существует и проблема недостаточного методического обеспечения УСРС, слабой материально-технической базы. Обязательным условием, обеспечивающим эффективность УСРС, является соблюдение системности и этапности в ее организации и проведении. Выделяют следующие этапы организации УСРС:

- 1) подготовительный: составление рабочей программы с выделением тем на УСРС, подготовка учебно-методических материалов;
- 2) определение целей деятельности, проведение консультаций, установление сроков и форм контроля;
- 3) проверка промежуточных результатов, организация самоконтроля и самокоррекции знаний;
- 4) индивидуальные и групповые отчеты и их оценка.

Результаты могут быть представлены в виде дипломного проекта, курсовой работы, реферата, доклада, схем, таблиц, устных сообщений, деловой игры, моделей, макетов, итогового тестирования. Для успешной организации и проведения УСРС должен быть составлен ее график или специальное расписание.

Защита СУРС

В качестве контроля УСРС могут также использоваться такие формы, как зачеты, групповые письменные контрольные работы. В качестве образовательных инноваций современная высшая школа активно внедряет модульную технологию, систему кредитов (зачетных баллов) и рейтинговую систему. Все названные инновации отличаются мобильностью и взаимосогласованностью. В результате разрабатываются также интегрированные образовательные модели: модульно-рейтинговая и кредитно-рейтинговая.

При работе по модульно-рейтинговой системе учебная дисциплина, а также УМК по ней разделяется на крупные блоки (модули), каждый из которых содержит завершённые разделы изучаемого курса.

В УМК каждый модуль включает в себя лекционный материал, темы и вопросы по практическим и семинарским занятиям; документы и материалы,

которые необходимо изучить студентам самостоятельно при подготовке к практическим занятиям; системы тестов по каждому модулю; вопросы для самоконтроля и контроля знаний; проблемные задания.

В соответствии с учебным планом по темам модуля некоторые проблемы курса студенты должны изучить самостоятельно, в том числе большой лекционный материал, предложенный в УМК, и дополнительную литературу, рекомендованную при подготовке к практическим занятиям.

Каждый студент должен выполнить определенные виды самостоятельной работы и отчитаться за них. За выполнение любого вида работы студент получает от 1 до 10 баллов в зависимости от качества ее выполнения. По итогам работы студентов и результатам выполнения ими самостоятельной работы подводится итог, т. е. суммируются баллы, набранные каждым студентом.

Сумма баллов, набранная студентом при выполнении всех видов работ в течение модуля, составляет рейтинг студента по модулю. Если рейтинг студента по изучаемым темам в течение модуля составлял 75-100 % от максимально возможного числа баллов, то к итоговой оценке по модулю добавляется поощрительный балл.

Одной из уже апробированных и дающих положительные результаты систем является рейтинговая система. Смысл рейтинговой системы организации самостоятельной работы студентов и семинарских занятий заключается в том, чтобы опираться на основные потребности и желания студента, связанные с обучением в вузе.

В рамках рейтинговой системы количество и качество самостоятельной работы студентов должно оцениваться в условных баллах. Каждому выполненному виду работы должен соответствовать определенный балл. При этом максимально поощряется различная исследовательская деятельность. При данном подходе вводится система дополнительных поощрений за высокое качество и в сроки выполненные работы и может использоваться система «штрафов».

При рейтинговой системе каждый студент получает право самостоятельно распоряжаться своим временем, но в любом случае ему необходимо набрать нужное количество баллов, которое составит его рейтинг. Зачет и экзаменационная отметка должны зависеть от числа набранных баллов.

Таким образом, можно сделать вывод, что организация самостоятельной деятельности в процессе обучения является важным аспектом самообразования. Преподаватель лишь организует познавательную деятельность студентов. Студент сам осуществляет познание. Самостоятельная работа завершает задачи всех видов учебной работы. Никакие знания, не подкрепленные самостоятельной деятельностью, не могут стать подлинным достоянием человека.

Кроме того, самостоятельная работа имеет воспитательное значение: она формирует самостоятельность не только как совокупность умений и

навыков, но и как черту характера, играющую существенную роль в структуре личности современного специалиста высшей квалификации.

Формами УСРС являются: выполнение исследовательских и творческих заданий: подготовка сообщений, тематических докладов, рефератов, презентаций, эссе; выполнение практических заданий, типовых расчетов, решение задач, составление алгоритмов, схем, выполнение чертежей, рас четно-графических работ; выполнение патентно-информационного поиска; аналитическая обработка текста (аннотирование, рецензирование, составление резюме, конспектирование); разбор кейсов; создание «портфолио»; выполнение проектов; оформление рекламных, информационных и демонстрационных материалов (стенды, газеты и пр.); составление тестов; изготовление макетов, лабораторно-учебных пособий; составление тематической подборки литературных источников, интернет-источников; оформление и сопровождение интернет-страниц, сайтов, блогов; обсуждение проблем на форуме; выполнение открытых заданий, прохождение квестов, веб-квестов и др.

Задания для УСРС должны учитывать индивидуальные особенности студентов и быть дифференцированы по уровням сложности.

Контроль организации и проведения УСРС осуществляют кафедры и деканаты факультетов. Нормативную, информационную поддержку и методическое сопровождение УСРС реализует учебно-методическое управление университета.

Условиями, обеспечивающими эффективность УСРС, являются: регулярная работа студентов в течение семестра; систематический контроль преподавателем приобретенных обучающимися компетенций.

Виды и формы контроля УСРС определяются учебной программой в соответствии с требованиями образовательного стандарта с учетом поставленных целей, задач, научно-методической и материально-технической обеспеченности, специфики учебной дисциплины и уровня ее сложности.

Контроль УСРС может осуществляться в виде контрольной работы, теста, коллоквиума, обсуждения рефератов, защиты учебных заданий и творческих работ, экспресс-опросов на аудиторных занятиях, других мероприятий.

Формы контроля УСРС не заменяют предусмотренных учебным планом итоговых форм контроля по учебной дисциплине (экзамена, зачета).

Результаты УСРС учитываются как составная часть отметки по учебной дисциплине в рамках накопительной системы оценки учебных достижений студентов. Обучающийся обязан выполнить все установленные учебной программой задания УСРС. Невыполнение заданий УСРС расценивается как несоблюдение требований учебной программы.

Самостоятельная работа, осуществляемая вне аудитории, без контакта с преподавателем и формы ее защиты могут варьироваться исходя из запроса изучаемой дисциплины. Выделяют следующие формы защиты УСРС:

- подготовку к аудиторным занятиям (лекциям, практическим и семинарским занятиям, деловым играм и др.) и выполнение соответствующих заданий;
- проработку лекционного материала, работу с научной литературой при изучении разделов лекционного курса;
- выполнение типовых расчетов;
- решение задач;
- составление алгоритмов, схем;
- выполнение исследовательских и творческих заданий;
- подготовку сообщений, тематических докладов, презентаций к занятиям;
- выполнение практических заданий;
- конспектирование учебной литературы;
- составление обзора научной (научно-технической) литературы по заданной теме;
- выполнение патентно-информационного поиска;
- аналитическую обработку текста (аннотирование, реферирование, рецензирование, составление резюме);
- оформление рекламных, информационных и демонстрационных материалов (стенды, газеты и пр.);
- изготовление макетов, лабораторно-учебных пособий;
- составление тематической подборки литературных и интернет источников;
- подготовку ко всем видам текущей аттестации;
- подготовку к итоговой аттестации,
- другие виды деятельности, организуемые и осуществляемые факультетом, кафедрами.

Перед студентами стоит большая и важная задача – в совершенстве овладеть рациональными приемами работы с литературным материалом. Многие студенты (особенно младших курсов) работают с литературными источниками упрощенно и, вследствие этого, не достигают необходимых результатов. Нередко чтение носит поверхностный характер: текст книги не подвергается анализу, обдумыванию, в нем не выделяется главное, существенное, делается попытка усвоить все подряд: и важное, и второстепенное. У некоторых студентов наблюдается торопливое чтение, стремление поскорей дойти до конца статьи, главы и не фиксируется внимание на трудных положениях материала. Есть немало студентов, которые учебную и научную литературу прорабатывают не эффективно, при чтении не пользуются словарями, справочниками; вследствие этого многие слова, выражения и мысли воспринимаются неточно, а иногда и неверно.

Работа с литературой

Умение рационально работать с научной и учебной литературой – необходимое и важное качество каждого студента. Знать книги по своей специальности и постоянно изучать их – необходимая задача. Начитанный

студент владеет повышенным кругозором, грамотной речью, широким мышлением, развитой памятью и эрудицией. А эти качества являются важнейшими показателями общей культуры человека.

Педагогической наукой выработан ряд требований для работы с литературой, соблюдение которых поможет каждому студенту взять из книг самое ценное и стать широко образованным и культурным человеком.

Приступая к работе над книгой, следует сначала ознакомиться с материалом в целом: оглавлением, аннотацией, введением и заключением путем беглого чтения-просмотра, не делая никаких записей. Этот просмотр позволит получить представление обо всем материале, который необходимо усвоить.

После этого следует переходить к внимательному чтению – штудированию материала по главам, разделам, параграфам. Это самая важная часть работы по овладению книжным материалом. Читать следует про себя. (При этом читающий меньше устает, усваивает материал примерно на 25% быстрее, по сравнению с чтением вслух, имеет возможность уделить больше внимания содержанию написанного и лучше осмыслить его). Никогда не следует обходить трудные места книги. Их надо читать в замедленном темпе, чтобы лучше понять и осмыслить. Нельзя ожидать, чтобы можно было за один раз достигнуть полного выяснения всех особенностей изучаемого материала. Необходимо возвращаться к нему неоднократно, чтобы то, что осталось непонятным, дополнить и выяснить при повторном чтении.

Изучая книгу, надо обращать внимание на схемы, таблицы, карты, рисунки: рассматривать их, обдумывать, анализировать, устанавливать связь с текстом. Это поможет эффективнее понять и усвоить изучаемый материал. При чтении необходимо пользоваться словарями, чтобы каждое незнакомое слово, термин, выражение было правильно воспринято, понято и закреплено в памяти.

Необходимо определить индивидуальную скорость чтения. Надо стремиться выработать у себя не только сознательное, но и беглое чтение. Особенно это умение будет полезным при первом просмотре книги. Обычно студент 1 – 2 курса при известной тренировке может внимательно и сосредоточенно прочитать 8 – 10 страниц в час и сделать краткие записи прочитанного. Многие студенты прочитывают 5 – 6 страниц. Это крайне мало. Слишком медленный темп чтения не позволит изучить многие важные и нужные разделы книги. Обучаясь быстрому чтению (самостоятельно или на специальных курсах), можно прочитывать до 50 – 60 страниц в час и даже более. Одновременно можно приобрести способность концентрироваться на важном и «схватывать» основной смысл текста.

Запись изучаемого – лучшая опора памяти при работе с научной и учебной литературой. Читая книгу или статью, следует делать выписки, зарисовки, составлять схемы, тезисы, выписывать цифры, цитаты, вести конспекты. Запись изучаемой литературы лучше делать наглядной, легко обозримой, расчлененной на абзацы и пункты. Без сомнения, то, что

прочитано, продумано и записано, становится действительно личным достоянием работающего с книгой.

Какие формы записи можно рекомендовать? Различают три основные формы выписывания:

1. Дословная выписка или цитата с целью подкрепления того или иного положения, авторского довода. Эта форма применяется в тех случаях, когда нельзя выписать мысль автора своими словами, не рискуя потерять ее суть. Запись цитаты надо правильно оформить: каждую цитату надо заключить в кавычки, в скобках указать ее источник: фамилию и инициалы автора, название труда, выходные данные издания, страницу.

2. Выписка «по смыслу» или тезисная форма записи. Тезисы – это кратко сформулированные самим читающим основные мысли автора. Это самая лучшая форма записи. Все будущие контрольные, курсовые и дипломные работы студента будут безупречны, если будут написаны таким образом. Делается такая выписка с теми же правилами, что и дословная цитата.

3. Конспективная выписка имеет особенно большое значение для овладения знаниями. Конспект – наиболее эффективная форма записей при изучении научной и учебной книги. В данном случае кратко записываются важнейшие составные положения, мысли и идеи текста. Подробный обзор содержания может быть важным подспорьем для запоминания и вспомогательным средством для нахождения соответствующих мест в тексте.

Важно разработать свою собственную систему составления записей и постоянно совершенствовать ее. На этой базе можно составить свой архив или картотеку важных специальных публикаций по предметам.

Конспекты, тезисы, цитаты могут иметь две формы: тетрадную и карточную. При тетрадной форме каждому учебному предмету необходимо отвести особую отдельную тетрадь. Если используется карточная форма, то записи следует делать на одной стороне карточки. Эта система конспектирования имеет ряд преимуществ перед тетрадной: карточками удобно пользоваться во время докладов, выступлений на семинарах; такой конспект легко пополнять новыми карточками; можно изменить порядок их расположения, добиваясь более четкой, логической последовательности изложения.

И, наконец, можно применять для этих же целей персональный компьютер. Сейчас существует большое множество различных прикладных программ, которые значительно облегчают работу при составлении выписок из научной и специальной литературы. А используя информационно-библиографические ресурсы сети Интернет, можно получать уже готовые тематические, зачастую аннотированные, подборки литературы. С помощью ксерокопирования и сканирования литературы можно также значительно сократить драгоценное рабочее время, затрачиваемое на выписки и конспектирование.

Поиск надежных источников

Минуя библиотеки, люди научились беспрепятственно находить нужную информацию в Сети через смартфон, ноутбук, стационарный компьютер или планшет. Хотя до этого приходилось подолгу стоять в очереди за книгами. Особенно актуальным поиск информации в Интернете стал для студентов и аспирантов.

У них не всегда есть возможность купить нужную для учебы книгу. При этом им необходимо постоянно выполнять научные работы, которые должны соответствовать определенным параметрам по использованным материалам. Ведь в конце работы должно быть выполнено обязательное условие – внесен качественный список используемой литературы.

Главная цель при поиске информации для научной работы – научиться правильно определять ее достоверность. Существует хороший метод определения таких источников. Приведем подробный алгоритм действий при использовании данного метода. Прежде чем приступать к поиску информации, понадобится выяснить академические стандарты научной работы. Ведь для разных видов работ будут разные требования (ГОСТ или требования к научным статьям).

Узнайте об авторе и его репутации. По любой теме научной работы можно найти такого автора, который весьма популярен в научных кругах и к его словам прислушиваются. Если вы будете ссылаться именно на таких авторитетных авторов, аудитория не засомневается в работе. Однако это не значит, что материалы имена неизвестных авторов в работе использовать не стоит.

Наоборот, это делать нужно. Даже если мнение автора не совпадает с общепринятым. Главное здесь – не отсутствие какой-либо репутации автора, а отсутствие отрицательной. Используйте те источники, которые станут вашими главными материалами в научном труде. Можно без риска использовать список литературы, который был в научной статье. Главное – чтобы она была рецензирована. Ведь такие работы писали квалифицированные специалисты с большим опытом. К тому же их перепроверили известные эксперты.

Задумывайтесь о достоверности открытой научной информации. Обычно недостоверные источники находятся в открытом доступе независимо от профессионализма авторов, которые их писали. Больше доверия у материалов, взятых с официальных сайтов ВУЗов. Не используйте статьи, которые были опубликованы на средства автора а не издательства.

Если компания, занимающаяся публикацией не захотела вкладывать деньги в издание научной работы, значит ее автор не завоевал доверие в научных кругах; Отличайте научные работы и работы, которые таковыми не являются. Обычно научные издания публикуются в серьезных источниках, имеющих авторитет.

Ненаучные же чаще издаются через коммерческие организации, а их достоверность сложно отследить. Не старайтесь использовать обычные источники и пособия. Как правило информация в них представлена в

упрощенном виде, без углубления в определенную тему. Поэтому при написании академической работы применяйте только научные статьи и работы. Всегда обращайтесь внимание на дату выхода источника и проведения исследований. Ведь наука не стоит на месте и постоянно развивается. То, что 5 лет назад казалось революционным, может через год стать устаревшим.

В неавторитетных источниках всегда можно найти ссылки на авторитетные. Используйте сомнительные материалы с умом и извлекайте из такой информации пользу. Сверяйте свое мнение с альтернативными источниками. Например, поинтересуйтесь на кафедре, которая относится к тематике вашей работы, можно ли доверять той или иной информации. Дадим еще один совет. Чаще всего рецензии публикуются в платных источниках. Но ВУЗы иногда предоставляют данные материалы в свободном доступе в библиотеке. Поэтому используйте не только Интернет, но и библиотечные ресурсы, которые отличаются своей качественностью.

В завершении любой исследовательской работы приводится список использованных источников. Его составление регламентируется методическими рекомендациями учреждения высшего образования либо приказом Высшей аттестационной комиссии Республики Беларусь от 25.06.2014 № 159 (в редакции приказа Высшей аттестационной комиссии Республики Беларусь 08.09.2016 № 206).

В завершении также хочется отметить, что сегодня существует большое количество открытых онлайн-библиотек – это информационная система, предназначенная для накопления, хранения и использования электронных документов и изданий в области педагогики и психологии. Значительная часть выложенных материалов доступна в полнотекстовом формате для незарегистрированных пользователей, но часть предназначена только для учащихся, преподавателей и сотрудников социальных центров и открывается из локальных сетей.

Открытые онлайн-библиотеки литературы

Приведем список наиболее известных открытых электронных библиотек по психологии и педагогике:

Библиотека психологической литературы <http://www.bookap.info/>

Ex Libris

Избранные публикации по психологии на сайте Psychology Online.Net
<http://www.psychology-online.net/310/>

Koob.ru = Куб <http://www.koob.ru/>

Электронная библиотека много изданий по отраслевой психологии, психотерапии, психоанализу

Архив психологической учебной и научной литературы
<http://psylib.myword.ru/index.php?automodule=downloads>

Портал психологических изданий полнотекстовые архивы психологических журналов издательства МГППУ: «Психологическая наука и образование», «Московский психотерапевтический журнал», «Культурно-историческая психология» <http://psyjournals.ru/>

Психологическая библиотека Киевского Фонда содействия развитию психической культуры <http://psylib.kiev.ua/>

Материалы по социологии, психологии и управлению <http://soc.lib.ru/>

Публикации на сайте ФЛОГИСТОН <http://flogiston.ru/articles>

Электронная библиотека различной направленности → психология <http://www.storedbooks.com/psiholog>

Авторская психология (Практическая психология)

Электронная библиотека <http://www.psychologia.net/biblioteka.htm>

Библиотека на IΨ.ru-портале <http://www.e-psy.ru/html/archive/>

Детская психология <http://www.childpsy.ru/lib/>

Зал методической литературы на сайте Psychology Online.Net

Учебно-методическая литература по общей и социальной психологии для студентов и преподавателей психологических факультетов: программы учебных курсов по различным психологическим дисциплинам, планы семинарских занятий, вопросы к экзаменам. общая и социальная психология.

<http://www.psychology-online.net/5/>

Зал справочных изданий на сайте Psychology Online.Net

Для абитуриентов, студентов и аспирантов психологических вузов и академических институтов <http://www.psychology-online.net/8/>

Зал учебной литературы на сайте Psychology Online.Net

Различная литература, помогающая в усвоении основ психологических знаний: оригинальные тексты по введению в общую психологию, психологии личности и познания, а также конспекты научных трудов по психологии.

<http://www.psychology-online.net/1/>

Каталог Интернет-публикаций по психологии на сайте Московского психологического журнала <http://magazine.mospsy.ru/links/index.shtml>

Книги и статьи на ПСИПОРТАЛЕ <http://psy.piter.com/library/>

Книги по психологии на портале «Психологический навигатор»

<http://www.psynavigator.ru/books.php>

Книги по психологии на сайте «Мир психологии»

<http://psychology.net.ru/shop/>

Электронная библиотека по психологии <http://flogiston.ru/library>

Научный зал психологии на сайте Psychology Online.Net

Научные статьи по психологии, а также аннотации содержания ведущих журналов по психологии Американской психологической ассоциации на русском языке.

<http://www.psychology-online.net/6/>

Педагогика и психология

Коллекция ссылок на статьи

<http://www.jourclub.ru/6/>

Педагогическая библиотека

<http://www.metodkabinet.eu/Bibliopedagog.html>

Психология: Интернет-библиотека

<http://www.socioniko.net/ru/links/psy-lib.html>

Психология и философия

Статьи о смысле жизни, добре, зле, сострадании и т.д.

<http://popoff.donetsk.ua/text/psy/>

Электронная библиотека на сайте Психея

<http://www.psycheya.ru/>

Электронная библиотека социологического факультета МГУ

<http://lib.socio.msu.ru/l/library>

Электронная педагогическая библиотека

Постоянно пополняющееся собрание литературы по педагогике, наукам гуманитарного и медицинского циклов. Структура библиотеки представления алфавитным и систематическим каталогами для чтения книг в режиме онлайн <http://www.pedlib.ru/>

Тема 4. Курсовое и дипломное проектирование

Объект и предмет исследования. Формулировка цели, задач и гипотезы исследования. Выбор методов исследования. Количественная и качественная обработка результатов исследования.

Курсовое проектирование – один из видов самостоятельной учебной деятельности студентов, представляющий собой творческое решение учебной или реальной профессиональной задачи. Данный вид учебной деятельности предусматривает учебные занятия в виде самостоятельной работы студента, консультаций и защиты выполненной работы. Курсовое проектирование является обязательным элементом процесса подготовки специалистов. Системой курсовых проектов (работ) студент готовится к выполнению выпускной квалификационной работы.

Курсовой проект учебный проект, ограниченный предметной областью учебной дисциплины и дисциплин, логически предшествующих ей, направленный на решение задач, связанных с созданием продукции, предполагающий анализ проблемной ситуации, генерацию возможных путей ее разрешения, обоснование рационального варианта решения, выполнение расчетных, исследовательских, конструкторских, технологических работ, включая обязательную разработку комплекта или отдельных элементов технической документации.

Цель курсового проектирования – формирование у обучающихся опыта комплексного решения конкретных задач профессиональной деятельности. При этом решаются следующие учебные задачи:

- закрепление, углубление, расширение и систематизация знаний, полученных при изучении данной и других, предшествовавших ей дисциплин;
- закрепление умений решения типовых задач;
- формирование умений применять знания для решения нестандартных задач;
- формирование умений работы с программным инструментарием;
- приобретение опыта научно-исследовательской работы и формирование соответствующих умений;
- приобретение опыта аналитической, расчетной, конструкторской работы и формирование соответствующих умений;
- развитие умений работы со специальной литературой и иными информационными источниками;
- формирование умений формулировать логически обоснованные выводы, предложения и рекомендации по результатам выполненной работы;
- формирование умения грамотно подготовить презентацию защищаемого проекта (работы);
- формирование умений выступать перед аудиторией с докладом при защите проекта (работы), компетентно отвечать на вопросы, вести

профессиональную дискуссию, убеждать оппонентов в правильности принятых решений.

Развивающие задачи. Курсовое проектирование способствует развитию у студентов: системного мышления; интеллектуального творческого потенциала, способности принимать нешаблонные решения; профессиональной письменной и устной речи.

Тематика курсового проектирования должна отвечать учебным задачам дисциплины и наряду с этим соответствовать реальным задачам субъектов хозяйственной деятельности. Тематика должна основываться на фактическом материале предприятий, организаций и учреждений, на материале, собранном студентами в ходе производственных практик, на результатах научных исследований работников кафедры, аспирантов и студентов. По содержанию задач тематика курсового проектирования должна охватывать наиболее важные разделы дисциплины, соответствовать примерным темам, указанным в учебной программе дисциплины.

Задание на курсовое проектирование должно содержать данные, достаточные для постановки задач проектирования, формулировки проблемной ситуации, составления технического задания на проект (последнее – только для курсовых проектов). В нем должны быть указаны методическая литература и иные информационные источники.

Курсовой проект предполагает постановку задач проектирования; формулировку проблемной ситуации; составление технического задания на проект; анализ проблемной ситуации; разработку технического предложения, содержащего рассмотрение нескольких возможных путей ее разрешения; обоснование избираемого варианта решения; выполнение расчетных, исследовательских, конструкторских, технологических работ (возможно, выборочного из приведенного перечня в соответствии с тематикой), включая обязательную разработку комплекта или отдельных элементов технической документации. В отдельных случаях в содержание курсового проекта могут быть включены задачи создания образцов готовой продукции или ее элементов (например, программ для ЭВМ).

Обязательным требованием является разработка кафедрой методических указаний по курсовому проектированию. В методических указаниях должны быть изложены задачи проекта (работы), примерный состав и объем проекта (работы), содержание отдельных его (ее) частей, график выполнения проекта (работы).

Тематика курсовых проектов (работ) должна отвечать следующим требованиям:

- соответствовать содержанию дисциплин и задачам подготовки специалистов;
- учитывать направление и проблематику современных научных исследований по соответствующей специальности;
- приобщать студентов к исследовательской работе над проблемами, которые разрабатываются преподавателями соответствующей кафедры;

- учитывать разнообразие интересов студентов в области выбранной специальности, а также тематику НИРС на факультете.

Каждому студенту, распоряжением заведующего кафедрой, назначается руководитель (консультант) для индивидуальных консультаций. Руководство курсовым проектированием должно поручаться наиболее квалифицированным преподавателям соответствующей кафедры, обладающим методическим опытом, производственной и научной квалификацией. Для сближения учебных требований с производственными, а также обеспечения обмена опытом проектирования между вузами и предприятиями (организациями, учреждениями) желательное привлечение к руководству курсовым проектированием опытных специалистов предприятий, организаций, учреждений, которым со стороны кафедры оказывается помощь в овладении методикой руководства курсовым проектированием.

После того, как тема курсового проекта (работы) выбрана и согласована с научным руководителем, составляется календарный план, в котором определяются сроки выполнения курсовой работы.

После выдачи заданий на проектирование и проведения вводной лекции руководителями (консультантами) организуются консультации (групповые и индивидуальные) студентов.

Курсовой проект (работа) имеет следующую структуру:

1. Титульный лист – оформляется с учетом требований вуза (по форме).
2. Оглавление – содержит название пунктов плана курсовой работы.
3. Введение – содержит обоснование актуальности темы исследования, основные характеристики курсовой работы (проблема, предмет, цель, задачи исследования и др.).

4. Основная часть курсовой работы включает в себя историю и теорию исследуемого вопроса, анализ литературы, позицию автора, методы и результаты проведенного фрагмента исследования.

5. Заключение содержит итоги работы, важнейшие выводы, к которым пришел автор; в нем отмечается их практическая значимость, возможность внедрения результатов работы и дальнейшей перспективы исследования темы.

6. Список использованной литературы – составляется в алфавитном порядке фамилий авторов или названий источников (при множестве авторов). При оформлении исходных данных источника указывают: фамилию и инициалы его автора, название работы, место и год издания, общее количество страниц.

В курсовом проекте (работе) необходимо соблюсти единство стиля изложения, обеспечить орфографическую, синтаксическую и стилистическую грамотность в соответствии с нормами современного русского языка и еще раз проверить однозначность трактовки ключевых для данной работы понятий.

Защита является обязательной формой проверки качества курсового проекта (работы), степени достижения цели и успешности решения задач

проектирования. В то же время подготовка к защите и сама процедура ее проведения также способствуют решению ряда задач проектирования.

Защита производится публично. На защите присутствуют, как правило, студенты проектирующей группы. Могут присутствовать преподаватели университета, а также представители предприятий, учреждений, организаций и иных работодателей. Публичная защита позволяет ознакомить группу с работой ее членов, а также обеспечить единство требований к проектам у руководителей проектирования. Заседание комиссии ведет ее председатель.

На защиту представляется пояснительная записка с подписями студента и руководителя проектирования, а также иная проектная документация. Могут быть представлены также образцы созданной в ходе проектирования продукции (изделия, оборудование, макеты, программы для ЭВМ и т.д.).

Защита состоит из доклада продолжительностью 5-8 мин и ответов на вопросы членов комиссии и присутствующих. Для иллюстрации доклада студентом могут быть использованы графические материалы проекта, специально подготовленные плакаты или слайды. В последнем случае студент представляет в комиссию один комплект распечатанных на бумаге слайдов. При необходимости доклад может быть проиллюстрирован демонстрацией образцов, созданных в ходе проектирования продукции.

Дипломная работа – одна из основных форм выпускных квалификационных работ, предусмотренных Министерством образования в качестве аттестационных испытаний. Выполнение дипломной работы преследует такие цели, как:

- систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний по специальности;
- формирование умений решать конкретные научные, социально-экономические, технические или другие задачи по специальности;
- развитие навыков самостоятельной работы и овладение методикой исследования;
- выяснение и оценка уровня квалификации выпускника (аттестация) согласно требованиям образовательного стандарта высшего профессионального образования по соответствующей специальности.

В дипломной работе студент должен показать:

- прочные теоретические знания по избранной теме и специальности;
- умение изучать и использовать литературные источники, материалы предприятий и организаций;
- умение ставить и решать практические задачи, делать выводы и предложения;
- умения и навыки анализа, проведения расчетно-графических работ и эксперимента; владение современной вычислительной техникой;
- умение грамотно применять методы оценки экономической и социальной эффективности предлагаемых мероприятий.

Тематика дипломных работ определяется вузом. Студенту предоставляется право выбора темы, он может также предложить свою тему с обоснованием целесообразности ее разработки (с учетом ранее выполненных курсовых работ и тематики НИРС). Тема дипломной работы должна соответствовать профилю специальности, быть актуальной, соответствовать современному состоянию перспективам развития науки и техники.

К дипломным работам предъявляются такие требования, как:

- актуальность темы, соответствие ее современному состоянию, перспективам развития определенной отрасли науки и практическим задачам;
- изучение и критический анализ монографической и периодической литературы по теме дипломной работы;
- четкая характеристика предмета, цели и методов исследования;
- логическая последовательность изложения материала;
- описание и анализ проведенных автором экспериментов;
- обобщение результатов, обоснование выводов и практических рекомендаций;
- грамотное и правильное оформление текста, схем, таблиц и чертежей в соответствии с действующими правилами.

Студент-дипломник не может ограничиваться реферированием литературных источников или простым описанием опыта деятельности в области той или иной проблемы. Он создает творческую работу на основе глубокого изучения теории и истории вопроса, практики, передового опыта, исходя из результатов проведенного им исследования.

Деятельность студента по выполнению дипломной работы можно представить следующим образом.

1. Постановка проблемы, раскрытие ее актуальности и практической значимости.
2. Определение (уточнение) темы.
3. Определение целей и задач дипломной работы.
4. Составление календарного плана ее выполнения.
5. Анализ состояния проблемы (темы исследования) в науке и практике.
6. Выделение и анализ базовых понятий по теме исследования.
7. Раскрытие основных характеристик работы (объект, предмет, цель, задачи, методы и т.д.).
8. Составление содержательного обзора теоретических источников по теме дипломной работы.
9. Разработка разных способов решения поставленной проблемы.
10. Определение оптимального пути решения проблемы.
11. Раскрытие хода и результатов исследования, включая экспериментальную часть.
12. Составление заключения.
13. Составления списка литературы.

14. Оформление приложений.
15. Уточнение оглавления дипломной работы.
16. Оформление титульного листа.

Студент совместно с научным руководителем уточняет круг вопросов, подлежащих изучению, составляет план исследования и календарный план работы на весь период с указанием очередности выполнения отдельных этапов. Он систематически работает над литературой, занимается сбором и анализом первичного материала, систематически докладывает руководителю о ходе работы и получает необходимую консультацию.

В процессе выполнения дипломных работ кафедрой создаются благоприятные условия для самостоятельной работы студентов. Студентам-дипломникам необходимы: руководство и консультации; систематический контроль за работой; соответствующие методические рекомендации, научная литература и справочники по тематике дипломных работ; возможность пользоваться компьютерной техникой (с программным обеспечением) и Интернетом; содействие в получении фактических материалов в организациях и т.д.

Структурными элементами дипломной работы являются: титульный лист; задание на выполнение дипломной работы; реферат; содержание (оглавление; введение; основная часть; заключение; список использованных источников; приложения).

Реферат должен в кратком виде (в объеме до одной рукописной страницы) содержать цель и предмет дипломного исследования, полученные результаты и их новизну, степень внедрения и область применения.

Во введении обосновываются выбор темы и ее актуальность, формулируются проблема и круг вопросов, необходимых для ее решения, указывается предмет исследования, определяются цель и задачи работы, используемые методы работы, приводятся ссылки на авторитетные источники и идеи известных авторов.

Основная часть дипломной работы содержит две или три главы, каждая из которых, в свою очередь, делится на несколько параграфов. Первая глава носит общетеоретический характер. В ней на основе изучения и анализа работ отечественных авторов раскрываются сущность и теоретические основы исследуемого или проектируемого объекта (процесса, метода, средства и т.д.); излагаются методические вопросы проведения исследования и проектирования.

Вторая глава носит аналитический характер. В ней дается психологическая характеристика исследуемого объекта, проводится глубокий анализ изучаемой проблемы. Эта глава должна служить обоснованием актуальности исследуемого объекта.

Третья глава является эмпирической. В ней студент разрабатывает предложения по совершенствованию исследуемого объекта, создает его модель, при необходимости приводит расчетные данные. Описывает результаты исследований с использованием различных методов, в том числе

психодиагностического и статистического Все рекомендации, предложения и разработки должны носить конкретный характер.

В заключении последовательно (по пунктам) излагаются теоретические и практические выводы и предложения, к которым пришел студент в результате исследования. Они должны быть краткими и четкими, дающими полное представление о содержании, значимости, обоснованности и эффективности разработок.

Дипломная работа должна быть грамотно написана и правильно оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями. Завершенная дипломная работа подписывается студентом и консультантом на титульном листе и предоставляется научному руководителю. После проверки и исправления ошибок он дает письменный отзыв о содержании работы, подписывает и предоставляет работу на кафедру для решения вопроса о ее допуске к защите. Затем дипломная работа направляется на рецензию. В рецензии отмечают:

- актуальность темы;
- полнота и обстоятельность изложения поставленной проблемы;
- эффективность использования выбранных методов для решения проблемы;
- достижение поставленной цели;
- практическая значимость и возможность использования полученных результатов.

Готовясь к защите выполненной работы, дипломник составляет тезисы выступления, оформляет наглядные пособия, продумывает ответы на замечания рецензента и возможные вопросы. Защита дипломной работы производится на заседании государственной аттестационной комиссии.

Любое педагогическое исследование предполагает определение общепринятых **методологических параметров**. К ним относятся проблема, тема, объект и предмет исследования, цель, задачи, гипотеза и защищаемые положения. Основными критериями качества педагогического исследования являются критерии актуальности, новизны, теоретической и практической значимости.

Программа исследования, как правило, имеет два раздела – методологический и процедурный.

Первый включает обоснование актуальности темы, формулировку проблемы, определение объекта и предмета, целей и задач исследования, формулировку основных понятий (категориального аппарата), предварительный системный анализ объекта исследования и выдвижение рабочей гипотезы.

Во втором разделе раскрывается стратегический план исследования, а также план и основные процедуры сбора и анализа первичных данных.

Любая научная работа начинается с *введения*. Введение в квалификационное исследование, к числу которых причисляются также студенческие курсовые и дипломные работы, характеризуется более жёсткой структурой. Введение начинается с обоснования актуальности, а далее здесь

перечисляются следующие основные моменты такие, как противоречие, проблема, объект и предмет, цель, гипотеза, задачи, методы исследования. Обычно работа над окончательным оформлением введения осуществляется на заключительном этапе работы, на этапе литературного оформления полученных результатов, так как все требуемые составляющие введения невозможно корректно составить не имея на руках научных результатов.

Опытные исследователи рекомендуют начинающим такой прием работы с научным аппаратом. Необходимо сделать готовый текст каждого раздела аппарат в форме столбца и сопоставить формулировки каждого столбца со всеми остальными. Отдельным столбцом необходимо сделать названия глав и параграфов, отдельно сделать столбец с выводами исследования. Например, столбец «Гипотеза исследования» проверяется на соответствие теме, сформулированной противоречию, проблеме, объекту, предмету, цели, задачам и так вплоть до выводов, при этом необходимо проследить, чтобы содержание гипотезы обязательно было бы отражено как в выводах, так и в других разделах аппарата.

1. Актуальность темы

Актуальность важность, современность, злободневность; значительность чего-либо для настоящего момента, требующее своего разрешения.

Любая научная работа начинается с обоснования актуальности заявленной темы. Логика обоснования должна быть примерно такой: эту тему следует исследовать потому, что, во-первых..., во-вторых..., в-третьих.... Причины следует подавать классифицировано теоретические (психологические, педагогические, философские) и практические (потребность школьной системы образования, вузовской, системы повышения квалификации), социальные, идеологические. Помимо этого обосновывать можно и другими способами, главное, чтобы был выдвинут ряд тезисов, которые вследствие последовательной системы доказательств неминуемо приводят читателя к формулировке заявленной темы.

Обоснование актуальности темы исследования заключается в том, что кратко отражается уровень стоящих задач перед практикой образования и психолого-педагогической наукой в аспекте выбранного направления в современных условиях. Что сделано в этой области предыдущими учеными и что осталось нераскрытым, что предстоит сделать.

Критерий актуальности указывает на необходимость и своевременность изучения и решения проблемы для дальнейшего развития теории и практики обучения и воспитания. Актуальные исследования дают ответ на наиболее острые в данное время вопросы, отражают социальный заказ общества педагогической науке, указывают на важнейшие противоречия, которые имеют место в практике. Критерий актуальности динамичен, подвижен, зависит от времени, учета конкретных и специфических обстоятельств. В самом общем виде актуальность характеризует степень расхождения между спросом на научные идеи и

практические рекомендации (для удовлетворения той или иной потребности) и предложениями, которые может дать наука и практика в настоящее время.

2. Проблема

При оформлении научных результатов разработчик должен явно и ясно сформулировать, решению какой научной проблемы он посвятил свое исследование. Проблема – это форма научного знания, в которой определяются границы достоверного и прогнозируются пути развития нового знания.

Если социальный заказ вытекает из анализа педагогической практики, то сама научная проблема находится в другой плоскости. Она выражает основное противоречие, которое должно быть разрешено средствами науки. Постановка научной проблемы – творческий акт, требующий особого видения, специальных знаний, опыта и научной квалификации. Исследовательская проблема выступает как состояние «знания о незнании», т.е. выражение потребности в изучении какой-то области социальной жизни, с тем чтобы активно влиять на разрешение тех противоречий, природа и особенность которых еще не вполне ясны и потому не поддаются планомерному регулированию. Решение проблемы обычно и составляет цель исследования. Цель – переформулированная проблема.

Сущность проблемы заключается в осмыслении границ имеющихся знаний, которые могут носить как субъективный, так и объективный характер. Проблема субъективного плана является проблемой лишь для данного исследователя, но в науке она уже разработана, следовательно, остается лишь проанализировать, что было сделано в данной области предшественниками, на этом проблема либо получает свое разрешение, либо переходит в проблему более высокого уровня. Таким образом, знакомство с историей разработки вопроса в трудах предшественников помогает начинающему разработчику точнее сформулировать границы неизвестного, то есть определить проблему.

В процессе постановки научная проблема проходит через ряд этапов: осмысление границ известного (знакомство с историей вопроса и современным состоянием); уточнение формулировки, определение терминов; проверка истинности всех предпосылок; конструирование структуры; критическое осмысление собранного материала.

Рассмотрим этап уточнения формулировки проблемы, который необходим, так как в науке зачастую бывает неясно, правильно поставлен в ней вопрос или нет, то есть возможен ли в принципе истинный ответ по данной проблеме или невозможен. В таком случае следует проверить истинность всех предпосылок. Если все предпосылки истинны, то вопрос правильный. Если хоть одна предпосылка ложна, то вопрос неправильный. Сначала следует проверить предпосылки существования объектов, потом их свойств и отношений, о которых говорится в вопросе.

На заключительном этапе работы проблема противопоставляется псевдопроблеме, некорректной проблеме, которая не допускает сколько-нибудь обоснованного ответа, хотя между проблемой и псевдопроблемой

четкое разграничение отсутствует, ибо любую проблему можно переформулировать так, что она превратится в свою противоположность, станет псевдопроблемой. В научной проблеме главное, как и в любой проблемной задаче, найти не столько ответ, сколько способ ее решения, так как основная характеристика проблемы в том и заключается, что неизвестен способ ее решения, именно в этом проблема принципиально отличается от не-проблемы.

В процессе оценки выдвигаются вероятные возражения против поставленной проблемы: Есть ли проблема? Разрешима ли проблема в принципе? Корректно ли сформулирована проблема? Имеется ли практическая потребность в ее разрешении? Имеется ли потребность внутри самой научной теории в ее разрешении? Возможно ли ее разрешение на современном состоянии науки? Посильна ли эта проблема данному исследователю? Примерно такие вопросы могут быть заданы исследователю оппонентами, поэтому необходимо заранее подготовить мотивированные ответы по каждому из них.

3. Объект

Объект – то, на что направлена познавательная и иная деятельность субъекта. Он противостоит познающему субъекту в его познавательной деятельности. Это та часть практики или научной теории, с которой исследователь имеет дело. Начинаящий исследователь при формулировании объекта легко может уйти в область иной науки – психологии, социологии, экономики т.д. Один и тот же объект науки может быть предметом разных исследований. Объект педагогического исследования – область целенаправленного учебно-воспитательного процесса: педагогический процесс, или область педагогической действительности, или какое-либо педагогическое отношение, содержащее в себе противоречие, конструирование учебно-воспитательного процесса, взаимодействие педагога и учащихся, усвоение знаний и способов деятельности, развитие обучаемых.

В современной философской литературе под объектом понимается педагогическая реальность, данная нам через призму определенной системы знаний, то есть описываемая в определенной системе понятий. Поэтому при выделении объекта необходимо описывать его с определенных научных позиций, например, концепции целостного или функционального подхода, концепции оптимизации или управления, концепции проблемного обучения, концепции деятельностного подхода в обучении. Объект и предмет не могут быть выделены безотносительно к состоянию научного знания о них, будет ошибкой назвать объектом просто какую-то часть объективной педагогической реальности как, например, процесс формирования мотивации учения, воспитание трудолюбия. Следовательно, необходимо не просто описать объект исследования, но описать то его понимание, которого будешь придерживаться в своем исследовании и через призму которого будут поставлены цели и задачи.

Объект исследования, как уже говорилось, – это та часть действительности, которую предстоит изучить. При определении объекта исследования необходимо сужение его границ, т.е. четкое определение времени и пространства, в рамках которых можно реально проводить исследование. Например, объект исследования – не вся система профессионального образования, а последипломный период непрерывного профессионального образования педагога.

4. Предмет

Предмет исследования – это не просто сторона, часть объекта, а такая сторона, через которую виден объект. Сторона, которая служит «входной дверью» в объект. В предмет отдельного исследования включаются только те элементы, связи, отношения объекта, которые подлежат изучению в данной работе. В структуру предмета изучения включаются история развития объекта и учения о нем; существенные свойства, качества и законы развития объекта; логический аппарат и методы, необходимые для формирования предмета.

Один и тот же объект может быть предметом разных исследований, разных научных направлений. Такой объект, как «учебный процесс» изучают дидакты, методисты, психологи, физиологи, однако у них у всех разный предмет исследования. Предмет исследования часто совпадает с его темой, перекликается с ним по формулировке.

Предмет исследования – часть, сторона объекта. Это те наиболее значимые с практической или теоретической точки зрения свойства, стороны, особенности объекта, которые подлежат непосредственному изучению.

Предмет исследования – это та сторона (аспект) объекта, которая будет непосредственно исследоваться, его область, в которой ищут закономерности, и пр. Так, выбрав в качестве объекта исследования последипломный период непрерывного профессионального образования педагога, мы можем исследовать особенности стимулирования его профессионального саморазвития, становления педагогической культуры, коммуникативную подготовку и т.д. Понятно, что в рамках одного объекта можно обнаружить несколько предметов исследования.

Здесь требуется обоснование актуальности выбора именно данного предмета исследования, которое складывается из ответа на следующие три вопроса.

- Чем вызвана потребность в исследовании именно этого аспекта?
- Есть ли реальные возможности для его исследования?
- Какие негативные последствия могут произойти, если не получить нового знания о нем?

Выделение предмета исследования – ответственный момент его проектирования. Ведь если объект – это часть педагогической действительности, то предмет отражает «угол зрения» исследователя на объект, его позицию в восприятии системы образования.

Точно и конкретно обозначенный предмет исследования оптимизирует дальнейшую деятельность. И наоборот, расплывчатая формулировка

способна сделать эту деятельность безрезультатной. «Вначале собаку плохо называли, а потом ее за это убили» – говорит английская пословица. Чтобы не погубить свои дальнейшие усилия, следует «четко» сформулировать предмет исследования.

5. Цель

После формулирования проблемы, определения объекта и предмета исследования устанавливается его цель. Цель есть предвосхищение в сознании результата, на достижение которого направлены действия. Цель исследования – это то, что необходимо достигнуть в итоге научной работы. Часто исследовательские цели подменяются целями практической деятельности по обучению и воспитанию школьников, которые не являются целями научного исследования.

Цель исследования отражает то знание об объекте, которое предполагает получить ученый. К примеру, определив в качестве объекта исследования игровую деятельность в системе обучения подростков, а в качестве предмета – процесс стимулирования у них осознанности выбора жизненной позиции, исследователь может задаться целью обосновать возможности дидактической игры как средства стимулирования у подростка осознанного выбора жизненной позиции (целью может стать обоснование принципов организации дидактической игры, разработка соответствующих технологий игровой деятельности и т.д.).

Не следует ставить глобальные цели. Их достигнуть невозможно. Цель должна быть сформулирована корректно, достижимо. Не следует формулировать цель исследования слишком коротко, а, следовательно, слишком широко. Необходимо давать подробное описание поставленной цели: чем более детализирована сформулирована цель, тем более узко очерчиваются поставленные границы, тем более достижимо и реально окажется исследование.

В качестве цели исследования обычно формулируется в самом общем виде тот научный результат, который был получен в итоге проведенного исследования. Обычно при этом применяются следующие формулировки:

- разработка педагогических (научно-методических, организационно-педагогических, социально-педагогических) основ формирования (воспитания, развития) у кого-либо чего-либо;
- выявление, обоснование и экспериментальная проверка педагогических (дидактических, методических, методологических) условий (предпосылок и условий) формирования (воспитания, развития)...;
- обоснование содержания, форм, методов и средств;
- разработка методики (методической системы) формирования (применения) чего-либо; определение и разработка педагогических (дидактических) средств (системы средств);
- разработка теоретической модели чего-либо;
- разработка требований, критериев; педагогическое обоснование чего-либо.

В области истории педагогики исследование может быть посвящено творческому наследию какого-либо педагогического деятеля, в этом случае обычно целью ставится характеристика (дать целостную характеристику, раскрыть особенности) педагогической концепции имярек, показать ее историческую значимость и роль в развитии современной системы образования (современной педагогики). Когда исследование посвящено целому направлению в образовании в определенный исторический период, то в цели, как правило, даются такие формулировки: проанализировать и обобщить теоретический и практический опыт педагогов такого-то периода по такому-то направлению, определить его значение для развития образования (педагогики) на современном этапе.

В области сравнительной педагогики в качестве цели ставится анализ теорий, содержания, организационных форм и методов того-то в таких-то учебных заведениях такой-то страны, а также выявление возможностей использования опыта в отечественном образовании (педагогике).

Не рекомендуется в формулировке цели исследования использовать слово «путь», например: «обосновать пути», так как при этом формулировка цели складывается расплывчато, отсутствует конкретность.

6. Гипотеза

Гипотеза – положение, выдвигаемое в качестве предварительного, условного объяснения некоторого явления или группы явлений; предположение о существовании некоторого явления. Она выдвигается на основе определенного знания об изучаемом круге явлений и служит руководящей идеей, направляющей дальнейшие наблюдения и эксперименты. В гипотезе о педагогическом процессе собрана сжатая его характеристика, в которой «скоординирован» проект этого процесса. Гипотеза представляет собой одно из звеньев в развитии научного познания.

В соответствии с целью, объектом и предметом исследования определяются исследовательские задачи, которые, как правило, направлены на проверку гипотезы. Последняя представляет собой совокупность теоретически обоснованных предположений, истинность которых подлежит проверке.

Гипотеза – это научно обоснованное предположение. Д.И. Менделеев говорил, что гипотезы – это тот компас, которым исследователь должен руководствоваться, чтобы не заблудиться в лесу фактов и океане мысли. В гипотезе необходимо показать то, что не очевидно в объекте и предмете исследования, что предполагается обнаружить и проверить в ходе работы. Гипотеза должна быть принципиально проверяемой доступными диагностическими средствами, простой для понимания и логического объяснения.

Исследовательская гипотеза – это научно обоснованное предположение о структуре исследуемого объекта, о характере и сущности связей между его составляющими, о механизме их функционирования и развития. Гипотеза является своеобразным прогнозом ожидаемого решения исследовательских задач. В результате проверки она либо опровергается, либо подтверждается.

Гипотеза является непременным атрибутом научного исследования. Ее необходимо конкретизировать так, чтобы она требовала экспериментального и теоретического доказательства ввиду новизны, необычности, противоречия с существующими знаниями. «В этом смысле гипотеза не просто постулирует, что данное средство улучшит результаты процесса (порой это очевидно и без доказательства), а высказывает предположение, что это средство из ряда возможных окажется наилучшим для определенных условий, что такая-то мера применения средства окажется рациональной для современных типичных условий школы с точки зрения критериев результативности и расходов времени учителей и учащихся и пр.» (Бабанский Ю.К., 1982). Гипотеза должна вытекать из предварительного анализа теории и практики образования, опираться на определенные аргументы, а не предлагаться в виде личного мнения.

Гипотеза не может быть ни истинной, ни ложной, поскольку это не доказанное, а лишь вероятное, предположительное знание. О гипотезе можно сказать, что она неопределенна, находится между истиной и ложью. Доказанная гипотеза превращается в истину, опровергнутая – становится ложным предположением. В обоих случаях гипотеза прекращает свое существование.

Всякая гипотеза выдвигается в науке строго для решения конкретной проблемы, объяснения новых фактов, устранения противоречий между теорией и новыми экспериментальными данными. Способы обоснования гипотезы условно можно разделить на теоретические и эмпирические.

Теоретические способы охватывают исследование гипотез на непротиворечивость, на эмпирическую проверяемость, на приложимость ко всему классу изучаемых явлений, на выводимость ее из более общих положений, на утверждение ее посредством той теории, в рамках которой она была выдвинута.

Критерии обоснованности научной гипотезы выделяют следующие:

Условие непротиворечивости есть один из критериев обоснованности гипотезы, который трактуется следующим образом. Гипотеза должна соответствовать тому материалу, на базе которого и для объяснения которого она выдвинута; гипотеза должна соответствовать также устоявшимся в науке законам, теориям.

Проверяемость есть второе необходимое условие обоснованности гипотезы. Это значит, что гипотеза в принципе должна допускать возможность опровержения и возможность подтверждения. В противном случае гипотеза не может указывать пути для дальнейших исследований. Гипотеза не имеет права опираться лишь на веру и убежденность в собственной правоте.

Следующим способом обоснования гипотезы является ее проверка на принципиальную приложимость к широкому классу исследуемых объектов. Гипотеза должна охватывать не только те явления, для объяснения которых она создана, но и возможно более широкий круг родственных им явлений.

Это в большей или меньшей степени характерно для всех плодотворных научных гипотез.

Выведение гипотезы из некоторых более общих положений – в этом суть логического способа обоснования гипотез. Если выдвинутое предположение удастся вывести из каких-то утвердившихся истин, это означает, что оно истинно. Поэтому при выдвижении гипотезы желательно исходить из определенных теоретических, концептуальных позиций, которые могли бы быть использованы в качестве теоретического обоснования. В качестве основания ссылаются, например, на идею целостности, которую образуют деятельность учителя, учащихся и их результат, или на содержание категории единства, которое присуще описываемым деятельности. Возможно обоснование теоретическое, когда основанием для гипотезы выступают другие, более широкие научные гипотезы. Хотя данный прием не имеет широкого применения, касательно всех гипотез.

Один из путей утверждения гипотез есть внутренняя перестройка теории, в рамках которой она выдвинута. Эта перестройка может заключаться в уточнении основополагающих принципов теории, в результате чего вводятся новые правила, нормы.

Эмпирические способы обоснования гипотез включают непосредственное наблюдение явлений, предполагаемых гипотезой, подтверждение в опыте следствий, вытекающих из нее. Эмпирические способы обоснования гипотез принято называть верификацией, или подтверждением. Прямая верификация – это непосредственное наблюдение тех явлений, существование которых предполагает гипотеза. Универсальным способом проверки гипотез является выведение следствий из гипотезы и их опытная проверка. Однако это способ верификации лишь повышает вероятность гипотезы, не утверждая ее истинности.

При построении гипотезы необходимо учесть, что гипотеза может и не подтвердиться. В связи с этим необходимо формулировать многоаспектную гипотезу, охватывающую два, три и более аспекта исследуемых процессов, явлений. В этом случае можно подвести резюме, что получило подтверждение из высказанной гипотезы, а что было опровергнуто. При этом вовсе не обязательно стремиться к тому, чтобы все получило подтверждение на 100%. Достоверность и убедительность научного исследования заключается не в гладкой отчетности.

Виды гипотез. По логической структуре гипотезы могут иметь линейный характер, когда выдвигается и проверяется одно предположение, или разветвленный, когда необходима проверка нескольких предположений.

Гипотеза может быть описательной, объяснительной или прогностической.

- Описательная гипотеза – это предположение о существенных свойствах изучаемого объекта (классификационная), или о характере связей между элементами объекта (структурная), или о степени их взаимодействия (функциональная гипотеза). Чаще всего гипотеза формулируется в виде

модели феномена, условий или деятельности и затем проверяется в диагностике.

- Объяснительная гипотеза определяет причинно-следственные связи, выявляет причины, факты, которые были установлены в результате подтверждения описательных гипотез.

- Прогностическая гипотеза помогает раскрыть объективные тенденции в функционировании и развитии изучаемого объекта.

В процессе исследования может быть принята рабочая гипотеза, то есть временное предположение для систематизации имеющегося фактического материала.

Не во всех исследованиях должна быть в обязательном порядке гипотеза. Например, в области истории педагогики, гипотеза, как правило, отсутствует.

Часто случается, что в проведенном исследовании гипотеза присутствует в скрытом виде, но автор постеснялся ее определить, считая свое предположение незначительным.

Общая гипотеза исследования в процессе работы может постоянно изменяться. Из нее регулярно вытекают более частные подгипотезы. Однако во введении излагается лишь общая гипотеза всего исследования, а более частные приводятся в тексте диссертации. Научная (или реальная) гипотеза создается при значительном материале, и может с некоторыми поправками превратиться в научную теорию.

Одной из основных причин слабых гипотез в педагогическом исследовании является недостаточная научная, общепедагогическая и методологическая подготовка, что чаще всего связано с нерасчленением практической задачи и научной проблемы.

Процесс выдвижения и опровержения гипотез можно считать основным и наиболее творческим этапом деятельности исследователя. В методологии науки различают научную, экспериментальную и статистическую гипотезы исследования.

Для решения эмпирических задач выдвигается экспериментальная гипотеза (это предположение, выдвигаемое для решения проблемы путем экспериментального исследования). Они представляют собой предположительную формулировку результатов, которые ожидается получить в результате эмпирического исследования. Научная гипотеза должна быть проверяемой (доказываемой или опровергаемой) с помощью определенных методов научной психологии. Статистическая гипотеза – это утверждение в отношении неизвестного параметра, сформулированное на языке математической статистики. Любая экспериментальная гипотеза требует перевода на язык статистики. Для этого необходимо определить математико-статистические критерии, уровни статистической значимости, при которых исследователь может утверждать: подтвердилась экспериментальная гипотеза или нет. На этом этапе исследования формулируются статистические гипотезы, которые конкретизируют

соответствующую эмпирическую гипотезу на уровне математических критериев значимости.

Выделяются, по крайней мере, два типа гипотез по их происхождению. Гипотезы первого типа основываются на теории или модели реальности и представляют собой прогнозы, следствия этих теорий или моделей (так называемые теоретически обоснованные гипотезы). Они служат для проверки следствий конкретной теории или модели. Второй тип – экспериментальные гипотезы, также выдвигаемые для подтверждения или опровержения тех или иных теорий, законов, ранее обнаруженных закономерностей или причинных связей между явлениями. Основная особенность любых экспериментальных гипотез заключается в том, что они операционализируемы.

7. Задачи

Цель и гипотеза определяют задачи научного исследования. Под задачей понимается данная в определенных конкретных условиях цель деятельности; задачи исследования выступают как частные, сравнительно самостоятельные цели по отношению к общей цели исследования в конкретных условиях проверки сформулированной гипотезы.

Задачи исследования в своей совокупности конкретизируют цель и могут формулироваться в одном из двух вариантов: как последовательность шагов или как составляющие в достижении. В первом случае переход к решению каждой следующей задачи предполагается только при выполнении предыдущей, результаты которой и становятся основанием для дальнейшей работы. Во втором случае задачи исследования решаются параллельно, а объединение их результатов приводит к достижению цели. В любом варианте формулировка задачи должна намечать получение конкретного результата (начинаться со слов «выявить», «обосновать», «установить» и т.п.), а не проектировать предстоящие действия («проанализировать», «провести», «изучить» и т.д.), не дублировать план действий.

Обычно выдвигают не более трех или четырех задач, относя более частные задачи в качестве подзадач к одной из основных. Единого стандарта в формулировке задач не может быть, но все же чаще всего:

Первая из выдвигаемых задач связана с выявлением сущности, природы, структуры, законов функционирования и развития изучаемого объекта, например, анализ (исторический, сравнительный, статистический, системный, комплексный, критический, методологический, факторный), вскрытие, выявление, знакомство, исследование, изучение, описание.

Вторая задача нацелена на раскрытие общих способов преобразования объекта, на построение его моделей: выработка, дополнение, использование, обобщение, подтверждение, оценка, построение, развитие, разработка, рассмотрение, совершенствование, создание, сравнение.

Третья задача направлена на создание, разработку конкретных методик педагогического действия, выработку практических рекомендаций: проверка, внедрение, применение, использование.

Задачи могут формулироваться как относительно самостоятельные законченные этапы исследования. Например, во-первых, выявить особенности, во-вторых, разработать, в-третьих, проверить что-либо в каких-то конкретных условиях. Или примерно так: провести научный анализ состояния теории и практики, разработать педагогическую технологию реализации, экспериментально проверить эффективность. В таком случае просматривается поэтапное решение задач, когда каждая последующая задача может быть решена лишь на основании предыдущей.

Задачи могут быть сформулированы как частные цели (подцели) по отношению к общей цели исследования, заданные в конкретных условиях, налагаемых сформулированной гипотезой исследования.

В научном исследовании важную роль играют три вида познавательных задач: эмпирические, теоретические и методологические.

Эмпирические познавательные задачи заключаются в выявлении, изучении и описании фактов об изучаемых объектах. Для решения эмпирических познавательных задач разрабатываются особые методы познания: наблюдение, эксперимент, измерение. Эмпирические методы познания используются для изучения уже выявленных и включенных в научные исследования объектов или для выявления и фиксации предполагаемых объектов.

Теоретические познавательные задачи всегда направлены на реальные объекты, ибо не может быть «беспредметного» исследования. В формулировании и решении теоретических познавательных задач ученый исходит из детерминистической концепции, что расшифровывается, как требование поиска зависимости одних конкретных явлений, процессов, свойств или характеристик от других конкретных явлений, процессов, свойств, характеристик. В любом теоретическом изучении исследователи обязательно исходят из наличных знаний (имеющихся научных проблем, законов, теорий, гипотез и описания фактов).

Методологические познавательные задачи направлены на изучение логической структуры научных теорий, их компонентов (определений, классификаций, понятий, законов). Здесь рассматривается вопрос о непротиворечивости и полноте теорий, о способах формирования и проверки научных гипотез, анализируются логические аспекты таких методов научного познания, как обобщение, объяснение, абстракция, идеализация.

8. Методы исследования

Методы исследования делятся на теоретические и эмпирические. Методы теоретического исследования: теоретический анализ и синтез, абстрагирование и конкретизация, аналогия, моделирование. Методы эмпирического исследования: изучение литературы, документов; изучение результатов деятельности (учащихся, учителей); наблюдение; опрос (беседы, интервью, анкетирование); метод экспертных оценок; изучение и обобщение педагогического опыта; опытная работа; педагогический эксперимент.

9. Критерии качества педагогического исследования

Основными критериями качества педагогического исследования являются критерии актуальности, новизны, теоретической и практической значимости.

Критерий научной новизны применим для оценки качества завершенных исследований. Он характеризует новые теоретические и практические выводы, закономерности образования, его структуру и механизмы, содержание, принципы и технологии, которые к данному моменту времени не были известны и не зафиксированы в педагогической литературе.

Новизна исследования может иметь как теоретическое, так и практическое значение. Теоретическое значение исследования заключается в создании концепции, получении гипотезы, закономерности, метода, модели, подхода, понятия, принципа, выявлении проблемы, тенденции, направления, разработке системы. Практическая значимость исследования состоит в подготовке предложений, рекомендаций и т.п.

Критерии новизны, теоретической и практической значимости меняются в зависимости от типа исследования, они зависят также от времени получения нового знания.

ГЛАВА 2. Теория и методика психологического практикума

Тема 1. Тренинг как форма работы практического психолога

Определение понятия «тренинг». Виды тренингов

Тренинг – это запланированный заранее процесс, цель которого изменить отношение, знания или поведение участников с помощью обучающего опыта, и направленный на развитие навыков выполнения определенной деятельности или нескольких видов деятельности. Цель тренинга в рабочей ситуации состоит в том, чтобы развивать способности личности и удовлетворять его текущие и будущие потребности, или потребности организации.

Тренинг – особый метод получения знаний, который отличается от своих аналогов тем, что все его участники учатся на собственном опыте настоящего момента. Это специально созданная благоприятная среда, где каждый может с легкостью и удовольствием увидеть и осознать свои плюсы и минусы, достижения и поражения. Помощь и внимание окружающих помогают быстрее понять, какие личностные качества необходимы и какие профессиональные навыки надо развить. Благодаря тому что ситуация тренинга учебная, ни один из участников не рискует уже сложившимися отношениями и взглядами, а приобретает и использует новый опыт (С. Гладышев).

Тренинг – область образовательных технологий, ориентированная на использование активных методов преимущественно групповой работы с целью развития личностной и профессиональной компетентности.

Основная цель тренинга – повышение компетентности – может быть конкретизирована в ряде задач с различной формулировкой, но обязательно связанных с приобретением знаний, формированием умений, навыков, развитием установок, определяющих поведение в общении.

История создания групп тренинга тесно связана с именем социолога и психолога К. Левина, который в результате лабораторных и «полевых» исследованиях пришел к выводу, что люди в группе постоянно воздействуют друг на друга. Он утверждал: «Чтобы выявить свои неадекватные установки и выработать новые формы поведения, люди должны учиться видеть себя такими, какими их видят другие».

На «теории поля» была основана групповая динамика и групповая психотерапия. Первая группа тренинга (Т-группа) возникла случайно. В 1946 году специалистами в области естественных наук (Л. Бредфордом, К. Левиным, Р. Липпитом) была создана группа из деловых людей и бизнесменов, целью которой стало совместное изучение основных социальных законов и «проигрывание» различных ситуаций, связанных с их применением. Помимо выработки оптимальных вариантов решений и поведения, связанных с применением законов, эта группа несла в себе первый опыт самораскрытия и самоосознания с помощью получения обратной связи.

Как новый эффективный метод обучения группы быстро приобрели популярность, и уже в следующем году в г. Бетеле была создана национальная лаборатория тренинга. Основная задача Т-групп или, как их тогда называли, «групп тренинга базовых умений» – обучение ее участников основным законам межличностного общения и умению руководить и принимать правильные решения в трудных ситуациях.

Позже Т-группы по своему целевому назначению стали делиться на:

- 1) группы умений, осуществляющие подготовку руководителей, деловых людей;
- 2) группы межличностных отношений, решающие проблемы семьи, секса;
- 3) группы сензитивности, ориентированные на рост и самосовершенствование личности, преодоление нерешительности и т. п.

Тем не менее, акцент в Т-группах еще долгое время делался на обучение здоровых людей следующим ролевым функциям: общению с начальством и подчиненными, выработке оптимальных решений в трудных ситуациях, поиску методов улучшения организаторской деятельности.

Родоначальники Т-групп в основе своего, как они считали, обучающего метода видели следующие позитивные начала:

- применение общественных наук (психологии, социологии) в практической жизни;
- ориентация на демократические (в противовес авторитарным) методы обучения;
- способность в процессе обучения устанавливать отношения взаимопонимания и взаимопомощи, готовность вникнуть в проблемы любого члена группы.

Виды тренингов

Все тренинги по способу и силе оказания психологического воздействия на участников тренинга можно разделить на следующие виды:

- 1) Тренинг как своеобразный метод дрессуры, при которой жесткими манипулятивными приемами (отрицательное и положительное подкрепление) выстраивается нужное поведение участников.
- 2) Тренинг как тренировка, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения.
- 3) Тренинг как форма активного обучения, целью которого является, прежде всего, передача психологических знаний, а также развитие некоторых умений и навыков.
- 4) Тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем.

Разное понимание психологического смысла тренинга проистекает из разных теоретических концепций ведущих тренинговых групп. При всем разнообразии подходов в настоящее время выделяют три основных концептуальных направления в психологическом тренинге: гуманистическое, поведенческое и психодинамическое. Каждое из этих направлений

характеризуется своим собственным подходом к пониманию личности и личностных нарушений и логически связанной с этим собственной системой психологического вмешательства. Несмотря на различия в теоретической платформе, общим для всех направлений является представление о том, что тренинг обращен к человеческой индивидуальности и направлен на изменения, происходящие внутри личности и ведущие к ее самосовершенствованию и развитию.

Психодинамический подход.

К психодинамическому подходу относят, прежде всего, транзакционный анализ и психодраму, а также телесно-ориентированную психотерапию.

Транзакционный анализ – это психологический метод, который помогает людям подойти рационально к анализу собственного и чужого поведения, лучше осознать себя и структуру своей личности, а также сущность взаимодействия с другими людьми и внутренне запрограммированный жизненный стиль – сценарий.

Э. Берн в своей книге «Транзакционный анализ в группе» выделяет четыре вида психологического воздействия, которые осуществляет ведущий в рамках этого подхода: деконтаминация, рекатектирование, прояснение и переориентация.

«Деконтаминация означает, что когда реакции, чувства или мнения фальсифицированы или искажены, ситуация направляется посредством процесса, аналогичного анатомическому препарированию. Рекатектирование означает, что изменяется действенное акцентирование, осуществляемое пациентом на различных аспектах своего опыта. Прояснение означает, что пациент начинает сам понимать, что происходит, вследствие чего получает стабильную возможность управлять новым состоянием, и есть надежда, что он сможет перенести эти процессы без помощи терапевта на новые ситуации, с которыми будет сталкиваться после окончания тренинга. Переориентация означает, что в результате всего предыдущего поведение, реакции, стремления пациента изменяются таким образом, что приобретают достаточную согласованность, чтобы стать конструктивными» (Э. Берн).

Вмешательство в жизненный сценарий, которое осуществляется с помощью этих четырех видов воздействия, – наиболее тонкая и сложная работа ведущего. В ходе занятий участники достигают инсайта – момента озарения, когда становятся ясными подлинные мотивы поведения, тех или иных поступков.

Возникновение инсайта сопровождает и другое направление психодинамического подхода – психодраму. Психодраму определяют как «инсценирование» реальных проблем участников с обязательным распределением ролей. В отличие от транзактного анализа, в психодраме человек не раскладывает свой жизненный сценарий по полочкам, а проигрывает его на сцене, достигая понимания и эмоциональной разрядки через катарсис – внутреннее очищение в процессе эмоционального отреагирования. В момент катарсиса наступает внутреннее озарение, которое

помогает по-иному взглянуть на ситуацию, осмыслить ее и избавиться от сковывающего действия неэффективных сценариев.

Одной из наиболее популярных и упрощенных модификаций психодрамы является ролевой тренинг. Участники разыгрывают не законченные сценарии, а небольшие эпизоды, пробуя себя в разных психологических ролях. Этот метод рассчитан на углубление и совершенствование социализации, коррекции ценностных и нравственно-этических установок участников и связанного с ними внутреннего психологического самочувствия. Проработка ролей, установок, переживаний, наблюдение как за собственным самочувствием, так и за состоянием других членов группы позволяют достичь достаточной эмоциональной глубины, подготовить изменение оценок, ориентиров и позиций.

Существенно расширяет возможности метода то, что он применим в случае намеренного или неосознаваемого сопротивления изменениям, когда коррекция своего поведения на уровне сознания затруднена.

Основной задачей ролевого тренинга считается развитие коммуникативных функций и коррекция навыков общения, снятие «зажимов» и «комплексов». Эту общую задачу можно разделить на ряд более частных:

- активизация невербальных языков общения;
- развитие эмпатического потенциала, умения концентрироваться на партнере по общению;
- отработка спонтанного поведения;
- легкость действий в присутствии других людей;
- умение легко и гибко ориентироваться в типичных ситуациях житейского и бытового плана, простейших конфликтах производственного и личного характера;
- умение правильно вести себя в ситуации конфликта вплоть до самых сложных и лично значимых ситуаций.

Один из ведущих идеологов телесно-ориентированной терапии В. Райх определяет суть роста клиентов под воздействием тренинга как «процесс рассасывания психологического и физического панциря, постепенное становление более свободным и открытым человеческим существом». Работа со своим телом, прикосновения других членов группы, постоянный анализ своих внутренних ощущений позволяют участникам прийти к более полному осознанию себя, своей сути.

При этом развитие участников, по мнению еще одного представителя телесноориентированной терапии, М. Фельденкрайза, проходит через следующие стадии:

- 1) «Естественный способ» Некоторые действия человек делает так же, как и животные: дерется, бегает, отдыхает. Все естественные деятельности функционируют одинаково в каждом человеке, так же, как они одинаковы у всех голубей или у всех пчел.

2) «Индивидуальная стадия» Отдельные люди находят свой собственный, индивидуальный способ выполнения действий. Если этот способ дает какие-то преимущества, он перенимается другими.

3) «Метод или профессионализация». На третьей стадии появляется нечто общее в том, как разные люди выполняют один и тот же процесс. Далее процесс выполняется уже в соответствии со специфическим методом, основанным на знании, а не естественно.

4) «Заученный метод вытесняет естественный» Мы можем наблюдать, как естественная практика постепенно уступает место приобретаемым методам, «профессионализму».

Таким образом, в рамках психодинамического подхода основной детерминантой личностного развития и поведения рассматриваются бессознательные психические процессы. Психологическое вмешательство направляется на достижение осознания конфликта между сознательным и бессознательным и собственного бессознательного, «рассасывание панциря», выстроенного сознанием. Этой задаче подчинен и метод: достижение осознания достигается за счет «вытаскивания бессознательного наружу» через анализ символов, сопротивления и переноса, внимание к своим внутренним ощущениям и реакциям тела. Сама процедура строится таким образом, чтобы способствовать проявлению бессознательного во внешнем плане.

Поведенческий подход.

Работа в бихевиорально-ориентированных группах направлена на выделение неэффективных и опробование новых видов поведения в безопасном окружении. Суть метода состоит в том, что коль скоро, согласно постулатам бихевиоризма, весь свой опыт человек приобретает посредством научения, то для исправления неадекватного поведения необходимо отучить его от неэффективных реакций и переучить, выработать более адаптивные реакции. Типичная методика тренинга – репетиция поведения. Участникам демонстрируется успешная модель поведения, а затем они пытаются ее освоить. Успешные действия участников положительно подкрепляются реакцией группы или ведущего, а неуспешные – гасятся отрицательным подкреплением. Широко применяется подход по «организации успеха». При таком подходе тренер на протяжении всей работы удерживает позитивный баланс обратной связи, концентрируясь преимущественно на успешных действиях участников.

В качестве примера разберем такой популярный вид поведенческого тренинга, как тренинг умений. Группы этого типа ориентированы главным образом на развитие конкретных, чаще всего деловых умений и навыков. Основными клиентами тренинга умений становятся руководители разного уровня, предприниматели и деловые люди.

Целями такого тренинга являются:

– обучение приспособительным умениям, полезным при столкновении со сложными жизненными ситуациями, развитие поведения,

рассматриваемого как желательное либо членами группы, либо обществом в целом;

- обсуждение проблем, с которыми участники столкнулись в реальных условиях, помощь участникам в развитии умения руководить, применение полученных знаний вне группы;

- совершенствование коммуникативных умений для более эффективного взаимодействия с другими в конкретных ситуациях (осуществление продаж, ведение переговоров);

- овладение умениями диагностики индивидуальных, групповых и организационных проблем: разрешение конфликтных ситуаций в группе и укрепление групповой сплоченности.

Программа тренинга составляется исходя из профессиональной принадлежности и заранее сформулированного запроса клиента. Можно выделить пять блоков проблем, которые являются основой для импровизации ведущего. Это – составление делового письма, техника общения, техника перехвата и удержания управления, организация производства, коммерческая деятельность. В зависимости от запросов участников акцент делается на тот или иной блок. Получивший заказ ведущий составляет предварительный план работы, отбирает необходимые видеозаписи и наглядные пособия для групповых занятий. Предварительное знакомство с самими участниками и с результатами их тестирования позволяет разработать стратегию и тактику ведения тренинга, выработать индивидуальный подход к каждому с учетом его сильных и слабых сторон.

Таким образом, представители этого направления концентрируют свое внимание на поведении как единственной психологической реальности, доступной непосредственному наблюдению. Неадаптивное поведение рассматривают как результат неправильного научения. Следовательно, цель психологического вмешательства – это переобучение, то есть замена неадаптивных форм поведения на адаптивные (эталонные, правильные). Переобучение осуществляется с помощью классических бихевиоральных методов: оперантное обусловливание, научение по моделям, социальное научение.

Гуманистический подход.

Преыдущие два подхода рассматривают человека как несовершенный объект, который при определенных манипуляциях ведущего и под воздействием группового влияния должен приобрести более правильные очертания. Гуманистическое направление исходит из признания уникальности и самоценности человеческой личности. Главное здесь – осознание ценности своего существования, принятие ответственности за совершенные поступки, решение проблемы аутентичности – «соответствия способа бытия человека в мире внутренней природе его личности».

К гуманистическому подходу можно отнести такие широко известные направления в психологическом тренинге, как группы встреч и тренинг сензитивности.

К. Роджерс, активно развивая свое направление, сформулировал необходимые и достаточные условия конструктивных изменений участников тренинга. Им были названы три установки личности консультанта: конгруэнтность, эмпатия и безусловное положительное принятие (уважение).

Проходящие тренинг участники побуждаются к фиксации, оценке и интерпретации действий и поведения партнеров и самих себя. В группе поощряется спонтанность проявления чувств, открытое обращение внимания на интерпретации враждебности, неуверенности в себе, проявления психологической защиты.

Сама процедура групповых занятий характеризуется максимально свободным стилем управления. Ведущий отказывается направлять и организовывать деятельность участников, создавая ситуацию фрустрации. Участники вынуждены проявлять активность и принимать на себя ответственность за все, что происходит во время занятий. Группы встреч ориентированы на формирование межличностных отношений и изучение процессов, происходящих в малых группах. Главный акцент при этом ставится не столько на групповом процессе или процессе развития навыков межличностного взаимодействия, сколько на поиске аутентичности и открытости во взаимоотношениях с другими.

Содержание взаимодействий служит средством для понимания процесса взаимодействия. Изучение групповых процессов и групповой динамики дает информацию о межличностных отношениях и поведении членов группы в реальной жизни. Развитие межличностных умений и социально-психологической компетентности предполагает понимание групповых процессов, поощряющих самовосприятие.

Большинство эффективных изменений происходит в групповом, а не в индивидуальном контексте. Для того чтобы выявить и изменить свои неадаптивные установки и выработать новые формы поведения, люди должны учиться видеть себя такими, какими их видят другие.

К. Рудестам называет следующие цели и задачи групп встреч:

- обучение участников межличностному поведению;
 - подтверждение на практике теории групповой динамики;
 - проработка проблем, с которыми участники сталкивались в реальной жизни;
 - помощь участникам в развитии умения руководить;
 - применение полученных знаний вне группы;
- а также:
- развитие самопознания за счет снижения барьеров психологической защиты и устранение неискренности на личном уровне – понимание целей, затрудняющих или облегчающих развитие группы – постижение межличностных отношений в группе;
 - овладение умениями диагностики индивидуальных, групповых и организационных проблем.

Группа стремится определить как можно больше возможностей выбора при встрече с жизненными трудностями и проблемами. Подчеркивается

значение аутентичности в межличностных взаимоотношениях. Неопределенность целей и процесса порождает разнообразие чувств, которые необходимо понять, научиться разделять их и быть восприимчивым к ответной искренней раскрывающей коммуникации. Участники группы могут исследовать свои межличностные стили и экспериментировать с ними, устанавливая взаимоотношения с другими. Они развивают в группе коммуникативные умения, включающие описание поведения, коммуникацию чувств, активное слушание, обратную связь, конфронтацию.

Группы сензитивного тренинга акцентированы на общем развитии индивида. В рамках этой ориентации первичным является выявление жизненных ценностей индивида, усиление чувства самоидентичности. Тренинг направлен на развитие сензитивной способности, без актуализации которой затруднено правильное понимание личностных качеств и состояний партнеров, отношений, складывающихся между ними.

Цели и задачи сензитивного тренинга:

- развитие компетентности в общении;
- развитие активной социально-психологической позиции участников;
- повышение психологической культуры;
- развитие социально-перцептивной компетентности;
- приобретение участниками группы обобщенных диагностических знаний и умений;
- развитие самопознания за счет снижения барьеров психологической защиты и устранения неискренности на личном уровне.

Ведущим методическим средством сензитивного тренинга выступают психогимнастические упражнения, которые дают разнообразный материал, необходимый для осознания процесса и результатов социально-перцептивной деятельности, а также формируют среду, позволяющую каждому участнику развивать свои перцептивные способности.

Таким образом, представители гуманистического направления трактуют неконструктивное поведение и невротическое внутреннее состояние как следствие невозможности самоактуализации. Проблемы и дезадаптация возникают тогда, когда блокируются потребности высшего уровня, что связано с недостаточным самопониманием и принятием себя, недостаточной целостностью «Я». В этом случае целью психологического вмешательства будет создание условий, в которых человек сможет пережить эмоциональный опыт, способствующий осознанию и принятию себя, способствующий личностной интеграции

Структура тренинговой технологии. Процедуры модулей тренинговой технологии

Пример классической структуры тренинга:

1) *Вступление.* Важно не слишком затянуть этот этап. Обычно первая его часть направлена на знакомство участников с ведущим и друг с другом и занимает не больше получаса. В зависимости от цели важно грамотно регламентировать время на разные этапы тренинга и ключевым уделить

больше внимания, чем второстепенным (например, в случае проведения занятия по продажам необязательно представлять участников друг другу):

- вступление. Тренер приветствует участников и кратко представляется им. Озвучивается основная цель тренинга;

- знакомство. Участники формируют рабочую группу, а тренер старается создать дружелюбную психологическую атмосферу в ней;

- согласование цели и задач. Участники высказывают пожелания относительно результатов тренинга, ведущий объединяет цель, поставленную им самим, с личными целями учеников;

- формирование правил. Важно дать участникам понять, какое значение имеет соблюдение всех условий занятия. Для достижения наибольшего эффекта можно записать общие принципы работы на тренинге и предложить каждому расписаться под ними;

- рефлексия. Факультативный этап, он нужен, если проводится несколько взаимосвязанных тренингов (цикл) – именно во вступлении оценивается степень усвоения материала, пройденного на предыдущем занятии.

- разминка. Позволяет участникам настроиться на продуктивную работу, понять направленность основных практических заданий, привыкнуть к коллективу.

Пропускать вступительный этап нельзя, так как без него участники будут дольше включаться в работу, поэтому могут упустить или не понять начало теоретической части.

2) *Основной блок.* Включает две составляющие.

2.1) *Теория.* В ходе тренинга этой части блока отводится не больше 40 % (в идеале – около 20 %). Теоретическая информация, с которой знакомятся участники, должна:

- выражаться в самых простых терминах (особенно если аудитория неподготовленная) и быть максимально понятной;

- быть поделенной на логические части;

- сопровождаться любым визуальным дополнением: презентацией, раздаточным материалом и т. п. Любой участник должен иметь возможность полностью освоить все теоретические знания в ходе тренинга.

Финал работы над теорией традиционно делится на две фазы:

- ответы тренера на вопросы участников. Пояснения помогут устранить недопонимание, окончательно снять напряжение;

- демонстрация участникам содержания и итогов занятия. Может проходить в формате мини-лекции тренера, мозгового штурма, работы в малых группах или завершающей игры. Эта фаза тренинга нужна для того, чтобы у всех присутствующих сформировалось представление о структуре и результатах занятия.

2.2) *Практика.* Это основной блок тренинга, который должен составлять не менее 60 % занятия. Проведение практического этапа подчиняется общепринятым правилам:

– Цель выполнения упражнений должна быть ясна для участников, а сами упражнения – понятными и максимально полезными.

– Тренер не должен подсказывать/помогать ученикам. Это может привести к тому, что участники занятия перестанут стараться и привыкнут к тому, что всю работу за них выполняет ведущий.

– Участники должны получить максимум обратной связи. Это позволит каждому из них увидеть свои сильные и слабые стороны, даст мотивацию для дальнейшей работы. Одно из мощнейших средств – запись упражнений на видеокамеру. Просмотр занятия производит большое впечатление на участников и дает толчок к развитию.

– Все инструкции к упражнениям должны быть обозначены заранее.

Практический этап тренинга, как и теоретический, тоже проходит в две фазы:

– Выполнение упражнений. Мотивация участников к применению новых знаний/умений/технологий (есть разные формы стимулирования этой формы работы: общее обсуждение практической пользы полученных навыков, техники «чемодан, который я уношу с тренинга» и «письмо самому себе»).

3) *Завершающий блок.* На этом этапе тренинга очень важно вернуться к ожиданиям участников и проверить, на все ли вопросы был дан ответ в ходе занятия. Все останутся довольны и почувствуют плодотворность работы, если будут знать, что важные и сложные моменты обговорены, проработаны и теперь не кажутся такими пугающими.

Условно структуру завершающего блока тренинга можно разделить на фазы:

– Формирование договоренностей и обязательств между тренером и участниками после занятия (например, ведущий обязуется выслать дополнительные материалы по теме тренинга).

– Снятие недовольства отдельными моментами занятия. С помощью методов обратной связи определить итоги тренинга, получить от участников оценку эффективности работы.

– Завершение тренинга (может включать раздачу сертификатов или игру на сплочение).

– Оценка новой информации. Может быть организована в форме заполнения оценочных карт. Каждому участнику на запись своих впечатлений потребуется разное время, поэтому лучше раздать анкеты уже после окончания занятия, чтобы никому не пришлось ждать.

– Эмоциональное завершение тренинга и групповой работы. Возможно, некоторые участники захотят задать дополнительные вопросы лично тренеру. Кофе-брейк по окончании занятия поможет организатору выделить время для каждого интересующегося.

План работы можно оформить в виде таблицы или схемы. Визуализация структуры тренинга позволит четко придерживаться регламента и не упустить ни один из важных вопросов, которые должны быть рассмотрены на занятии. К проработке каждого этапа не стоит

относиться формально, все они по-своему важны: первый – для включения участников в работу, второй – для усвоения информации, третий – для осмысления ценности приобретенных знаний.

Отличия тренинга от психотерапии, психокоррекции и обучения

Для обозначения форм групповой психологической работы используется ряд терминов: групповая психотерапия, психокоррекционные группы, тренинговые группы.

Психологический тренинг – технология психологического воздействия на личность и группу с целью ее обучения, коррекции и развития.

Психотерапия – комплексное лечебное вербальное и невербальное воздействие на эмоции, суждения, самосознание человека при многих психических, нервных и психосоматических заболеваниях. Условно различают клинически ориентированную психотерапию, направленную преимущественно на смягчение или ликвидацию имеющейся симптоматики, и личностно ориентированную психотерапию, которая стремится помочь человеку изменить свое отношение к социальному окружению и к собственной личности.

Психологическая коррекция – психологическое воздействие, направленное на психологические структуры с целью обеспечения полноценного развития и функционирования личности.

И. В. Бачков называет следующие основные отличия группового психологического тренинга от терапии, коррекции и обучения, обращая внимания на то, что в тренинге могут быть применены психотерапевтические, коррекционные и обучающие методы.

В отличие от психотерапии цели тренинговой работы не связаны с лечением. Ведущий тренинга ориентирован на оказание психологической помощи, а не на лечебное воздействие. В тренинге могут участвовать не только фактически здоровые люди, но и невротики, и люди в пограничных состояниях психики. В последнем случае практическому психологу (не имеющему медицинского образования) рекомендуется работать совместно с клиническим психотерапевтом.

В отличие от психокоррекции в тренинге уделяют внимание не столько отдельным психологическим структурам, сколько развитию личности в целом. Кроме того, коррекция напрямую связана с понятием нормы психического развития, на которую она ориентируется, в то время как в некоторых видах тренингов вообще не принимается категория нормы.

В отличие от обучения в тренинге когнитивный компонент не всегда является главным и может порой вообще отсутствовать. Ряд специалистов считает наиболее ценным для участников тренинга получение, прежде всего, эмоционального опыта.

Специфическими чертами тренингов, совокупность которых позволяет выделять их среди других методов практической психологии, являются:

- наличие более или менее постоянной группы (обычно от 7 до 15 человек), периодически собирающейся на встречи или работающей непрерывно в течение двух – пяти дней (так называемые группы-марафоны);
- нацеленность на психологическую помощь участникам группы в саморазвитии, при этом такая помощь исходит не только (а порой и не столько) от ведущего, сколько от самих участников;
- соблюдение ряда принципов групповой работы;
- стадийность, обусловленная социально-психологическими закономерностями развития малой группы;
- акцент на взаимоотношениях между участниками группы, которые развиваются и анализируются в ситуации «здесь и теперь»;
- определенная пространственная организация (чаще всего – работа в удобном изолированном помещении, участники большую часть времени сидят в кругу);
- применение активных методов групповой работы;
- объективация субъективных чувств и эмоций участников группы относительно друг друга и происходящего в группе, вербализованная рефлексия;
- атмосфера раскованности и свободы общения между участниками, климат психологической безопасности.

Тема 2. Методология проведения тренинга

Парадигмы тренинга. Методические особенности проведения группового психологического тренинга

Среди всего разнообразия методов практической психологии тренинг выделяется наличием определенных специфических черт. К ним относятся:

- соблюдение ряда принципов групповой работы;
- нацеленность на психологическую помощь участникам группы в саморазвитии, при этом такая помощь исходит не только (а порой и не столько) от ведущего, но и от самих участников;
- наличие более или менее постоянной группы (обычно от 7 до 15 человек), периодически собирающейся на встречи или работающей непрерывно в течение двух-пяти дней (так называемые группы-марафоны);
- определенная пространственная организация (чаще всего работа проходит в удобном изолированном помещении, участники большую часть времени сидят в кругу);
- акцент на взаимоотношениях участников группы, которые развиваются и анализируются по принципу «здесь и теперь»;
- применение активных методов групповой работы;
- объективация субъективных чувств и эмоций участников группы относительно друг друга и происходящего в группе, вербализованная рефлексия;
- атмосфера раскованности и свободы общения, климат психологической безопасности. В рамках этих черт существует огромное количество модификаций конкретных форм тренингов, существенно различающихся между собой по целому ряду признаков. Особенно большой разброс имеется в продолжительности работы групп: от двух дней до пяти и более лет с еженедельными встречами. Важной чертой тренингов является их стадийность, обусловленная социально-психологическими закономерностями развития малой группы.

Тренинги, будучи формой практической психологической работы, всегда отражают своим содержанием определенную парадигму того направления, которого придерживается психолог, проводящий тренинговые занятия. Таких парадигм можно выделить несколько:

1) Тренинг как своеобразная форма дрессуры, при которой жесткими манипулятивными приемами при помощи положительного подкрепления формируются нужные модели поведения, а при помощи отрицательного подкрепления «стираются» вредные, ненужные, по мнению ведущего.

2) Тренинг как тренировка, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения.

3) Тренинг как форма активного обучения, целью которого является, прежде всего, передача психологических знаний, а также развитие некоторых умений и навыков.

4) Тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем.

Парадигмы расположены по степени уменьшения уровня манипулятивного воздействия ведущего и возрастания ответственности за происходящее на тренинге и осознанности ситуации участниками группы.

«Дрессировщик» полностью берет на себя ответственность за изменения участников и абсолютно не интересуется уровнем осознанности групповых и внутриличностных процессов.

«Тренер» делегирует участникам только малую часть ответственности и занимается «натаскиванием» для развития необходимых умений и навыков.

«Учитель» способен осуществлять сотрудничество с участниками, однако занимает обычно позицию «сверху» и не рискует полностью отдавать членам группы ответственность за них.

«Ведущий» берет на себя ответственность только за создание для участников благоприятных и безопасных условий, в которых возможен старт самоизменений.

Принципы проведения группового психологического тренинга

Основные *принципы общения в группе* были выделены Л.А. Петровской:

1) *Общение по принципу «здесь и теперь»* – данный принцип ограничивает работу группы событиями, происходящими «здесь и теперь», т.е. в данной группе, в данный момент.

Суть принципа заключается в том, что каждому участнику группы предоставляется возможность глубокого, всестороннего исследования конкретного, «единичного» случая своего собственного пребывания в группе и той конкретной психической реальности, которая вокруг него разворачивается в виде вполне конкретных проявлений реально данных людей и групповых процессов. Необходимо быть очень внимательным к своему состоянию в процессе тренинга и, по возможности, говорить об этом.

Это правило вводится с целью защитить работу группы от тенденции удалиться в область общих рассуждений. Принцип «здесь и сейчас» останется лишь принципом, если со стороны тренера не будут звучать вопросы: «Что ты чувствуешь? Что сейчас с тобой происходит?» или «Отчего ты говоришь об этом именно сейчас?». Если у тренера развита привычка – быть в моменте, остальные очень быстро ее освоят.

2) *Принцип персонификации высказываний* – означает право высказываться только от своего имени и о том, что воспринято, прочувствовано, переживается здесь и сейчас.

Суть его сводится к отказу от безличных речевых форм, помогающих в повседневном общении скрывать собственную позицию высказывающегося или же избегать прямого обращения в нежелательных случаях. Согласно данному принципу суждения типа «обычно считается», «некоторые полагают» заменяют в рамках тренинга личными формами: «я считаю», «я

полагаю». Аналогичные трансформации рекомендуются и в отношении безадресных суждений о других.

3) *Принцип акцентирования языка чувств* – избегание оценочных суждений, их замена описанием собственных эмоциональных достояний.

4) *Принцип активности* – активность как норма поведения в тренинге подразумевает реальную «включенность» в интенсивное групповое взаимодействие каждого члена группы. Ядро активности, составляют установка и позиция участников, исследовательские по своей сущности. Они обуславливают интенсивное включение в групповой процесс с целью активного всматривания, вслушивания, вчувствования в самого себя, партнера, в группу в целом. Однако реализовать исследовательскую позицию в тренинге участникам бывает непросто. Обремененность переживанием собственных проблем, иногда болезненное восприятие некоторых новых сведений о себе, как показывает опыт, могут препятствовать «обращению» к другому человеку и к группе. Как правило, участникам требуется определенное время и иногда значительное, чтобы научиться сочетать погруженность в собственные переживания с наблюдательностью и активной включенностью в анализ групповых процессов.

5) *Принцип доверительного общения* – искренность, открытое выражение эмоций и чувств.

6) *Принцип конфиденциальности* – суть принципа сводится к рекомендации не выносить содержание общения, развивающегося в процессе тренинга, за пределы группы. Иначе, вся личностная информация, полученная на тренинге, остается между его участниками. Это помогает предотвратить возможный ущерб участникам, связанный с тем, что содержание их доверительного общения может стать общеизвестным. Соблюдение данного правила обеспечивает атмосферу психологической безопасности и открытости в тренинговой группе. Кроме этого, конфиденциальность позволяет группе сохранить дискуссионный потенциал.

В своей практической работе А. С. Прутченков использует *следующие принципы*:

1) *Принцип гетерогенности*, т.е. предпочтительно объединение в тренинговую группу людей, различающихся по полу, степени знакомства, а если тренинг проводится за пределами школы, то и по возрасту.

Принято считать, что наиболее оптимальный возрастной период для участия в работе тренинговых групп – с 16 до 40 лет. В состав социально-психологического тренинга можно включать и подростков, если у ведущего есть возможность постоянного послетренингового сопровождения и контакта с ними с целью коррекции их поведения или психологической поддержки в случае необходимости. Педагог, работающий в школе в качестве практического психолога, как правило, такую реальную возможность имеет.

2) *Принцип постоянного состава группы*. Тренинговая группа работает наиболее продуктивно и в ней возникают особые процессы, способствующие самораскрытию участников, если она закрыта, т.е. работает постоянный состав участников и нет постоянного притока новых членов на каждом

занятии. Это означает, что после начала занятий не следует включать новых участников, и крайне нежелательно, чтобы приступившие к занятиям уходили из группы до полного окончания тренинга.

Тем, кто начинает свой первый самостоятельный тренинг, лучше работать с малой группой в 10-12 человек, а после приобретения определенного опыта можно увеличить количество участников в одной группе до 30-40 человек.

3) *Принцип диалогизации взаимодействия*, т.е. равноправного и полноценного межличностного общения во время занятий группы. Такое общение основано на взаимном уважении участников, на их полном доверии друг другу, когда человек не боится рассказать о своих чувствах и мыслях, стремится быть максимально откровенным. Это возможно лишь при полном равноправии участников как собеседников, так как в случае доминирования одного из них или нескольких членов группы общение теряет характер подлинного диалога и переходит в русло монолога, что противоречит самой природе тренинга.

4) *Принцип постоянной обратной связи*, т.е. непрерывное получение участником информации от других членов группы о результатах его действий в ходе тренинга. Благодаря именно обратной связи человек может корректировать свое последующее поведение, заменяя неудачные способы общения на новые, проверяя эффективность их воздействия на окружающих. В группе должны быть созданы условия, обеспечивающие готовность участников подавать обратную связь (говорить другим о них самих) и принимать ее (слушать других о себе). Такая намеренная обратная связь, т.е. осуществляемая сознательно, дает максимальный развивающий эффект.

Особенно эффективна обратная связь во время тренинга-марафона, когда участники имеют возможность обмена информацией в течение целых суток.

5) *Принцип самодиагностики*, т.е. постоянное самораскрытие участников, осознание и четкое формулирование ими собственных лично значимых проблем. В содержании занятий предусматриваются упражнения и процедуры, помогающие человеку познавать себя, особенности своей личности. У члена группы должна быть возможность увидеть себя в разных ситуациях, где от него требуется принятие определенного решения и его осуществление. Причем, чаще это не вербальный способ, а практические действия, чем тренинг и отличается от обычных учебных занятий.

6) *Принцип оптимизации развития*, т.е. в ходе тренинга осуществляется не только четкая диагностика и квалифицированная констатация определенного психологического состояния отдельных участников и группы в целом, но и активное вмешательство в происходящие события с целью оптимизации условий, необходимых для личностного развития. Используя различные специальные упражнения, ведущий должен стимулировать саморазвитие участников, направлять их усилия в нужное русло.

7) *Принцип гармонизации интеллектуальной и эмоциональной сфер.* С одной стороны, для тренинга характерен высокий эмоциональный накал, участники искренне переживают происходящие в группе события. Это помогает им настроиться на откровенность, в большей мере доверять партнерам, становиться более гуманными по отношению друг к другу. Но, с другой стороны, тренинг активизирует и интеллектуальные аналитические процессы – обсуждение событий. И главная форма такой интеллектуальной деятельности – групповая дискуссия, которая используется на протяжении всех занятий.

Для любого тренинга чередование интеллектуальной и эмоциональной нагрузки является принципиально важным, так как длительность однородных занятий может привести к переутомлению и снижению эффективности проводимых этюдов.

8) *Принцип добровольного участия* как во всем тренинге, так и в его отдельных занятиях и упражнениях. Участник должен иметь естественную внутреннюю заинтересованность в изменениях своей личности в ходе работы группы. Принудительно личностные изменения в положительном смысле, как правило, не происходят и не следует требовать этого от участников.

9) *Принцип изолированности.* Безусловным требованием является полная уверенность участников в том, что их никто не подслушивает. Если у ведущего есть необходимость вести аудио- или видеозапись занятия, он должен получить согласие всех членов группы. Большая часть тренинговых упражнений и заданий может быть специально записана на аудио- или видеокассету для последующей работы с этим материалом самих участников (рефлексивный разбор ситуации и действий членов группы). В любом случае запись занятия делается только с согласия членов группы.

10) *Принцип свободного пространства.* В помещении для занятий должна быть возможность свободного передвижения участников, их расположения по кругу, объединения в микрогруппы по 3-5 человек, по 7-8 человек, а также для уединения. Естественно, что это возможно лишь в том случае, когда стулья, столы и другая мебель, используемая для тренинга, могут легко перемещаться, а помещение должно быть достаточно просторным.

11) *Принцип погружения.* Продолжительность занятий должна быть определена в самом начале работы. Опыт проведения социально-психологического тренинга дает основание для вывода: наибольший эффект достигается при работе крупными временными блоками – погружениями на 3-4 часа за одно занятие или даже более. Это обусловлено тем, что много времени теряется на «размораживание» участников, их эмоциональное вхождение в групповые процессы после длительного перерыва в занятиях.

Рассмотренные принципы (правила) рекомендуется принимать к действию в тренинге только после обсуждения с участниками группы. Как показывает опыт, усвоение вышеизложенных принципов и правил требует определенного времени и достигается постепенно посредством периодических напоминаний, демонстрации конкретных ошибок или

наоборот примеров успешного освоения участниками конкретных правил и, конечно же, посредством соблюдения данных правил самим ведущим группы.

Методические аспекты проведения тренинга

Методика проведения тренингов – это все возможные способы организации обучения. Они помогают максимально использовать потенциал, знания и опыт участников тренинговой команды. Наряду с основными методическими приемами существует и множество вспомогательных, направленных преимущественно на диагностику сложившейся на данный момент ситуации.

У каждого тренера свой стиль и план проведения тренинга, но в большинстве случаев тренинговое занятие проходит несколько ключевых этапов: ритуал приветствия; разминка; основной (он в свою очередь состоит из информационного и обучающего); заключительный. На каждом – свои цели и задачи, требующие определенных методов работы. В самом начале тренинговой программы участникам необходимо познакомиться и немного разогреться, чтобы настроиться на плодотворную работу. Для этого подойдут игровые методы и дискуссия. Игра поможет объединить группу, создать доверительную атмосферу; дискуссия – выяснить ее ожидания от процесса обучения.

Основной этап принято начинать с небольшой лекции, включающей презентацию, разъяснение техник и теорий. За ней следует решение задач (привлечь к нему всю группу можно при помощи мозгового штурма и следующей за ним групповой дискуссии) и применение новых навыков в процессе моделирования практических ситуаций и участия в ролевых играх.

На завершающем этапе необходимо закрепить пройденный материал, обменяться мыслями и впечатлениями о пройденном обучении, подытожить его результаты. Для этого подойдут все техники группового обсуждения.

Теперь переходим к более детальному рассмотрению существующих учебных методик.

Шеринг. Термин происходит от английского to share (делиться) и в тренинговой работе означает особый вид разговора, в процессе которого члены группы обмениваются своими чувствами и впечатлениями, систематизируют новый опыт. Говорят в основном участники – много и все, что считают нужным. Тренер преимущественно слушает и ненавязчиво направляет беседу в нужное русло, следит за всеми проявлениями говорящих и сводит их индивидуальные проблемы, вопросы и запросы в общее содержание тренинга.

По своей структуре шеринги бывают:

- не раскрученными – участники высказывают свои мысли и впечатления без обсуждения;
- раскрученными – высказывание с обсуждением; не направленными – в ходе обсуждения тренер;
- не ограничивает участников специальными вопросами;

-направленными – все члены группы высказаться по конкретной предложенной теме.

Шеринг направляют и «раскручивают» с помощью вопросов: закрытых (предполагают однотипные ответы вроде «да», «нет») или открытых (требуют развернутого ответа).

По смысловому значению последние могут быть:

- констатирующими – по основному содержанию беседы («Что нового у вас произошло?», «Какие есть вопросы по предыдущей работе?»);

- разъясняющими – для лучшего понимания ситуации, о которой рассказывает участник («Ты живешь вместе с родителями?», «Кто вы по профессии?»);

- конкретизирующими – переводят содержание беседы с обобщенных выводов на конкретные примеры и переживания («Я всегда настаиваю на своем и проявляю упорство, только так можно чего-то добиться в жизни. А в каких ситуациях это происходит?»);

- наводящими – направлены на понимание ситуации человеком, которому задают вопрос («Как вы думаете, почему он так поступил?»);

- ситуативные – для осознания ощущений «здесь и сейчас» («Что вы чувствуете?» «О чем ваши слезы?»);

- контрольными – позволяют проверить понимание предыдущих этапов работы («Как вы считаете, что еще развивает это упражнение?»);

- возвратными – на уточнение правильности понимания ситуации как говорящих, так и слушателей (Правильно ли я понял, что...?»).

Шеринг важен на всех этапах тренинга, и у каждого тренера своя методика его проведения. Но он не должен превращаться в спонтанное обсуждение ощущений. Продуманный шеринг связывает все части тренинга и помогает членам группы закрепить приобретенные знания и навыки.

Не раскрученный (направленный или не направленный) шеринг актуален в самом начале тренинговой программы (группа и тренер знакомятся между собой, высказывают мысли, настроения, переживания и цели, с которыми они пришли), перед каждым новым занятием (участники высказывают свои мысли, выводы, идеи по поводу происходящего на прошлом занятии, описывают ситуации, в которых уже успели применить новый опыт), и в конце каждого занятия (участники много говорили, устали и еще не переварили полученный опыт).

«Раскручивать» шеринг целесообразно лишь после выполнения ключевых упражнений – чтобы группа осознала полученный опыт. Чем больше вопросов о пережитом задает тренер каждому участнику, тем лучше члены группы «инвентаризируют» свои ощущения и четче формулируют окончательный вывод. Помимо вопросов для раскрутки шеринга в арсенале тренера должны быть примеры из жизни (неплохо подойдет рассказ о себе – способствует большей открытости участников), а также метафоры, притчи и анекдоты – для ситуаций, когда кто-нибудь из группы обратится за помощью или изъявит желание разобраться.

Психогимнастика. Это условный термин, обозначающий очень широкий круг упражнений, при выполнении которых члены группы выражают эмоции и общаются без слов. Они используются на всех стадиях тренинга и бывают письменными, устными, вербальными и невербальными, рисуночными, танцевальными и пр.

Психогимнастика носит игровой характер, из-за чего часто воспринимается группой как пустая трата времени. Поэтому тренеру очень важно подобрать упражнения, отвечающие содержательной цели и атмосфере тренинга, уместные в той или иной ситуации. С одной стороны, они должны способствовать «переключению» внимания, восстановлению бодрого, работоспособного состояния (весьма актуально, если занятие длится 6-8 часов) и активному вовлечению всех участников в учебный процесс. С другой – создавать условия для получения опыта и вызывать соответствующие изменения у участников группы. По окончании упражнений следует их обсудить.

Игры. Игровые методы являются одними из ключевых в тренингах на этапе закрепления полученных знаний и навыков. На сегодняшний день существует множество типов игр, но мы приведем лишь два основных.

В программах по изучению сферы человеческих отношений (межличностное взаимодействие, взаимопонимание и т.д.) чаще всего используются ролевые игры, подразумевающие «проигрывание» участниками ролей и ситуаций, значимых для них в реальной жизни. Основная цель ролевых игр – развить умения, связанные с общением и взаимодействием людей. Обычно они проходят в 2 этапа.

Первый – непосредственно игра – представляет собой действие, в котором участники разыгрывают различные роли. Оно ограничено по времени и происходит в условиях, приближенных к реальной жизни. Тренинговая группа вовлекается в него вся одновременно или делится на игроков и наблюдателей.

В играх с делением на игроков роли распределяются между активными игроками (решают проблему, рассматриваемую на тренинге) и пассивными (подыгрывающие партнеры), а все остальные члены группы наблюдают. Активные игроки могут переназначаться несколько раз. При одновременной игре всей группы активные роли играют все участники (например, в тренинге переговоров).

Сценарий ролевой игры планируется заранее, но лишь в случаях, когда точно известно, в какой момент она будет проведена. Тренер ставит игровую задачу, которая и обсуждается группой. Но часто бывает и так, что тренинг идет не по плану (особенно при работе по индивидуальным запросам), тогда игровой сценарий создается на месте, в ходе диалога с участниками. В такой игре проявляются творческие способности к решению актуальных проблем, импровизации в поведении.

Второй этап ролевой игры – ее групповое обсуждение, оценка тренером и наблюдателями. Степень активности группы в предоставлении обратной связи может быть разной, но не стоит смещать весь «центр тяжести» на

тренера, очень важно опросить и наблюдателей. У ролевой игры есть большое преимущество – обучение через действие, благодаря которому развивается умение, но лишь у активного игрока – того, кто действует. Чтобы включить в учебный процесс подыгрывающих и наблюдателей, следует поставить их перед необходимостью высказаться – это заставит их пристально следить за происходящим и сопоставлять виденное с пройденным материалом.

В тренингах по решению профессиональных вопросов часто используется особая форма ролевых игр – деловые игры, имеющие четко заданный сценарий и имитирующие рабочий процесс. В основе их сюжета – конкретная профессиональная ситуация, зачастую проблемная, с элементом неопределенности и неоднозначности решений. Роли, введенные в деловую игру, отображают функции реальных должностных лиц, участвующих в решении конкретных проблем («директор фабрики», «президент фирмы», «начальник лаборатории» и пр.). В процессе игры члены тренинговой группы действуют так, как действовали бы на работе – прилагают усилия, используют имеющиеся навыки, отыскивают оптимальные решения конкретных задач, подобных тем, с которыми они ежедневно сталкиваются в рабочей обстановке (например, вывод торговой марки на новый рынок, открытие региональных филиалов, выполнение индивидуального плана продаж и т.д.). Большинство деловых игр разрабатываются под конкретную организацию-заказчика, в основном с целью обучения руководящих и инженерных кадров.

Игровые методы решают множество прикладных задач. В безопасной игровой атмосфере ослабевает действие защитных психологических механизмов, и участники смелее апробируют разные модели поведения, более творчески подходят к реагированию на эмоции партнеров в различных ситуациях, лучше усваивают умения и навыки.

Проективное рисование. Это один из вспомогательных методов групповой работы, направленный на выявление и осознание трудновербализуемых проблем и переживаний у участников тренинга. Психологи давно подтвердили – рисуя что либо, мы неосознанно «переносим» на лист себя или свое внутреннее состояние (мысли, чувства, надежды, переживания), а чаще всего – то и другое, и суть рисуночных тестов в том, чтобы «расшифровать» то, что авторы сообщают в своих рисунках.

Проективное рисование бывает:

- свободным – каждый рисует то, что хочет;
- тематическим – все участники рисуют на тему, предложенную тренером или группой;
- коммуникативным – парное рисование на определенную тематику;
- совместным – несколько участников или вся группа рисуют на одном листе;
- дополнительным – один участник начинает рисунок и передает остальным по кругу – продолжить его;

- разговорным – группа разбивается на пары, в которых партнеры «общаются» между собой с помощью линий, красок и образов.

Тематика, предлагаемая для рисунков, обычно охватывает:

- проблемы прошлого и настоящего (например, «Моя самая большая проблема в общении с детьми», «Мой обычный день»);

- будущее («Кем бы я хотел быть», «Три желания»);

- абстрактные понятия («Остров счастья», «Любовь», «Зависть»);

- отношения в группе («Что дала мне группа, а я ей», «Что или кто мне не нравится в группе»).

Выполненные рисунки собираются, вывешиваются на всеобщее обозрение или передаются по кругу – начинается их обсуждение. При совместном рисовании обсуждается участие каждого в групповой работе, характер вклада в общую деятельность, особенности взаимоотношения в группе в процессе совместной работы. При обсуждении авторских рисунков все участники группы высказывают свое видение того, что хотел показать и о чем сказать автор каждого изображения, делятся чувствами, которые вызвал его рисунок. Далее автор раскрывает собственный замысел, и передает рисунок тренеру. Задача последнего – внимательно изучить общее содержание, способы выражения, цвет, форму, композицию и размеры, наличие неосознаваемых элементов и вынести свой «вердикт» о внутреннем состоянии рисовавшего, его переживаниях и эмоциях.

Медитация. В системе современных психологических тренингов под медитацией подразумевают особые практики, связанные с сосредоточением на различных образах:

- визуализация – создание мысленного образа (картинки) цели и способов ее добиться;

- управляемое (проводниковое) воображение – та же визуализация, но уже с «подключением» всех пяти чувств – зрения, слуха, вкуса, обоняния и осязания;

- имплозия – техника погружения в травмирующие воспоминания с целью подавления эмоций в реальной ситуации. Подобные техники – это, по сути, управляемые фантазии, направленные на смену негативных внутренних установок на позитивные. Они используются во многих тренинговых программах, но чаще всего – в тренингах креативности, уверенности, идеаторной тренировки (мысленное проигрывание своего поведения в разных ситуациях).

Групповая дискуссия. Это один из наиболее важных, а при проведении некоторых тренингов единственный метод групповой работы. Его суть – в совместном обсуждении определенного вопроса или проблемы с целью прояснить (возможно, изменить) мнения, позиции и установки участников группы. Дискуссионный метод имеет довольно широкую область применения, но чаще всего используется при разборе разнообразных ситуаций из жизни или профессиональной практики участников и анализе сложных ситуаций межличностного взаимодействия.

По форме групповая дискуссия бывает:

- структурированной – с заданной темой и четко регламентированным порядком проведения;
- неструктурированной – участники сами выбирают тему для обсуждения, время дискуссии формально не ограничивается;
- тематической – обсуждаются темы, значимые для всей группы;
- биографической – с ориентацией на прошлый опыт (личный или профессиональный);
- интеракционной – в ее основе структура и содержание взаимоотношений в группе, проходит по принципу «здесь и сейчас».

Обычно дискуссия планируется на том или ином этапе тренинга, но иногда, при появлении какого-либо «наболевшего» вопроса, когда участники хотят получить ответ на него или решить проблему, она возникает спонтанно. В том и другом случае задача тренера – вовлечь в обсуждение всю группу и добиться обоснованного (аргументированного) суждения.

Выделяют несколько способов проведения дискуссии в тренинге:

- свободное ведение дискуссии – роль ведущего сведена к минимуму, он лишь задает тему и наблюдает, как группа ищет решение;
- программированное ведение дискуссии – предполагает наличие у ведущего четкого плана действий;
- компромиссный вариант – совмещение двух предыдущих стилей. Некоторые задачи и проблемы задает ведущий, другие возникают и обсуждаются во время групповой работы.

Групповые дискуссии дают участникам возможность высказаться и услышать других. Итогом должен стать приход к общему мнению или хотя бы понимание позиций друг друга.

Кейс. Кейс – пример ситуации, случая или события, взятый из реальной практики и содержащий некую проблему или противоречие. Участники тренинга (индивидуально или в составе группы) анализируют их и рассуждают о том, чтобы они сделали в такой ситуации, предлагают решение. Оно, как правило, не бывает однозначным и единственно верным, но задача группы – выбрать оптимальное. По итогам действий участников тренер дает обратную связь. Разбор ситуаций происходит в условиях ограниченного времени.

Кейс-метод уместен практически в любом тренинге, но особенно он популярен в бизнес образовании, где основная цель его использования – обучение и/или проверка конкретных умений. Существует множество классификаций кейсов, но зачастую в бизнес-тренингах используют следующие их типы:

- проблемные – в их основе некая затруднительная ситуация в организации для разрешения которой требуется аналитический подход;
- ситуационные – описывают ситуации делового взаимодействия; направлены на развитие поведенческих компетенций.

Также популярен упрощенный вариант метода кейсов – ситуационные задачи. Они содержат письменную информацию для анализа, обсуждения и принятия решения. Например, группе предлагают 3 варианта заполнения

отчетности и предлагают обсудить правильности ее составления, найти ошибки и предложить способы их исправления.

Мозговой штурм. Мозговой штурм – один из лучших способов производства новых идей. Перед его участниками ставят определенную проблему и предлагают выдвинуть все возможные идеи (пускай даже абсурдные и фантастические) для ее решения. Затем из всех предложенных вариантов выбирают наиболее интересные и смелые, но только те, которые могут быть применены на практике.

Основная задача мозгового штурма как метода тренинга – побудить группу мыслить творчески и критически. Его можно проводить на любом этапе обучения – подготовка к нему не требует много времени и усилий. Но, чтобы мысли участников «текли рекой», тренеру следует устранить возможные препятствия для творческой активности и следить за соблюдением некоторых правил.

Мозговой штурм проводится в несколько этапов.

Этап первый – подготовительный – заключается в постановке проблемы и выборе варианта организации работы. При одном варианте участников делят на 2 группы – генераторов идей и критиков (анализируют идеи), соответственно, работают они по очереди; при другом – все участвуют в процессе одновременно, выступая вначале в роли генераторов, а затем – критиков.

На втором этапе – генерации идей – важно накопить множество ответов/гипотез/идей/решений по данной проблеме за очень короткое время (15-25 минут, в зависимости от сложности цели). Предполагается соблюдение следующих принципов:

- свободной фантазии – участники должны подавать любые приходящие им идеи, даже те, которые на первый взгляд совершенно нереальны – впоследствии они могут оказаться лучшими;
- отложенной оценки – строго запрещено критиковать идеи, представленные членами команды;
- преобразования количества в качество – чем больше идей, тем легче найти среди них решение, оптимально отвечающее ожиданиям.

Третий этап – обработка результатов. Оценивается реалистичность всех представленных предложений, лучшие с точки зрения группы идеи развиваются (возможно – объединяются), продумываются средства их осуществления.

В процессе мозгового штурма происходит много интересного. Участники высказывают и обдуманые решения, и все, что приходит в голову – раскрываются разные стороны проблемной ситуации. Находятся решения, о которых раньше никто не задумывался. Вместе с удовлетворением от найденного решения приходит драйв совместного творчества.

Фасилитация. Термин происходит от английского facilitate – «помогать», «облегчать» и в тренинговой практике означает процесс, направленный на поддержку группы в достижении наилучших результатов.

Управлять им может только тренер, обученный технологиям коммуникации – фасилитатор. Его задача – поддерживать команду при переходе от точки А к точке Б: от проблемы – к решению, от конфликта – к пониманию, от отсутствия ясности – к четкому плану, от разногласий – к консенсусу. То есть – привести группу к конкретным соглашениям, результатам в обсуждении.

Процесс становления фасилитатором, способным справляться с любой группой при любых условиях, длительный, и требует постоянного приобретения знаний и опыта. Начинающим тренерам также рекомендуется сделать первые шаги в этом направлении, и придерживаться при проведении тренингов основных принципов эффективной фасилитации:

- сохранять беспристрастность, не брать на себя роль «первой скрипки», а занимать в групповом процессе нейтральную позицию – быть посредником между сторонами;
- уметь слушать других;
- уважать и ценить мнение каждого члена команды;
- фокусироваться на общей командной цели;
- задавать правильные вопросы в нужный момент;
- стремиться к общему, совместно выработанному и целостному решению.

Наиболее важный инструмент фасилитации – это вопросы. Они уместны на каждом этапе групповой работы и помогают получать информацию, находить взаимопонимание и отыскивать решения. Задавать следует, прежде всего, открытые вопросы, начинающиеся со слов «что», «когда», «зачем». Их использование сравнимо с рыбной ловлей – вы используете сети, чтобы поймать больше рыб. Благодаря открытым вопросам можно не только собрать информацию, но и заставить собеседников думать. Закрытые вопросы уместны лишь для уточнения информации или закрытия темы. Используя метафору рыбалки, задавать закрытые вопросы – все равно, что ловить на удочку. Используйте их, чтобы поймать одну «рыбу», то есть получить очень точный ответ на конкретный вопрос.

Все вышеперечисленные методы работы в тренинге используются для закрепления определенных навыков. Так, аналитические упражнения (кейсы и ситуационные задачи, ролевые игры) заставляют участников анализировать различные идеи и укрепляют навыки рассуждения. В процессе целенаправленного размышления (дискуссия, мозговой штурм) участники учатся рассуждать, рассматривают и оценивают все стороны различных позиций – развиваются аналитические навыки. Ролевые игры, где участники ставят себя на место других людей, переживают их эмоции, сочувствуют им, – меняют отношение.

Тема 3. Диагностика, как основа подготовки и проведения психологического тренинга

Виды психодиагностических методик, применяемых при планировании тренинга

В тренинге диагностические процедуры используются в следующих целях:

- для отбора участников в группу;
- как средство получения участником новой информации о себе;
- как средство самопонимания и самораскрытия;
- для обеспечения и контроля эффективности тренинговых процедур и тренинга в целом.

Использование психодиагностических методик во время проведения тренинга

Предварительная и постдиагностика.

Этапы предварительной диагностики и постдиагностики особенно важны, если перед ведущим психологический тренинг поставлены задача профессионального отбора и прогноза успешности профессиональной деятельности участников группы.

Создание психодиагностического комплекса для предварительной и постдиагностики требует учета ряда факторов:

- формирование психодиагностического комплекса должно происходить на основании запроса организации с учетом непосредственной практической направленности;
- поскольку применение тестов может вызвать у испытуемых страх, не позволяющий им проявить свои мыслительные и другие возможности и искажающий результаты тестирования, то целесообразно использование адаптированных репрезентативных тестовых методик, обладающих высокой надежностью и валидностью;
- выбор методик должен опираться на возможности адекватной мотивации испытуемых;
- психодиагностический комплекс должен быть построен по принципу взаимодополняемости и включать в себя личностные, интеллектуальные и социально-психологические тесты;
- так как постдиагностическое исследование целесообразно проводить по тем же тестам, что и предварительная диагностика, то методики, включенные в психодиагностический комплекс, должны обладать высокой ретестовой надежностью.

Психодиагностический комплекс предварительной диагностики создается с учетом конечных целей тренинга и может включать в себя методики, позволяющие получить представление о выраженности интеллектуальных, коммуникативных и регулятивных показателей.

Диагностика личности участников перед тренингом позволяет:

- заблаговременно распределять роли в группе;

- корректировать программу тренинга в зависимости от личностных особенностей участников;
- правильно комплектовать группу с учетом личностных особенностей;
- видеть изменения (улучшения/ухудшения) в личности участников, имея представление о личностных особенностях перед тренингом.

Постдиагностика участников группы может проходить по тем же методикам, что и предварительная диагностика, так как в этом случае тренер может получить объективные данные по результативности тренинга. Однако на практике в силу ограниченности времени, постдиагностика может ограничиться заключительным анкетированием. На основе последних тренинговых упражнений, а также по данным заключительного анкетирования тренер может дать прогноз эффективности дальнейшей профессиональной деятельности участников тренинга, составить характеристику личных и профессиональных качеств, описать возможности совместной работы в команде и т.д. В этом тренеру может помочь также ситуативная диагностика и использование обратной связи.

Ситуативная диагностика. Для ситуативной диагностики тренер пользуется своими психодиагностическими навыками, анализирует различные проявления групповой динамики, а также использует бланки социометрии.

Во время ситуативной диагностики тренер может решать следующие задачи:

- выявление индивидуально-психологических особенностей участников группы;
- диагностика состояния каждого участника группы, его отношения к себе, к другим, к ведущему, к тренингу;
- оценка динамики уровня активности группы, ее работоспособности;
- диагностика отношений между участниками группы, уровня развития и сплоченности группы, оценка динамики изменения социально-ролевой структуры группы и ролевые перемещения каждого участника группы.

Диагностика, как механизм контроля эффективности психологического тренинга

После проведения тренинга, для оценки его *эффективности* можно использовать метод включенного наблюдения.

Для этого приглашается внешний эксперт, который наблюдает за процессом поведения участников тренинга в конкретной ситуации. Например, необходимо определить, как тот или иной специалист ведет себя в ситуации с трудным, использующим рентные установки клиентом. Эксперт играет роль клиента и оценивает работу специалиста. Здесь нужно различать активное наблюдение, когда эксперт выступает в роли клиента, и пассивное, когда эксперт как клиент наблюдает за работой специалиста с другими клиентами.

Оценка методом включенного наблюдения предполагает проведение отдельной аналитической работы. Например, в посттренинговом

сопровождении необходимо проанализировать работу специалиста по работе с клиентами в организации, то для этого следует:

- определить типы клиентов, с которыми работает специалист. Минимальная градация – 3 типа: авторитарный (подчиняет своему мнению), замкнутый (предпочитает порядок и предсказуемость), дружелюбный (ищет уверенности в себе и понимания со стороны других);

- расписать сценарии поведения экспертов в роли каждого типа клиентов;

- определить количество экспертов, которые будут выступать в роли наблюдателей;

- разработать для экспертов и наблюдателей критерии оценки работы специалиста.

Если каждый специалист должен уметь работать с любым типом клиента, необходимо привлечь на каждого из них соответствующее количество экспертов. При этом в процессе будут задействованы также эксперты-наблюдатели, оценивающие ситуацию со стороны.

Поскольку процесс изменений динамичный, такие оценки – контрольные замеры – необходимо проводить несколько раз. Так как эффективность работы одного сотрудника может возрасти и не опускаться, а у другого после всплеска эффективности в первые две недели после тренинга, будет наблюдаться ее спад. Необходимо разобраться в том, почему это произошло: возможно, у специалиста нет уверенности в себе либо он столкнулся с проблемой, которую не может решить самостоятельно, здесь причина его неуспеха кроется вовсе не в полученных навыках. На каком-то этапе поиск этой причины осуществляется на тренинге, а на каком-то предполагается уже посттренинговая исследовательская работа.

Если речь идет о системной оценке эффективности тренингов, то в этом плане можно привести наиболее известную модель Д. Киркпатрика, которая состоит из 5 уровней:

- 1) Реакция – оценка тренинга участниками: понравился ли им тренинг, на сколько по их мнению он был важным, насыщенным. Опрос проводится в конце каждого дня и в заключении тренинга. Тренинг-ведущий также опрашивает сотрудников в «неформальной» обстановке для выявления «двойной» реакции, когда в бланках оценки участники пишут положительные отзывы, а в «кулуарах» сетуют на зря потраченное время.

- 2) Усвоение – тренинг-ведущий и тренинговая компания устанавливают, какие знания, навыки, техники и методы усвоены участниками тренинга. Для этого они заполняют определенные тесты, выполняют контрольные задания, и отвечают на вопросы с последующей оценкой ответов, т. е. проходят мини-экзамен в игровой форме. Полученные результаты более формализованные и используются для дальнейшего анализа.

- 3) Поведение – определяется изменение поведения участника в рабочей ситуации, применение им полученных навыков в рабочих условиях. На этом уровне используются рассмотренные ранее методы.

4) Результат – выявляются измеримые результаты (улучшение качества обслуживания, уменьшение нерациональных расходов и т. д.). Используются данные, полученные на уровне «усвоение».

5) Возврат вложений – оценивается возврат от вложений. Наиболее проблемный этап, поскольку рассчитывая возврат по математической формуле, не всегда можно с достоверной точностью определить цифровой показатель измерения результатов.

В реальных условиях оценить проведенный тренинг не всегда возможно по всем перечисленным уровням. Нельзя забывать о влиянии на эффективность результата частоты проведения тренингов, которая зависит, прежде всего, от выбранной тематики. Например, тренинг «эмоциональное лидерство» надо повторить через 2-3 месяца после базового, добавляя некоторые аспекты решения проблемы, возникшие у участников после базового тренинга. Такая периодичность нужна не только для того, чтобы закрепить полученные знания и навыки, но и для работы с проблемными моментами, поскольку в большинстве случаев специалист, сталкиваясь с тем, что у него не получается, старается не возвращаться к этому и делать только то, в чем он успешен. Однако, если у специалиста получается эффективно работать только с позитивным клиентом, то ему обязательно нужно научиться работать также и с проблемной категорией клиентов.

Одним из важных вопросов, которые возникают при проведении оценки эффективности тренинга, является ответственность сторон: тренинг-ведущий отвечает, прежде всего, за качество своего продукта, а организация-заказчик, особенно участники тренинга, – за достижение результатов по проведенному тренингу.

Диагностике может способствовать и правильно организованное наблюдение за участниками тренинга. Наблюдение с целью познания людьми друг друга возникло с появлением человека, поскольку необходимость во взаимодействии и получение от него желаемого результата во многом зависели от того, насколько правильно через наблюдение удавалось понять намерения и ожидания другого. Постепенно с развитием языка люди научились передавать в слове результаты своих наблюдений, где четко давалась характеристика человеческой сущности.

Несмотря на развитие различных методов психологии, наблюдение не потеряло своего значения, поскольку в психологии есть задачи, которые лучше всего решаются с помощью наблюдения, а некоторые – только благодаря наблюдению. В частности, в феноменологических исследованиях, где стоит цель выявить все многообразие признаков, присущих изучаемому феномену, очень часто единственным может стать метод наблюдения. Так были изучены застенчивость, честность, тревожность, саморегуляция и другие психические явления. Возникновению таких понятий, как «авторитарная личность», «успешный лидер», «стиль общения» и других, как правило, предшествовали многочисленные наблюдения за поведением людей.

Таким образом, наблюдение как способ познания людей имеет историю, начало которой относится к донаучной психологии. Возможности наблюдения таковы, что позволяют открывать новые психические феномены, типизировать и обобщать эмпирические данные, давая характеристики новым категориям и типам людей, отношений. Наблюдение используется как один из этапов при разработке других методов и при объяснении данных, полученных с помощью эксперимента, тестов или анкет, выполняет различные функции в практической работе психологов.

Подготовка к исследованию методом наблюдения включает определение его цели, соответствующего ей предмета и объектов наблюдения, а также выбор ситуаций наблюдения. Все эти параметры закладываются в программу наблюдения. Поскольку метод наблюдения по сути своей направлен на изучение индивидуального, уникального в психике, он дает преимущественно качественные характеристики изучаемого явления. Как правило, данные, полученные в наблюдении, не удается обрабатывать статистически в силу их небольшого количества. Это обстоятельство следует учитывать при формулировании выводов: они не должны быть шире, чем те ограничения, в рамках которых проводилось наблюдение (по количеству людей, ситуаций, наблюдений и т. п.).

Наблюдение бывает двух видов: формализованное и неформализованное. К формализованной методике может быть отнесена та, которая в какой-либо из своих частей имеет заданное извне (исследователем или составителем методики) ограничение.

Перечень методик наблюдения для использования в тренинге.

1 Методика наблюдения за поведением организатора дискуссии между детьми после просмотра телепередачи, спектакля и т. п. (Н. Ю. Скороходова).

2 Методика наблюдения за словесными воздействиями учителя на уроке (Л. А. Регуш).

3 Методика экспертной оценки невербального поведения личности (В. А. Лабунская).

4 Методика наблюдения за проявлением настойчивости и упорства в процессе тренировочного занятия или соревнования (А. Ц. Пуни).

5 Методика наблюдения за эмоциональным возбуждением (А. Ц. Пуни).

6 Схема наблюдения за ребенком при психологическом обследовании (для детей от 6 до 15 лет) (Ш. Гьюричова, П. Гусникова).

7 Шкала оценок для измерения реактивности ученика (Я. Стреляу).

8 Схема наблюдения за проявлениями интереса, внимания учащихся на уроке (А. В. Викулов).

9 Методика наблюдения за процессом решения учащимися задач (А. В. Орлова).

10 Карта наблюдений Стотта.

11 Схема наблюдения за различными сторонами поведения маленького ребенка (N. Bayley).

12 Методика наблюдения за проявлениями межличностных влечений подростков (А. Г. Грецов).

Необходимо отметить, что при разработке тренинга необходимо выделить теоретические основания и, опираясь на них, подбирать упражнения. Одним из таких оснований является теория ощущений, восприятия, сенсорной организации человека. В частности, она характеризует те свойства ощущений и восприятия, которые могут составить предмет развития наблюдательности, а также раскрывает вопрос о связи ощущений и восприятия с другими психическими явлениями.

В процессе наблюдения за людьми, явлениями окружающего мира проявляются индивидуальные особенности наблюдателя, которые придают процессу наблюдения особую окраску и делают наблюдение индивидуально-своеобразным. Индивидуальные характеристики процесса наблюдения проявляются в его динамике, глубине, особенностях эмоциональной окраски.

Упражнения для развития наблюдательности осваиваются поэтапно.

На первом этапе должны выполняться упражнения, направленные на знакомство с человеком как объектом наблюдения. Это необходимо, чтобы знать, что нужно видеть, во что всматриваться, что различать, наблюдая человека. Здесь предусмотрены следующие виды упражнений: тело человека как объект наблюдения, голова человека как объект наблюдения, внешние проявления психических процессов, состояний и свойств человека (позы, осанка, жесты, мимика и т. п.).

Второй этап посвящен отработке отдельных элементов наблюдения как основы развития наблюдательности. Начинается наблюдение с постановки цели, затем на основе работы зрительного анализатора и свойств восприятия идут анализ наблюдаемой информации и ее переработка. Следовательно, нужны упражнения на отработку целенаправленности и развития соответствующих перцептивных свойств. На данном этапе предусмотрены следующие виды упражнений: цели наблюдения и их влияние на его результат, дифференцирование наблюдаемых признаков, характеризующих психические состояния человека, отработка избирательности и осмысленности восприятия.

В профессиональной деятельности наблюдение – не самоцель, а средство или условие успешного решения профессиональных задач. Поэтому в тренинге нужны упражнения, которые включали бы решение подобных задач. Для выполнения таких упражнений потребуются опора на навыки, выработанные через предшествующие упражнения. В профессиях типа «человек–человек» есть общие для разных специальностей задачи, успешность решения которых основана на наблюдательности. Это задачи на понимание через наблюдение процессов, происходящих при взаимодействии людей (выводы, умозаключения из наблюдений, их объяснение и интерпретация). Другой вид задач – предвидение развития ситуаций, поведения людей, их взаимоотношений также через наблюдение. Решение этих задач формирует как понятийный компонент наблюдательности, так и эмпатию.

На третьем этапе предусматривается выполнение следующих видов упражнений: умозаключения на основе наблюдения, понимание и интерпретация наблюдаемых поступков людей по их внешним проявлениям, предвидение развития движений, действий, поведения человека на основе наблюдения.

Таким образом, важно для развития наблюдательности важно включать упражнения, направленные на развитие перцептивного, понятийного и эмпатийного компонентов наблюдательности и предвидения на ее основе.

Тема 4. Подготовка тренинга

Классификация тренинговых программ

На сегодняшний день не существует единой классификации видов психологических программ тренингов, но можно выделить следующие наиболее популярные виды групповой тренинговой работы:

1) *Формирующие тренинги*, направлены на формирование преднамеренных изменений. Их можно разделить на следующие виды:

А) *Тренинги развития саморегуляции* представляют собой специально организованные группы, целью которых является:

- развитие у участников группы самоконтроля и управления своими физиологическими функциями;
- оптимизация эмоционального состояния и снижение уровня психологического напряжения;
- формирование стрессоустойчивости, толерантности к стрессовым воздействиям окружающей среды через физиологическую и психологическую саморегуляцию.

Б) *Коммуникативные тренинги* представляют собой группы, имеющие довольно обширную область прорабатываемых проблем, связанных с взаимодействием человека со средой и окружающими его людьми.

Психосоциальный тренинг, или тренинг социальной компетентности, ориентированный на работу со здоровыми людьми, не имеющими серьезных психических или невротических расстройств, и поэтому использующий менее жесткие и директивные методы воздействия.

Психосоциальный тренинг решает следующие задачи:

- повышение социальной чувствительности (сензитивности) участников, предполагающей умение более тонко понимать окружающих и быть более гибким в общении, оценке и принятии других людей;
- формирование у них умения строить более продуктивные взаимоотношения с окружающими;
- развитие у участников группы навыков общения и использования более адекватных способов адаптации в среде.

Существуют следующие компоненты проведения социально-психологического тренинга:

- ролевая игра, ориентированная на отработку какого-либо навыка или исследование какой-то части себя;
- групповая дискуссия, предполагающая обсуждение эмоций, чувств, откликов, вызванных проведенной ролевой игрой;
- поведенческий тренинг, чаще направленный на коррекцию нежелательных или неадаптивных форм поведения, чаще используется в группах, участники которых имеют определенные психические или невротические нарушения, и предполагает более директивные, жесткие методы руководства и воздействия, часто основанные на различного рода подкреплениях.

2) *Развивающие тренинги (тренинги личностного роста)* представляют собой тренинговые занятия, ориентированные на развитие отдельных сторон личности участников и имеющие различные теоретические основы, которые и определяют понятие личностного роста и параметры развития в данной конкретной группе.

Выделяют следующие теоретические основы и соответственно разновидности, тренингов личностного роста:

- динамическая, к которой относятся психодраматическое группы;
- гуманистическая, где основными являются группы встреч Роджерса, гештальт-группы Перлза и группы экзистенциального тренинга;
- когнитивная, где основной упор направлен на развитие когнитивных компонентов самопознания и осознание неадаптивных форм поведения.

В рамках тренинга личностного роста выделяются следующие самостоятельные тренинги, ориентированные на развитие конкретных параметров роста:

а) тренинг уверенности в себе, основанный на положениях поведенческой психотерапии и следующих выдвигаемых ею предпосылках:

- самоутверждение, выраженное в действиях индивида, определяет его самоуважение и служит формированию позитивной. Я-концепции;
- поведение тесно связано с внутренним самоощущением, уверенное адекватное поведение основано на чувстве уверенности в себе;

б) тренинг самоутверждения, имеющий сходные характеристики с тренингом повышения уверенности в себе и свои отличительные особенности:

- уверенность в себе понимается как умение определять и выразить свои желания, потребности, чувства, любовь к другому человеку, раздражение, критику;
- имеет четкую пошаговую структуру, когда участникам предлагается вначале составить список ситуаций, в которых они испытывают неуверенность, затем выбрать несколько возможных поведенческих реакций на данную ситуацию и отработать эти поведенческие реакции на практике в специально разработанных упражнениях;

в) тренинг сензитивности, основанный на гуманистических тенденциях в групповой психотерапии и ориентированный на достижение следующих целей:

- общее развитие компетентности в общении;
- усиление чувства самоидентичности;
- развитие у участников способности понимать других людей: видеть, слышать и чувствовать другого человека, запоминать его поведение;
- развитие способности предсказывать мысли, чувства и поведение других людей, запоминать и использовать для понимания других людей их личностные характеристики.

3) *Обучающие тренинги* представляют собой краткосрочные или долгосрочные группы, ориентированные на совершенствование различных

профессиональных навыков, необходимых для общения с людьми, при этом обучение участников происходит на основе приобретения ими нового опыта.

В обучающих тренингах существуют следующие разновидности групп:

- группы для повышения навыков психотерапевтов и психологов;
- группы повышения профессионального уровня тренеров, работающих с различными психологическими группами;
- обучающие группы для управленческого персонала, включающие в себя тренинг управления, тайм-менеджмента, различные ролевые игры для оценки способностей и потенциала работников и др.;
- обучающие группы для линейного персонала, предполагающие отработку навыков взаимодействия с людьми.

Постановка целей и задач тренинга

При построении как тренинга в целом, так и отдельных занятий следует определить *цель* проводимой работы, продумать и сформулировать *задачи*, требующие решения. Данный этап порой вызывает у ведущих скептическое отношение, воспринимается как пустая формальность («Ну ладно, если школьная администрация требует – задачи напишу, но вообще-то тренинг – это процесс живой и непредсказуемый!»). Однако подобная позиция чревата опасностью того, что процесс прохождения тренинга превратится в самоцель, а обучающий и развивающий потенциал занятий может быть утрачен. Ведь именно цели и задачи служат путеводными маяками в работе, основой выбора используемых в тренинге упражнений, именно на них делается акцент при обсуждении упражнений и получении обратной связи.

В наиболее общей формулировке в тренингах обычно ставятся следующие *группы целей*:

1 Изучение психологических закономерностей, механизмов и способов межличностного взаимодействия для создания основы эффективного и гармоничного общения с людьми.

2 Содействие процессу личностного развития, реализации творческого потенциала, достижению оптимального уровня жизнедеятельности и ощущения счастья и успеха.

3 Развитие самосознания и самоисследования участников для коррекции или предупреждения эмоциональных нарушений на основе внутриличностных и поведенческих изменений.

4 Исследование психологических проблем участников группы и оказание помощи в их решении.

5 Улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья.

Для тренингов общения наиболее специфична первая группа целей, а для тренингов личностного роста – вторая. Цели 3–5 преимущественно психотерапевтические и психопрофилактические. На тренингах они чаще присутствуют в качестве дополнительных.

Помимо общих целей тренингов, изначально сформулированных ведущим и обычно отраженных в названии программы, можно говорить и о

личных целях участников. Они могут быть изначально далеки от направленности тренинга – например, участник желает расширить свой круг общения. Для продуктивной работы важно, чтобы эти цели осознавались, уточнялись в процессе тренинга, находились параллели между ними и теми целями, что обозначены ведущим.

Цель конкретизируется в задачах. Если первая указывает общее направление работы, то вторые раскрывают конкретные шаги, необходимые для данного движения. «В то время как цель может выражать желаемый исход, именно задача описывает то, каким образом и когда мы к нему придем».

При постановке задач следует руководствоваться следующими принципами:

1 Задачи должны отражать конкретные результаты, достижение которых планируется в ходе работы, а не превращаться в абстрактные рассуждения или лозунги. Например, вряд ли удачны такие формулировки: «Формирование психологических качеств как нового уровня трансформации психических свойств и раскрытие субъектного потенциала» или «Детям должно быть весело!». В первом случае – хотя и научно осмысленная, но очень абстрактная фраза, допускающая неоднозначное толкование и требующая долгой конкретизации. Во втором – лозунг, отражающий к тому же не результат, а эмоциональность процесса работы.

2 Результаты, достижение которых намечено в задачах, должны быть, по возможности, сформулированы в позитивных терминах – отражать то, что нужно достигнуть, а не то, чего избежать. Например: «Не допустить распада группы» – неудачная формулировка, «Повысить уровень групповой сплоченности» – более удачная. Это связано с тем, что если ожидаемый результат формулируется негативно (чего надо избежать), у человека зачастую возникает образ неудачи и происходит подсознательное самопрограммирование на нее. Если человек, едущий на велосипеде, думает: «Только бы не упасть», – вероятность падения существенно повышается.

3 Решение поставленных задач должно быть адекватно сущности тренинга как метода активного социально-психологического обучения. Например, если необходимо разделить школьников на «сильный» и «слабый» классы по уровню учебной подготовки, решать данную задачу с помощью тренинга неуместно.

4 Задачи должны быть реалистичны, т. е. достижимы в условиях тренинга с учетом отведенного для занятий времени, и в то же время не слишком простыми.

5 Достижение планируемых результатов должно быть принципиально проверяемо: или на уровне объективного изучения вызванных тренингом изменений (более характерно для тренингов умений), или на уровне

Важно ознакомить участвующих в тренинге с целями и задачами работы. Поскольку участники должны понимать, что им дает тренинг. В противном случае ведущий окажется в их глазах массовиком-затейником, и

они будут охотно выполнять лишь упражнения развлекательного плана. Само собой, объяснение задач тренинга должно быть кратким, ненавязчивым, понятным для слушателей, без использования сложной терминологии. Кроме того, участники могут ставить также личные задачи работы на тренинге.

Подходы к подготовке тренинга

Можно выделить два различных подхода в подготовке тренинга. В одном варианте первоначально определяется модель тренинга в соответствии со спецификой прорабатываемых проблем, разрабатывается программа и под нее набирается соответствующая группа.

В другом варианте первоначально определяются проблемы имеющейся социальной или профессиональной группы и в соответствии с ними планируется и организуется соответствующий тренинг. В данном случае алгоритм организации тренинга может быть следующим: оформление заказа; работа с заявленной проблемой.

Работа с заявленной проблемой включает в себя:

- 1) Определение проблемы и поиск ее причин, а также анализ литературы по данной проблематике.
- 2) Ознакомление с личностными, демографическими и другими особенностями участников тренинга, их количеством и т. п.
- 3) Определение возможности и успешности применения тренинговой формы для решения данной проблемы.
- 4) Определение и согласование цели и ожидаемого результата (к чему мы придем в результате проведения тренинга).
- 5) Постановка задач.
- 6) Определение наиболее эффективных методических средств, используемых в данном тренинге.
- 7) Определение формы организации тренинговых занятий.
- 8) Планирование программы тренинга.
- 9) Составление плана занятий.
- 10) Подбор тематического «чемодана» упражнений.

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

Содержательный слой включает в себя программу тренинга в соответствии с основными целями и в совокупности используемых в нем процедур.

Личностный слой состоит из реальных личностных ситуаций каждого участника группы, которые заранее могут быть не известны.

Групповой слой проявляется в социально-психологической атмосфере в группе, степени ее развитости и протекающих в ней межличностных процессах.

Все события содержательного слоя разворачиваются на фоне личностного и группового слоев. Поэтому эффективность использования в

тренинге процедур во многом зависит от адекватного включения их в личностный, групповой и содержательный контексты группы. Выполнение одного и того же упражнения в разных группах проходит по-разному, и сложно предусмотреть все детали до начала тренинга.

Сценарии тренинговых занятий.

Содержание тренинга – это «ядро» программы. Здесь представляется сценарий каждого тренингового занятия, его цели и задачи, подробное описание всех используемых средств и форм контроля. Раскрывается содержание тренинговых упражнений (в т.ч. прописывается раздаточный материал к ним).

При подборе конкретного содержания тренинговой программы, как правило, используется следующая стратегия:

1) в разминке: предлагаются упражнения, направленные на снятие напряжения участников, преодоление их закрытости и недоверия к партнерам;

2) в основной части: создаются ситуации, в которых проявляется неуспешность в попытках использовать привычные для участников манипулятивные и авторитарные стратегии поведения;

3) в рефлексии основной части: используются техники, направленные на расширение перцептивного опыта участников, развитие эмпатии, стимулирование идентификации с партнерами по взаимодействию; а также на созданной предыдущей стадией психологической основе, на уже сформированной психологической готовности участников, происходит освоение новой для них партнерской стратегии межличностного взаимодействия.

4) в заключительной части тренинга используются упражнения обобщающего характера, которые направлены на стимулирование осознания себя как профессионала и человека, своего места в мире, на переосмысление системы ценностей.

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

Для выбора каждого последующего упражнения необходимо определить:

1 С чем вы хотите работать:

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

2 Какие изменения вы хотите произвести?

3 Используя какие упражнения, вы можете произвести эти изменения.

4 Насколько группа будет готова к выполнению данного упражнения.

5 Как можно подготовить группу к выполнению данного упражнения.

6 Какой будет получен материал (результат) для продвижения группы в содержательном плане после выполнения процедуры.

7 Что вы будете делать с этим результатом.

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

При выборе комплекса конкретных упражнений (игр, техник) можно опираться на следующие критерии:

- соответствие упражнений основной цели занятия;
- последовательность перехода от более простых упражнений к более сложным;
- наличие связи между отдельными упражнениями, обеспечивающей единое восприятие всего «мероприятия»;
- необходимая смена ритма жизнедеятельности участников, чередование разговоров и действий;
- чередование совместной групповой, парной и индивидуальной деятельности участников;
- предоставление каждому участнику возможностей для самореализации, ограничение узурпации инициативы наиболее активными участниками;
- возможности для спонтанного передвижения участников в образовательном пространстве;
- получение участниками удовольствия от занятий;
- возможность каждого принять участие во всех упражнениях и обсуждении их результатов.

Основная форма текущего контроля: рефлексия субъективных состояний, диагностические процедуры, проверка домашнего задания.

Для оценки изменений до и после тренинга используются: опросники оценки личностных качеств и свойств; опросники для оценки знаний, умений и навыков; опросники оценки состояния и др.

Список литературы. Указываются источники, которые использовались при создании программы, и источники дополнительной информации, с помощью которой участники могут выполнять самостоятельную работу в определенном целях и задачами данной программы направления.

После реализации программы рекомендуется проводить самоанализ проделанной работы, определив: особенности протекания группового процесса, успехи и неудачи, определить степень эффективности разработанной программы, сделать выводы и, если потребуется, внести

коррективы в программу. Такой анализ будет эффективным, если при планировании работы тренер предусмотрел средства, позволяющие ему фиксировать важнейшие параметры процесса реализации программы.

Построение программы: этапы тренинга.

В основе программы лежит принцип поэтапности развития группы и постепенности в более глубоком понимании каждым участником самого себя. Новая встреча логически вытекает из предыдущей и служит в содержательном плане основой для следующей.

Первый этап тренинга – организационный – ориентация в специфике тренинга как метода обучения; первичная диагностика ожиданий участников; выявление и коррекция мотивации участников.

Второй этап – самоопределение членов группы и определение группой целей своей работы; создание в группе такой атмосферы, которая способствовала бы самопознанию и самопроявлению; дестабилизация стереотипных представлений о себе и мотивах своего поведения; актуализация каждым своей профессионально-педагогической позиции.

Третий этап – переосмысление представлений о себе на основе обратной связи, анализа происходящего в группе и рефлексии; расширение сферы осознаваемого в понимании поступков другого; формирование чувствительности к невербальным средствам общения; отработка эффективных средств общения.

Четвертый этап – проектирование и конструирование каждым участником эффективных средств общения; отработка индивидуальных стратегий и тактик эффективного педагогического общения.

Пятый этап – рефлексия изменений, происшедших в участниках группы за время тренинга; прогнозирование будущих жизненных планов участниками группы.

Каждая встреча обеспечена некоторым набором психотехнических процедур. Однако их применение не является обязательным. Консультант должен чувствовать потребности участников.

При проведении тренингового занятия можно выделить следующие этапы:

- ритуал приветствия;
- разминка;
- рефлексия прошлого занятия;
- введение в тему сегодняшнего занятия (в основное содержание);
- основная часть: упражнения и процедуры, позволяющие освоить основное содержание занятия;
- рефлексия основной части: упражнения, позволяющие применить на практике полученные в основной части знания;
- заключительная часть: рефлексия полученного опыта, домашнее задание или «мостик» в следующую встречу;
- ритуал прощания.

В последний день работы следует проделать упражнения на завершение тренинга. К таким упражнениям относятся:

- упражнения, используемые для оценки тренинга;
- упражнения, дающие возможность участникам оценить качество проделанной ими работы;
- упражнения, помогающие участникам связать полученные ими знания и опыт с ситуациями реальной жизни;
- упражнения, дающие участникам возможность попрощаться друг с другом.

Одна из основных проблем, возникающих при подготовке тренинга, – *проблема выбора метода*, при помощи которого передается информация участникам.

Тренинговые методы подразделяются на те, которые направлены на отдельных участников, и те, которые предполагают работу с группой как целым. Однако в реальности тренинга индивидуальные и групповые процессы объединяются, поэтому тренер фактически реализует тренинговые методы на трех уровнях:

1) в группе – с отдельным участником; обычно это происходит в случае диадного взаимодействия ведущего и одного из членов группы либо при демонстрации техники индивидуальной психокоррекционной или консультационной работы, либо при проведении сеанса какого-либо направления психотерапии в присутствии наблюдателей, либо при спонтанном возникновении диалога по какой-либо значимой для всех теме;

2) с группой – как единым целым; такая ситуация возникает, когда ведущий дает задание, которое должна выполнить вся группа, и обращается именно к группе (или подгруппе), а не к отдельному участнику (такой подход особенно важен в тренинге командообразования);

3) через группу – с отдельным участником средствами самой группы; внешне работа на этом уровне напоминает картинку предыдущего, однако здесь ведущий скрытым образом использует ресурсы группы для воздействия на одного или нескольких участников (в целях оказания им психологической помощи, а не ради манипуляции как таковой).

Следовательно, при анализе тренинговых методов необходимо опираться на критерии, в которых учтены, с одной стороны, единство индивидуальных и групповых процессов, а с другой – уровни осуществления деятельности тренера.

Тема 5. Безопасность тренинга. Этические принципы проведения тренинга

Принципы и критерии формирования тренинговых группы

Важным условием эффективности тренингового процесса является возможность создания групп по тем критериям, которые вытекают из цели и программы занятий. В этих случаях вопросы обучения (которые ставит тренинг) решаются быстрее, темп обучения растет, практически не возникает сбоев, а внутренние конфликты в группе носят фрагментарный характер.

Подобная практика комплектования тренинговых групп предполагает этап психодиагностики или тестирования будущих участников, а затем подбор их в группы в соответствии с полученными данными.

Опыт использования групповых форм работы показывает, что эффект наблюдается тогда, когда группа укомплектована по принципу гетерогенности. Это означает, что в группе собираются участники, обладающие разнообразными личностными качествами по принципу противоположности или взаимодополняемости. В группе с гетерогенной структурой наблюдается более активный интерес к занятиям, более разнообразны ожидания к содержанию занятий, чем в группе с гомогенной структурой, когда участники обладают сходными личностными качествами.

Использование принципов гомогенности/гетерогенности при комплектовании групп должно исходить из целей и задач групповых форм работы, а если состав групп уже задан, необходимо выяснить, насколько они гомогенны или гетерогенны по тем или иным признакам.

Однако работа в гомогенных группах также бывает достаточно эффективной, если тренер ориентирован на быстрое достижение целей тренинга. В этом случае в группе возникает общий активный настрой на обучение, общая установка на доброжелательное восприятие друг друга. Примером может служить тренинг командообразования для работников предприятия или сотрудников фирмы, основная цель которого – повышение сплочённости коллектива. В то же время при работе с гомогенными группами необходимо учитывать их особенность, которая заключается в том, что в них существует дефицит разнообразия «подражательных» моделей поведения, так как участники группы имеют схожие характеристики, в результате чего формирование новых поведенческих моделей происходит замедленно и пассивно. Поэтому в гомогенных группах необходимо использовать специально подготовленную программу, чтобы избежать потери активного интереса участников к занятиям.

Рассмотрим основные критерии, по которым можно осуществлять подбор участников тренинга:

1. *Личностные качества.* В качестве значимых для комплектования групп личностных качеств участников, измеряемых тестами, выступают такие черты, как интроверсия – экстраверсия, нейротизм – стабильность, ригидность – гибкость, экстернальность – интернальность. В процесс подбора могут быть включены и другие переменные, однако практика

показывает, что и этих показателей достаточно, чтобы скомплектовать группу с заранее заданным потенциалом активности. Опираясь на принцип гетерогенности при комплектовании групп, необходимо подбирать участников с разным уровнем выраженности тех или иных личностных качеств, чтобы они взаимодополняли друг друга. В одной группе не следует концентрировать людей с преобладанием одних и тех же личностных качеств, например ригидности или экстернальности. Равномерное распределение этих признаков предполагает включение в группу лиц и с высокой, и с низкой ригидностью или экстернальностью. Гетерогенная структура личностных черт окажет стимулирующее влияние на процессы групповой динамики, а также на настройку оптимальных для тренинга взаимоотношений, видов коммуникаций. Важно оценить способности каждого члена группы к кооперации – взаимопомощи и сотрудничеству, хотя предполагается, что каждый кандидат в группу обладает этими качествами. В то же время нежелательно иметь в группе нескольких участников, проявляющих выраженную самоориентацию, эгоцентризм и некооперативность. Чрезмерная «автономия» таких членов группы может привести к тому, что сформируется псевдоструктура взаимоотношений, тренинг будет проводиться как формальная процедура и ведущему будет очень трудно «расшевелить» участников.

2. *Уровень интеллектуального развития* является важной характеристикой групповой структуры и обучаемости группы. Несмотря на то, что тестирование здесь излишне, учитывать этот признак необходимо. Различия в уровне интеллектуального развития участников будут проявляться, даже если группу выровнять по образовательному признаку. Гетерогенность в данном случае выражается не в уровне развития интеллекта, а в различных оценочных стереотипах и представлениях о нормах поведения, в различном локусе контроля. Это наглядно проявляется в ролевых играх, в различном понимании исполняемых ролей, в дискуссии по проблемам образа жизни и пр. В целом же группа должна быть однородной по уровню образования и интеллекта.

3. *Возраст и опыт* участников являются значимыми критериями комплектования группы и работы с ней. Активнее работает группа с минимальным возрастным разбросом, т.е. люди примерно одного поколения и одного жизненного опыта. Допустимые возрастные границы – от 18 до 60 лет, оптимальные – от 20 до 40 лет. Группы формируют по признаку идентичности делового опыта.

4. *Пол* также влияет на эффективность проведения тренинга. Замечено, что однополые группы более вяло и менее интересно принимают участие в тренинговых упражнениях, чем разнополые. Психологами-практиками подчёркивается целесообразность включения в состав однополой мужской группы 1–2 женщин, а при обратном варианте 1–3 мужчин. Отмечается, что многих проблем можно избежать, если в однополой группе руководитель противоположного пола.

У американских психологов существует два главных принципа комплектования групп: добровольность и информированность участников.

Допустимая численность групп – от 6 до 25 человек, оптимальная – от 8 до 12 человек.

Не следует включать в группу лиц, находящихся в прямом подчинении. Лучше сформировать группу из однородных по профессии участников.

Кроме однородности по профессии при комплектовании групп можно учитывать функциональную взаимосвязанность участников.

На работу группы влияет национальность её членов. В однонациональной группе обычно уровень взаимопонимания гораздо выше. При формировании группы целесообразно подбирать участников из одного региона, города.

В группы не рекомендуется включать супругов, близких родственников, лиц, устойчиво ненавидящих или обожающих друг друга, исключая случаи тренингов, целенаправленно ориентированных на решение внутрисемейных проблем.

Не рекомендуется включать в группы лиц, только что лечившихся у психиатра, находящихся под наблюдением врача-психиатра, чувствующих себя непригодными. Не следует включать в группы невротиков и лиц с пониженным уровнем развития интеллекта.

Таким образом, очень важно произвести правильный подбор участников, чтобы в группе не оказались только оптимисты, которые не видят особых проблем и затруднений, или пессимисты, которым «всё не так». В составе группы должны быть те, кто может и хочет давать советы, оказывать помощь другим людям, и те, кто нуждается в них и склонен их принимать. В этом случае происходит как бы эмоциональная «балансировка» участников, реализуются их потребности в оказании и принятии помощи, усиливается самоуважение, вера в свои силы и возможности, повышается устойчивость к воздействию стрессовых ситуаций.

Главная причина, в силу которой мы формулируем задачи перед началом разработки программы тренинга, заключается в том, что пока вы не знаете, куда идете, есть шансы, что вы придете не туда, куда вам хотелось бы. Следовательно, формулирование задач обучения может:

Формулируемые задачи должны соответствовать некоторым критериям и являться:

1. Реалистичными. Формулируемые задачи должны быть достижимыми. Они не должны быть ни слишком простыми, ни настолько запредельными. Наиболее приемлемый здесь подход – использование законов движения по траектории, которые гласят, что лучший способ гарантировать попадание в цель – прицелиться с небольшим упреждением.

2. Уместными. Если вы хотите, чтобы формулируемые задачи обучения имели смысл, необходимо учитывать, что они должны быть ориентированы на участников тренинга. Это значит, что они или направлены на улучшение определенных навыков, необходимых уже сегодня, или нацелены на будущее, или связаны с личностным ростом участников.

3. Позитивными. Если задачи ориентированы на участников тренинга, их выполнение должно принести им видимую пользу. Следовательно, задачи ставятся таким образом, чтобы тренинг обеспечивал позитивный результат, а не учил тому, «как не надо делать».

4. Определенными. Расплывчато сформулированные задачи – это не задачи. Задачи должны четко показывать, кто чего достигнет, за какое время и при каких обстоятельствах. Они также должны объяснять, каким образом будет измеряться успешность тренинга и какие потребуются материальные и временные затраты.

5. Оправданными. Какими бы достойными ни были задачи курса, истинная мера их успеха для многих компаний выражается в финансовых единицах. Пока не проведена наглядная демонстрация того, что организация в том или ином виде вернет средства, затраченные на проведение тренинга, программа обучения будет рассматриваться как необоснованная растрата фондов компании.

Физическая безопасность при выполнении ряда упражнений

Ряд упражнений при проведении тренинга предполагает, например, движение с закрытыми глазами. Очевидно, что в таком случае, участники тренинга могут споткнуться. Поэтому при проведении такого рода упражнений необходимо обеспечить безопасность: очистить помещение от лишней мебели, убрать с пола провода или мелкие предметы.

Если упражнение связано с тем, что участник должен быстро идти в направлении стены, то необходимо поставить ограничитель или психолог должен стоять рядом и контролировать безопасность.

Работа психолога по формированию комфортной эмоциональной атмосферы в группе

Желательно, чтобы тренер обладал такими личностными качествами, которые позволили бы ему заботиться о создании максимально благоприятных условий для самопознания, самоактуализации и развития участников группы, что и обеспечивает эффективность тренинговой работы.

И в любом случае это должен быть человек, способный руководить и находить общий язык с людьми разных возрастов, профессий, уровня образования, характера, пола. Тренер должен обладать большим запасом терпения, так как в ходе работы он может встретить совершенно разных людей, столкнуться с различными проблемами, для решения которых необходимы выдержка и волевой самоконтроль.

Работа тренера в группе связана с возможным дискомфортом: отсутствием поддержки со стороны коллег, критикой в свой адрес, негативным отношением членов группы. Для того чтобы справиться с этим, нужно иметь сильный характер, быть уверенным в себе, в группе незнакомых людей держаться легко и свободно. Кроме того, необходимо быть оптимистом, склонным видеть не проблемы, а возможности их решения, умеющим вызвать и поддерживать интерес, активность и энтузиазм. При

этом тренер должен сам обладать неисчерпаемой энергией и энтузиазмом, уметь постоянно переключаться с одной задачи на другую и с одного человека на другого, использовать свою энергию, знания и навыки для решения конфликтов и проблем.

Не менее важной для тренера является способность к самообучению. Он должен находить и использовать в своей работе новую необходимую и полезную информацию, для того чтобы повысить эффективность проведения тренингов.

Кроме личностных качеств руководителю тренинга важно обладать и определенными навыками групповой работы:

- сплочения группы;
- проведения разминок, ролевых и психотехнических игр;
- ведения дискуссии;
- повышения мотивации;
- устранения возражения;
- обратной связи;
- общения с «трудными клиентами».

В процессе проведения тренинга ведущий должен придерживаться следующих рекомендаций:

1. Тренер должен выражаться так, чтобы все понимали его однозначно (кроме случаев, когда он специально выражается неопределенно).

2. Лобовые вопросы надо переадресовывать другим или спрашивающему.

3. Если кто-то говорит неопределенно, надо просить других конкретизировать его слова.

4. Следует использовать в работе взгляд, а не речь.

5. К третьему дню тренинга нужно установить контакт глаз со всеми участниками.

6. Социометрические наблюдения можно проводить в перерывах на основании невербального поведения участников.

7. Если на занятиях затягивается излишнее веселье, нужно задать вопрос по существу.

8. Если все устали, лучше провести релаксацию в виде игры, упражнения.

9. Тренер не должен на занятиях заниматься посторонними вещами.

10. Перерывы можно устраивать только тогда, когда процедура завершена (в крайнем случае, подошла к какой-то логической паузе) и группа «созрела» для перерыва, т.е. перерыв должен быть логическим завершением процедуры.

11. Не следует открыто смотреть на часы.

12. Желательно, чтобы тренер приходил чуть-чуть раньше и ко времени начала занятий уже сидел на своем месте.

13. Тренер не должен оправдываться, многословно объяснять причины своих поступков.

14. Не рекомендуется высказывать отрицательные суждения.

15. Не следует давать советы или говорить: «На твоём месте я бы сделал ...».

Таким образом, поведение тренера, его умения могут способствовать повышению эффективности процесса, происходящего в группе. Чем более профессионально работает тренер, тем более интенсивно происходят групповые процессы.

Этические принципы проведения тренинга

Принцип конфиденциальности предполагает недопустимость обсуждения личной информации, как об участниках, так и о ходе прохождения тренинга за пределами группы. Реализации данного принципа обеспечивает создание открытой атмосферы взаимодействия между участниками тренинга, а также создает безопасную среду для обсуждения актуальных вопросов и проблем в работе группы.

Принцип ненападения связан с принципом конфиденциальности и побуждает к профессиональному выполнению ведущим своих обязанностей, обеспечивающих, с одной стороны, предотвращение возможного ущерба участнику со стороны других людей, а с другой стороны, отсутствие манипулятивных тенденций со стороны самого ведущего.

Принцип соответствия заявленных целей тренинга его содержанию предусматривает соблюдение ведущим заявленного содержательного плана работы с тренинговой группой. Требования, реализуемые в рамках данного принципа, определяют недопустимость тренеров внесения изменений в ход работы. В некоторых случаях, по согласованию с группой это возможно, но в целом предпочтительнее придерживаться заявленных целей, а проблемные ситуации, требующие работы с одним из участников, решать в рамках индивидуальной работы (например, в ходе индивидуального консультирования или в рамках других программ тренинга).

Тема 6. Технология составления тренинговых программ

Алгоритм разработки программы группового психологического тренинга

Наличие программы является обязательным условием эффективной работы, поскольку ее подготовка позволяет четко осознать основные пути достижения поставленной цели.

При проведении тренинга можно использовать материалы тренинговых программ, разработанные другими авторами. Но важно создать программу тренинга «под себя» и под конкретную группу, с которой ведущему предстоит работать. Работа над программой тренинга основана на определенном профессиональном мировоззрении автора. Каждый из специалистов, опираясь на определенную концепцию, определяет цели, задачи и предмет работы, формирует основное содержание групповой работы в зависимости от его опыта, цели и конкретных задач.

Принципы планирования и составления программы психологического тренинга. Существует ряд общих принципов, которые необходимо учитывать при планировании тренинга и составлении программы. Среди них выделяют:

– принцип преемственности. Принцип преемственности состоит в том, что каждое действие и занятие должно быть содержательно согласовано с предыдущим и являться основой для следующего занятия;

– принцип поэтапности развития группы состоит в учете закономерностей групповой динамики при составлении программы тренинга, а также планировании работы, направленной на развитие группы. Известно, что вновь организованная группа проходит определенные стадии своего и развития. Каждая стадия предъявляет определенные требования к методам и упражнениям. Поэтому неадекватное включение упражнений будет неэффективным и может приводить и к повышению групповой напряженности. Обычно на первых этапах планируют процедуры, направленные на знакомство участников, их ориентацию в специфике тренинга, проводится работа с ожиданиями участников. Далее ведущий организует работу, направленную на формирование групповых норм и правил, развитие мотивации, формирование работоспособности участников, сплочение группы.

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

Содержательный слой включает в себя программу тренинга в соответствии с основными целями и в совокупности используемых в нем методов и упражнений.

Личностный слой состоит из реальных личностных ситуаций каждого участника группы, которые заранее могут быть не известны.

Групповой слой проявляется в социально-психологической атмосфере в группе, протекающих в ней межличностных процессах и степени развития.

Все события содержательного слоя разворачиваются на фоне личностного и группового слоев. Поэтому эффективность использования в тренинге методов и техник зависит от их адекватного включения в личностный и групповой слои. Выполнение одного и того же упражнения в разных группах проходит по-разному, и сложно предусмотреть все детали до начала тренинга.

Иногда по окончании первого занятия приходится изменять последующий план работы, подстраивая его под индивидуальные особенности участников, уровень развития группы и ее содержательное продвижение. Однако это не значит, что не нужно планировать программу тренинга, скорее это может сигнализировать о недостаточной подготовленности ведущего к тренингу. Перед каждым занятием ведущему следует иметь план работы.

При свободном ведении он может состоять из списка основных вопросов, которые, вероятно, будут обсуждаться, и предположительных упражнений. В случае программного ведения нужно спланировать и определить время, отводимое на разные виды работы. Но и в этом случае ведущий должен быть профессионально гибким и иметь в запасе достаточный выбор процедур (упражнений, игр и метафор) на различные случаи развития ситуации.

Десятишаговая модель подготовки к тренингу И. В. Вачкова

Шаг первый. Определение темы и цели тренинга как образа будущего результата.

При определении темы и цели тренинга следует исходить из реальных запросов и трудностей реальных людей. Важно ответить себе ряд вопросов для того, чтобы построить конкретный образ будущего результата тренинга:

- 1) Что хотят получить будущие участники группы?
- 2) Чего группа и каждый ее участник реально смогут и должны достичь?
- 3) Что я смогу и должен для этого сделать?
- 4) Каков будет конечный результат нашей работы?

Шаг второй. Определение состава тренинговой группы.

Для определения состава тренинговой группы ведущему необходимо знать:

- 1) Кто будет в группе?
- 2) Сколько человек?
- 3) Каково будет соотношение мальчиков и девочек (мужчин и женщин)?
- 4) В чем заключаются психологические особенности участников?

Рекомендуется заранее встретиться с будущими членами группы, познакомиться с ними, выяснить их ожидания от предстоящей тренинговой работы. Для эффективной работы оптимальным, по мнению многих специалистов, является 12 участников (без ведущего).

Шаг третий. Определение временных ресурсов.
Нужно сразу спланировать,

- 1) Сколько всего будет проведено тренинговых занятий?
- 2) Как часто будут проходить встречи?
- 3) Сколько времени будет длиться каждое занятие?
- 4) Возможна ли протяженность тренинга несколько месяцев?

Существуют три основные формы организации тренинговых занятий: интенсивный курс, регулярные занятия и эпизодические встречи.

Интенсивный курс предполагает проведение занятий ежедневно (по 3-8 часов в день) и может продолжаться от 3 дней до 2 недель. Он способствует глубокой проработке Я-концепций участников и более быстрому усвоению навыков и умений.

Регулярные занятия обычно проводятся 1-2 раза в неделю по 3-4 часа в день. Они позволяют систематически и последовательно производить изменения.

Эпизодические встречи – занятия могут происходить 1-2 раза в месяц. Организация группы в режиме эпизодических встреч имеет более клубную форму, хотя это не исключает возможности ее организации на принципах тренинговых групп. При этом ведущему следует стремиться к тому, чтобы каждая встреча была самостоятельным и завершенным событием.

Шаг четвертый. Формулировка проблем. Необходимо четко и ясно сформулировать проблемы, которые предстоит решить в процессе тренинга. Проблема – вопрос, на который в данный момент не существует однозначного ответа. Следовательно, формулировать проблемы нужно в вопросительной форме. Например, «что нужно сделать, чтобы развить толерантность в отношении не похожих на тебя людей?» «Как снизить уровень агрессии подростков друг на друга?» «Каким образом повысить коммуникативную компетентность подростков?» «Как сделать класс сплоченным?»

Шаг пятый. Формулировка задач. Задача – это цель деятельности, данная в определенных условиях. Задачу следует формулировать утвердительно. В ней должны содержаться требования к осуществляемой деятельности по достижению цели.

Задачи могут быть сформулированы для работы в системе представлений, отношений и умений участников. Например:

– для работы в системе представлений участников тренинга – помочь подросткам осознать различия в их отношении к тем, кого они считают близким человеком и кого они считают чужим;

– для работы в системе отношений участников тренинга – дать участникам опыт личного проживания ситуации общения с «похожими» и «непохожими» на них людьми для изменения привычно-негативного отношения к непохожим,

– для работы в системе умений участников тренинга – предложить модель конструктивного взаимодействия с людьми, которые объективно или субъективно воспринимаются как непохожие, чужие, и сформировать необходимые умения такого взаимодействия.

Шаг шестой. Подбор соответствующих психотехник. Важно, чтобы эти психотехники были направлены на решение поставленных задач. Для каждой задачи подбирается по три упражнения и, желательно, разных типов, и требующих разных способов активности – вербальной, двигательной, образной. В тренинг ведущий может включить только одно упражнение, но у него обязательно должен быть их запас, чтобы при необходимости легко можно было осуществить замену. В случае если тренинг планируется достаточно длительный, то уместно применение всех подобранных психотехник. Так, для решения задачи об осознании своего отношения к «своим» и «чужим» можно применить:

- 1) групповую дискуссию на тему «Кто такие «свои» и «чужие»?».
- 2) Прочитать и обсудить «Притчу о слепцах и слоне».
- 3) Создать рисунок на тему «Люди, похожие и не похожие на меня».

Для успешной работы очень важно правильно подобрать упражнение и своевременно его использовать. Для выбора каждого последующего упражнения необходимо определить:

- 1) С чем вы хотите работать: характеристиками группы как объекта; индивидуальными особенностями участников?
- 2) Какие изменения вы хотите произвести?
- 3) Используя какие упражнения, вы можете произвести эти изменения?
- 4) Насколько группа будет готова к выполнению данного упражнения?
- 5) Как можно подготовить группу к выполнению данного упражнения?
- 6) Какой будет получен материал (результат) для продвижения группы в содержательном плане после выполнения процедуры?
- 7) Что вы будете делать с этим результатом?

Кроме этого, при подборе упражнений ведущему следует учитывать, насколько они интересны ему лично, соответствуют его стилю ведения группы. Тренер должен чувствовать и понимать психотехническую наполненность упражнения и программы занятия в целом

Шаг седьмой. Выделение модулей тренинга.

В соответствии с выделенными на четвертом шаге проблемами можно определить те блоки (или модули), которые должны быть в тренинге.

Необходимо рассчитать, сколько занятий надо включить в каждый блок. При этом рекомендуется учесть возможные перерывы в занятиях, вызванные праздниками, каникулами и т.п. Скажем, если вы начинаете тренинг во второй половине сентября и проводите занятия раз в неделю, то, вероятно, до осенних каникул вам удастся провести не более семи занятий. Тогда можно, например, два занятия посвятить первому блоку, то есть мотивированию участников, «разогреву» перед глубокой работой, а пять – включить в блок развития толерантности.

Шаг восьмой. Составление сценарного плана тренинга. Реализация этого шага связана с распределением подобранных или разработанных

упражнений по занятиям. При этом необходимо учитывать следующие критерии:

- 1) важнейшая решаемая упражнением задача;
- 2) время, которое необходимо затратить на упражнение;
- 3) совместимость упражнений друг с другом;
- 4) стадия групповой динамики, когда будет применено упражнение;
- 5) тип и степень активности участников, инициируемые упражнением (физическая подвижность или «сидячая» работа в кругу);
- 6) уместность применения упражнения в данный момент, готовность к нему участников).

Шаг девятый. Написание сценария тренинга с указанием цели каждого занятия и всех необходимых материалов.

Записать сценарий тренинга необходимо максимально подробно, обращая внимание на детали при описании упражнений. Ведущему необходимо составить план каждого занятия на отдельной карточке с указанием названий упражнений. Все перечисленные в сценарии занятия материалы нужно приготовить заранее и оставить в тренинговом зале.

Оформление программы психологического тренинга.

Оформление программы психологического тренинга связано с формальными требованиями ведения документации и, в то же время, выступает одним из средств организации самого процесса подготовки и проведения. Как правило, здесь обращается внимание на такие составляющие, как: а) «внешний вид» программы, т. е. собственно оформление; б) структура и содержание программы.

К структурным элементам относятся.

Титульная страница. Здесь важно четко сформулировать название программы и имя автора (автора-составителя). Чаще всего указывается именно автор-составитель, так как специалисты редко создают с нуля новые программы, а составляют их из уже известных, ранее опубликованных и используемых частей. При оформлении письменных работ принято в шапке обозначать название учреждения, в котором создан текст или при котором проводится данная работа. В нижней части титула указывается место и год создания программы.

Пояснительная записка. Раскрывается актуальность данной программы и ожидаемые эффекты. В этом контексте становится понятна основная цель предлагаемого тренинга. Указывается цель тренинга, задачи тренинга; продолжительность и график проведения занятий.

Программа и структура включает:

Тематический план. Здесь представляется основное содержание тренинговых занятий (тем), указывается примерное количество занятий и часов и порядок их реализации.

Структура тренинга: пример:

Первый этап – введение и знакомство (1-й день работы).

Второй этап – развитие базовых навыков (2-й и 3-й дни работы).

Третий этап – индивидуализация, проработка индивидуальных проблем участников (4-й день работы).

Четвертый этап – закрепление навыков (5-й день работы).

Пятый этап – подведение итогов и расставание (6-й день работы).

Структура одного тренингового занятия: пример:

Первый этап – знакомство и принятие правил группы (проводится в 1 день). Ритуал приветствия (каждое занятие).

Второй этап – разминка (можно использовать психогимнастические упражнения).

Третий этап – основная часть (тема дня). Может включать инфоблок, работа с кейсом, работа с имеющимся опытом, моделирование и т.д.

Четвертый этап – рефлексия основной части (эффективно использовать групповые упражнения, позволяющие применить новые знания в типичных/нетипичных обстоятельствах, например, в ходе ролевого проигрывания).

Пятый этап – завершающая часть (рефлексия занятия), анализ количественных и качественных показателей.

Шестой этап – домашнее задание, ритуал прощания.

Содержание тренинговых программ

Метод создания сценариев. Создание сценария – это представление проекта тренинга в виде описания последовательного развития событий (этапов), которые им предусматриваются или из него могут следовать, с увязкой по ресурсам.

Сценарии тренингов хорошо известны большинству проектантов. В них указывается место и время проведения тренинга, и последовательный его ход, где ясно выделяется событийная сторона.

Достоинство метода в том, что сценарий позволяет осознать те стороны тренинга, которые другим путем не были бы замечены. Одновременно это и детальный план тренинга (тренингового занятия), где проведена трудная работа по синхронизации событий и имеющихся ресурсов.

Нередко метод создания сценариев связывается именно с выдвижением, по крайней мере, двух альтернатив развития событий. Впрочем, все предусмотреть практически невозможно, и даже наилучшим образом разработанные или имеющие альтернативу сценарии могут из-за незначительных сбоях и форс-мажорных (непреодолимых) обстоятельств разрушаться.

Возможности применения сценарного метода для тренинговой деятельности существенно ограничены. Недостаток метода состоит в том, что проект тренинга, не основывающийся на повторяющемся событийном ряде, плохо поддаются проработке с его помощью.

Сценарные технологии могут применяться и в иных целях, например, при проектировании разного рода ролевых игр, когда важно заранее предусмотреть действия ведущего. В некоторых технологиях подготовки тренеров используется такой прием: обучающийся разучивает диалог по видеозаписи соответствующего эпизода из какого-либо художественного

фильма, где представлена успешная модель ведения определенного элемента тренинга. При этом заучиваются и формулировки, и манера поведения. Прием примитивный, но обучающий ролевому поведению. В более сложных сценарных работах оцениваются контакты, позволяющие принять решение о целесообразности взаимодействия.

Работа над программой (сценарием) тренинга построена на определенном профессиональном мировоззрении автора. Выше, обсуждая вопросы, связанные с важнейшими элементами групповой работы, мы уже отмечали, что все начинается с определения ее темы и цели. Именно они задают всю логику основного содержания тренинга.

Каждый из специалистов, опираясь на определенную концепцию, определяет цели, задачи и предмет работы, формирует основное содержание групповой работы в зависимости от его опыта, цели и конкретных задач.

Каждый отдельный день тренинга строится в зависимости от ряда факторов: опыта тренера; типа тренинга; особенностей позиции и стиля ведения группы тренером; от места данного дня внутри целого тренинга; от количества участников; от возможностей помещения и т. п.

В тренинге может создаваться пространство, в основе которого лежит способность к открытому, доверительному контакту, к уважению своей и чужой точки зрения, к противостоянию различным формам манипулирования.

С этой точки зрения отмечается последовательность работы над программой и сценарием тренинга.

Осознание той идеи человеческих отношений, которую тренер желает осуществить в своей работе.

Выбор общей логики тренингового процесса. В частности, предлагаемая ею логика исходит из следующего представления о фазах коммуникации: установление контакта, содержательный обмен (информацией, чувствами, смыслами), завершение контакта.

Подбор конкретного содержания тренинговой программы.

Программа является только ориентиром, поскольку в процессе работы неизбежны отступления от заготовленных сценариев, а иногда – кардинальные изменения стратегии ведения группы. В то же время наличие программы является обязательным условием эффективной работы, поскольку ее подготовка позволяет четко осознать основные пути достижения поставленной цели.

План проведения занятий должен быть законченным, но не окончательным, так как его часто приходится корректировать в зависимости от сложившейся в группе обстановки. Именно гибкость ведущего позволяет участникам почувствовать, что все, что делается, делается именно для них, а не является стандартной процедурой, под которую все должны подстраиваться. Это способствует усилению мотивации активного участия в тренинге.

У каждой программы есть свой объем. Обычно оптимальные временные границы тренинговой программы задаются в пределах от 24 до 72 часов. Во многом это определяется целью и реальными обстоятельствами.

Роль ведущего в организации психологического тренинга

Эффективность тренинга во многом зависит от личности тренера, от его умения создать в группе атмосферу эмпатии, искренности, самораскрытия, теплые взаимоотношения между членами группы и ведущим. Невозможно насильно привести к счастью, невозможно осуществлять личностное развитие извне по отношению к личности. Поэтому желательно, чтобы ведущий имел такие личностные качества, которые позволили бы ему заботиться о создании максимально благоприятных условий для самопознания, самоактуализации и развития участников группы, что и обеспечивает эффективность тренинговой работы.

И в любом случае это должен быть человек, способный руководить и находить общий язык с людьми разного возраста, профессий, уровня образования, характера, статьи. Ведущий должен иметь большой запас терпения, поскольку на протяжении работы он может встретить совершенно разных людей, столкнуться с различными проблемами, для решения которых требуются выдержка и волевой самоконтроль.

Ошибки тренера является основной причиной неэффективности тренинга, хотя сам тренинг – самая эффективная технология по обучению конкретным навыкам и умениям. Ошибки тренера могут превратить тренинг на абсолютно бесполезную трату времени и денег.

К сожалению, некоторые тренеры не уделяют достаточного внимания групповой динамике, не понимая ее механизмов, поэтому часто группы достигают меньших результатов, а иногда тренинги заканчиваются общим неудовольствием. Двух одинаковых групп не бывает. У каждой группы своя скорость и свой результат.

Руководитель тренинга, его личностные характеристики, знания, навыки, умения являются, в определенной степени, средством развития как отдельной личности, так и группы в целом. Позиция консультанта, его стиль руководства группой (авторитарный, либеральный, дипломатичный, демократичный) и методы работы с группой не могут быть однообразными на протяжении всего тренинга. В психологии считают, что демократический стиль управления является более производительным, чем авторитарный или либеральный. Вместе с тем, все зависит не только от личностных особенностей руководителя, цели тренинга, общего направления, которого придерживается руководитель, но и от потребностей участников, групповой ситуации, уровня развития группы и тому подобное.

В отдельных случаях авторитарные проявления могут быть целесообразными:

- когда задание для группы, четко структурированные (например, в учебных тренингах);

- когда участники оказались в растерянности и сами не понимают, что происходит в группе и как себя вести в этой ситуации;

- когда участники переживают сильный стресс и тому подобное.

Относительно дипломатического стиля, то его целесообразно использовать в напряженных эмоциональных и конфликтных ситуациях. Тренеру важно опираться не только на фундаментальные знания, но и на собственный опыт, на свои внутренние ощущения, интуицию и быть гибким на протяжении всего тренинга.

А. Г. Грецов отмечает, чтобы успешно справиться с проведением психологических тренингов с подростками, руководитель должен обладать:

1) специальными знаниями и умениями, необходимыми для проведения такой работы. Они касаются как тренинговой работы, так и специфики работы с данной возрастной категорией;

2) знанием закономерностей развития психики подростков, знакомством с их современной субкультурой, потребностями, ценностями и жизненными реалиями. То, что говорит и делает руководитель, должно быть для подростков релевантным, то есть соответствовать их потребностям и співвідноситись с их реальным жизненным опытом;

3) собственным опытом прохождения тренингов в качестве участника, а также, желательно, и в роли ассистента тренера;

4) психологическими чертами, которые способствуют этой работе, в частности:

– высокий уровень социального интереса: концентрация на других людях, желание и способность им помогать;

– открытость для нового опыта;

– чувствительность к переживаниям других людей, емпатійність;

– способность выразить окружающим подлинные эмоции и переживания;

– ролевая гибкость, способность принимать разные роли с учетом текущей ситуации;

– оптимизм, энтузиазм;

– высокий уровень саморегуляции;

– уравновешенность, терпимость к фрустраций и ситуаций неопределенности;

– уверенность в себе, положительное самоставлення;

– высокий уровень общего и социального интеллекта.

Основные задачи группового психолога:

– побуждение участников к проявлению отношений, установок, поведения, эмоциональных реакций и их обсуждению и анализу, а также к разработке предложенных тем;

– создание в группе условий для полного раскрытия детьми своих проблем и эмоций в атмосфере взаимного принятия, безопасности, поддержки и защиты;

– разработка и поддержание в группе определенных норм, проявление гибкости в выборе директивных или недирективных техник влияния.

Средства влияния, которые использует групповой психолог, разделяют на два вида: вербальные и невербальные.

Руководитель тренинга обязан:

- 1) иметь четкое представление о типе группы, которую создает, ее цели и задачи;
- 2) владеть диагностическими средствами отбора подростков в группы;
- 3) перенаправлять на стадии отбора в группу участников, склонных к психическим болезням, или тех, что находятся в глубокой депрессии, к другим специалистам;
- 4) информировать участников группы о главных правилах, которыми должна руководствоваться группа в своей деятельности;
- 5) избегать форм работы в группе, для выполнения которых у участников недостаточно подготовки и опыта;
- 6) давать понять с самого начала работы, на чем будет концентрироваться внимание группы;
- 7) защищать права участников, решать, какой материал давать группе, в каких видах деятельности участвовать, быть чувствительным к любой форме группового давления, к попыткам унижить достоинство отдельного человека; такое поведение членов группы психолог должен блокировать;
- 8) логически обосновать для себя необходимость использования того или иного приема, быть компетентным в своих действиях;
- 9) создавать свой неповторимый стиль, который базируется на теоретических положениях и максимальной реализации личностного потенциала, использовать в практике группового обучения новейшие достижения в этой области;
- 10) подчеркивать важность принципа конфиденциальности, что касается личностного материала, принадлежащего участнику в группе;
- 11) избегать навязывания своих ценностей и убеждений участникам в группе, уважать их способность самостоятельно размышлять и приходить к определенным выводам на основе полученной информации;
- 12) быть внимательным к появлению у отдельных участников признаков психического истощения; это можно ликвидировать, сделав общую перерыв, поскольку в других переутомление может быть менее заметной;
- 13) планировать дополнительные (после завершения работы группы) встречи, чтобы участники могли обсудить свои успехи, а психолог мог оценить эффективность группы как инструмента изменений у человека;
- 14) необходимо продолжать индивидуальную работу с теми участниками, которые после завершения работы группы чувствуют в этом необходимость.

А. В. Сидоренко разработала практический курс мотивационного тренинга, который предъявляет особые требования к личности тренера. Он должен обладать такими личностными качествами, как энергия, информированность, опыт, властность, острота ума и харизматичность.

Энергия – это, прежде всего, потенциальная сила. Энергия тренеру необходима, чтобы энергетизировать других.

Информированность тренера создает ощущение безопасности любого эксперимента. Широкое познание и умение увлекательно рассказывать о том, что ты знаешь, – верное средство преодоления любых эмоциональных затруднений в группе.

Властность. Тренер должен быть человеком, уверенным в ценности того, что он говорит и делает. Для него должно быть привычным, что любому его слову доверяют и что любое его слово веское.

Острота ума. Тренер должен быть человеком с весьма подвижными мыслительными процессами.

Харизматичность. В идеале тренер должен быть таким человеком, чтобы участникам хотелось смотреть на него, слушать, идти за ним.

Личный опыт и навыки. Тренер должен обладать не только теоретическими знаниями, но и собственным опытом и представлениями. Важным в работе тренера является навык публичных выступлений. Среди ключевых тренерских навыков заметим умение определять возможность достижения цели тренинга. Вместе с этим тренер должен уметь сформировать целостную концепцию тренинга.

Одним из навыков тренера является умение подготовить программу тренинга. Программа – основа тренинга. Если программы нет – тренерская нагрузка возрастает в разы. Важным профессиональным навыком тренера является умение выбирать адекватные методы. Навык работы с группой взрослых участников – одна из актуальных, к тому же, это обязанность в тренерской работе. И, наконец, к вершине тренерского мастерства можно отнести умение оценить эффективность тренинга.

Кроме этого, они выделили качества, которые помогают в тренерской работе.

Для того, чтобы тренинг прошел в атмосфере доброжелательности и открытости, тренер должен уметь проявлять и вызывать симпатию у участников.

Тренеру надо быть целеустремленным и настойчивым, поскольку все должно доводиться до логического завершения, упорно двигаться к цели и вести за собой группу.

В любых формах публичной работы с людьми выдержка – обязательная личная характеристика. Выдержка не исключает быстрой реакции. Главное, чтобы реакция была именно быстрой, а не бурной. Быстрая реакция – обратная сторона подготовки и наличия подготовленных решений, она позволяет оперативно реагировать на любые изменения во время тренинга, выполнение или невыполнение задач, вопросы участников.

Отсутствие склонности к крайностям, например, любой повышенный интерес к себе (самокопание) говорит о том, что вам интересно только с собой.

Они выделяют и такие черты: гибкость, настойчивость, уметь не прибегать к роли «актера», грамотность, харизма, творчество, юмор,

внешний вид, право на ошибку и репутация. Последняя в интеллектуальном сервисе, тренингах, составляет две третьих, если не все 90% успеха. Репутация – это то, что дается один раз и находится постоянно под угрозой.

Критерии модели партнерских отношений в тренинге:

1) Принцип партнерства проявляется в том, что тренер исходит из предпосылки равного права каждого участника выражать свое мнение, проявлять свои чувства, выражать протест, вносить предложения и тому подобное, и поэтому внимательно и доброжелательно принимает все.

2) Тренер рассматривает тренинг как совместное творчество, ценит вклад каждого и отмечает этот вклад.

3) Тренер выполняет свои обязанности и обещания.

4) Тренер придерживается заявленных правил и последовательно требует этого от каждого участника.

5) Не избегает ответа на неудобные для него вопросы, оказывает помощь, когда его об этом просят, и не отказывается демонстрировать предложенные им техники. Собственный опыт подтверждает то, что в группе с нечетным количеством участников руководителю приходится принимать непосредственное участие в парных упражнениях, заменяя отсутствующего участника тренинга.

Преимущества тренинга в том, чтобы превратить группу в своеобразное зеркало, или, точнее, систему зеркал, в процессе своих конкретных проявлений в жизни определенной группы.

ГЛАВА 3 Социально-психологический тренинг

Тема 1. Тренинги на знакомство и сплочение

Самопрезентация, как важный инструмент формирования представления о себе

Самопрезентация – обширная тема, тесно связанная с психологией, социологией и этикетом. Поэтому статья рассказывает только об основных аспектах: как подготовиться к ответственной встрече, о чем говорить, какими приемами вызвать интерес собеседников. Наши рекомендации рассчитаны на любой вариант общения – от делового совещания до выступлений онлайн.

Знакомство с новыми людьми начинается с краткого рассказа о себе. Собеседование для принятия на новую работу, первая встреча с родителями вашей девушки или выступление на сцене – в любой из этих ситуации нужно представиться, сообщить о своих личных и профессиональных качествах.

Для успешной самопрезентации нужно освоить три навыка:

- рассказывать о себе кратко, но содержательно;
- говорить о том, что важно слушателям;
- добиваться внимания и доверия людей.

Первое впечатление, которое вы произведете на собеседников, нередко определяет успех дальнейших отношений.

Виды самопрезентации

Самоподача бывает естественной и искусственной. Первый тип мы используем в повседневном общении – на работе, в магазине, в банке. Например, знакомясь с новым соседом, вы говорите: «Привет! Меня зовут Сергей, я живу в квартире напротив». Помимо слов, люди оценивают наш образ по выражению лица, жестам и даже стилю одежды.

Естественная самопрезентация не всегда контролируется сознанием. Поэтому первое впечатление нередко бывает испорчено из-за того, что мы разговаривали недовольным тоном или смотрели исподлобья.

Чтобы преподнести себя людям правильно, используется искусственная самопрезентация. К примеру, приветствие ведущей на семинаре врачей: «Здравствуйте! Меня зовут Анна Соколова. Как и вы, я педиатр и занимаюсь исследованиями в области детской вакцинации». Такая самоподача предполагает определенную подготовку – продуманный текст речи, поставленный голос, выразительные жесты.

Как сразу понравиться слушателям

Мы инстинктивно принимаем незнакомцев с настороженностью. Чтобы завоевать доверие, нужно стать «своим», то есть выглядеть соответственно ожиданиям своих будущих собеседников.

Задайте себе три вопроса:

- «Каков возраст моих слушателей?»;
- «В какой профессиональной сфере они работают?»;
- «Сочетается ли мой образ с темой предстоящей беседы?».

Представив себе интересы своей аудитории, вы легко подберете внешние элементы образа: одежду, прическу, аксессуары. Они составляют 60 % первого впечатления.

Одежда

Идеальным вариантом для деловой встречи считается классический костюм. Он придает уверенность в себе, создает впечатление авторитетности. Для молодежной или творческой аудитории подойдет менее формальный образ. Например, не рубашка с галстуком, а однотонная футболка или свитер.

Создать правильный имидж для самопрезентации помогут три совета:

- подбирайте цвета и фасоны, которые идут вам больше всего;
- надевайте то, что не мешает двигаться;
- старайтесь совпадать по стилю со своими слушателями.

Женщину-собеседницу лучше воспринимают, когда она одета привлекательно, но не слишком откровенно. Дополните строгий костюм элегантными аксессуарами: шарфиком, серьгами, туфлями на каблучке.

Благоприятное впечатление всегда производит чистая, тщательно выглаженная одежда, аккуратная прическа, ухоженные руки и свежее дыхание.

Осанка

Уверенная манера держаться создает у слушателей ощущение, что вы – человек компетентный, хорошо знающий свою тему. Если вам предстоит выступать стоя, держите спину прямой на протяжении всей речи. Плечи свободно разверните, но не приподнимайте.

Добиться этой позиции поможет простое упражнение:

Приклонитесь спиной к стене или шкафу. Встаньте так, чтобы касаться стены четырьмя точками тела: затылком, лопатками, ягодицами и пятками. Зафиксируйте позу и сохраняйте ее во время репетиции выступления. Если говорить приходится сидя, не откидывайтесь на спинку стула. Держитесь прямо, не скрещивая ноги. Положите кисти на стол. Такая осанка покажет собеседникам ваше спокойствие и внутреннюю силу.

Выражение лица

Людей привлекает, когда докладчик демонстрирует искренность и доброжелательность. Эти эмоции больше всего отражаются во взгляде и положении подбородка. Устремите глаза прямо на слушателей. Если выступаете онлайн, смотрите в камеру.

Низко опущенный подбородок создает эффект недоброго взгляда исподлобья, чересчур задранный говорит о высокомерии. Поэтому приподнимите подбородок слегка, как будто собираетесь кивнуть старому знакомому.

Начинайте говорить с естественной улыбкой. Если выступление адресовано европейским или американским слушателям, улыбайтесь широко. На Западе это ассоциируется с полным успехом. Для российских слушателей больше подходит полуулыбка, с легким поднятием уголков рта.

Исследования показывают, что 72 % людей больше доверяют тем, кто выглядит дружелюбно и часто улыбается.

С чего начать самопрезентацию

Сделайте паузу, сохраняя на лице доброжелательную улыбку. На это время исключите какую-либо жестикуляцию и мимические движения. Так в сознании слушателей закрепится образ собранного и уверенного в себе человека.

Длина паузы зависит от размеров вашей аудитории:

- от 50 до 100 человек – семь секунд;
- менее 50 собеседников – четыре секунды;
- онлайн – три секунды.

В течение этого времени смотрите прямо на собеседников. Визуальный контакт придает молчанию смысловую насыщенность. Люди чувствуют, что вы думаете о них, и, в свою очередь, интересуются вами.

Как составить текст речи

Любое выступление, будь то собеседование или онлайн-конференция, нужно тщательно продумать. Составьте краткий план своей речи. Включите в него основные сведения о себе:

- образование;
- профессиональный опыт;
- достижения;
- важные цели, которые вы ставите перед собой.

Учтите, что собеседники не просто интересуются вашей личностью – они хотят знать, какую пользу извлекут из встречи с вами. Просто сказать: «Меня зовут Сергей, я репетитор по английскому языку» недостаточно, чтобы вами заинтересовались. Нужно сразу показать преимущества, которые отличают вас от других репетиторов и помогут вашим слушателям. Используйте в рассказе точные данные – даты, цифры, факты. Например: «Меня зовут Сергей, я репетитор, подготовивший к ЦТ по английскому языку 38 учеников. За шесть месяцев я дам вашему ребенку знания, необходимые для сдачи экзамена на 85-100 баллов».

Известный оратор Радислав Гандапас советует не делать письменных набросков. Вместо этого несколько раз проговорите свою речь вслух. Следите за временем – рассказ должен занимать не более 30 секунд.

Типичные ошибки на самопрезентации

- неуверенная речь. Нервное покашливание, слишком громкий или тихий голос, отсутствие пауз – все это создает ощущение некомпетентности;
- блуждающий взгляд. Отсутствие визуального контакта воспринимается как желание скрыть истину;
- невербальные сигналы. Скрещенные на груди руки, опущенные подбородок, излишняя жестикуляция свидетельствуют о страхе, недостатке знаний или опыта;
- ложные сведения. Если выясняется, что человек приукрашивает факты или не владеет нужной информацией, к нему мгновенно пропадает доверие;

- пренебрежение к интересам слушателей. Аудитория теряет интерес к докладчику, который говорит только о себе и не знает потребностей своих слушателей.

Понятия «группа», «групповая динамика», «коллектив»

Социальная группа выступает в качестве объекта многих социологических исследований. Доказано, что человек может осуществлять свою активную деятельность только во взаимодействии с другими людьми, отсюда и произрастает значимость исследований социальных групп, их видов и структурного состава. Социальная группа – это любая совокупность людей, которая рассматривается с точки зрения их межличностных связей и, как следствие, с точки зрения их общности.

Вся жизнедеятельность человека связана с его жизнью и работой внутри социальных групп, которые отличаются друг от друга (семья, образовательная группа, группа сверстников и друзей, трудовой коллектив). В социальной группе основная черта – наличие общей цели для всех участников, которая мотивирует их к осуществлению различных видов деятельности. Именно наличие общей цели делает людей способными к согласованным действиям, хотя такая согласованность оказывается возможной лишь с учетом всех особенных черт каждого индивида.

К основным признакам социальной группы можно отнести следующие:

- Наличие интегральных психологических характеристик, которые объединяют индивидов в рамках сообщества (социальной группы). Сюда следует отнести общественное мнение, психологический климат в условиях группы, групповые нормы и интересы, которые формируются с возникновением группы и ее последующим развитием;

- Существование ключевых параметров группы, которые характеризуют ее как единое целое образование. Это может быть композиция социальной группы, ее особенная структура, групповые санкции и нормы, которые регулируют поведение участников социальной группы. Структура рассматривается с точки зрения того, какие функции выполняют участники в зависимости от уровня знаний, опыта и компетенций. К групповым процессам следует отнести динамические показатели группы, которые отражают все процессы и изменения, происходящие внутри нее и оказывающие влияние на дальнейшее развитие социальной группы.

Следует учесть также тот факт, что в социальной группе каждый индивид должен осознавать необходимость согласования действий с другими членами группы. Этот признак является основным, так как именно благодаря согласию обеспечивается общность и единство интересов, целей и, соответственно, действий, которые направлены на достижение поставленных целей.

Термин «*групповая динамика*» и школа, которая была основана для исследования данного феномена, связана с именем К. Левина. Главным положением в рамках этого понятия стало то, что индивид всегда находится во взаимодействии с окружением, где большое значение приобретает

структура, в которое реализуются действия и проявляется поведение индивида. Это могут быть мотивационные устремления человека к реализации самого себя и своих идей, и учет возможности (или невозможности) этих действий в связи с особенностями окружающей действительности.

В целом, термин «групповая динамика» можно употреблять в нескольких значениях, каждое из которых будет верным и уместным при исследовании различных сторон жизни социальных групп:

- групповая динамика – это одно из направлений исследований малых групп в социальной психологии (именно с этой точки зрения групповая динамика рассматривалась К. Левиним);

- групповая динамика – это определенные методики, которыми могут пользоваться исследователи для более углубленного анализа социальных процессов и малых групп. Таким образом, групповая динамика представлена в виде лабораторного эксперимента, который специально предназначен для исследования групповых процессов;

- групповая динамика – динамические процессы, которые одновременно происходят в условиях группы в какую-либо единицу времени. Эти процессы отражают развитие группы на разных этапах, а также возможные регрессивные или стагнационные проявления в случае, если на группу оказывается негативное воздействие как изнутри, так и со стороны окружающей среды.

Групповая динамика – это процесс. Соответственно, в нем существуют свои особые этапы, которые способны отражать особенности развития малых групп.

Во-первых, это образование самих малых групп, которые в дальнейшем будут развиваться, и на примере которых мы сможем проследить особенности групповой динамики.

Во-вторых, руководство и лидерство. В любой группе существуют свои руководители, которые выбираются высшими органами, и лидеры, которые проявляют себя, но при этом не считаются официальным руководством. Благодаря этим структурами происходит контроль за процессами и действиями в рамках малой группы, определяются цели, каждый член мотивируется для создания максимально комфортных и благоприятных условий по достижению цели.

Следующий процесс групповой динамики – нормообразование. Любая группа обладает своими нормами и правилами поведения, которые обязательны для всех. Также этот процесс предполагает выработку групповых мнений, ценностей, которые будут иметь значение для каждого члена малой группы. Здесь большую роль играет также и тот факт, что подчинение этим нормам и ценностям очень важно в связи с тем, что так легче организовывать контроль за обширными социальными группами. Общность предполагает такие результаты, как сплочение групп, но может привести и к разобщенности, последующему конфликту. Это значит, что необходимо как можно больше прорабатывать вопросы, касающиеся

сплочения коллектива, учета мнений большинства, способности прийти к взвешенному и единому решению, которое будет удовлетворять потребности каждого участника коллектива.

Таким образом, групповая динамика предполагает рассмотрение взаимоотношений в рамках группы, создание устойчивых взаимодействий, работу над общим мнением и соблюдением правил и норм, ориентацию на единую цель, которая будет удовлетворять потребности не только руководителей группы, но также и ее участников.

Среди устойчивых групп людей, объединенных по признаку определенной, совместно выполняемой деятельности, важнейшая роль принадлежит трудовому коллективу. Известны признаки трудового коллектива: общность интересов всех его членов; единая общественно полезная и лично значимая цель; совместная деятельность по достижению этой цели; определенная организационная структура коллектива; наличие отношений «руководитель – подчиненный»; существование формальных и неформальных отношений.

Формирование коллектива – процесс сложный и противоречивый. Это связано с тем, что коренные интересы и цели его членов имеют различия и противоречия (часто личные цели и интересы вступают в противоречие с целями организации). В зависимости от соответствия индивидуальных целей и установок групповым интересам можно говорить о степени социальной зрелости трудового коллектива. От степени такой зрелости зависит характер и содержание управленческой деятельности менеджера.

Формирование трудового коллектива происходит постепенно и включает в себя несколько этапов развития:

1. Притирка – на первый взгляд группа выглядит деловой и организованной, но коллективная работа отсутствует;
2. Ближний бой – через некоторое время в группе образуются группировки, выражаются разногласия, выходят наружу сильные и слабые стороны членов группы, происходит борьба за лидерство;
3. Экспериментирование – потенциал группы возрастает, перед ней встает вопрос – как использовать имеющиеся возможности наилучшим образом. На данном этапе пересматриваются методы работы, принимаются меры по повышению производительности;
4. Эффективность – коллектив приобретает опыт в успешном решении проблем. Люди начинают гордиться своей принадлежностью к коллективу;
5. Зрелость – в коллективе действуют прочные связи между его членами, людей оценивают по достоинствам, а не по внешнему образу.

Игровые методы в групповом социально-психологическом тренинге

В группе психологического тренинга могут быть использованы игровые методы, которые включают ситуационно-ролевые, дидактические, творческие, организационно-деятельностные, имитационные, деловые игры. Использование игровых методов в тренинге весьма продуктивно, так как

способствует снятию психологической скованности и «зажатости», установлению благоприятного психологического климата в группе, формированию умений экспериментировать с различными моделями поведения, способствует актуализации творческого потенциала личности. Игра становится психотерапевтическим и психокоррекционным средством не только для детей, но и для взрослых.

В самом широком смысле ролевая игра – это метод, суть которого заключается в разыгрывании участниками различных ролей. В данном определении к ним можно отнести как сюжетно-ролевые игры со сложной организацией, наличием сюжета, большим количеством участников и различных ролей, так и разыгрывание роли одним участником.

Правильно организованное и управляемое разыгрывание ролей не несет угрозы целостности личности участников, поскольку они «всего лишь играют вымышленного персонажа», экспериментируют с «новым измерением». Таким образом, разыгрывание ролей как метод, несущий структурированное переживание, менее опасен в отличие от других неструктурированных методов, так как позволяет участникам «укрыться за ролью» и при необходимости – выйти из нее. Тем не менее разыгрывание ролей является мощным механизмом изменения.

В процессе ролевой игры участникам предоставляется возможность выражать чувства и мысли, так или иначе действовать, но исходя из той роли, в которой они находятся, и в соответствии с имеющимися у данной роли возможностями.

Разыгрывание ролей позволяет участникам: выйти за собственные ограничения и раздвинуть эти границы; приводит к расширению границ самосознания; помогает выразить скрытые чувства и разрядить накопленные переживания; дает возможность поупражняться в различных типах поведения; высвечивает динамику группового взаимодействия, формального и неформального; устраняет пропасть между обучением и реальными жизненными ситуациями; помогает научиться контролировать свои эмоции.

Морри Ван Менте выделяет следующие способы разыгрывания ролей:

1. Аквариум – основные игроки собираются в центре комнаты, другие участники рассаживаются вокруг их правильным кругом и наблюдают за действием. В зависимости от параметров помещения условия пространственной организации могут быть и другими. Но независимо от этого под словом «аквариум» подразумевается тип игры, когда одна группа осуществляет действие, а другая наблюдает за ним.

2. Параллель – группа разбивается на мелкие группы (2-4 участника), которые одновременно разыгрывают ролевую игру. Иными словами, несколько одинаковых ролевых игр разыгрывается параллельно.

3. Ротация ролей – способ организации разыгрывания ролей, в котором роль протагониста (основного участника) поочередно исполняют все члены группы. Эта техника, безусловно, полезна, так как позволяет каждому участнику проиграть роль, получить соответствующий опыт и

продемонстрировать свой подход крещению обозначенной ситуации, хотя она имеет определенные ограничения при использовании в больших группах.

4. Обращение (обмен) ролями. Возможны различные варианты обмена ролями. В одном случае обмен может совершаться между двумя реальными партнерами, если они играют самих себя, или между протагонистом и двойником. В другом случае игрокам предлагается сыграть роли, которые в поведенческом или физическом плане им незнакомы. Например, роли лиц иного пола, расы и т. п. Обмен может происходить в последней сцене или по сигналу ведущего. Данный метод позволяет взглянуть на себя глазами другого, отнестись с пониманием к его переживаниям, лучше понять проблему и конструктивно разрешать межличностные проблемы.

5. Дублирование – способ, в котором протагонист и антагонист проигрывают свои роли, но в их действия встраивается другой игрок (или несколько игроков), чтобы высказывать вслух те мысли и чувства, которые, как он думает, испытывают главные игроки. При этом помощники, озвучивающие мысли и чувства протагониста и антагониста, соответственно стоят за ними.

6. Отражение (зеркало). Прием заключается в объективной имитации поведения одного участника другим или другими, причем изображаемый следит за действиями имитатора в качестве безмолвного зрителя. В терапевтических условиях психодрамы это может оказаться отличным способом показать человеку, каким его видят окружающие. Однако данный прием требует особого внимания, чувствительности и контроля со стороны ведущего.

7. Стул-собеседник. В поле игры ставится стул, а игрок воображает на его месте человека, с которым он общается. Игрок обращается к «собеседнику на стуле» и отвечает за него, пересаживаясь на его стул и представляя его ответы. Эту идею можно успешно распространить и на несколько стульев. При этом протагонист, по мере того как он поочередно играет роль каждого персонажа, пересаживается с одного стула на другой и с этих позиций говорит с остальными. В некоторых случаях возможно посадить на стул-собеседник человека, который молчит, но своим присутствием ободряет и поддерживает протагониста.

Эффективные способы взаимодействия в группе

Важнейшим свойством коллектива является социально-психологический климат, который определяется межличностными отношениями, создающими стойкие групповые настроения и мысли, от которых зависит степень активности в достижении целей, стоящих перед группой. При этом, психологический климат является социально-психологическим условием, влияющим на успех всей деятельности организации.

Таким образом, психологический климат – это комплексное эмоционально-психологическое состояние коллектива, отражающее общий психологический настрой и степень удовлетворенности работников

различными факторами жизнедеятельности коллектива. Психологический климат в группе является достаточно устойчивым образованием и определяется настроениями членов группы, их душевными переживаниями и волнениями, отношением друг к другу, к трудовому процессу, к окружающим событиям.

Психологический климат в коллективе может быть благоприятный или неблагоприятный, здоровый или нездоровый. В тех коллективах, где преобладают доброжелательность во взаимоотношениях, симпатии и взаимопомощь, легче строятся и деловые отношения, успешнее идет процесс формирования личности. И в свою очередь, четкое взаимодействие, понимание ими своих прав и обязанностей создают необходимую почву для положительного развития взаимоотношений, для создания мажорного настроения в коллективе.

Существенное значение имеет диагностика психологического климата в группе, – это позволяет выявить эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в группе, предотвратить конфликты, обеспечить формирование эффективных рабочих групп.

Для поддержания благоприятного психологического климата в группе психологу необходимо иметь представление о приемах и способах, оказывающих на него влияние: вовлечение всех членов группы в коллективную деятельность, поощрение активности, инициативы, креативности; организация совместных мероприятий, участие в корпоративных традиционных делах; создание ситуаций коллективного сопереживания значимых событий, стремление к эмоциональному включению в жизнь коллектива.

Формы работы по созданию в группе благоприятного психологического климата: разнообразная трудовая и внегрупповая деятельность; тренинговые занятия; КВНы; различные конкурсы и викторины; ролевые игры и т.д.

Таким образом, совокупность грамотной организации структуры коллектива, достойного материального поощрения, эффективного в каждом конкретном коллективе стиля руководства могут значительно помочь в профилактике возникновения конфликтности в коллективе и предотвратить формирование неблагоприятного психологического климата.

Всестороннее изучение особенностей формирования и природы социально-психологического климата в коллективе (малой группе) позволит нам провести экспериментальное исследование и выявить проблемы во взаимоотношениях членов коллектива.

Диагностика социально-психологического климата в группе

Диагностика психологического климата в группе важна для понимания процессов, происходящих в коллективе, профилактики конфликтов. При диагностике психологического климата обычно используются специально сконструированные анкеты, различные психологические тесты, шкалы показателей групповых взаимоотношений, шкалы внутригрупповой

приемлемости, шкалы-опросники, социометрические опросники и др. Подбор средств диагностики зависит от непосредственной цели исследования.

Основная задача исследования психологического климата – выявление признаков благоприятного / неблагоприятного психологического климата.

1) Благоприятный психологический климат:

- в коллективе преобладает деловое, творческое настроение в течение рабочего дня, бодрый, жизнерадостный тон взаимоотношений между работниками, оптимизм в настроении;

- отношения строятся на принципах сотрудничества, взаимной помощи, доброжелательности;

- членам группы нравится участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время;

- в отношениях преобладают одобрение и поддержка, высказывается добрая конструктивная критика;

- в коллективе хорошие взаимоотношения между руководителями и подчиненными;

- существуют нормы справедливого и уважительного отношения ко всем его членам, принято поддерживать слабых, выступать в их защиту, помогать новичкам;

- сотрудники организации активны, полны энергии, быстро откликаются, проявляется взаимопомощь и взаимовыручка сотрудников, готовность «прикрыть» коллегу при необходимости;

- успехи или неудачи отдельных сотрудников вызывают сопереживание и искреннее участие всех членов организации, в случаях успеха сотрудники испытывают чувство гордости за коллег и свою организацию, неудачи переживаются как собственные;

- в отношениях между структурными подразделениями внутри организации (участками, отделами, бригадами и т.п.) или между микрогруппами внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание и сотрудничество;

- низкая текучесть кадров. Сотрудники отказываются переводиться в другие подразделения на равнозначные, а порой и вышестоящие должности;

- в трудные для организации времена происходит сплочение и эмоциональное единение коллектива («один – за всех, и все – за одного»).

2) Неблагоприятный психологический климат:

- в организации преобладают подавленное настроение, пессимизм, наблюдаются конфликтность, агрессивность, антипатия людей друг к другу;

- отношения строятся на принципах конкуренции и подавления, сотрудники проявляют отрицательное отношение к более близкому общению друг с другом и нежелание участвовать в общих корпоративных мероприятиях (праздниках, совместных поздравлениях юбиляров и т.п.);

- в коллективе принято распространение слухов и сплетен друг о друге, критические замечания носят характер явных или скрытых выпадов;

- проявляются скрытая критика руководителя и обсуждение его указаний в «кулуарах», отсутствуют нормы справедливости и равенства во взаимоотношениях;

- коллектив заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», проявляются элементы моббинга (неявного выдавливания сотрудника из коллектива), равнодушное, агрессивное отношение к новичкам;

- члены организации инертны, пассивны, некоторые стремятся обособиться от остальных, группу невозможно поднять на общее дело – каждый думает только о своих интересах и не стремится добиваться общих высоких показателей в труде;

- успехи коллег оставляют равнодушными остальных членов группы, а иногда вызывают нездоровую зависть, неудачи не находят эмоционального отклика у ее членов или вызывают злорадство;

- в коллективе возникают конфликтующие между собой группировки, которые отказываются от участия в совместных делах;

- высокая текучесть кадров, частые переходы сотрудников в другие подразделения на равнозначные должности;

- трудные для организации времена в коллективе возникают растерянность, ссоры, взаимные обвинения, конфликты, значительно повышается текучесть кадров.

В зависимости от степени приближения характеристик психологического климата к одному из указанных выше полюсов (благоприятный / неблагоприятный), выделяют типы психологического климата.

Общий социально-психологический климат в коллективе зависит от следующих показателей: социально-психологическое определение группы, особенности взаимоотношений в группе, преобладающее психологическое настроение в группе.

В коллективе с благоприятным социально-психологическим климатом у сотрудников преобладает оптимизм. Такая группа характеризуется доверием, чувством защищенности, открытостью, возможностью карьерного роста и духовного развития, взаимопомощью и теплыми межличностными отношениями в коллективе. В такой атмосфере, как правило, сотрудники чувствуют свою значимость и стремятся к совершенствованию.

В коллективе с неблагоприятным психологическим климатом сотрудники настроены пессимистично. Неуверенность в себе, подозрительность, закрытость, скованность, страх совершить ошибку и недоверие – основные характеристики членов этой группы. В таком коллективе довольно часто случаются конфликты и споры.

Благоприятный, здоровый

- в коллективе сформировано активное ядро коллектива;

- наблюдается гармоничный баланс делового и эмоционального компонентов межличностного восприятия и взаимодействия;

- отсутствуют явные и скрытые, негативные настроения по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям;
- маловероятны тяжелые конфликтные ситуации в коллективе;
- сотрудники в целом удовлетворены своей профессией, условиями и результатами деятельности, взаимоотношениями между коллегами

В основном благоприятный

– в коллективе сформировано активное ядро коллектива, частично уравновешены процессы делового и эмоционального взаимодействия сотрудников, что в обычных ситуациях позволяет коллективу достаточно успешно и надежно выполнять возложенные на него обязанности;

– социально-психологического ресурса коллектива может быть недостаточно для длительного функционирования в напряженных или критических ситуациях;

– в этих условиях возможны проявления имеющихся невыраженных противоречий между сложившимися деловыми и эмоциональными отношениями

Противоречивый, неустойчивый

В данных коллективах сохраняется или наметилась неустойчивая обстановка в сфере межличностных отношений как между коллегами, так и с руководством. Это может отражаться на надежности и эффективности работы коллектива, особенно в экстремальных ситуациях, провоцировать конфликты.

Такая ситуация складывается в результате воздействия следующих факторов:

– не сформированы положительные отношения в коллективе, общественное мнение и ядро коллектива;

– вероятно разделение коллектива на явные или скрытые подгруппы, негативно настроенные по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям;

– руководитель упускает из внимания особенности межличностных отношений в коллективе, возможности и ожидания подчиненных;

– стиль руководства недостаточно гибок, так как не всегда адекватен уровням развития коллектива и профессионализма сотрудников и учитывает главным образом только объективные показатели дела.

Неблагоприятный

В коллективе наблюдается крайне неблагоприятная обстановка в межличностных отношениях как между сотрудниками, так и с руководством. Это может неблагоприятно отражаться на надежности и эффективности профессиональной деятельности и жизнедеятельности коллектива, особенно в напряженных ситуациях, провоцировать межличностные конфликты и срывы в работе, а также приводить к стабильной неудовлетворенности работников трудом, высокой заболеваемостью сотрудников и текучести кадров. Такая картина может быть обусловлена следующими факторами:

– нет единства мнений по поводу целей и задач деятельности;

- сотрудники не удовлетворены системой распределения обязанностей и ролей, в том числе между формальными и неформальными лидерами;
- стиль руководства неадекватен характеру решаемых задач, компетентности сотрудников и уровню развития коллектива и учитывает преимущественно только формальную сторону дела;
- в коллективе имеются явные и скрытые группировки и микрогруппы, крайне негативно настроенные друг к другу, руководству или его распоряжениям;
- сотрудники не удовлетворены условиями и результатами деятельности, системой материального и морального поощрения

Для диагностики социально-психологического климата конкретного коллектива необходимо описать и сравнить с определенными эталонами проявление преобладающего настроения коллектива и одновременно оценить качество его функционирования. Б.Д. Парыгин различает два основных варианта диагностики социально-психологического климата коллектива:

- 1) в рамках фундаментального исследования;
- 2) в режиме оперативного обследования.

В первом случае диагностика социально-психологического климата того или иного коллектива является частью более широкой программы, предусматривающей исследование всей совокупности социально-психологических условий жизнедеятельности коллектива (руководство и лидерство, уровень социально-психологической культуры общения и т. д.). Во втором случае речь идет не о развитии научных представлений о социально-психологическом климате, а о применении имеющихся знаний и методов к конкретной практической задаче – улучшению социально-психологического климата данного коллектива.

При диагностике анализируются такие показатели как групповая сплоченность, удовлетворенность трудом, соответствие требованиям социального развития, потенциал социально-психологического климата.

Показателями групповой сплоченности являются индекс групповой сплоченности, частота и прочность коммуникативных связей, согласие и ценностно-ориентационное единство.

Индекс групповой сплоченности определяется в социометрическом исследовании и высчитывается как отношение общего числа взаимных положительных выборов к числу возможных выборов. Содержательная характеристика этих взаимных положительных выборов при применении социометрической методики опущена. Индекс групповой сплоченности – это строго формальная характеристика группы.

Частота и прочность коммуникативных связей положена в основу исследования сплоченности Л. Фестингером. Он определял сплоченность как сумму всех сил, действующих на членов группы, чтобы удержать их в ней. Силы эти интерпретировались либо как привлекательность группы для индивида, либо как удовлетворенность членством в ней.

Согласие как критерий сплоченности предлагает Т. Ньюком, который указывает на необходимость возникновения сходных ориентации членов

группы по отношению к каким-то значимым для них ценностям, регулируемое эмоциональными реакциями отдельных индивидов и всей группы в целом.

Ценностно-ориентационное единство – один из основных показателей сплоченности группы, фиксирующий степень совпадения позиций и оценок ее членов по отношению к целям деятельности и ценностям, наиболее значимым для группы в целом.

Показателем ценностно-ориентационного единства служит частота совпадений позиций членов группы в отношении значимых для нее объектов оценивания (В.В. Шпалинский). Высокая степень ценностно-ориентационного единства выступает важным источником интенсификации внутригруппового общения и повышения эффективности совместной деятельности.

Удовлетворенность. Это ограниченный критерий в определении состояния социально-психологического климата. Установлено, что чувство удовлетворенности человека своим статусом или отношениями с окружающими людьми в коллективе может вовсе не соответствовать его реальному положению в группе. Так, в исследованиях, проведенных в школе, было обнаружено, что иногда в классах, где плохо поставлена воспитательная работа, ученики, явно нарушающие дисциплину и имеющие низкую успеваемость, могут иметь высокий коэффициент удовлетворенности своим статусом в коллективе.

Б.Д. Парыгин в качестве критерия в диагностике социально-психологического климата предложил соответствие его требованиям социального развития, акцентируя внимание на потребностях и ориентации личности в коллективе. Наибольшее соответствие социально-психологического климата требованиям социального развития обеспечивает максимальную включенность человека в деятельность. А это, в свою очередь, оказывается условием социальной и экономической эффективности самой деятельности.

Чаще всего о необходимости управления психологическим климатом руководители задумываются тогда, когда обстановка в коллективе оказывается настолько напряженной, что грозит самыми серьезными последствиями для ее дальнейшего существования. Поэтому в первую очередь работа с психологическим климатом направлена на исследование факторов, которые влияют на ее состояние.

Для общей оценки некоторых основных проявлений психологического климата группы можно применять карту-схему Л.Н. Лутошкина. Также Л.Н. Лутошкиным создана методика цветописи, с помощью которой также можно измерить эмоциональное состояние группы.

Замерять динамичную составляющую психологического климата в группе – психологическую атмосферу – можно с помощью несложной методики, в которой приводятся десять противоположных по смыслу пар слов.

О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто разработали экспресс-методику по изучению социально-психологического климата. При помощи данной методики выявляют следующие компоненты отношений:

- эмоциональный компонент рассматривает критерий привлекательности понятий «нравится – не нравится», «приятный – не приятный»;

- поведенческий компонент выдерживает критерии «желание – нежелание работать в данном коллективе», «желание – нежелание общаться с членами коллектива в сфере досуга»;

- когнитивный компонент определяет критерий «знание – незнание особенностей членов коллектива».

Также психологический климат в группе можно определить с помощью шкалы-опросника Ф. Фидлера – Ю. Ханина. В основе лежит метод семантического дифференциала. Шкала состоит из противоположных по смыслу пар слов (антонимов). С их помощью можно описать атмосферу в группе (например, «дружелюбие – враждебность», «согласие – несогласие», «теплота – холодность» и т.д.). Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре опрашиваемый поставит свою метку, тем более выражены эти признаки в группе. По усредненным данным всех членов группы строится общий профиль группы. Надежность данного метода увеличивается в сочетании с социометрией.

Социометрия – методика, позволяющая «проникнуть в микроструктуру группы» и занимается «изучением психологических свойств популяции, экспериментальными методами и результатами, которые получаются при применении количественных и качественных принципов».

Цель социометрического метода – «диагностика межличностных и межгрупповых отношений, их изменение, улучшение, совершенствование».

Социометрический метод способствует измерению степени сплоченности и разобщенности в коллективе; выявлению социометрических позиций по признакам симпатии – антипатии, где на крайних полюсах оказываются «лидер» и «отверженный»; обнаружению внутригрупповых подсистем – сплоченных образований, во главе которых могут быть свои лидеры.

К основным достоинствам социометрии как метода исследования И.В. Андреева относит в «достаточно точное количественное измерение в малой группе, простота процедуры обследования и математической обработки полученных данных, наглядность получаемых сведений». К недостаткам ученый относит «ограниченность сферы его применения, необходимость искренности и желания группы использовать социометрию, негативные последствия в случае нарушения этических норм эксперимента».

Социометрическая процедура завершается расчетом социометрических индексов:

- 1) социометрический статус – показатель реального положения индивида в группе с точки зрения отношения к коллегам;

2) социометрический индекс – эмоциональная экспансивность – показывает отношение индивида к группе, его склонность общаться с ней, открытость контактам.

В зависимости от соотношения социометрического статуса и эмоциональной экспансивности каждого члена группы можно говорить о принадлежности его к одной из условных подгрупп.

В первую подгруппу попадают члены группы, получившие значительно больше выборов и высокий индекс эмоциональной экспансивности, чем другие, и демонстрирующие высокий социометрический статус. Это свидетельствует об их популярности, лидерстве, привлекательности для большинства членов группы. Они направлены на группу, имеют потребность в общении и взаимодействии с ее членами. Условно их можно назвать «звездами».

Во вторую подгруппу попадают индивиды со средними значениями и статусов и положительной эмоциональной экспансивностью. Это «принятые», составляющие, как правило, большую часть группы.

Третья группа – «черные овечки». Их статус низок или отрицателен, а экспансивность, как правило, положительна.

Четвертая группа – «белые вороны» имеют высокий социометрический статус и низкий (ниже среднего) статус эмоциональной экспансивности. Это свидетельствует об интересе группы к данному человеку и отсутствии ориентации на группу у него самого. При этом, входящие в группу «белые вороны», как правило, «не склонны к руководству, чувствуют себя временными членами группы и ориентированы на неформальное общение в каких-то других группах».

В общем виде диагностика и коррекция психологического климата в группе проводится в следующем порядке:

1. Определение неформальной структуры группы, выявление лидера. Необходимо дать ответ на вопрос о том, направлена ли деятельность лидера на благородные цели – защита интересов членов своей группы, создание благоприятного климата, повышение уровня развития группы, или, напротив, лидер преследует эгоистические цели – повышение своего статуса, престижа в ущерб интересам группы.

2. Определение уровня развития группы.

3. Определение причин конфликтов в группе. В дальнейшем благоприятный психологический климат становится предметом деятельности штатного (или привлеченного) психолога, который проводит коррекцию:

4. Социально-психологических групповых процессов и состояний.

5. Социально-психологических способов конструктивного разрешения конфликтов.

6. Коррекция формальной и неформальной структуры группы.

7. Социально-психологическая коррекция взаимоотношений в трудовом коллективе (проведение психокоррекции группы).

Таким образом, всегда существует возможность изменить морально-психологический климат в группе. Это может быть: проведение корпоративных вечеринок, праздников, поздравления сотрудников, поощрение, т.е. те мероприятия, которые помогут сплотить коллектив.

Тема 2 Тренинги, направленные на осознание и отреагирование эмоций

Эмоционально-волевая сфера личности

Эмоции – психическое отражение в форме пристрастного переживания жизненного смысла явлений и ситуаций, в основе которого лежит отношение их объективных свойств к потребностям субъекта.

Изучением эмоций занимались такие выдающиеся отечественные и зарубежные психологи и нейрофизиологи как Петр Кузьмич Анохин, Лев Семенович Выготский, Чарльз Дарвин, Уильям Джеймс, Кэрролл Изард, Карл Георг Ланге, Алексей Николаевич Леонтьев, Конрад Лоренц, Александр Романович Лурия, Ариадна Ефимовна Ольшанникова, Герберт Спенсер, Константин Викторович Судаков, Поль Фресс и другие.

Функции эмоций

Отражательная функция заключается в том, что человек может ориентироваться в окружающей действительности, оценивать предметы и явления с точки зрения их желательности.

Сигнальная функция. Возникающие переживания сигнализируют человеку о его потребностях, о том, какие препятствия встречает он на своем пути, на что надо обратить внимание в первую очередь и так далее.

Информационная функция. Чувства подают нам сигнал о том, что является для человека наиболее важным, значимым во всем разнообразии окружающих предметов, явлений, людей.

Стимулирующая функция. Чувства определяют направление поиска, способное удовлетворить решение задачи. Эмоциональное переживание содержит образ предмета удовлетворения потребности и свое пристрастное отношение к нему, что и побуждает человека к действию.

Регулятивная функция. Переживания выполняют также роль регулятора нашего поведения, деятельности и способов ее выполнения.

Подкрепляющая функция. Интересный материал, важные факты и события, вызывающие сильную эмоциональную реакцию, быстрее и надолго запечатлеваются в памяти.

Переключательная функция чувств особенно ярко обнаруживается при конкуренции мотивов.

Приспособительная функция. Эмоции представляют собой одну из форм видového опыта. Опираясь на них, индивид выполняет необходимые действия, способствующие его выживанию и продолжению рода.

Коммуникативная функция. Выражение лица и телодвижения позволяют человеку передавать свои переживания другим людям, информировать их о своем отношении к предметам и явлениям окружающей действительности.

Защитная функция. В некоторых жизненных ситуациях эмоции могут предохранять организм от разного рода угроз для его благополучия.

Чувства – сложный комплекс разнообразных эмоций, связанных у человека с теми или иными людьми, предметами, событиями. Чувства имеют предметную отнесенность, то есть они возникают и проявляются только по

отношению к определенным объектам: людям, предметам, событиям и тому прочему.

Настроение – общее эмоциональное состояние, окрашивающее в течение значительного времени отдельные психические процессы и поведение человека. Настроение существенно зависит от общего состояния здоровья, от работы желез внутренней секреции и особенно от тонуса нервной системы. Именно этот вид настроения называют самочувствием. На настроение влияют окружающая природа, события, выполняемая деятельность и люди. Настроения могут различаться по продолжительности. Устойчивость настроения зависит от многих причин: возраста человека, индивидуальных особенностей его характера и темперамента, силы воли, уровня развития ведущих мотивов поведения. Настроение накладывает существенный отпечаток на поведение. Настроение может как стимулировать, усиливать, так и подавлять, расстраивать деятельность человека.

Эмоции в строгом значении слова – это непосредственное, временное переживание какого-либо чувства. С точки зрения влияния на деятельность человека эмоции делятся на стенические и астенические. Стенические эмоции стимулируют деятельность, увеличивают энергию и напряжение сил человека, побуждают его к поступкам, высказываниям. Об астенических эмоциях говорят в том случае, если человек испытывает своеобразную скованность, пассивность.

Аффектами называют кратковременные, но сильные эмоциональные переживания, бурно проявляющиеся в поведении человека и имеющие яркое внешнее выражение в его жестах, мимике, пантомимике, модуляциях голоса. В отличие от настроения аффект возникает внезапно, нарастает быстро и сравнительно быстро проходит. Аффекты появляются или в начале, или в конце соответствующей деятельности, отражая ожидания человека от предстоящей, значимой для него деятельности или ее ожидаемый конечный результат.

Стресс – эмоциональное состояние, возникающее в ответ на разнообразные экстремальные воздействия. Современные психологи сходятся на точке зрения, согласно которой стресс на начальном этапе развития оказывает положительное влияние на человека, поскольку он способствует мобилизации психических сил и не вызывает физиологических изменений (эустресс). Однако стресс постепенно преобразовывается в так называемый \$дистресс\$, а это состояние оказывает явное отрицательное воздействие на организм. Если защитные механизмы человека не могут справиться со стрессом, то в конечном итоге он получает психосоматическое или другое психическое отклонение.

Страстью называют сильное, стойкое, всеохватывающее чувство, определяющее направление мыслей и поступков человека. Страсть избирательна и всегда предметна. Страсть захватывает все мысли человека, часто ею нельзя управлять, а она сама начинает управлять им.

Фрустрация – психическое состояние человека, вызываемое объективно непреодолимыми (или субъективно так воспринимаемыми) трудностями, возникающими на пути к достижению цели или к решению задачи, переживание неудачи. Фрустрация сопровождается гаммой в основном отрицательных эмоций: гневом, раздражением, чувством вины и так далее. Уровень фрустрации зависит от силы, интенсивности фрустратора, функционального состояния человека, попавшего во фрустрационную ситуацию, а также от сложившихся в процессе становления личности устойчивых форм эмоционального реагирования на жизненные трудности.

Воля – сознательная саморегуляция поведения, проявляющаяся в преднамеренной мобилизации поведенческой активности на достижение целей, осознаваемых субъектом как необходимость и возможность, способность человека к самодетерминации, самомобилизации и саморегуляции (М.И. Еникеев).

Регуляция поведения, эмоциональная устойчивость

Эмоциональная регуляция как механизм адаптации к внешним воздействиям. Общие вопросы осуществления эмоциональной регуляции рассматриваются, прежде всего, в рамках функционального подхода, где критерием классификации эмоциональных реакций считается их адаптивная функция. Эмоциональная регуляция обеспечивает подстройку эмоционального опыта к повседневным событиям, а успешность ее зависит от способности индивида, оценив ситуацию, адекватно и достаточно гибко отреагировать на эти события.

Регуляции подвергаются четыре компонента: эмоциональное переживание; физиологические проявления эмоционального возбуждения; поведенческие проявления эмоции – выражения лица, жесты и т. д.; комплексный поведенческий акт. В рамках данного подхода сформулирована унитарная модель, которая основана на предположении, что эмоция и управление эмоцией – различные, но взаимопроникающие аспекты единого функционального комплекса, позволяющего успешно взаимодействовать с окружающим миром. Регулируются как уже активизированные, так и только предвосхищаемые эмоции, что ведет к предотвращению нежелательных переживаний или к изменению их качества.

Последовательность возникновения эмоции с одновременной ее регуляцией проявляется в четырех формах:

- активация мозговых процессов, участвующих в порождении эмоции;
- осознание индивидом своей возможной реакции на эмоционально насыщенное событие;
- познавательная переоценка обстоятельств, вызывающих эмоции;
- выбор человеком эмоциональной среды (избегание ситуаций, где могут появиться нежелательные эмоции или предпочтение ситуаций, связанных с высокой вероятностью желательных эмоций).

Главной задачей функционирования эмоциональной системы является сохранение целостности индивидуального опыта переживаний. При этом описаны три основные характеристики эмоциональной регуляции:

- она необходима, когда прогнозируемое эмоциональное состояние не соответствует условиям сохранения физической или психологической целостности индивида;

- она позволяет поддержать предпочтительное эмоциональное состояние, которое соответствует значимому для индивида стимулу или цели;

- изменение эмоционального состояния в предпочтительном направлении достигается путем изменения входа эмоционально значимой информации за счет действия познавательных процессов (распределения внимания, изменения значения ситуации) или поведенческих стратегий (модификация ситуации).

N. Eisenberg, T.L. Spinrad считают, что управление эмоциональными явлениями включает два класса процессов, главным критерием разделения которых выступает собственная способность индивида регулировать эмоции: эмоциональная саморегуляция (регуляция внутренних состояний и поведения); внешняя эмоциональная регуляция (регуляция, осуществляемая внешним агентом – социальной средой). При этом собственно эмоциональная регуляция определяется как осознанное намерение изменить эмоцию или поведение, обусловленное ориентировкой индивида на достижение цели, его намерением, произвольным действием или приложением усилия.

В качестве одной из комплексных моделей эмоциональной регуляции выступает концепция С. Корр. Предполагается, что эмоциональная регуляция происходит на основе действия когнитивных процессов и заключается в управлении уровнем позитивных и негативных эмоций. В целом эмоциональная регуляция является фундаментом поведенческой саморегуляции, которая оценивается возможностью индивида выполнять социальные роли, соглашения и правила относительно соответствующих ситуации эмоциональных реакций. Таким образом, развитие эмоциональной регуляции идет по линии развития самосознания.

L. Pulkkinen представлена сходная концепция, где эмоциональная регуляция рассматривается как компонент самоконтроля, отвечающий за распределение, контроль и модификацию эмоционального возбуждения. Уровень эмоциональной регуляции отражается в степени экспрессии или подавления эмоций и обуславливается несколькими факторами: оптимальной регуляцией реактивности; социализацией родителями; актуальным психологическим состоянием; пониманием обстоятельств ситуации; неврологической и когнитивной зрелостью.

L.M. Diamond и L.G. Aspinwall предложили интегративный подход к изучению организации и развития эмоциональной регуляции. Эмоциональная регуляция затрагивает внутренние и межперсональные процессы, посредством которых индивиды сознательно или неосознанно модулируют переживания, изменяя также собственный

опыт/поведение/экспрессию или эмоциогенную ситуацию. Оптимальный результат развития эмоциональной регуляции – динамическая гибкость эмоционального опыта, способность избирательно и действенно мобилизовать эмоции для достижения ситуативных и генеральных целей. В течение жизни индивиды накапливают большой опыт в понимании, предсказании, контроле и модификации собственных эмоциональных стратегий на основе имеющихся навыков, потребностей, целей и изменений окружающей среды. D. Cicchetti, B.P. Ackerman и С.Е. Izard описывают проблему эмоциональной регуляции с точки зрения функционирования трех компонентов эмоциональной системы (нервных процессов, экспрессивных проявлений, субъективных эмоциональных переживаний), которые вместе мотивируют и организуют поведение. Суть процесса эмоциональной регуляции сводится к координации и интеграции этих компонентов, что дает индивиду возможность успешно совладать с неблагоприятными ситуациями и выступает характеристикой его личностной зрелости.

В отечественной психологии эмоциональная регуляция рассматривается в самом широком смысле как компонент психологической сознательной саморегуляции поведения, специфику которой определяют такие особенности эмоциональных явлений, как отражение отношения субъекта к предметам окружающей действительности, а также формирование переживания на основе их оценки и осознания. С этой точки зрения эмоциональная регуляция поведения – целенаправленное, осознанное, опосредованное (с помощью слов соответствующих образов) изменение наличного эмоционального состояния, его нормализация. О.В. Дашкевич выделены две формы эмоциональной регуляции: актуальная (в виде процесса эмоционального регулирования) и потенциальная (в виде системы эмоциональных установок). Компонентами эмоциональной регуляции являются побуждающие эмоции, эмоциональные побуждения к цели, эмоции уверенности сомнения, эмоции оценки результатов. Эти компоненты участвуют в выделении значимого предметного содержания ситуации, модулировании побуждения с учетом ее условий, в субъективной оценке вероятности достижения успеха, в интеграции процессов общей психической регуляции.

Способы проявления и сдерживания эмоций

Классификаций способов регуляции эмоций существует немного. Так, К. Изард выделяет следующие способы регуляции эмоционального состояния:

а) взаимодействие эмоций – сознательная активация другой эмоции, противоположной переживаемой, с целью подавления, снижения интенсивности последней;

б) когнитивная регуляция – использование внимания и мышления для подавления нежелательной эмоции или контроля над ней;

в) моторная регуляция – физическая активность, снижающая интенсивность эмоционального переживания.

Р. Лазарус и С. Фолкман делят совладающее поведение как способность преодолевать угрозы и сохранять эмоциональное равновесие на проблемно-сфокусированный копинг (изменение внешнего мира, управление стрессором) и эмоционально-сфокусированный копинг (изменение отношения к проблеме, мыслей, намерений, эмоций). Последний копинг является действенным, если проблема не решается. Р. Моос и Дж. Шеффер, а также Л. Перлин и К. Шулер помимо изменения самой проблемы и изменения видения проблемы отдельно выделяют подавление негативных чувств. Э. Фрайденберг кроме продуктивной стратегии решения проблемы описывает непродуктивную стратегию избегания стрессоров и связанных с ним мыслей и чувств. Р. Фэйбс и Н. Эйзенберг расчленяют виды эмоционального совладания на регуляцию переживаемой эмоции, регуляцию поведения, связанного с переживаемой эмоцией и регуляцию контекста, вызывающего эмоцию.

Л.И. Анцыферова разделяет способы регуляции эмоций на:

а) преобразующие (когнитивная подготовка к решению проблемы, предполагающая, что практические действия могут быть заменены вербальными);

б) приспособительные (позитивное истолкование тяжелых переживаний);

в) вспомогательные (уход из трудной ситуации).

Р.М. Грановская и И.М. Никольская выделяют поведенческие стратегии, эмоциональную проработку подавленного и изменение субъективной оценки ситуации, причем все три выполняют функции защиты от травмирующей информации.

По мнению Д.В. Люсина, управление эмоциями включает контроль интенсивности эмоций (приглушение чрезмерно сильных эмоций), контроль внешнего выражения эмоций и произвольный вызов эмоций.

Многие авторы, такие как Дж. Рейнуотер, Ф.Б. Березин, Н.В. Цзен и Ю.В. Пахомов, А.И. Луньков, Н.Н. Васильев, И.О. Карелина и др., просто перечисляют и описывают способы саморегуляции эмоциональных состояний, не разделяя их на классы.

Так, например, Е.И. Головаха и Н.В. Панина предлагают отдельные способы управления эмоциями с целью достижения эмоционального равновесия:

а) распределение как расширение круга эмоциогенных ситуаций для снижения интенсивности переживаний;

б) сосредоточение как концентрация эмоции на одном значимом виде деятельности и исключение лишних эмоциогенных ситуаций;

в) переключение как перенос эмоционального переживания с эмоциогенной ситуации на нейтральную, например разрядка гнева в иллюзорной ситуации.

Аналогично, Р.М. Грановская описывает такие стратегии выхода из напряженной ситуации как оценка критической ситуации в контексте общей жизненной перспективы, ослабление мотивации, подготовка стратегий

отступления, снижение значимости события, переключение на другие цели, поиск выхода и т.д.

Таким образом, большинство исследователей описывает и акцентирует внимание на отдельных методах и приемах регуляции эмоций, по их мнению, наиболее эффективных, не обобщая их в классификации.

При эмоциональном отреагировании потребности субъекта в конечном итоге удовлетворяются, при эмоциональной трансформации субъект отказывается от неудовлетворенных потребностей и выбирает новые потребности, при эмоциональном подавлении потребности остаются неудовлетворенными.

Существуют приемы эмоциональной регуляции промежуточного характера, например, техника взрыва, техника декатастрофизации, юмор. Так, юмор и смех как эмоциональная трансформация – это высмеивание эмоциогенного события, поиск в нем смешного, веселого, доведение его до нелепости и абсурда. Юмор и смех как эмоциональное подавление – отвлечение внимания на что-нибудь смешное, что по своему содержанию не имеет никакого отношения к эмоциогенному событию, никак с ним не связано. Например, анекдоты, юмористические ТВ-передачи, смешные рассказы и др. Поэтому для простоты понимания мы разделили способы регуляции эмоций всего на три группы без учета переходных форм, что следует учитывать при последующем изложении материала. В соответствии с вышеназванной классификацией назовем приемы и техники регуляции эмоций.

Эмоциональное отреагирование

1. Решение проблемы – поиск выхода из критической ситуации, выработка плана действий и его осуществление в виде конкретных активных действий, направленных на преодоление стрессора.

2. Арт-терапия, использующая восприятие и создание художественных произведений и включающая музыкотерапию, библиотерапию, сказкотерапию, терапию изобразительным искусством, кинотерапию, танцевальную терапию и др. Субъект идентифицирует себя с героями художественного произведения, их эмоциональными переживаниями или эмоциональными переживаниями автора, сопереживает им и тем самым достигает эмоционального отреагирования. Подобное отождествление помогает осознать свои эмоции, понять их причины и обнаружить конструктивные способы разрешения проблемы, породившей нежелательные чувства и эмоции. Арт-терапия позволяет дать конструктивный выход отрицательным эмоциям, выразить, объяснить и переработать подавленные переживания, говорить о своих чувствах с другими людьми. Поэтому художественное произведение,неважно, книга это, музыка или фильм, подбирается в соответствии с актуальным эмоциональным состоянием субъекта, прибегающего к помощи арт-терапии. При пассивной форме арт-терапии воспринимаются и интерпретируются художественные произведения, созданные другими людьми, а при активной – продукты творчества создаются самим субъектом.

3. Плач, в котором естественным образом выражается печаль и горе. Если человек хронически запрещает себе плач и рыдания, сдерживая их посредством произвольного сокращения диафрагмы, он не освобождается от своей печали, не может покончить с ней; он даже не может ясно вспомнить, какая потеря вызывает его печаль. 15 минут плача хватает, чтобы разрядить избыточное напряжение. При этом плач не должен быть чрезмерным, т.е. мешающим общению с окружающими. В последнем случае необходимо научиться контролировать себя, отвлекаться и, самое главное, структурировать плач, т.е. установить лимит времени для слез.

4. Осознание и переживание эмоций. Понимание своих чувств помогает человеку осознать свои потребности, решать свои проблемы и жить удовлетворенной жизнью. Чтобы избавиться от нежелательных чувств, нужно принять их, выразить и тем самым разрядить:

- Осознание телесных ощущений, поз, мышечных напряжений, выражения лица.

- Посещение художественной галереи с последовательным сосредоточением на каждой картине и вызываемой ею эмоции.

- Завершение неоконченных дел и осознание избегаемых эмоций, воспринимаемых как нежелательные. Незавершенность старых переживаний препятствует инициации новой деятельности. Поэтому необходимо завершить эти болезненные эпизоды, повторно переживая их в воображении, обнаруживая дополнительные детали и связанные с ними эмоции, вновь испытывая их, описывая происходящее в настоящем времени, произнося вслух и слушая всплывающие в фантазии слова, представляя разговор с теми, кто вызвал незавершенные чувства. Эмоциогенную ситуацию следует воспроизвести несколько раз, пока старые чувства не будут изжиты.

- Использование скуки и грез для осознания своих вытесненных потребностей. Следует осознать скуку как результат утраты эмоции интереса к явлениям внешнего мира и табуирования эмоциональных переживаний и видов деятельности, считающихся нежелательными. Освобождение от скуки предполагает осуществление интересных дел. Подлинные интересы и вытесненные потребности можно обнаружить с помощью анализа грез и фантазий. Необходимо признать неинтересную, но обязательную для выполнения деятельность таковой, и найти в ней интересные моменты и дополнительные смыслы.

5. Вербализация эмоций. Проговаривание, описание вслух или письменно своих эмоциональных переживаний и вызвавших их причин в общении с другим человеком, группой людей или самим собой. Будучи выражены в слове и оказавшись объектом пристального наблюдения, негативные чувства имеют свойство ослабевать и исчезать. Вербализация эмоций означает, что выражение чувств не указывает на факты, связанные с другим человеком и не обвиняет его, что вызывает протест у второй стороны, а констатирует факт наличия некоего эмоционального состояния у субъекта, существующего само по себе, с которым невозможно поспорить. Выражение своих истинных чувств в ситуации, где они возникли, способствует

исчезновению защитных реакций, пониманию и принятию чувств и мыслей других людей, принятию их автономности и уникальности. Проговаривание эмоций содействует ослаблению аффективного пресса на процесс осмысления актуально существующей проблемы и освобождению мыслительных процессов, направленных на поиск способов ее решения.

Возможны следующие приемы вербализации эмоций:

- Последовательное воспроизведение эмоциогенной ситуации в воображении и проговаривание всех возникающих при этом мыслей вслух.

- **Техника «пустые стулья».** Субъект ведет диалог с собственными эмоциональными переживаниями, которые представляет воображаемый собеседник на пустом стуле. Он поочередно выступает то от имени собственной позиции, то от имени своего чувства. Стулья позволяют дать выход эмоциям, их можно толкать, бить, обнимать, пинать. Клиент может представить сидящим на пустом стуле значимого для себя партнера, которому необходимо рас-сказать, какие чувства испытывает он по поводу трудностей и ссор, возникающих в их отношениях.

- **Техника «Я-сообщение».** Сообщение партнеру начинается с местоимений «Я», «Мне», «Меня», далее называются испытываемые эмоции, описывается поступок партнера, способствующий появлению названных эмоций, и, наконец, в позитивной форме (в форме утверждения, а не отрицания) перечисляются просьбы, пожелания или требования к партнеру. Если просьбы и требования не выполняются, назначаются и затем реализуются санкции, которые должны быть реалистичными и значимыми для партнера. Существуют следующие приемы описания своих эмоциональных переживаний: название собственных чувств («Мне грустно»), употребление сравнений и метафор («Я чувствую себя как загнанная лошадь»), описание своего физического состояния, возникшего под влиянием эмоциональных переживаний («У меня сдавило горло и перехватило дыхание»), обозначение возможных действий, к которым побуждают переживаемые чувства («Мне хочется танцевать и кричать во весь голос»).

- Написание писем, стихов, рассказов. Частным случаем является предлагаемая Д. Греем техника «Письмо любви», предназначенная для конструктивного выражения и уменьшения интенсивности гнева, страха, печали и вины в супружеских отношениях и тем самым создания условий для переживания любви. В любовном послании, адресованном супругу, рекомендуется в нескольких предложениях (на каждую эмоцию) выразить в отдельности сначала гнев, потом грусть, затем страх и вину и, наконец, любовь. В постскриптуме сообщается о своих потребностях и ожидаемых действиях партнера. Затем нужно самому же ответить на свое письмо.

- **Техника дебрифинга,** предназначенная для эффективного выражения отрицательных эмоций, возникающих в супружеских и внесемейных межличностных отношениях. Дебрифинг предполагает ежедневное общение партнеров друг другом, в ходе которого они обсуждают важные для них вопросы, в т.ч. и интимные. В ходе такой беседы каждый партнер

рассказывает о том, что произошло за день. Для осуществления дебрифинга партнерам необходимо выделить время на то, чтобы вспомнить и обсудить друг с другом испытания, неудачи, а также радости, которые были в течение дня. Продолжительность дебрифинга может варьировать от одной минуты до часа и более, но в основном такой разговор продолжается в течение 15-30 минут.

6. Отреагирование страха: а) техника наводнения – погружение в реальную устрашающую ситуацию в течение 1-1,5 часов и переживание страха до его уменьшения или исчезновения; б) парадоксальная интенция – целенаправленное и преувеличенное осуществление неуспешного поведения, вызывающего страх.

Эмоциональная трансформация

Это когнитивные техники, направленные на изменение мыслей, убеждений, образов, возникающих по поводу эмоциогенных событий, без изменения их причин. В затруднительных жизненных ситуациях, в которых невозможны практические действия, можно использовать следующие словесные способы поведения, направленные на проработку проблемы.

- Позитивная переоценка критической ситуации и оппонента: а) переосмысление негативного события, обнаружение в нем достоинств, удач и выгод; б) положительное изменение восприятия оппонента, понимание его мотивов, нахождение среди них одобряемых; в) высмеивание эмоциогенного события и/или оппонента, представление их в смешном и нелепом виде; г) оценка негативного события как справедливой платы за совершенные или предполагаемые действия; д) акцентирование позитивных последствий своей проблемы для других людей.

- Альтернативная интерпретация трудной ситуации: а) снижение значимости проблемы, ослабление своей мотивации, снижение уровня притязаний; б) выбор других целей или способов достижения цели на случай неудачи, усвоение новых навыков; в) поиск материальной, эмоциональной, информационной помощи, в т.ч. обращение к религии; г) сравнение себя с другими людьми, находящимися в худшем положении; д) воспоминание о своих успехах в других областях; е) сравнение реального исхода события с придуманным намного худшим его вариантом.

- Мысленное погружение в угрожающую ситуацию: а) десенсибилизация – мысленное представление пугающих ситуаций в порядке нарастания интенсивности в сочетании с релаксацией; б) техника взрыва – представление страшной ситуации в течение 1-1,5 часов без релаксации, переживание интенсивного страха до его ослабления; в) декатастрофизация – воображение самого худшего исхода будущей угрожающей ситуации, оценка его вероятности и представление способов ее разрешения.

- **Техника «Пять колонок»**, направленная на когнитивную переработку проблемы и разрядку гнева, вызванного агрессором. Она позволяет проговорить проблему в ходе общения с самим собой. Осуществляется после завершения стрессовой ситуации при невозможности конструктивного разрешения проблемы с целью изменения отношения к

проблеме, ее позитивного переструктурирования. Предлагаемая техника используется в тех случаях, когда субъект не считает целесообразным решение проблемы или считает его невозможным. Техника подходит для переработки прошлых неразрешенных межличностных конфликтов. Для изменения отношения к ситуации необходимо заполнить специальный лист с пятью колонками:

А. Эмоции. Осознать и записать эмоции, возникшие в ходе стрессогенной ситуации. Осознанию эмоций помогают вопросы: «что я испытывал?», «что я чувствовал?», «что со мной происходило?», «как я реагировал?». Для осознания своих эмоций полезно также вспомнить свои моторные и экспрессивные изменения – мышечные реакции, изменения в голосе, лицевой мускулатуре и других невербальных актах.

Б. Мысли. Вспомнить и записать мысли, приходившие в голову в процессе стрессогенного общения. Рекомендуется разделить мысли на три категории: мысли по отношению к себе; мысли по отношению к партнеру, вызвавшему агрессию; мысли по отношению к ситуации или третьим лицам. Осознанию мыслей помогают вопросы: «что я при этом думал?», «что я себе представлял?», «каковы были мои ощущения?», «какие мысли пришли мне в голову?».

В. Потребности. Осознать и записать свои желания и интересы, которые оказались неудовлетворенными в результате возникновения стрессогенной ситуации. Осознанию потребностей помогают вопросы: «каким моим стремлениям помешала данная ситуация и данное лицо?», «что я мог бы получить и не получил?», «какова моя цель?», «какие мои интересы и права нарушены в данной ситуации?», «что я хочу получить в конечном итоге?».

Г. Негативная сторона проблемы. Записать отрицательные результаты – ошибки в поведении, иррациональные мысли и чувства.

Д. Позитивная сторона проблемы. Записать положительные результаты – удачное поведение, достижения в мыслях и чувствах, конструктивные способы реагирования.

Отличия предлагаемой нами техники от созданной А. Беком техники колонок заключаются, во-первых, в расхождении их целей: техника А. Бека направлена, в первую очередь, на изменение убеждений, а наша – на эмоциональное отреагирование незавершенной ситуации, вызвавшей гнев, запрещенный для открытого проявления; во-вторых, в наличии в нашей технике отсутствующих у А. Бека анализа потребностей клиента и оценки его поведения в критической ситуации как полезного или вредного.

Эмоциональное подавление

1. Регуляция посредством другой эмоции, внимания и мышления. Человек прикладывает сознательные усилия, чтобы активизировать эмоцию, противоположную переживаемой в данный момент, и тем самым ее подавить или снизить ее интенсивность. Частным случаем является метод изменения настроения. Заключается в том, что клиенты читают утверждения типа: «Я чувствую себя действительно отлично», «Я ощущаю большую радость» и

стараятся «войти» в предлагаемое эмоциональное состояние. Лабораторные исследования показали, что данный метод является действенным, но кратковременным, поскольку, хотя настроение и меняется у 67% испытуемых в лучшую сторону, но вызванное приподнятое настроение длится недолго, около 10-15 минут.

2. Отвлечение. С помощью волевых усилий сознание направляется на размышления о посторонних объектах и ситуациях, а не об эмоциогенных обстоятельствах. К отвлечению относятся грезы и сон, уход из эмоциогенной ситуации, избегание оппонента и конфликтных ситуаций, питье воды, рассматривание окружающей обстановки и т.п.

3. Переключение. Сознание направляется на какое-нибудь интересное дело (чтение книг или периодической печати, просмотр фильмов или телепередач, компьютерные игры, хобби и др.) или на обдумывание предстоящей деятельности.

4. Моторная регуляция, физическая разрядка. Осуществление физической активности, снижающей интенсивность эмоционального переживания с помощью быстрых размашистых, интенсивных движений (секс, спорт, полезная физическая работа, физические игры, ходьба пешком, танцы).

5. Релаксация. Мышечное расслабление, наступающее в результате произвольных усилий. Включает медитацию, прогрессивную мышечную релаксацию, аутогенную тренировку, самовнушение, визуализацию, регуляцию дыхания, принятие душа/ванны, счет до десяти, улыбку, смех, шутки и т.п.

6. Защитные механизмы. Например, рационализация как снижение значимости эмоциогенного события путем придания ему меньшей ценности; проекция как перенос собственных отрицательных эмоций, первоначально направленных против себя, на других людей; формирование реакции, когда социально неодобряемая эмоция сменяется на противоположную и др.

7. Употребление психоактивных веществ (алкоголя, наркотиков, антидепрессантов, транквилизаторов и др.).

В практике психологического консультирования, проведения тренингов личностного роста, разрешения межличностных конфликтов часто возникает запрос от клиентов на обсуждение и обучение способам совладания с эмоциями гнева, печали, страха. Чаще всего заявляются проблемы выхода из депрессии по поводу расставания с любимым человеком или развода, преодоления социальных страхов и обретения уверенности в межличностных отношениях, конструктивного выражения гнева и агрессии, обиды и раздражения, ослабления эмоционального напряжения, сопровождающего профессиональные трудности, поиск смысла жизни, личностное развитие и обретение независимости и др. Качественный анализ профессионального опыта психологов-консультантов показывает, что в ходе совладания с фрустрационными эмоциями клиенты чаще используют способы эмоционального подавления, реже – эмоциональной трансформации и почти не применяют эмоциональное отреагирование.

Обобщая все вышесказанное, можно утверждать, что наиболее распространенным способом эмоционального регулирования является эмоциональное подавление в силу сложившегося в обществе отношения к эмоциям как отрицательному психическому явлению, требующему сдерживания, вытеснения, запретному для открытого выражения. Эмоциональное подавление не требует специального обучения в отличие от эмоционального отреагирования и эмоциональной трансформации. Большинству людей трудно использовать эмоциональное отреагирование, поскольку относящиеся к нему техники и приемы противоречат традиционным социальным стереотипам и требуют немало мужества в противостоянии им. Поэтому считаем необходимым осуществлять знакомство и обучение приемам эмоционального отреагирования и эмоциональной трансформации посредством психологического просвещения в процессе: преподавания психологии в средних и высших учебных заведениях; индивидуального и группового психологического консультирования и психотерапии; издания популярной психологической литературы; терапии психосоматических заболеваний. Предлагаемая нами классификация может быть полезна при оказании консультативной и психотерапевтической помощи.

Тема 3. Тренинги, направленные на формирование адекватной самооценки и развитие навыков уверенного поведения

Самооценка и ее динамика

В течение жизни человек регулярно получает оценку своей личности со стороны окружающих людей. Обсуждению подлежат и внешность, и слова, и поступки. При этом мы и сами имеем о себе мнение, в соответствии с которым действуем в социуме.

Самооценка – это уровень понимания человеком самого себя, своих положительных и отрицательных качеств, оценивание своей личности, часть Я-концепции. Самовосприятие неразрывно связано со степенью любви к себе. Чем сильнее человек любит себя, тем адекватнее и выше его самооценка.

Самооценка личности является очень значимым показателем и оказывает влияние на то, как сложится жизнь человека. Уверенность в своих достоинствах, вера в собственные силы позволяет добиваться успеха. И напротив, унижение, чувства вины и стыда, неоправданная стеснительность мешают проявляться внутренним потребностям и реализовывать их. Базовая самооценка формируется в самом детстве, но это та категория, которая может изменяться со временем и подлежит коррекции.

Виды самооценки личности в психологии

В психологии выделяют три вида самооценки. Классификация проводится на основе степени соответствия самомнения человека объективным данным. Чем реальнее личность оценивает себя, тем удачнее складываются взаимоотношения с людьми и выше успехи во всех сферах жизни.

Адекватная самооценка

При данном виде восприятия себя оценка человека совпадает с реальной действительностью. Человек трезво осознает свои сильные и слабые стороны, знает возможности и потребности, определяет внутренний потенциал.

Такая личность способна к самокритике и работе над ошибками. Недостатки устраняются, а сильные характеристики культивируются.

Неадекватная самооценка

Искаженная самооценка предполагает, что мнение человека о себе далеко от объективного. Радикальное самовосприятие может быть завышенным или заниженным, когда человек либо не принимает себя совсем, либо полагает, что обладает теми качествами, которые ему на самом деле не присущи. Неадекватная самооценка мешает коммуникациям и профессиональным достижениям.

Смешанная самооценка

В данном случае человек в разные периоды жизни относится к себе по-разному, то проявляет больше уверенности, то становится слабым и закомплексованным.

О смешанном виде также можно говорить, если мы реально смотрим на себя в части одних качеств, и неадекватно в отношении других характеристик. К примеру, мы уверенно реализуемся в профессии, а в личной жизни считаем себя недостойными подходящего партнера.

Уровень самооценки

Уровень самооценки зависит от степени любви человека к себе и сравнения с другими людьми:

Заниженная

Человек с заниженной самооценкой относится к себе без особой теплоты, он не удовлетворен тем, как складывается его жизнь.

Во внешних проявлениях у такого индивида выражены: частая самокритика; регулярно возникающее чувство вины; желание угодить другим людям; боязнь сделать что-то неправильно.

При этом объективные данные у человека хорошие, потенциал есть, но из-за страха совершить ошибку они часто не реализуются.

Низкая

Самый нежелательный уровень оценки собственной личности, не позволяющий выстроить успешные отношения и добиваться результатов.

Человека с низкой самооценкой выдают следующие проявления: извинения к месту и не к месту; невротическое чувство вины; постоянные оправдания своих слов и поступков; отсутствие инициативы из-за полной неуверенности в своих силах.

При низкой самооценке всегда присутствует «комплекс самозванца». Если человек добился успеха, что-то хорошо сделал, он будет говорить, что это случайность и его заслуги в этом нет никакой.

Его речь изобилует такими фразами как: «Не уверен», «Я не смогу, у меня не получится». К слову, перфекционизм – это проявление низкой и заниженной самооценки. Все знают примеры, когда девушки, казалось бы, с идеальной внешностью, о которой многие могут только мечтать, истязают себя диетами, ложатся под нож пластических хирургов и зарабатывают тяжелые патологии.

Нормальная

Иметь нормальную самооценку личности – большая удача для человека! Люди полностью осознают свои плюсы и минусы, принимают как данность свои достоинства и грехи, последние стараются исправить. Человек себя уважает и любит.

Во внешних проявлениях такое самовосприятие выражается следующим образом: способность принимать решения и нести за них ответственность; спокойное выражение своего мнения; стрессоустойчивость; адекватное восприятие критики со стороны; реалистичность ожиданий.

Нормально оценивающая себя личность живет легко, спокойно, гармонично, у нее много друзей, есть все возможности для успешной личной жизни. Мала вероятность появления психических и психосоматических заболеваний. Чувством вины человек себя не грызет, ошибки осознает, исправляет и идет дальше.

Высокая, завышенная

Суть высокой и завышенной самооценок одна – искаженное представление о себе в сторону восхваления достоинств и игнорирования недостатков. Завышенное самовосприятие для человека лучше, чем заниженное, поскольку позволяет двигаться вперед. Но близких друзей у таких людей немного, часто они остаются в одиночестве.

Характеристики человека с завышенной самооценкой: нарциссизм, самолюбование; непереносимость любой критики; непоколебимая уверенность в своей правоте; обвинение в неудачах окружающих; отсутствие привычки просить прощения, даже если виноват; постоянное соперничество с коллегами и друзьями; отсутствие желания и навыков слушать оппонента.

Такому человеку не интересны люди, в принципе. Он часто похвально, говорит о своих успехах, считает себя недооцененным. Индивид полагает, что весь мир должен крутиться вокруг него, он не просит, а приказывает.

Функции самооценки:

- Стимулирующая – мотивирует человека на поступки, которые могут повысить самооценку.

- Пост прогнозная – блокирует поступки, которые могут сказаться на самооценке;

- Регулирующая – обеспечивает принятие личностью задач и выбора решений.

- Эмоциональная – позволяет человеку удовлетворять потребности и получать удовольствие от жизни;

- Защитная – формирует стабильность личности;

- Контролирующая – обеспечивает самоконтроль в ходе выполнения человеком задач, осуществления действий;

- Развивающая – мотивирует к саморазвитию, совершенствованию.

Самооценка закладывается у человека с раннего детства. Имеет значение как родители показывают свою любовь к ребенку. Если любовь безусловна, не зависит от хорошего поведения, такой ребенок вырастает с нормальной или высокой самооценкой. Когда он понимает, что его будут любить только за что-то (убрал игрушки, получил отличную отметку, вынес мусор), то во взрослом возрасте человек будет полагать, что его нельзя любить просто так, а хорошее отношение нужно заслужить. Большую роль играет отношение родителей к успехам и провалам малыша. Положительную роль в формировании самооценки имеют такие оценочные суждения родителей как: «Ты справишься с этим», «Такой смелый малыш обязательно это сделает».

Соответственно, высказывания в духе: «Тебя не спрашивают», «Много ты понимаешь», «Ну вот, как всегда, ты безрукий» на долгие годы закладывают у человека установку о том, что он «плохой», ни на что не годный, глупый, неумеха и т.д.

Самооценка может упасть уже в зрелом возрасте. К примеру, человек старается построить карьеру, много работает, повышает квалификацию, а

служебного роста не происходит. Личность начинает сомневаться в своих способностях. Если самооценка изначально была нормальная, причина неудачи будет найдена. Невысокая самооценка может упасть еще ниже.

Женщин часто намеренно обесценивают мужчины, с которыми они состоят в близких отношениях. Закомплексованный партнер специально унижает жену или подругу, чтобы иметь возможность навязывать ей свою волю. Женщина начинает недоумевать и анализировать, что с ней не так. Если родителями привиты уважение и любовь к себе, то с токсичным партнером девушка расстанется, если нет – будет страдать и доказывать свою нужность неподходящему мужчине.

Способы коррекции самооценки

Повышать самооценку нужно обязательно. Учиться любить себя, принимать со всеми недостатками никогда не поздно. Это та характеристика, которая при усердных целенаправленных занятиях хорошо поддается коррекции.

Желательно заниматься саморазвитием, получать новые знания, навыки и впечатления. Чем сильнее прокачан интеллект и шире кругозор, тем больше человек уверен в себе. Кроме того, он становится интересным собеседником и люди это замечают, тянутся к нему, начинают говорить комплименты. Кстати, о комплиментах. Научитесь принимать их с видом английской королевы. Не нужно оправдываться на фразу «Как ты хорошо выглядишь!», лучше ответьте: «Что есть, то есть!». Злоупотреблять оправданиями не стоит никогда. Человек с хорошей самооценкой уверен в себе, поэтому он отвечает за все свои действия и извиняться у него необходимости нет. Учитесь создавать себе хорошее настроение, улыбаться и хвалить себя по любому поводу. Встала с дивана, чтобы помыть пол? «Какая же я молодец!». Но если не встали, то ругать себя не нужно. Скажите: «Пусть мои шикарные ножки немного отдохнут». Прощайте себя за ошибки, их совершают все. От чувства вины нужно избавляться, это агрессия, направленная против себя.

В процессе работы над повышением самовосприятия избавьте себя от общения с токсичными людьми, которые критикуют и обесценивают, пусть они выливают свой яд в другую сторону. Когда полюбите себя, их мнение станет вам безразличным либо вы сможете адекватно ответить.

Диагностика самооценки

Тесты на самооценку содержат ряд личных вопросов, которые демонстрируют психологическое состояние респондента, уровень его отношения к себе. Такие методы помогают определить, повышенная самооценка у человека или пониженная, чтобы избавиться от проблем, способных в дальнейшем повлиять на жизнь. Ведь неадекватное восприятие себя приводит к недооценке полезности, уменьшению социальной активности, снижению инициативы.

К методам психологической диагностики самооценки можно отнести шкалу самоутверждения Розенберга; тест Дембо-Рубинштейна; тест

Сонерсон; тест Пономаренко; адаптированный вариант методики Айзенка и другие методики.

Уверенное и неуверенное поведение. Методы развития навыков уверенного поведения

Проблемы межличностного общения остаются неизменными на протяжении веков. Неуверенность, по мнению Сэлтера, возникает в процессе научения с детства, когда за нежелательные поступки (по мнению референтных на данный момент времени лиц), ребенка наказывают, не позволяют ему проявлять собственные чувства, эмоции, подавляют их.

В эпоху преобладания виртуального общения над личным, проблемы затруднения в выстраивании межличностных отношений приобретают еще большую актуальность. Как результат – выбор в конфликтных ситуациях стратегий «избегание» и «приспособление». Тест «Стратегии поведения в конфликте».

Взяв за основу тренинг самоутверждения Сэлтера, предлагаю технику по формированию уверенного поведения, которая может использоваться психологом как в рамках работы в групповом тренинге, так и в индивидуальном консультировании.

Техника по формированию уверенного поведения Сэлтера

1. Ведение дневника, в котором отражать: 1) ситуации, в которых проявляется неуверенность в себе; 2) в чьем присутствии; 3) форма проявления на телесном уровне.

2. Составление иерархии значимости для человека данных ситуаций, людей. При этом учитываются 2 позиции: 1) в окружающей среде без референтных лиц, 2) с референтными лицами (родственники, начальство).

3. По каждой ситуации проявления неуверенного поведения написать несколько вариантов желаемого поведения, поведенческой реакции.

4. Проиграть желаемую ситуацию, обращая внимание на использование местоимения «Я» при выражении своих желаний. Проанализировать – проигрывание какой роли вызывает дискомфорт. Закрепить желаемую модель поведения.

5. Постоянная тренировка в приобретении навыка уверенного поведения. Не приступать к проигрыванию новой ситуации из списка, пока не приобретен навык в разрешении предыдущей.

6. Закрепление желаемой модели поведения в общении с окружающими людьми. Отчет перед психологом (психотерапевтом). Коррекция в случае необходимости недостаточно уверенной модели поведения, включая тренировки перед зеркалом.

7. Осознание страха и тревоги при социальных контактах. Обучение коммуникативным навыкам.

8. Обсуждение с психологом (психотерапевтом) проявлений агрессии в критической ситуации. Обучение навыкам регуляции гнева агрессии. Обучение защите от агрессии других.

9. Закрепление успеха с помощью повторения уверенных моделей поведения в критических ситуациях.

10. Использование закрепления уверенного поведения в виде самоодобрения и самопохвалы.

Понятие «личные границы». Способы отстаивания личных границ

Личные границы – это условное, субъективное разделение внутреннего мира от внешнего. Границы можно представить в виде забора на дачном участке: если он есть, другие люди его видят и не пересекают, если их нет, окружающие не понимают, где заканчивается их территория, и начинается Ваша. В результате они могут свободно входить на участок, без Вашего ведома и согласия. Границы защищают нас от использования другими наших сил и времени.

Здоровые границы – гибкие границы. Важно поддерживать равновесие между своими желаниями и требованиями окружения. Человек, которые осознает свои границы, не боится отказывать, высказывать свое мнение, но при этом готов подстраивать свои границы под других людей, если он сам этого хочет. При построении доверительных отношений границы могут расширяться, чтобы партнер или друг стал ближе. Здоровые границы не заканчиваются на территории чужих границ, но и не являются узкими, ограничивая их владельца.

Границы могут меняться в зависимости от возраста, с состояния здоровья, настроения, отношений с собеседником, и от фазы луны, и это нормально.

Личные границы гибкие, так как могут подстраиваться под социальный контекст. Но бывают границы очень размытые или наоборот чересчур жесткие.

Люди с размытыми, слабыми границами не имеют ничего своего. Они убеждены, что их чувства и желания не важны. Другие люди в приоритете, и «я должен выполнять их просьбы», чтобы заслужить их доверие, понравиться. А главное, людьми без личных границ движет страх, что их отвергнут, перестанут любить и возненавидят, если они выскажут свое мнение, скажут нет. Им проще соглашаться с желаниями других, чтобы избежать конфликта.

Отсутствие четких границ приводит к манипулированию и оказанию всяческого давления извне. Люди свободно высказывают свое недовольство, неоправданно критикуют, постоянно о чем-то просят и пользуются Вашей собственностью, потому что в ответ никто не возмущается и не сопротивляется.

Люди с жесткими границами четко знают, что другим можно с ними делать, а что нельзя. Личные границы у них – это каменная стена, которую ничем не сдвинуть и не пересечь. Ими сложно управлять, манипулировать. Однако, с такими людьми сложно договариваться, идти на компромиссы, они часто стоят на своем и не готовы слушать других. Общение становится напряженным. Такая непреклонность границ может привести к одиночеству.

Возможно, вы встречались с людьми, которые постоянно навязывают свою точку зрения, нарушают правила приличия, позволяют себе делать при Вас непристойные вещи, и постоянно о чем-то просят, причем в виде поручений и указаний.

Такие люди не чувствуют чужих границ, и не хотят их даже воспринимать. Их границы расползаются на личное пространство других людей. Все чужое – это общее.

Если такой человек встретится с человеком со слабыми границами, то начнется эксплуатация второго. А отпор воспринимается как вызов. Такие люди систематически нарушают наши границы. Но бывает, что и наши родные и близкие этим грешат. Зачастую ненамеренно, попросту не зная, что Вам приятно, а что нет.

Мы ограничены не только психологическими, а также и пространственными границами, которые в социальной психологии называются проксемикой: оптимально допустимое расстояние между интимными партнерами, родными и незнакомцами на улице.

Физические границы. Они определяют, как другим можно нас трогать, обнимать, целовать.

Люди со слабыми границами терпят неприятные объятия навязчивых друзей, шлепки от посторонних парней или слюнявые поцелуи от дальних родственников.

Люди с жесткими границами четко знают, в каком месте их можно погладить, какие места закрыты для посторонних.

Люди с гибкими границами допускают некоторые отклонения от своих норм, если того требует ситуация, но при повторении готовы пресечь нежелательные прикосновения к себе.

Также выделяют границы эмоциональные, духовные, интеллектуальные, материальные.

Определение личных границ

Если Вы никогда не задумывались о своих границах или узнали себя в описании человека с размытыми границами, стоит попробовать их определить. Для этого Вам поможет осознанность и внимание к своему телу и мыслям.

Можно начать с мыслительной части, и буквально сесть и детально прописать, что Вам нравится и не нравится в общении с людьми.

Например, мне нравится, когда: меня обнимают при встрече, когда мне дают советы и курить в компании друзей, и мне не нравится, когда: читают мои личные переписки, оценивают мой внешний вид и заходят в мою комнату. Также стоит отдельно поразмыслить над теми пунктами, которые лично Вы готовы сделать для других, но определив их максимум, чтобы люди этим не злоупотребляли: давать деньги в долг только на определенную сумму, выслушать проблемы друга, но если Вы сами в ресурсе для разговора.

Если кажется, что все пункты охватить сложно или в голову ничего не лезет, можно прислушаться к своему телу. Если Вас о чем-то просят, а Вам:

- становится некомфортно, неудобно или неприятно;

- вы подавляете свои желания в угоду чужим;
- вам хочется отказать, но Вы боитесь;
- или ощущаете прилив раздражения и злости, значит Вы не готовы выполнять чужие просьбы и вероятно Ваши границы были нарушены. Стоит отслеживать такие сигналы и не игнорировать их.

Отстаивание личных границ

1. Чтобы границы отстаивать, нужно их определить. Выше мы уже примерно ознакомились с тем, как это сделать. Но я бы хотела повторить об одном ключевом пункте: чувство злости, раздражения, гнева. Эти эмоции – это прямой индикатор нарушения Ваших границ. Злиться, когда Вам делают неприятно, нормально.

Злость можно выразить тремя путями: подавление злости: терпим и не возражаем оптимальная, здоровая злость для защиты своих границ открытая агрессия, с нарушением чужих границ.

2. В момент, как Вы почувствовали вторжение за пределы Вашего заборчика, Вам понадобится некоторая храбрость, чтобы дать отпор. Нужна уверенность в себе и в том, что с Вами делают неприятные вещи, чтобы можно было открыто об этом заявить. В этом поможет навык ассертивности: умение свободно, четко и в ненасильственной форме заявлять свое мнение и, при необходимости, конфликтовать.

3. Оцените степень близости с нарушителем Вашего покоя. Есть три степени отношений: дальние, средние и близкие. От этого зависит способ ответа на защиту своих границ.

Дальние отношения – это незнакомцы на улице, кассиры в продуктовом, пассажиры поезда. В общественных местах границы нарушаются постоянно: ребенок кричит Вам под ухо, кто-то наступил на ногу, просят погадать по руке – ситуаций множество. И единственным вариантом будет физический уход от источника проблемы или терпение, если это не возможно.

Иначе объясняя каждому курильщику на остановке, что Вам неприятно дышать дымом, есть вероятность застрять в постоянных конфликтах с окружающими.

Средние отношения – одноклассники, соседи, дальние родственники, люди с которыми Вы часто пересекаетесь. Если одноклассники постоянно просят у Вас списать или помочь с домашней работой, а желания помогать нет, то не стоит бояться отказать. Собственный комфорт должен стоять в приоритете.

Близкие отношения – семья, друзья, партнер. Для выстраивания здоровых отношений необходимо прикладывать усилия.

Старайтесь объяснять, что и по какой причине Вам не нравится, где начинаются Ваши границы и при каких обстоятельствах они нарушаются. И так же принимайте во внимание границы Ваших близких. Так Вы настроитесь друг на друга.

Важно помнить: границы у всех разные. Что для одного норма, для другого нарушение. Вас может не напрягать громкая музыка, а Вашего

соседа это раздражает и бесит. Пока он не скажет об этом, с Вашей стороны будет идти нарушение его границ, даже если Вы об этом не подозреваете. Поэтому решением является коммуникация.

Техники по отстаиванию личных границ

Универсальный ответ – нет. Однако, «нет» бывает разным. Например, можно сказать нет, не объясняя причин, а можно объяснить, если это необходимо. Если Вам поступило предложение, а Вы точно не уверены, отложите решение на определенный срок и откажите позже.

Техника «заезженной пластинки». Часто люди бывают настойчивы в своих желаниях. Не стоит ждать, что они сдадутся после первого отказа. Особенно это происходит, если Вы всегда на все соглашались, и неожиданно для собеседника, сказали нет. Наберитесь терпения и стойте на своем: говорите нет каждый раз, когда вас просят об одном и том же.

Следите за реакцией на Ваш отказ. Иногда Ваше нет может разозлить человека, он может демонстративно обидеться и начать манипулировать Вами для получения желаемого. В таком случае, держите в голове причину Вашего отказа, не вступайте в конфликт и не поддавайтесь на провокации. В Вашем отказе нет ничего плохого, Вы ни в чем не виноваты. Чужая реакция – не Ваша ответственность.

При аргументации своего отказа, постарайтесь избегать оправданий и обвинений второй стороны. Говорите честно и открыто о Ваших чувствах и потребностях, используя Я-послания. Говорите от своего лица, без использования Ты.

Физический уход. Как писалось выше, стоит уходить при конфликте границ в дальних отношениях, но если после заезженного нет и объяснения причин, Вас все еще не слышат, то лучше уйти. Такое часто происходит с родителями, когда они убеждены в своей правоте и правах на вещи и эмоции своего ребенка.

Ассертивная угроза. Если человек начинает проявлять на Вас давление, а уйти некуда, может помочь угроза. Объявите человеку, что Вы можете сделать, если он не прекратит брать Ваш телефон или съесть Ваше мороженое. Эта угроза должна быть реально выполнимой и ощутимой для человека, но при этом без угрозы здоровью кому-либо. Это крайняя мера, но, если до этого дошло вот пара идей: можно устроить бойкот молчанием. Игнорирование в близких отношениях очень болезненно сказывается на втором участнике. Еще, может быть, ограничение в совместных действиях, типа прогулки или просмотра телевизора вечером. Самое главное – выполнить эту угрозу, иначе человек перестанет воспринимать Ваши слова всерьез.

Очень важно: не нужно извиняться за собственные границы; ваша свобода заканчивается там, где начинается свобода другого; вы имеете право на отказ; уважайте чужие границы; не нужно стыдиться за свое нет; при защите своих границ, не нарушайте чужие.

Ассертивное поведение

Ассертивность (to assert – утверждать, отстаивать) – умение достойно выражать себя во взаимоотношениях с другим человеком. Ассертивное поведение – непосредственное, честное и решительное выражение другому человеку своей позиции, своих чувств, мыслей и желаний с уважением чувств, позиции, мыслей, прав и желаний другого человека.

Человек, который слишком благовоспитанно сдержан, тактичен, ведет себя подчеркнуто дипломатично, скромно и самоуничижительно – чье поведение находится на предельно неассертивном конце оценочной шкалы – вероятно неспособен сделать выбор для активного действия. Действовать, значит быть ассертивным. О таких людях говорят, что в действительности, он или она хотят позволить кому-то другому решить, что произойдет с ним или с ней. Не-решение, это тоже решение. Свобода выбора и ответственность за себя возможны тогда, когда мы проявляем ассертивную реакцию. Будучи ассертивными, мы даем окружающим знать, где мы находимся. Это дает нам возможность выбора, поскольку мы не позволяем другим людям действовать за нас, мы действуем в своих собственных интересах.

Пассивность (неассертивность) может стать причиной начала «негативного цикла». К примеру, мы можем получить от преподавателя или начальника оценку более низкую, чем по нашему мнению, заслуживаем. Если мы согласимся с ней без вопросов и обсуждения, мы приобретаем целый набор сомнений: «Что со мной не так? Я не создан для этого. Я не могу сравниться с другими. Я никогда не добьюсь успеха». Такие сомнения могут вести к дальнейшему и иногда усиливающемуся неадекватному поведению. Мы можем начать думать о себе, как о совершенно неадекватной личности, в то время, как фактически, мы просто не поняли указание начальства.

Если мы неассертивны, мы отрекаемся от себя и не способны выразить наши действительные чувства. Мы оставляем на кого-то другого определение того, что с нами происходит и можем никогда не достичь целей, к которым стремились. Это делает неестественными и тягостными наши взаимоотношения с людьми. Откуда мы знаем, что чувствуют другие, пока они не пожелают нам об этом рассказать? Межличностное общение не должно становиться игрой, в которой каждый обязан попытаться, проявляя все свои умственные способности, выяснить, что на самом деле думает другой участник.

Используя агрессивное поведение, мы пытаемся достичь своих жизненных целей за счет других людей. Хотя мы можем считать, что такое поведение дает выражение нашим чувствам, мы раним, других людей решая за них, подразумевая, тем самым, что они, как личности, стоят меньше нас.

Ассертивный стиль, в противоположность этому, усиливает значимость нашей личности, потому что демонстрирует позитивную твердость характера.

Ассертивность проявляется, когда мы:

- Даем другим возможность закончить свою мысль, прежде чем начнем говорить сами;
- Отстаиваем позицию, выражающую наши чувства или очевидные для нас факты;
- Основываем свои решения на том, что считаем правильным;
- Рассматриваем дружбу, как возможность узнать больше о себе и других и обмениваться идеями;
- Спонтанно и естественно включаемся в разговор, пользуясь умеренным тоном и звуком голоса;
- Пытаемся понять чувства других прежде, чем выражать свои собственные;
- Стараемся избежать неприятностей и неудобств высказывая и обсуждая проблемы до того, как они возникают или находим рациональные способы примириться с неизбежным.
- Прямо и честно рассматриваем проблемы и решения;
- Считаем себя сильными и способными, но в общем равными большинству других людей;
- Принимаем ответственность с учетом собственного положения, своих потребностей и прав.

Ассертивность означает признание собственного права поступать, как хочется в данной ситуации вместо попыток приспособиться к ожиданиям или требованиям других, предполагая при этом равные права других людей в этой сфере.

Ассертивность – наиболее эффективный способ взаимосвязи, потому что он сообщает, как влияет на него их поведение. Имеешь возможность избавления от неприятных чувств, которые, оставаясь в тебе, могли бы нарастать. Ассертивное поведение часто помогает разрешить трудности, которые являются предрасположением к стрессу или неврозу и повышают контроль человека над своей жизнью.

Базовые техники ассертивности (по Мануэлю Смиуту):

1. Метод «Заезженной пластинки» или техника «попугая».

Это самая простая техника, с помощью которой можно получить то, что вы хотите. Суть её в том, что вы не принимаете отказ со стороны своего оппонента, но продолжайте спокойно, но вежливо и настойчиво добиваться своего. По статистике, человек отказывает в среднем 3-4 раза, и на 4-5 ый раз склонен соглашаться или идти на компромисс.

Принцип «заезженной пластинки» очень прост: научитесь твёрдо отстаивать себя. Настойчиво, не повышая голос, без раздражения и гнева, спокойно повторяйте о том, чего вы хотите вновь и вновь.

Фраза, которую нужно повторять, выглядит так:

Я понимаю, что вы... (далее просто повторяете то, что вам ответил человек на вашу просьбу), но мне нужно / я хочу чтобы (и опять излагаете свою просьбу).

Например, случай в обувном магазине:

Клиент: Здравствуйте! Где-то неделю назад, я покупала у вас эти сапоги, они мне не подошли, я хочу их вернуть и забрать свои деньги;

Продавец: Здравствуйте! Да, я вас помню. Вы их мерили и вас всё устроило. Что не так?

Клиент: Они мне не подошли по фасону;

Продавец: Да, но тогда вас всё устроило и вы радостная ушли из магазина. Простите, но я не могу вам сделать возврат без уважительной причины;

Клиент: Я понимаю, что вы не можете мне сделать возврат без уважительной причины, но сапоги мне не подошли и я хочу вернуть свои деньги;

Продавец: Не хотите ли посмотреть аналогичный товар за ту же цену?

Клиент: Нет, я хочу вернуть свои деньги;

Продавец: Прошу прощения, у нас сегодня много народу, я не смогу заняться вашей проблемой сегодня. Приходите завтра;

Клиент: Я понимаю, что у вас сегодня много народу, но я хочу вернуть свои деньги за товар сегодня;

Продавец: Хорошо, тогда подождите здесь, я подумаю над тем, как решить вашу проблему побыстрее;

Клиент: Спасибо.

На примере возврата товара мы видим, как продавец различными способами, манипуляциями и уходом от ответственности пытается склонить клиента к тому, чтобы товар остался у неё. Но используя технику "попугая" она неуклонно, спокойно и уверенно настаивает на своём и в итоге добивается своего.

2. Разумный компромисс

Есть ситуации, когда проявление настойчивости с помощью техники «заигранной пластинки» не уместны, либо объективно получить желаемое невозможно. Тогда, перед тем как что-либо просить или отстаивать себя, нужно объективно оценить всю ситуацию, свои силы и перед тем как действовать, всё хорошенько взвесить.

Если добиться своего не получается, пробуйте договориться о частичном выполнении ваших условий, но только после того как вы поймёте, что в данный момент получить желаемое действительно невозможно.

Например, случай в частной больнице:

Клиент: «Здравствуйте, я вчера записывалась на приём к доктору А. Зубцову на 12:00»

Секретарь: «Здравствуйте, видимо в системе произошёл какой-то сбой, так как на это время уже записана пациентка»

Клиент: «И что мне теперь делать?»

Секретарь: «Подождите пожалуйста здесь, я пойду узнаю у доктора, как нам быть»

Клиент: «Хорошо»

Секретарь: «Прошу прощения, но пациентка записавшаяся на 12:00 уже в кабинете у доктора на осмотре. Могу предложить вам другое свободное время»

Клиент: «Я понимаю, что пациентка у доктора на приёме, но я записывалась на 12:00 и хочу попасть на приём именно в это время» (заезженная пластинка)

Секретарь: «Прошу прощения, но я боюсь, что это невозможно, так как осмотр уже идёт»

Клиент: «Я понимаю, что осмотр уже идёт, но я тоже записалась на это время и хочу попасть на приём к доктору» (заезженная пластинка)

Секретарь: «Давайте сделаем так, в связи с этим недоразумением, я предлагаю вам записаться на приём к доктору в другое удобное для вас время, и мы сделаем для вас скидку 50%. Вас устроит такой вариант?» (разумный компромисс)

Клиент: «Я отпросилась с работы, ехала к вам через весь город и подстроила свои планы под вас. Я потеряла кучу времени и денег»

Секретарь: «Я вас понимаю. В качестве материальной и моральной компенсации, доктор примет вас в удобное для вас время бесплатно для диагностической консультации» (разумный компромисс)

Клиент: Спасибо, такой вариант меня устроит.

Секретарь: «Прошу прощения за наши неполадки. На какое время вас записать?»

На этом примере мы видим, что в связи с объективной невозможностью получить желаемую услугу прямо сейчас, клиентка соглашается на вполне интересное предложение со стороны частной поликлиники в виде бесплатного приёма у врача.

3. Техника «Игра в туман»

Эта техника безразличной реакции на критику в вашу сторону, которая помогает оставаться в спокойствии и не давать манипулятору той реакции, которую он желает получить от вас.

Суть этой техники заключается в том, что вы частично или полностью соглашаетесь со словами критика. Если в том, что он говорит, совсем нет никакой правды, вы можете добавить слова, которые обозначат возможную вероятность того, что это может быть правдой. Это делается для того, чтобы вы имели возможность согласиться с критиком, для снижения эмоционального накала, и остаться при своём мнении о себе.

Например:

Критик: Ты опять одела это ужасное платье!;

Игрок в туман: Возможно, ты права. Есть платья и покрасивее;

Критик: Покрасивее? Да ты в нём похожу на чучундру болотную!

Игрок в туман: Наверное, ты права. Возможно, мне стоит поработать над своим гардеробом;

Критик: Поработать над гардеробом? Да тебе его надо менять весь!

Игрок в туман: Вероятно, ты права. Я подумаю над этим.

Критик: Да уж, подумай.

Таким образом, не вовлекаясь в перепалку а соглашаясь, частично или полностью с той правдой, которая есть в словах критика, вы можете сохранять спокойствие и не давать манипулятору подпитаться вашей энергетикой.

Вы должны чётко осознавать, что в конечном итоге – вы сами себе судья, и сами решаете что для вас правильно или неправильно. Мы не можем запретить людям что-либо думать или говорить, но мы можем не вступать в бессмысленную словесную перепалку, чему помогает техника игры в туман.

Такой метод хорошо использовать, если вы находитесь в формальных отношениях или человек вам мало, либо совсем не знаком. В случаях, если на вас нападает близкий вам человек, более уместно и эффективно использовать технику «негативные расспросы», о которой я расскажу далее.

4. *Негативные заявления*

Эта техника помогает снизить враждебность критика, за счёт признания своих ошибок или недостатков. Вы просто соглашаетесь с критикой, какой бы она ни была: враждебной или конструктивной. Иногда бывает уместно добавить немного юмора (но не сарказма).

Например:

Критик: Вы плохо справились с заданием;

- «Вы правы. Я не совсем хорошо это сделал, да?»

Критик: «Саша, ты ходишь как бегемот!»;

- «Да, это так. Я смешно хожу, правда?».

Критик: «Маша, эта стрижка тебе совсем не идёт»;

- «Действительно, это было не совсем разумно, так подстригаться. Мне тоже не нравится».

Таким образом, вы в самом начале, на корню гасите только зарождающуюся словесную перепалку и обезоруживаете критика, который, возможно надеялся на продолжение опустошающего вас разговора.

5. *Негативные расспросы*

Эта техника позволяет обезоружить потенциальную манипуляцию и вывести собеседника на конкретику – на его истинные желания, потребности. Негативные расспросы помогают выявить подлинные намерения собеседника, тем самым помогая ему быть более ассертивным и спокойно выяснить, что его не устраивает, чтобы улучшить ваши отношения.

Например:

Жена (критикует): «Опять ты едешь на эту дурацкую охоту, сколько можно?»;

Муж: «Я не понимаю, что плохого в том, что я поеду на охоту?»

Жена: «Ты устанешь, от тебя будет вонять потом»

Муж: «Я не понимаю, что плохого в том, что я съезжу на охоту, устану и буду пахнуть потом?»

Жена: «Если ты устанешь, мы никуда не сможем пойти вечером»

Таким образом, используя негативные расспросы, мы видим, что муж узнал истинную причину недовольства своей жены. Узнав настоящие

причины критики, у нас появляется возможность договориться и найти устраивающий обоих разумный компромисс.

6. Умение свободно вести диалог.

Свободное ведение диалога состоит из двух приёмов: выяснение свободной информации и самораскрытие. Эти техники помогают постепенно, шаг за шагом выстраивать диалог: узнавать что-то о собеседнике (интересоваться свободной информацией) и делиться информацией о себе: своих мыслях, чувствах, отношении к чему или кому-либо (самораскрытие). Это способствует повышению к вам уровня доверия и улучшению отношений. Так же, эти приёмы позволяют избежать недопонимания, понизить уровень тревоги и беспокойства в беседе.

Рассказывая о себе (чем вы занимаетесь, как проводите время и т.д.), вы становитесь более открытым и понятным собеседнику, что способствует его расположению к вам. Таким образом вы создаёте основу для содержательной и взаимообогащающей беседы.

Например, вас знакомят с девушкой, и вы заводите диалог:

Вы: «Мария, вы живете здесь поблизости?»

Мария: «Нет, я живу в Сочи, недалеко от пляжа» (свободная информация о Сочи и пляже)

Вы: «Интересно, я никогда не был в Сочи (самораскрытие). Как вам живётся там?»

Мария: «Я люблю курортные города, море и солнце. А ещё здесь живут мои родственники (свободная информация, которая позволяет вести диалог в сторону обсуждения курортов, либо поподробнее узнать о родственниках)».

Вы: «Я тоже люблю отдых у моря (самораскрытие). А в каких курортных городах вы были ещё?» и т.д.

Таким образом, интересуясь свободной информацией от собеседника и понемногу раскрываясь ему, вы лучше узнаете друг друга и это способствует налаживанию контакта и улучшению отношений между вами.

Применяя техники ассертивного поведения, можно стать более уверенным в себе, научиться отстаивать себя, спокойно реагировать на критику и настойчиво добиваться своего.

Тема 4. Тренинг по развитию когнитивных навыков

Когнитивные процессы: восприятие, внимание, память, мышление

К психологической подструктуре личности относятся особенности познавательных процессов личности (ощущения, восприятия, мышления, воображения, памяти, внимания). Следует отметить, что все познавательные процессы неразрывно связаны, взаимообусловлены и отражаются на деятельности, поведении личности.

Познание воздействий окружающего мира происходит посредством:

сенсорно-перцептивных процессов (ощущение, восприятие, представление),

мнемических (процессы памяти),

интеллектуальных (мышление и воображение, речь).

Все эти процессы относятся к познавательным (когнитивным) психическим процессам.

Ощущение – это психический познавательный процесс отражения объективного окружающего мира, первейшая и простейшая форма чувственного познания. Благодаря ощущениям мы познаем отдельные стороны или свойства предметов и явлений (цвет, форму, запах, жажду, тяжесть и т.д.).

Восприятие – это психический процесс отражения предметов и явлений действительности в совокупности их различных свойств и частей при непосредственном их воздействии на органы чувств.

В отличие от ощущений, которые присущи всем живым существам, имеющим нервную систему, способностью воспринимать мир в виде образов обладает только человек и *высшие животные*. Этот процесс, характерный для восприятия, называется **объективацией**.

К **свойствам восприятия** относятся:

Предметность восприятия – проявляется в том, что объект воспринимается нами именно как обособленный в пространстве и времени.

Осмысленность восприятия – показывает, что воспринимаемые человеком предметы имеют для него определенный жизненный смысл.

Апперцепция – зависимость восприятия от прежнего опыта, содержания психической деятельности.

Избирательность восприятия – способность человека воспринимать лишь те предметы, которые представляют интерес.

Константность – относительное постоянство или независимость образа предмета от меняющихся условий восприятия (расстояния, освещенности и др.).

Целостность восприятия выражается в том, что образы отражаемых предметов выступают в сознании человека в совокупности многих их качеств, даже если отдельные из них в данный момент не ощущаются.

Если результатом ощущения является некоторое чувство (например, ощущение яркости, громкости, соленого, равновесия и т.д.), то в итоге

восприятия складывается образ, включающий целый комплекс различных взаимосвязанных ощущений.

Образ, складывающийся в процессе восприятия, предполагает взаимодействие нескольких анализаторов. В зависимости от того, какой из них работает активнее, различают и виды восприятия: *зрительное, слуховое, осязательное восприятие*.

Восприятие подразделяют также и на ***другие виды***.

В зависимости от целей: преднамеренное и непреднамеренное восприятие.

В зависимости от степени организации: организованное (наблюдение) и неорганизованное восприятие.

В зависимости от формы отражения:

- *восприятие пространства* – это восприятие формы, величины, объемности объектов, расстояний между ними, их взаимного расположения, удаленности и направления, в котором они находятся;

- *восприятие времени* – это отражение длительности, скорости протекания и последовательности явлений;

- *восприятие движения* – это отражение во времени изменений положения объектов или самого наблюдателя в пространстве.

Внимание – направленность и сосредоточенность сознания на определённых объектах или определённой деятельности при отвлечении от всего остального. Если человек не мобилизует своего внимания, то в его работе неизбежны ошибки, а в восприятии – неточности. Внимание организует нашу психику на всё многообразие ощущений. С вниманием связаны направленность и избирательность познавательных процессов.

Вниманием определяются:

1) точность и детализация восприятия;

2) точность и избирательность памяти (внимание выступает как фактор, способствующий сохранению нужной информации в кратковременной и оперативной памяти);

3) направленность и продуктивность мышления (внимание выступает как обязательный фактор правильного понимания и решения задачи).

Основные функции внимания:

1. отбор значимых (т.е. соответствующих потребностям данной деятельности) воздействий и игнорирование других – несущественных, побочных, конкурирующих.

2. удержание данной деятельности, сохранение в сознании образов определённого содержания до момента завершения деятельности, достижения поставленной цели.

Виды внимания.

В зависимости от активности личности выделяют произвольное, непроизвольное и постпроизвольное внимание.

Непроизвольное внимание возникает без намерения человека увидеть или услышать что-либо, без заранее поставленной цели, без усилия воли. Оно

может быть вызвано неожиданностью или новизной раздражителя, его силой, подвижностью.

Произвольное внимание – активное, целенаправленное сосредоточение сознания, поддержание уровня внимания, которого связано с определёнными волевыми усилиями необходимыми для борьбы с более сильными воздействиями. Произвольное внимание зависит от состояния нервной системы (снижается при расстроенном и возбуждённом состоянии) и определяется мотивационными факторами: силой потребности, отношением к объекту познания и установкой. Этот вид необходим для усвоения трудовых навыков, от него зависит работоспособность.

Характеристика *постпроизвольного* внимания содержится уже в самом его названии: оно наступает после произвольного, но качественно от него отличается.

Основные свойства внимания:

1. *Устойчивость* внимания – это длительность сосредоточения на объекте или явлении. Устойчивость внимания определяется различными причинами:

а) индивидуальными физиологическими особенностями организма (свойствами нервной системы и общим состоянием организма в данный момент).

б) психическим состоянием (возбуждённостью, заторможенностью).

в) мотивацией (наличием или отсутствием интереса к предмету деятельности).

г) внешними обстоятельствами при осуществлении деятельности.

Общая устойчивость внимания чаще всего определяется сочетанием всех этих факторов.

2. *Объём* внимания определяется количеством объектов, на которое может быть одновременно направлено внимание в процессе их восприятия. Численная характеристика среднего объёма внимания 5-7 единиц информации.

3. *Распределение* внимания – возможность одновременного выполнения индивидом двух или более видов деятельности. Все виды деятельности не выполняются одновременно, а человек способен быстро переключаться с одного вида деятельности на другой, успевая возвращаться к прерванному действию до того, как наступит забывание.

4. *Переключаемость* внимания – способность быстро выключаться из одних видов деятельности и включаться в новые, соответствующие изменившимся условиям. Переключаемость внимания зависит от подвижности нервной системы, она выше у людей молодого возраста.

Внимание зависит не только от изучаемого материала, но и от способов его передачи. Должна быть четкая выразительная речь, определенный темп (не очень быстрый и не очень медленный), определенная громкость голоса (утомляет и очень громкая и очень тихая речь). Важно использовать интонационные средства речи (паузы, ударения), наглядные средства, четко организовывать урок.

Существует несколько **способов привлечения и поддержания внимания**:

1. Прием «нейтральной фразы» (вначале сообщения произносится фраза, не связанная с темой, но имеющая важное значение для всех). Например, история из жизни, парадокс.

2. Прием завлечения (говорящий произносит что-то трудновоспринимаемое неразборчиво или тихо и слушателю приходится концентрировать внимание).

3. Зрительный контакт (пристально глядя на человека, мы привлекаем его внимание).

4. «Навязывание ритма» (постоянно менять характер и темп речи, не давать расслабиться).

5. Прием акцентировки (обратить на что-то внимание).

Внимание играет большую роль в профессиях, связанных с осмыслением большого количества информации и общением. Именно поэтому важно создать условия, необходимые для его появления, сохранения и развития:

1. Обеспечение высокой работоспособности всех органов и систем человека.

2. Правильный распорядок дня, полноценное питание и отдых.

3. Диагностика и лечение нарушений зрения, слуха, внутренних органов.

4. Учёт дневного ритма работоспособности (пик активности приходится на 5; 11; 16; 20; 24 часа).

5. Чередование умственных и физических занятий.

6. Создание благоприятной рабочей обстановки (отсутствие внешних раздражителей, гигиенические условия работы, привычные условия работы).

7. Организация деятельности (установить приоритеты – что главное, а что второстепенное), поставить конкретные задачи (что нужно для решения того или иного вопроса), определить конечную цель и разбить на этапы и пути её достижения.

Память – это психический познавательный процесс организации и сохранения прошлого опыта, делающий возможным его возвращение в сферу сознания и использование в деятельности.

Непроизвольное запоминание – сохранение в памяти событий в результате их многократного повторения. Непроизвольное запоминание отражает постоянно действующие, повторяющиеся события.

Произвольное запоминание – ведущая форма запоминания, связанная с необходимостью сохранить знания, навыки, необходимые для трудовой деятельности.

Виды памяти. Существуют различные классификации памяти. Наиболее широкая классификация памяти – на **генетическую** (наследственную в виде кодов ДНК, которая определяет формирование организма, его структур) и **прижизненную** (хранилище информации, полученной с момента рождения до смерти).

Прижизненная память в свою очередь подразделяется на следующие виды:

по сенсорной модальности – зрительная (визуальная) память, моторная (кинестетическая) память, звуковая (аудиальная) память, вкусовая память, болевая память;

по наличию цели – произвольная и непроизвольная;

по наличию средств – опосредованная и непосредованная;

по характеру психической активности, преобладающей в деятельности: двигательная, эмоциональная, образная (зрительная, слуховая, осязательная, обонятельная, вкусовая, эйдетическая), словесно-логическая память (символическая);

по продолжительности закрепленного и сохраненного материала: мгновенная, кратковременная, долговременная, оперативная.

Памяти присущи следующие характеристики:

объем (максимальное число несвязанных между собой объектов, которые можно удержать, повторить или осознать за один раз),

быстрота (способность человека использовать в практической деятельности имеющуюся у него информацию с разной скоростью),

точность (способность к воспроизведению материала без искажения),

длительность (минимальным временем между двумя последовательными обращениями к памяти).

Законы памяти

Закон памяти	Практические приёмы реализации
Закон интереса	Интересное запоминается легче.
Закон осмысления	Чем глубже осознать запоминаемую информацию, тем лучше она запомнится.
Закон установки	Если человек сам себе дал установку запомнить информацию, то запоминание произойдёт легче.
Закон действия	Информация, участвующая в деятельности (т.е. если происходит применение знаний на практике) запоминается лучше.
Закон контекста	При ассоциативном связывании информации с уже знакомыми понятиями новое усваивается лучше.
Закон торможения	При изучении похожих понятий наблюдается эффект «перекрытия» старой информации новой.
Закон оптимальной длины ряда	Длина запоминаемого ряда для лучшего запоминания не должна намного превышать объём кратковременной памяти.
Закон края	Лучше всего запоминается информация, представленная в начале и в конце.
Закон повторения	Лучше всего запоминается информация, которую повторили несколько раз.

Мышление – это обобщённое и опосредованное отражение человеком действительности в её существенных связях и отношениях.

Функция мышления – расширение границ познания путём выхода за пределы чувственного восприятия.

Виды мышления:

Наглядно-действенное – здесь решение задачи осуществляется с помощью реального преобразования ситуации на основе двигательного акта.

Наглядно-образное – ситуацию, необходимую для решения задачи, человек воссоздает в образной форме.

Словесно-логическое (теоретическое, рассудочное, отвлеченное) – мышление выступает, прежде всего, в форме отвлеченных понятий и рассуждений. Начинает развиваться в школьном возрасте.

С точки зрения оригинальности решаемых задач мышление бывает: **творческое** (продуктивное) и **воспроизводящее** (репродуктивное).

Дивергентное – мышление, при котором человек в состоянии на один вопрос дать несколько правильных ответов. **Конвергентное** – мышление, при котором человек считает, что на данный вопрос существует только один правильный ответ.

Стандартное и **нестандартное** мышление связано с характером методов, которые человек использует при решении задач.

По степени развернутости мышление бывает: **дискурсивным** (поэтапно развернутый процесс) и **интуитивным** (быстрота протекания, минимальная осознанность).

По характеру решаемых задач мышление делят на **теоретическое** и **практическое**.

По степени вовлечения личности в процесс мышления различают такие виды мышления: **аутистическое** (проявляется в том, что человек пытается выдавать желаемое за реальное), **эгоцентрическое** (проявляется в том, что личность любую задачу соизмеряет со своей самооценкой, пропустить через свое самосознание и выразить свою позицию), **реалистическое** (мышление с учетом реальных фактов).

Индивидуальные особенности мышления:

Самостоятельность – умение человека выдвигать новые задачи и находить нужные решения, не прибегая к частой помощи других людей.

Широта – это когда познавательная деятельность человека охватывает различные области (широкий кругозор).

Гибкость – умение изменять намеченный вначале план решения, если он уже не удовлетворяет.

Быстрота – способность человека быстро разобраться в сложной ситуации, быстро обдумать и принять решение.

Глубина – умение проникнуть в сущность сложнейших вопросов, умение увидеть проблему там, где у других людей вопроса не возникает (нужно иметь голову Ньютона, чтобы увидеть в падающем яблоке проблему).

Критичность – умение объективно оценивать свои и чужие мысли (не считать свои мысли абсолютно верными).

Воображение – это психический процесс создания новых образов на основе ранее воспринятых. Воображение представляет собой отражение реальной действительности в новых непривычных сочетаниях и связях. Оно занимает промежуточное положение между восприятием и мышлением, мышлением и памятью и позволяет человеку выйти за пределы реального мира во времени и пространстве, даёт возможность ещё до начала работы представить себе готовый результат труда.

Можно выделить несколько видов воображения, среди которых основные это пассивное и активное.

Пассивное, в свою очередь, делится на *произвольное* (его формы это мечта, грёзы) и *непроизвольное* (гипнотическое состояние, приходящая во сне фантазия).

Активное воображение характеризуется тем, что пользуясь им, человек по собственному желанию и усилием воли вызывает у себя соответствующие образы. Активное воображение всегда направлено на решение творческой или личностной задачи.

Активное воображение включает в себя *художественное, творческое, критическое, воссоздающее и антиципирующее* (от латинского предвосхищаю).

Диагностика уровня развития внимания и памяти

Уровень интеллектуального развития является комплексной характеристикой, от которой зависит успешность выполнения многих видов деятельности. В нем отражены особенности ряда психических процессов человека, но в первую очередь особенности мышления, отчасти восприятия.

Вместе с тем успешность выполнения интеллектуальных тестов зависит и от внимания человека (от умения сосредоточиться на тестовых заданиях и не отвлекаться в течение всего времени тестирования), и от его памяти (часто требуется проявить свою информированность, т. е. умение вспомнить то, что человек приобрел в своем прошлом опыте). Если при выполнении деятельности у человека нет положительной мотивации, его внимание может быть неустойчивым, с низ-кой концентрацией. Поэтому так сложно оценить внимание с помощью психологических методик: его низкие показатели у испытуемого могут объясняться не нарушениями, а низкой мотивацией при выполнении экспериментальных заданий. Это особенно важно учитывать при диагностике детей. Диагностику внимания можно проводить как с помощью корректурных проб (устойчивость внимания), так и с помощью таблиц, изучающих переключаемость внимания (Таблицы Шульте).

Диагностируя особенности памяти, следует обращать внимание не только на ее количественные показатели, но и на особенности самого процесса мнемической деятельности, а также на характер ошибок. В некоторые интеллектуальные тесты включаются субтесты, диагностирующие память (например, в тесты Векслера и Амтхауера). При этом показатели произвольной и механической памяти не являются показателями умственного развития.

Для оценки объема кратковременной памяти могут быть использованы различные методики, например методика «Узнавание фигур», методика «Заучивание 10 слов», разработанная А. Р. Лурией, и т.д.

Способы развития внимания, памяти и мышления

Память человека неразрывно связана с мозгом и мыслительными процессами. Чем больше информации мы удерживаем в памяти, тем больше активности у мозга, которому приходится эту информацию обрабатывать. Так мозг обучается и становится более развитым. Чтобы поддерживать память в тонусе, ее, как и тело, нужно тренировать. Все действия, которые помогут тренировать память, легко можно включить в повседневную рутину.

Изучать иностранные языки. Это один из лучших способов, который развивает и мозг, и память. Когда вы изучаете иностранный язык, вы сталкиваетесь с новой и неизвестной системой. Но именно это стимулирует работу мозга и заставляет его выходить из зоны комфорта. Также это довольно трудоемкое занятие, которое требует повышенной концентрации внимания.

Работать над воображением и визуализацией. Развивать память помогает образное мышление. Допустим, вам надо запомнить номер телефона или новый пин-код банковской карты. Представьте, как вы набираете нужные цифры на клавиатуре, как двигаются ваши пальцы и какие линии они прочерчивают. Другой пример – список покупок. Визуализируйте в уме те продукты, которые вы собираетесь купить.

Нарушать автоматизм. Ежедневно мы совершаем множество рутинных действий – чистим зубы, идем знакомой дорогой до работы, заказываем один и тот же вид кофе в кафе по соседству. Мозг в это время действует на автомате и не напрягается. Чтобы растормозить мозг и заставить его работать активнее, полезно периодически менять устоявшиеся привычки. Например, сменить привычный маршрут, почистить зубы левой рукой, если вы правша, попробовать новое блюдо в кафе или приготовить самому по новому рецепту.

Упражнения для развития памяти:

1. Решать арифметические примеры

Когда вы выполняете арифметические вычисления, вы заставляете мозг работать и анализировать ситуации быстрее. Также можно ввести арифметические подсчеты в бытовую жизнь. Например, считать в уме чаевые в кафе или выгоду, которую можно получить от специального предложения в магазине.

2. Учить стихи

Попробуйте каждый день заучивать небольшое стихотворение или его фрагмент. Когда учите стихотворение, старайтесь проговаривать его вслух. Так вы задействуете свой артикуляционный аппарат, что способствует лучшему запоминанию. Со временем вам понадобится меньшее количество повторений, чтобы выучить один стих.

3. Описывать предметы

Выберите любой предмет, который есть поблизости – вазу, статуэтку, книгу с интересной обложкой. Лучше выбирать предметы, у которых больше деталей. Смотрите на предмет внимательно полминуты и запоминайте все детали. После этого отвернитесь от предмета и опишите его во всех подробностях.

4. Разгадывать кроссворды

Кроссворды эффективно тренируют мозг и память. Также подойдут и другие игры со словами, например, скрабл.

5. Запоминать фигуры («Спички»)

Для этого упражнения вам понадобится десять спичек. Сначала возьмите пять спичек и бросьте их на стол. В течение нескольких секунд запоминайте их расположение, потом отвернитесь и попробуйте сделать такую же картину из других пяти спичек.

6. Запоминать предметы или слова

Положите на стол десять разных предметов, перечислите их вслух в течение минуты, а потом накройте чем-нибудь. После этого попытайтесь назвать все предметы, которые лежат на столе. Чтобы повысить сложность упражнения, можно увеличить количество предметов. Также упражнение можно выполнять с помощью списка слов. Запишите на листе слова, переверните лист и повторите написанное.

7. Выполнять действия вслепую

Попробуйте походить по квартире с закрытыми глазами или сделать привычное действие вслепую. Это улучшит память и повысит навыки пространственного ориентирования.

8. Рассказывать истории

Попробуйте придумывать рассказ о том, как прошел ваш день. Сторителлинг помогает лучше запоминать важные события и интересные детали, а также связывать эмоции с воспоминаниями.

9. Делать мысленные экскурсии

Представьте себе путь на работу или мысленно прогуляйтесь по квартире. Во время таких «прогулок» обращайтесь внимание на детали и рассматривайте отдельные объекты. Это упражнение тренирует концентрацию внимания, ведь в ходе прогулки вы затрачиваете достаточно много времени, чтобы детально изучить объекты.

10. Рисовать

Рисование задействует те отделы мозга, которые связаны с удержанием и преобразованием образов. Обычно в жизни мы работаем знаками: пишем буквы, цифры. А во время рисования мы вовлекаем пространственные,

правополушарные отделы мозга, которые обычно у нас не задействованы (если только вы не художник).

11. Играть в шахматы

Шахматы вовлекают все возможные познавательные процессы. Ведь мы должны просчитывать ходы наперед – и наши, и противника, продумывать стратегию взаимодействия с ним. Эта игра, можно сказать, модель повседневного существования человека. Много вычислений, а значит, нагрузка на рабочую память и поддержание ее в активном состоянии.

Умение концентрироваться и удерживать внимание очень важно для развития памяти. Ведь именно так воспоминания переносятся из краткосрочной памяти в долгосрочную.

Начать стоит с того, чтобы максимально концентрировать внимание на одном виде деятельности. Когда работаете над какой-либо задачей, не отвлекайтесь на другие дела или соцсети.

Также можно выполнять упражнения, которые помогут развить как внимание, так и память. Для этого хорошо подходят упражнения для скорочтения. Например, таблицы Шульте. Их суть – последовательно находить числа за как можно меньшее количество времени. Когда вы ищете числа в таблице, зрение сразу фиксирует несколько ячеек. Таким образом вы запоминаете место нахождения не только нужной ячейки, но и ячеек с другими числами. Таблицы тренируют периферийное зрение, внимание и наблюдательность.

Также подойдет тест Струпа. Он хорошо тренирует как зрительную память, так и внимательность. Его суть заключается в том, чтобы назвать вслух цвет слов как можно быстрее. Главная ошибка – соблазн прочитать само слово, а не цвет, которым оно написано. Если вы ошибаетесь, надо назвать цвет еще раз.

«Найди отличия» и всевозможные лабиринты – упражнения не только для детей. Есть сложные варианты, которые заинтересуют и потребуют от взрослых высокой концентрации внимания.

Мнемотехника, как способ эффективного запоминания

Мнемоника – искусство запоминания, а мнемотехника – совокупность специальных приёмов и способов, облегчающих запоминание нужной информации. Философ и поэт Джардано Бруно преподавал мнемотехнику. Ею интересовались Аристотель, Александр Македонский. Феноменальной памятью обладали Юлий Цезарь и Наполеон Бонапарт.

В основе мнемонического запоминания лежит визуализация – образное конспектирование, во время которого абстрактные понятия получают визуальные, аудиальные или кинестетические воплощения в памяти.

Чтобы в голове возникла ассоциация и сформировались нужные нейронные связи, образ должен быть объёмным и ярким. Ассоциации сугубо индивидуальны и могут быть странными или нелепыми – так даже лучше.

Регулярные занятия мнемотехникой развивают:

- память и внимательность,

- речь и словарный запас,
- фантазию и творческие способности.

Приёмы мнемотехники доступны всем, их нетрудно освоить.

Метод историй состоит в том, чтобы связать слова и определения в один текст. Смешную историю запомнить гораздо легче, чем двадцать абстрактных понятий. Чем более парадоксальным и фантастическим будет рассказ, тем легче он войдёт в память.

Метод «Цепочка» заключается в соединении образов между собой. Необходимо нанизывать понятия одно на другое, как бусины на цепочку. Важно соединять их ярко и следить за последовательностью. При воспроизведении нужно представлять всю «конструкцию» сразу: снимайте образы с цепочки так же последовательно, как надевали.

Метод Цицерона – это создание в воображении пространства с опорными образами (другие названия: дворец памяти, метод римской комнаты, метод локусов, чертоги разума). Необязательно создавать пространство с нуля, можно представлять свою квартиру или комнату. Выберите там несколько опорных образов (телевизор, настольная лампа, холодильник и так далее) и, перемещаясь по часовой стрелке, проложите между ними маршрут.

К каждому опорному образу присоединяйте запоминаемый. Можно не один, а целую цепочку (как в предыдущем методе). Количество информации, которую вы можете запомнить, зависит от размера локации и тренированности.

Образы можно менять, то есть многократно запоминать новую информацию на одни и те же локации. Но если часто использовать одни и те же места, образы начнут путаться. В таком случае локации нужно дать «отдохнуть».

Буквенный код используют для запоминания последовательностей. Здесь каждая начальная буква в предложении соответствует определенному слову. Самый простой пример – цвета радуги – знаком любому с детства: «Каждый Охотник Желает Знать, Где Сидит Фазан». Многие знают другую фразу из школьной программы, которую заучивают для запоминания падежей: «Иван Родил Девчонку, Велел Тащить Пеленку».

Цифро-буквенный код подходит для запоминания длинных чисел, например номеров телефонов или банковских карт. Нужно присвоить согласные буквы каждой цифре от нуля до девяти, а затем составить из них предложение или целую историю.

Система Шед – отличное решение для запоминания коротких чисел – дат, автомобильных номеров, ценников. Нужно придумать фразу, в которой слова по количеству букв равны конкретной цифре в числе. Для обозначения нуля можно использовать слова из 10 букв.

Созвучие помогает запоминать иностранные слова по созвучиям из родного языка. Например, чтобы запомнить английское tree, подойдет русское «три», а для look, можно использовать «лук». Ассоциации прочнее закрепятся в памяти, если вы наделите их ярким образом: у дерева было три

ветки; слезы идут, когда вы смотрите на лук и режете его. По этой же методике можно заучивать столицы государств. Просто придумайте и запомните образную фразу, в которой слова созвучны паре «страна – город».

Рифмы широко используются в школьном образовании для запоминания правил, законов и чисел, например «Биссектриса – это крыса, которая ходит по углам и делит угол пополам».

Ассоциации будут полезны, если вам сложно запоминать имена и фамилии. Найдите две знакомых ассоциации: это может быть известная личность или какой-то образ, связанный с однокоренным словом. Предположим, кто-то представился вам как Виктор Петров. Имя может ассоциироваться со словом «победа» (victory), а фамилия – с персоной Петра I. Когда забудете, как зовут этого человека, вспомните связку «победы Петра I».

Развитие мышления и речи, как неразрывно связанные процессы

Речь – один из видов коммуникативной деятельности человека, использование средств языка для общения с другими членами языкового коллектива. Под речью понимают как процесс говорения (речевую деятельность), так и его результат (речевые произведения, фиксируемые памятью или письмом).

Благодаря речи как средству общения, индивидуальное сознание человека, не ограничиваясь личным опытом, обогащается опытом других людей, причем в гораздо большей степени, чем это может позволить наблюдение и другие процессы неречевого познания, осуществляемого через органы чувств: восприятие, внимание, воображение, память и мышление.

Чем активнее обучаемые совершенствуют устную, письменную и другие виды речи, пополняют свой словарь, тем выше уровень их познавательных возможностей и культуры.

Многочисленные психологические эксперименты показали, что сложности в решении задач исчезают после формулирования испытуемыми своих рассуждений вслух. После воспроизведения своих рассуждений для других, индивид формулирует их и для самого себя. Имея закрепление в слове, мысль не может исчезнуть или угаснуть, она прочно фиксируется в устных или письменных формулировках речи.

На развитие речи оказывает влияние огромное количество факторов. Это влияние может быть как положительным, так и негативным. Существуют биологические и социальные факторы, каждый из которых несёт большое значение на развитие речи и мышления.

Направления работы по развитию речевых и умственных способностей:

- развитие внутренней речи и памяти путем составления логических опорных конспектов (схем текста);
- развитие мыслительных операций путем взаимодействия с языковым материалом;
- развитие авторефлексии в ходе работы по восстановлению и изложению хода своих рассуждений;

- развитие умственных способностей посредством соблюдения принципа обучения на высоком уровне сложности.

Тема 5. Тренинг коммуникативных навыков и навыков решения конфликтов

Понятия «общение» и «коммуникация»

Общение – одна из универсальных форм активности личности (наряду с познанием, трудом, игрой), проявляющаяся в установлении и развитии контактов между людьми, в формировании межличностных отношений и порождаемая потребностью в совместной деятельности.

В структуре общения принято выделять три стороны: коммуникативную (обмен информацией), интерактивную (взаимодействие) и перцептивную (восприятие друг друга в процессе общения).

Коммуникация – процесс двустороннего обмена информацией, ведущей к взаимному пониманию. «Коммуникация» в переводе с латыни означает «общее, разделяемое со всеми». Если не достигается взаимопонимания, то коммуникация не состоялась. Чтобы убедиться в успехе коммуникации, необходимо иметь обратную связь о том, как люди вас поняли, как они воспринимают вас, как относятся к проблеме.

Коммуникативная компетентность – способность устанавливать необходимые контакты с другими людьми. Для эффективной коммуникации характерно: достижение взаимопонимания партнеров, лучшее понимание ситуации и предмета общения (достижение большей определенности в понимании ситуации способствует разрешению проблем, обеспечивает достижение целей с оптимальным расходом ресурсов).

Факторы, определяющие эффективное общение

Вот некоторые из наиболее эффективных навыков общения:

- Умение слушать
- Умение говорить кратко
- Умение проявлять интерес
- Умение не быть предосудительным
- Умение аккуратно пользоваться невербальными средствами общения
- Наблюдательность
- Умение совладать со стрессом
- Умение говорить ясно и четко

Упражнение «Остров сокровищ». Цель – развитие способности к коммуникации. Участники разбиваются на пары и садятся спина к спине. Они договариваются, кто из них будет партнером А, а кто – партнером Б. У каждого должен быть приготовлен лист бумаги и карандаш.

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

После этого партнеры сравнивают свои планы.

Обсуждение:

Насколько план партнера Б получился похожим на план партнера А?

Насколько партнер А обращал внимание на трудности, которые могли возникнуть у партнера Б?

Партнер А больше концентрировался на рисовании своего плана или на своем партнере?

Какой была рабочая атмосфера в процессе выполнения упражнения между партнерами?

К **коммуникативным техникам** относятся:

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

Упражнение «Экстрасенс». Цель – отработать навыки понимания другого человека.

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

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

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

Упражнение «Претендент». Цель – отработка техники формулирования открытых вопросов.

Ведущий отбирает добровольца из группы. Данный человек будет претендентом на должность специалиста по управлению персоналом. Все остальные участники – менеджеры по персоналу.

Инструкция для менеджеров: «Представим себе, что каждый из нас является менеджером по персоналу. Пусть наша фирма будет заниматься продажей строительных материалов. Нам требуется специалист в отдел управления персоналом. К нам явилась претендентка. Нужно задать ей такие открытые вопросы, чтобы мы могли установить, каковы ее мотивы поступления на работу в нашу организацию».

Инструкция для претендента: «Твой явный мотив, который ты открыто назовешь, – стремление работать в солидной перспективной фирме. Твой истинный, но скрываемый мотив – устроиться в солидную фирму на достойную должность, для того чтобы потом участвовать в конкурсе, который объявляют время от времени иностранные фирмы. Тебе нужна солидная запись в послужном списке, с которой не стыдно прийти в иностранную фирму устраиваться на работу. Если будут задавать вопросы, на которые тебе захочется отвечать, отвечай, говори много, упоминай всяческие детали, косвенно указывающие на твой истинный мотив. Например, говори о том, что современный бизнес интернационален и т.п.»

Обсуждение:

Что помогло вам выявить истинный мотив претендента?

Отслеживали ли вы невербальную сторону коммуникации во время беседы?

Как чувствовал себя претендент в данной роли?

Упражнение «Случайные собеседники». Цель – усвоение техник перефразирования.

Группа садится в круг. Двое добровольцев выходят в центр круга и начинают разговор, пытаясь общаться так, чтобы остальные слушатели как можно дольше оставались в неведении относительно темы беседы. Они не должны говорить неправду. Темы разговора задаются ведущим: команда, конфликты, любовь.

Остальные внимательно слушают, не задавая вопросов и не строя вслух предположений, но имеют право включиться в беседу, если сочли, что тема стала им ясна. Игрок, который думает, что угадал тему, встает и присоединяется к собеседникам в центре круга.

Однако участие в разговоре сопряжено с определенным риском: в любой момент вновь прибывшего могут спросить: «О чем мы говорим?» Тот должен шепотом, чтобы не услышали остальные, назвать тему разговора. Если догадка оказалась верна, все трое продолжают беседу, если нет – вновь прибывший возвращается на свое место в круг и продолжает слушать разговор. Он может повторить попытку присоединиться к беседующим не раньше чем через две минуты.

Игра продолжается до тех пор, пока все игроки не окажутся включенными в беседу либо пока все они не будут исключены из нее из-за неверных догадок. Каждый имеет право на три попытки.

Обсуждение:

В какой момент стало понятно, о чем говорят участники тренинга?

Благодаря чему произошло узнавание темы?

В чем для вас была сложность выполнения упражнения?

Вербальные и невербальные методы общения

Вербальное общение (знаковое) осуществляется с помощью слов. К вербальным средствам общения относится человеческая речь. В зависимости от намерений коммуникантов (что-то сообщить, узнать, выразить оценку, отношение, побудить к чему-либо, договориться и т.д.) возникают разнообразные речевые тексты. В любом тексте (письменном или устном) реализуется система языка.

К основным **невербальным средствам общения** относятся:

Кинестика – рассматривает внешнее проявление человеческих чувств и эмоций в процессе общения. К ней относятся:

- жестика (разнообразные движения руками и головой);
- мимика (движения мышц лица, главный показатель чувств);
- пантомимика (походка, позы, осанка, общая моторика всего тела);
- интонация.

Упражнение «Палатка». Цель – отработка техники невербальной коммуникации. Тренер делит группу на две подгруппы.

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

Обсуждение:

Получилось ли задуманное?

Какие сложности возникали при построении?

Кто какую роль выполнял при проектировании и построении?

Понравилось ли вам то, что получилось?

Диагностика уровня развития коммуникативных навыков

Для диагностики уровня развития коммуникативных навыков могут быть использованы как различные психодиагностические методики («Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС), тест коммуникативных умений Михельсона, тест уровня общительности Ряховского, шкала «Техника общения» Творогова), так и диагностические упражнения, которые наглядно демонстрируют участникам тренинга, в какой сфере у них есть проблемы.

Упражнение «Неуверенные, уверенные и агрессивные ответы». Цель – формирование адекватных реакций в различных ситуациях; «трансактный анализ» ответов и формирование необходимых «ролевых» пристрастий.

Каждому члену группы предлагается продемонстрировать в заданной ситуации неуверенный, уверенный и агрессивный типы ответов. Ситуации можно предложить следующие:

- Друг разговаривает с вами, а вы хотите уйти.

- Ваш товарищ устроил вам встречу с незнакомым человеком, не предупредив вас.
- Люди, сидящие сзади вас в кинотеатре, мешают вам громким разговором.
- Ваш сосед отвлекает вас от интересного выступления, задавая глупые, на ваш взгляд, вопросы.
- Учитель говорит, что ваша прическа не соответствует внешнему виду ученика.
- Друг просит вас одолжить ему вашу какую-либо дорогостоящую вещь, а вы считаете его человеком не аккуратным, не совсем ответственным и т.д.

Для каждого участника используется только одна ситуация. Можно разыграть данные ситуации в парах. Группа должна обсудить ответ каждого участника. На упражнение отводится 40-50 минут.

Методы развития коммуникативных навыков

Для того, чтобы развить навыки общения, достаточно поработать над собой.

1. Следите за языком тела

Наши жесты часто говорят собеседнику гораздо больше, чем слова. Вы можете утверждать, что открыты к разговору, но ваши руки будут скрещены, выдавая вашу замкнутость. Или говорить, что слушаете – но взгляд будет блуждать. Все это автоматически «читает» ваш собеседник. Если вы хотите, чтобы разговор прошел успешно, уделяйте внимание не только тому, что вы говорите, но и своему выражению лица, жестам и позе.

2. Избавьтесь от «загрязнителей» речи

Если вы хотите, чтобы ваши слова звучали убедительно, избавьтесь от ненужных «заполнителей пауз», таких как «эээ» и «mmm» или абсолютно бессмысленных «ну» или «как бы». Как это сделать? Главное – контроль. Начните с того, что каждый раз отмечайте для себя употребление этих слов. Как только вы начнете обращать на них внимание и вычленять их из потока речи, вам станет легче от них избавиться.

3. Подготовьтесь к небольшим беседам

Небольшая ничего не значащая беседа с малознакомым человеком, например, на вечеринке в офисе, – это целое искусство. При этом такой разговор может стать приятным развлечением, если вы к нему немного подготовились и набросали небольшой план. Вместо того, чтобы заполнить неловкую паузу бессмысленными разговорами о погоде, спросите человека о его планах на лето или последнем просмотренном фильме, расспросите о его предпочтениях в литературе. Поверьте, вашему собеседнику будет гораздо приятнее говорить на интересующую его тему, чем слушать ваши попытки развлечь его.

4. Задавайте вопросы и повторяйте слова собеседника

Покажите человеку, что вы действительно вовлечены в разговор. Лучший способ продемонстрировать это – повторить последние несколько

слов и задать уточняющий вопрос. Ваш собеседник сразу поймет, что вы внимательно слушали и ему будет приятно продолжать беседу.

5. Отложите телефон

Этот совет может казаться очевидным, однако просматривание уведомлений и сообщений в телефоне у многих вошло привычку и стало автоматическим действием. Обратите внимание, не стали ли вы заложником этой привычки. Даже мельком брошенный взгляд на телефон, может оскорбить вашего собеседника и испортить разговор.

6. Подстраивайтесь под аудиторию

Еще один секрет хороших спикеров – учитывать особенности своей аудитории. Именно подходящая подача поможет вашим словами достичь цели. Используйте соответствующую ситуацию, манеру общения и лексику, учитывая с кем вы ведете беседу: с коллегами, боссом, партнерами по работе, друзьями или просто знакомыми.

7. Включайте логику

Ваша речь должна быть логичной и структурированной, даже если мысли блуждают и перескакивают. Собеседник должен без труда понимать, что вы хотите сказать. А для этого, прежде всего, определитесь сами, что именно вы хотите донести собеседнику. Постарайтесь давать небольшой контекст. Используйте подходящие аргументы и не смешивайте факты.

8. Слушайте

Как это ни парадоксально, но хороший собеседник – это, в первую очередь, хороший слушатель. Планово развивайте в себе умение концентрироваться на разговоре и внимательно слушать, не отвлекаясь. Покажите собеседнику, что вы заинтересованы в том, что он говорит, и сопереживаете ему, – и разговор точно получится.

9. Будь позитивен

Улыбка всегда привлекает окружающих, как и хорошее настроение. Мы всегда подсознательно тянемся к тем, кто весел, оптимистичен и счастлив. Хорошее настроение заразительно и притягательно. Депрессивных, скучных, грустных или злых людей избегают. Но весельчаков, хохотушек и позитивных людей всегда встречают с распростертыми объятиями.

Конфликты, стили поведения в конфликте

Конфликт (от лат. *conflictus* – столкновение) – психическое явление, заключающееся в столкновении противоположных действий, взглядов, интересов, стремлений, планов людей или мнений, мотивов, потребностей одного человека (внутриличностный конфликт).

Американский психолог Кеннет Томас выделил и описал основные типы поведения людей в конфликтах:

Избегание – стиль поведения, при котором человек игнорирует (фактически отрицает) само наличие конфликта, считает, что разногласий нет, и поэтому воздерживается от споров, дискуссий, возражений другой стороне, не уступая и не настаивая на своем.

Приспособление – стиль поведения, при котором человек частично или полностью отказывается от удовлетворения своих интересов, уступает, признает требования и претензии противостоящей стороны (пренебрегая собственными интересами), «капитулирует».

Конкуренция – человек активен, настойчив в удовлетворении собственных интересов без учета потребностей других людей, не идет на уступки, не заинтересован в сотрудничестве. Для человека, демонстрирующего конкурентный тип поведения, наибольший интерес представляет результат, при этом совершенно не важно, какими останутся отношения с другими участниками конфликта.

Компромисс – стиль поведения, при котором человек идет на уступки. Из общего объема требований, притязаний, интересов каждая сторона соглашается получить только часть, признавая при этом частично права другой стороны.

Сотрудничество – стиль поведения, позволяющий полностью удовлетворить интересы всех сторон. Этот стиль эффективен, поскольку обеспечивает плодотворные взаимовыгодные взаимоотношения в будущем. Однако сотрудничество требует творческих способностей и времени. Это наиболее конструктивный стиль поведения, так как подразумевает, что интересы одной стороны будут удовлетворены только в том случае, если будут удовлетворены интересы другой стороны.

Упражнение на навыки «5 языков конфликта». Цель: получить навыки выбора адекватного стиля поведения в конфликте. Описание: ведущий делит всех участников на пять групп, от каждой из которых выбирается представитель. Каждому представителю тренер даёт одну из пяти карточек с названием определенного стиля поведения в конфликте с соответствующим девизом:

- Стиль «Конкуренция»: «Чтобы я победил, ты должен проиграть».
- Стиль «Приспособление»: «Чтобы ты выиграл, я должен проиграть».
- Стиль «Компромисс»: «Чтобы каждый из нас что-то выиграл, каждый из нас должен что-то проиграть».
- Стиль «Сотрудничество»: «Чтобы выиграл я, ты тоже должен выиграть».
- Стиль «Избегание»: «Мне все равно, выиграешь ты или проиграешь, но я знаю, что в этом участия не принимаю».

Каждая группа обсуждает и готовит сценку, в которой демонстрируется предложенный ей вид поведения в конфликте.

Вопросы для обсуждения:

- Как данный вид поведения в конфликте повлиял на эмоциональное состояние, на чувства его участников?
- Могли ли другие виды поведения в этой ситуации быть более полезными для участников?
- Что заставляет людей выбирать тот или иной стиль поведения в конфликте?

- Какой стиль самый конструктивный для взаимоотношений людей?

Конфликтное поведение и конфликтные типы личности

Под *конфликтностью личности* понимается ее интегральное свойство, отражающее частоту вступления в межличностные конфликты. При высокой конфликтности индивид становится постоянным инициатором напряженных отношений с окружающими независимо от того, предшествуют ли этому проблемные ситуации.

Чаще всего выделяют следующие пять типов конфликтных личностей.

- Демонстративный (хочет быть в центре внимания, любит хорошо выглядеть в глазах других, любит свои страдания, сильно выражены эмоции при слабом проявлении разума, планирование поведения и жизни осуществляется ситуативно и слабо воплощается в жизнь, кропотливой, систематической работы избегает. Не уходит от конфликтов, в конфликтной ситуации чувствует себя неплохо).

- Ригидный (подозрителен, обладает завышенной самооценкой, часто не учитывает изменения ситуации, с большим трудом принимает точку зрения окружающих, на недоброжелательное отношение других сильно обижается, повышено чувствителен к мнимым или действительным несправедливостям).

- Неуправляемый (импульсивен, недостаточно контролирует себя, поведение непредсказуемо, агрессивен, часто не обращает внимания на общепринятые нормы общения, во многих своих неудачах склонен обвинять других, из прошлого опыта извлекает мало уроков).

- Сверхточный (скрупулезно относится к работе, предъявляет повышенные требования к себе, предъявляет повышенные требования к окружающим, причем делает это так, что людям, с которыми он работает, кажется, что он придирается, обладает повышенной тревожностью, чрезмерно чувствителен к деталям, склонен придавать излишнее значение замечаниям окружающих, страдает от себя сам, переживает свои просчеты, неудачи, расплывается за них болезнями (бессонница, головные боли).

- «Бесконфликтный» (неустойчив в оценках и мнениях, обладает повышенной внушаемостью, внутренне противоречив, ориентируется на сиюминутный успех в ситуации, зависит от мнения окружающих, излишне стремится к компромиссу, не обладает достаточной силой воли).

Эффективные способы урегулирования конфликтов

Для того чтобы периодически возникающие в конфликты не только не мешали, но и способствовали работе организации, ими необходимо управлять.

Управление конфликтом – это воздействие на устранение причин конфликта или на коррекцию поведения участников.

Можно выделить 4 стадии управления конфликтом:

- прогнозирование;
- предупреждение или стимулирование;

- регулирование;
- разрешение.

Существует множество методов управления конфликтами, которые можно разделить на следующие группы:

Внутриличностные методы воздействуют на отдельную личность и состоят в правильной организации своего собственного поведения. Важно научиться высказывать свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны оппонента. Полезно для регуляции собственного эмоционального состояния «проговорить» свои чувства собеседнику без высказывания обвинений в его адрес (так называемый способ «Я-высказывание»).

Межличностные методы предполагают создание определенных условий взаимодействия, с наибольшей вероятностью приводящих к конструктивному исходу конфликта. Для обеспечения конструктивного общения в конфликте необходимо создать атмосферу взаимного доверия в этом процессе. При этом полезно руководствоваться следующим психологическим законом общения: кооперация вызывает кооперацию, конкуренция – конкуренцию.

Структурные методы воздействуют преимущественно на участников организационных конфликтов, возникших из-за неправильного распределения функции, прав и обязанностей, плохой системы стимулирования. К таким методам относят:

-Разъяснение требований к работе (каждый работник должен четко знать, в чем состоят его обязанности, ответственность, права).

-Уточнение общеорганизационных целей (позволяет объединить усилия всех сотрудников организации).

-Создание обоснованных систем вознаграждения.

Алгоритм эффективного разрешения конфликтов:

1. Внимательно выслушать оппонента и прояснить ситуацию (Что происходит? Кто, где, когда?)

2. Прояснить интересы оппонента (Вы думаете, что...? Вы хотите..?)

3. Выразить понимание и уважение (Я понимаю и уважаю ваше мнение.)

4. Четко сформулировать собственные требования (Я хочу, чтобы вы..., Перед нами стоит задача...)

5. Подчеркнуть общность интересов (У нас общая цель, В наших с вами интересах...)

6. Внести компромиссное предложение или попросить партнера высказать предложение.

7. Прийти к соглашению.

Упражнение «Согласие». Развитие конфликта зачастую напоминает снежный ком. Небрежно брошенная фраза перерастает в ругань с личными оскорблениями, навешиванием ярлыков и т.п. Это создаёт практически непреодолимые барьеры в общении, которые гораздо легче предотвратить, нежели разрешить конфликт на стадии их возникновения. Но, тем не менее, есть техники, которые позволяют в некоторой степени смягчить

напряженность ситуации даже в том случае, когда одна или обе из конфликтующих сторон теряют контроль над собой, над своими эмоциями и словами.

Одна из таких техник состоит в том, чтобы найти в словах партнёра что-то, с чем можно согласиться, и ответить на его выпад (оскорбление, обвинение, приказ) не противостоянием, что только усугубит конфликт, а согласием, при этом не отступая от своей позиции. Например:

1. «Ты совсем с ума сошла!» – «Иногда может показаться, что я действую не как обычные люди»;

2. «Ты никогда не сдерживаешь взятые на себя обязательства!» – «Иногда я выполняю свои обязанности, иногда мне приходится их нарушать»;

3. «Прекрати разговаривать со мной в таком тоне!» – «Бывает, что мой тон кажется обидным для собеседника»;

4. «На нашей работе по-настоящему работаю только я!» – Да, вы действительно тратите много времени и сил на работу».

Упражнение выполняется в парах. Сначала один участник нападает, а второй пытается перевести диалог в мирное русло, затем они меняются местами. Раздаются листы с заданиями

Далее каждый ответ обсуждается, при необходимости корректируется.

Вопросы для обсуждения:

- Что было полезно, интересно для вас?
- Может вы что-то узнали новое о себе или особенностях своего поведения?

Упражнение «Качели».

Инструкция. Важный навык – умение построить свою речь в соответствии со своими целями и ролью относительно собеседника. В разных ситуациях один и тот же человек может командовать или подчиняться. Смену двух этих крайних позиций можно сравнить с качелями: когда командуем, качели оказываются наверху, когда просим, качели – внизу. Участники объединяются в пары. Один просит другого что-нибудь дать или сделать сначала в требовательной, жесткой форме, а потом мягко. Далее идет смена ролей, смена партнеров по кругу.

Обсуждение:

Ваши эмоции в каждой ситуации?

Что было сложнее: требовать или заискивать?

С чем, по-вашему, это связано?

Тема 6. Тренинг лидерских качеств

Личностный рост и его критерии

Как строгое научное понятие, личностный рост имеет трудную судьбу: разные научные школы вкладывают в него существенно разное содержание, а психологическая практика эксплуатирует его, в принципе мало заботясь о строгости терминологии.

Тот личностный рост, который на слуху, в популярных книгах и в рекламе тренингов – в принципе не научное понятие, а популярный бренд. В современной психологии личностный рост понимается в первую очередь как измеряемый факт, как результат существенных и позитивных изменений в личности человека. Как бы мы это ни называли – рост личности, личностный рост, личностное развитие, рост и развитие личности – все это в первую очередь позитивные изменения в личности человека, укрепление стержня и увеличение потенциала личности. Не всегда понятно, что с человеком происходило, но в некоторых случаях можно сказать: личностный рост с человеком произошел. Человек стал – другим, он стал лучше управлять своей жизнью, стал сильнее, глубже и внутренне богаче. Основные характеристики личностного роста и развития – его направленность, активность и масштаб.

О личностном росте и развитии удобно говорить, сравнив тренинги личностного роста (тренинги развития личности) и тренинги деловые, тренинги бизнес-профессиональной направленности. Если участники осваивают знания и конкретные навыки, актуальные для бизнеса, и тренер не трогает собственно личность участников, не обсуждает их ценности и стиль жизни, не затрагивает их отношение к себе и к людям, это бизнес-тренинги в чистом виде.

В отличие таких тренингов конкретных навыков, по сути инструментальных тренингов, тренинги роста и развития личности работают с личностью участников тренинга. Форма работы подобных тренингов может быть очень различной. В тренингах психотерапевтической направленности чаще идет работа с личностными проблемами и страхами участников, помогая снимать душевную боль и обиды, освобождая от психологических травм и комплексов. Тренинги развития личности больше работают не с проблемами, а задачами участников, учат видеть возможности, жить не по шаблонам, а творчески, включать голову и думать, искать и находить решения и брать ответственность и т.д.

Главный психологический смысл ЛР – освобождение, обретение себя и своего жизненного пути, самоактуализация и развитие всех основных личностных атрибутов. А взаимодействие личности с собственным внутренним миром в целом не менее (а во многих отношениях – более) значимо, нежели с миром внешним.

Критерии и показатели личностного роста субъективны и зависят от того, кто его оценивает, как его понимает и на что обращает внимание. Эти критерии будут разными у представителей различных психологических школ

и течений, у людей с разными психотипами, у мужчин и женщин, студентов и преподавателей. Однако, можно выделить ряд общих критериев.

Интраперсональные критерии личностного роста

Принятие себя: признание себя и безусловную любовь к себе, отношение к себе как «личности, достойной уважения, способной к самостоятельному выбору», веру в себя и свои возможности, доверие собственной природе, организму.

Упражнение «Самопринятие». Участникам выдается лист бумаги, на котором они должны написать менее 10 предложений, каждое из которых начинается словами «Я прощаю себя за...». Тренер акцентирует внимание на том, что, какие бы ни были совершены ошибки, каждый заслуживает того, чтобы принять себя вместе с ними. Второй этап упражнения – написать не менее 10 предложений, начинающихся со слов: «Мне нравится в себе...». Не обязательно здесь писать какие-либо грандиозные достоинства, можно обращать внимание на любые мелочи.

Открытость внутреннему опыту переживаний – одно из центральных понятий в гуманистической психологии, используемое для обозначения сложного непрерывного процесса субъективного переживания событий внутреннего мира (включающих и отражение событий мира внешнего). Чем более сильная и зрелая личность – тем более она свободна от искажающего влияния защит и способна прислушаться к этой внутренней реальности, отнестись к ней как к достойной доверия и жить настоящим.

Упражнение «Аукцион». Инструкция. По типу аукциона предлагается назвать как можно больше способов, помогающих справляться с плохим настроением. Все способы, принятые ведущим группы, фиксируются на доске. Назвавшего наибольшее количество способов участники группы приветствуют аплодисментами (возможен приз).

Обсуждение:

Какие способы вам видятся наиболее эффективными?

Какие из перечисленных способов вы уже использовали в повседневной жизни?

Что из указанного вы примете на заметку?

Понимание себя. Как можно более точное, полное и глубокое представление о себе и своем актуальном состоянии (включая реальные свои переживания, желания, мысли и т. д.); способность увидеть и услышать себя подлинного, сквозь наслоения масок, ролей и защит; адекватная и гибкая Я-концепция, чувствительная к актуальным изменениям и ассимилирующая новый опыт, сближение Я-реального и Я-идеального – вот основные тенденции личностного роста по этому критерию.

Упражнение «Четыре квадрата». Каждому участнику выдается лист бумаги, разделенный на четыре квадрата. В углу каждого необходимо поставить цифры 1, 2, 3, 4.

В квадрате №1 нужно написать пять своих положительных черт.

В квадрате №3 следует указать такие личные качества, которые в себе не нравятся.

В квадрате №2 нужно записать характеристики, указанные в квадрате №3, но переформулированные в позитивном ключе.

В квадрат №4 следует вписать те же качества, что указаны в квадрате №1, но переформулированные в отрицательном ключе.

Тренер инициирует обсуждение: любое наше качество можно рассматривать с разных сторон. Недостатки – продолжение наших достоинств, равно как и достоинства найдутся в недостатках. В одних ситуациях определенное качество окажется уместным и полезным, а в других – нет.

На пересечении квадратов следует нарисовать круг и написать в центре «Я». Мы сами выбираем, как относиться к себе. Если видишь только квадраты 3 и 4 – негатив, то будешь себя презирать, ругать, ненавидеть. Если стараешься увидеть квадраты 1 и 2 – позитив, ты будешь уважать, ценить и принимать себя. От того, как ты к себе относишься, зависит, как тебя воспринимают окружающие, и какими ты видишь их.

Упражнение «Я-реальный», «Я-идеальный», «Я в будущем».

Инструкция. Нарисуйте рисунки: «Я-реальный», «Я-идеальный», «Я в будущем». Можно рисовать как угодно, в том числе изображать себя в виде каких-нибудь животных. Можно изображать и окружающие предметы, но главное – себя. Качество рисунка значения не имеет.

Обсуждение. На занятии участники представляют свои рисунки на всеобщее обозрение (можно их развесить на стене). По рисункам им предлагается ответить на следующие вопросы:

Каков «Я-реальный»? Каков «Я-идеальный»?

В чем основные отличия «Я-реального» от «Я-идеального»?

Как можно приблизить «Я-реальное» к «Я-идеальному» и что я для этого делаю и буду делать в будущем?

Кем я буду? Как этого достигнуть? Что я сейчас делаю для этого?

Ответственная свобода. Во взаимоотношениях с самим собой это означает, прежде всего, ответственность за осуществление своей жизни именно как своей, осознание и принятие своей свободы и субъектное. Это также означает «внутренний локус оценивания» – ответственность за выбор ценностей и вынесение оценок, независимость от давления внешних оценок. И, наконец, это ответственность за актуализацию своей индивидуальности и самобытности, за то, чтобы остаться верным себе.

Целостность. Важнейшее направление личностного роста – усиление и расширение интегрированности и взаимосвязанности всех аспектов жизни человека, а особенно – целостности внутреннего мира и самой личности.

Динамичность. Внутрилличностное единство и согласованность не означают косности и завершенности. Наоборот, личность существует в постоянном, непрерывном процессе изменений.

Интерперсональные критерии ЛР

Принятие других: личность тем более зрелая, чем в большей мере она способна к принятию других людей такими, какие они есть, к уважению их своеобразия и права быть собой, к признанию их безусловной ценностью и

доверию им. А это, в свою очередь, связано с «основополагающим доверием к челове-ческой природе» и чувством глубинной сущностной общности между людьми.

Упражнение «Нарцисс и ручей». Цели – разрядка психоэмоционального напряжения, развитие позитивных взаимоотношений, самопринятие и взаимопринятие. Продолжительность выполнения – 15–30 мин. Оснащение: медитативная музыка, музыка с элементами звуков природы (шум дождя, плеск воды и т.п.). Упражнение выполняется в парах. Ведущий рассказывает группе легенду о Нарциссе, который однажды увидел свое отражение в ручье и влюбился в него. Участники становятся друг против друга и смотрят друг другу в глаза. Один из них – «Нарцисс», другой – его зеркальное отражение, «ручей». «Нарцисс» начинает спонтанно двигаться, выражая лучшие стороны своей личности, наслаждаясь своим «отражением» и осознавая возникшие чувства. В роли «ручья» другой участник зеркально отражает движения партнера. Через 5–10 мин участники меняются ролями. По окончании упражнения они обмениваются чувствами «здесь и теперь» в парах.

Понимание других. Зрелая личность отличается свободой от предрассудков и стереотипов, способностью к адекватному, полному и дифференцированному восприятию окружающей действительности вообще и в особенности – других людей. Важнейший критерий личностного роста – готовность вступать в межличностный контакт на основе глубокого и тонкого понимания и сопереживания, эмпатии.

Социализированность. Личностный рост ведет ко все более эффективному про-явлению фундаментального стремления человека – к конструктивным социальным взаимоотношениям. Человек в контактах с другими становится все более открытым и естественным, но при этом – более реалистичным, гибким, способным компетентно разрешать межличностные противоречия и «жить с другими в максимально возможной гармонии».

Творческая адаптивность. Важнейшее качество зрелой личности – готовность смело и открыто встречать жизненные проблемы и справляться с ними, не упрощая, а проявляя «творческую адаптацию к новизне конкретного момента» и «умение выразить и использовать все потенциальные внутренние возможности».

Упражнение «Камушек в ботинке» представляет собой творческое переложение одно-го из правил взаимодействия в команде: «Проблемы – на передний план». В этой игре мы используем метафору, с помощью которой участники могут сообщать о своих трудностях, как только те возникают. Время от времени имеет смысл проводить игру в качестве группового ритуала, чтобы побудить даже самых стеснительных рассказывать о своих заботах и проблемах.

Ведущий: Можете рассказать мне, что происходит, когда в ваш в ботинок попадает камушек? Возможно, сначала этот камушек не сильно мешает, и вы оставляете все как есть. Может быть, даже случается и так, что вы забываете о неприятном камушке и ложитесь спать, а утром надеваете

ботинок, забыв вытащить из него камушек. Но через некоторое время вы замечаете, что ноге становится больно. В конце концов, этот маленький камушек воспринимается уже как обломок целой скалы. Тогда вы снимаете обувь и вытряхиваете его оттуда. Однако на ноге уже может быть ранка, и маленькая проблема становится большой проблемой.

Когда мы сердимся, бываем чем-то озабочены или взволнованы, то сначала это воспринимается как маленький камушек в ботинке. Если мы вовремя позаботимся о том, чтобы вытащить его оттуда, то нога остается целой и невредимой, если же нет, то могут возникнуть проблемы, и немалые. Поэтому всегда полезно говорить о своих проблемах сразу, как только их заметят. Если вы скажете нам: «У меня камушек в ботинке», то все мы будем знать, что вам что-то мешает и сможем поговорить об этом. Я хочу, чтобы вы сейчас хорошенько подумали, нет ли в настоящий момент чего-то такого, что мешало бы вам. Скажите тогда: «У меня нет камушка в ботинке», или: «У меня есть камушек в ботинке. Мне не нра-вится, что ...» Расскажите нам, что еще вас удручает.

Необходимо дать время участникам поэкспериментировать с этими двумя фразами в зависимости от их состояния. Затем следует обсудить отдельные «камушки», которые будут названы.

Социально-психологическая диагностика статусно-ролевых характеристик личности

Традиционная методика изучения статуса личности – *социометрический тест*, предложенный Дж. Морено (1934). Суть этой методики заключается в том, что на основании выборов членов группы определяется индивидуальный (лидер), предпочитаемый и изолированный статусы.

Процедура социометрического опроса сводится к определению целей исследования, содержания вопросов на основе критериев; ограничению возможных выборов; проведению опроса и обработке результатов.

В. Грабал выделяет также индексы влияния (и воздействия), популярности, симпатии.

Большими возможностями в области изучения статусно-ролевых характеристик личности обладает **визуальная психодиагностика**.

А. Штангель в своей книге «Язык тела» приводит различные характеристики осанки и походки человека. Непринужденная осанка – свидетельство свободы от какого-либо ограничивающего принуждения. Вялая осанка – символ покорности, смирения, угодничества.

Весьма информативными для анализа статусно-ролевых характеристик личности являются плечевой пояс и в целом верхняя часть тела человека, положение ног и ступней, а также походка и осанка человека. Типичный подхалим наклоняет весь торс вперед, взгляд при этом устремлен на собеседника, на лице широкая подобострастная улыбка.

Жесты также выступают в качестве способа изучения статусно-ролевых характеристик личности. Например, типичная авторитарная поза – руки соединены за спиной, подбородок поднят вверх.

Об этом же говорят характеристики голоса и дистанция в общении. Есть ближняя зона (интимная), личная дистанция, есть дальняя зона.

Одной из методик изучения статусно-ролевых характеристик личности является *стилистический анализ речи*. В стиле речи выражены специфика профессии человека, его ценности. Различают несколько стилей речи: обиходно-бытовой, художественный, деловой, научный, нелитературный (криминальный). В результате стилистического анализа речи (какие слова употребляются в речи, обороты, их частота, термины и т.п.) можно сделать вывод о том, какой статус занимает личность, и какие доминирующие роли она выполняет.

Особое значение в данном случае имеет анализ сленга. По происхождению сленг в большинстве случаев представляет собой лексику, свойственную ограниченной профессиональной, социальной или другой какой-либо особой группе населения.

Понятие, сущность, задачи тренинга личностного роста

Тренинг личностного роста – это вид психологического тренинга, направленного на совершенствование индивидуальных качеств, содействующих успеху человека, его творческому саморазвитию и самореализации. Такой тренинг формируют умение принимать себя и свою природу, ставить перед собой цели и достигать их, управлять собой и своим образом жизни. Они направлены на качественные позитивные изменения, позволяют выйти за рамки стандартного мышления, получить доступ к своим внутренним ресурсам. Активное использование тренингов личностного роста позволит приобрести навыки и компетенции, необходимые для полноценной жизни и творческой самореализации.

Основная цель тренингов личностного роста – создание условий для личностного роста участников тренинга, стимулирование внутренних механизмов саморазвития и самореализации личности. В структуре личности можно выделить три составляющие, содержание и развитие которых свидетельствует о ее зрелости.

1. Познавательная составляющая включает представления человека о себе, других и мире.

Зрелая здоровая личность отличается тем, что:

- оценивает себя как активного субъекта жизнедеятельности, совершающего свободные выборы и несущего за них ответственность;
- воспринимает других людей как уникальных и равноправных участников процесса жизнедеятельности;
- воспринимает мир как постоянно изменяющееся, а потому всегда новое и интересное пространство для реализации своих возможностей.

2. Эмоциональная составляющая зрелой личности включает:

- способность доверять своим ощущениям и рассматривать их как основу для выбора поведения;
- принятие себя и других, искренний интерес к другим людям;
- заинтересованность в восприятии мира, прежде всего – его позитивных сторон;
- способность переживать сильные положительные и отрицательные эмоции, соответствующие реальной ситуации.

3. Поведенческая составляющая состоит из действий по отношению к себе, другим людям и миру. У зрелой личности:

- действия направлены на саморазвитие и самореализацию;
- по отношению к другим поведение основано на доброжелательности и уважении их личности;
- по отношению к миру поведение направлено на преумножение, восстановление его ресурсов за счет своей творческой деятельности в процессе самореализации и бережное обращение с уже имеющимися.

В связи с этим тренинг личностного роста нацелен на решение следующих задач:

- развитие адекватной самооценки и понимания самого себя;
- развитие потребности в познании других людей, гуманистического отношения к ним;
- формирование жизненных целей и планов, осознание и корректировка ценностных ориентаций;
- развитие эмоциональной устойчивости в сложных жизненных ситуациях;
- развитие умений преодолевать жизненные трудности;
- самопознание внутреннего и внешнего мира и ориентация в нем.

Во время тренингов личностного роста участники при помощи разных техник стараются осознать и преодолеть свои психологические проблемы, препятствующие решению жизненных и профессиональных задач.

Тренинги личностного роста схожи с групповой психотерапией. Однако они имеют целью не лечение и по большей части не помощь, а личностное развитие. То есть в них преобладает не отрицательная, а положительная мотивация.

Существуют бесчисленные разновидности тренингов личностного роста. Их методы и задачи могут пересекаться, а техники одних активно заимствоваться другими. Поэтому их классификация достаточно условна. Обычно выделяют следующие виды таких тренингов.

- коммуникативный тренинг (тренинг общения)
- тренинг сензитивности (тренинг развития чувствительности);
- тренинг ассертивности (уверенного поведения);
- тренинг эмоциональной компетентности;
- тренинг креативности (творчества);
- мотивационный тренинг;
- тренинг лидерства.

Мотивация достижения, мотивация на избегание неудач.

И мотивация достижения (ориентация на успех) и мотивация избегания (боязнь неудач) направлены на получение результата, только вот способы, характер поведения, эмоций и состояний абсолютно разные.

Люди с выраженной ориентацией на успех (те, у кого преобладает мотивация достижения) предпочитают оптимистичный взгляд на жизнь, рассматривают задачи как стимул к движению вперед, к развитию, реагируют на появление препятствий с оптимизмом и энергией. Они опираются на свои способности (реально их оценивая и развивая), прилагают усилия к достижению цели, считают, что во многом только от них самих зависит успех. Присутствует также ощущение контроля над собственной жизнью – ты сам капитан своего корабля.

Другая категория людей – это как раз те, у кого преобладает боязнь неудач (мотивация избегания), концентрируются на возможных сложностях, стараются минимизировать потери в ситуации достижения своих целей. У них повышена тревожность из-за постоянных сомнений и неуверенности в своих силах решить проблемы и достичь успеха. Хотя такая стратегия заставляет работать больше, чем обычно, появление непредвиденных сложностей может значительно повлиять на эффективность их действий. Срабатывает парадоксальный механизм – препятствия рассматриваются как подтверждение их сомнений, что ничего не получится. «Я так и думал!» В результате часто не хватает просто настойчивости. Ключевым компонентом является страх оценки себя другими, ощущение стыда.

Упражнение «Мне удалось!» направлено на создание условий для самопрезентации, знакомство, повышение мотивации к обучению новым видам деятельности. Выполняется в группе. Участники поочередно встают и рассказывают о каком-либо деле, которое им особенно хорошо удается. После рассказа они отвечают на два вопроса:

1. Где может пригодиться это умение?
2. Как им удалось этому научиться?

Обсуждение: все участники группы отвечают на вопрос: чему из того, про что рассказали другие участники, вам захотелось научиться? Кто из участников вас удивил? Заставил взглянуть на него по-новому?

Упражнение «Самотивация». Участникам необходимо в нескольких словах описать обычную работу или обязанность, которую они считают неинтересной и обременительной, и постоянно откладывают ее выполнение.

Обсуждение:

Как можно мотивировать себя для выполнения этой работы?

Если ее выполнить, в конце концов, то какие будут преимущества?

На какие шаги необходимо разделить эту работу?

Акцент на положительном аспекте защищает от мрачного пессимизма, от опасений, настраивает на успех.

Методические средства, используемые в тренинге, направленном на развитие лидерских качеств

Социально-психологические тренинги разнообразны. Их объединяют общие принципы и методические аспекты организации, формы работы в рамках занятия, используемые тренером методы и техники. Вместе с тем каждый вид группового тренинга имеет свои отличительные специфические черты. В тренинге личностного роста они следующие:

- а) нацеленность на психологическую помощь участникам группы в саморазвитии;
- б) наличие более или менее постоянной группы (обычно от 7 до 15 человек);
- в) применение активных методов групповой работы и рефлексивных техник;
- г) атмосфера раскованности и свободы общения между участниками, климат психологической безопасности;
- д) акцент на взаимоотношения между участниками в ситуации «здесь и теперь»;
- е) соблюдение общих методологических принципов групповой работы.

Все тренинги призваны создать благоприятные условия для личностного роста ее участников. Для тренинга личностного роста важен сам факт движения. Процесс личностного роста целостный, взаимосвязанный, и рост в одном «личностном измерении» способствует продвижению в других.

В ТЛР ведущим используются те же приемы, техники и методические средства, что и в других видах тренинга: психогимнастика, групповая дискуссия или ее элементы, рефлексивные и медитативные техники, игры и игровые приемы. Однако акцент преимущественно делается на самом процессе саморазвития и личностного роста.

Профессионально-творческая самореализация средствами тренинга

Творческая самореализация предполагает продвижение саморазвивающегося человека от локального, навязанного извне саморазвития к формированию субъективной ценности саморазвития с его растущей целенаправленностью.

Самореализация – это социально обусловленный процесс, который требует определенных благоприятных условий. Результатом развития способности к творческой самореализации должны стать устойчивая мотивация к самореализации, готовность к самореализации и овладение субъектом способностью самоуправления, включающей в себя: способность ориентироваться в ситуации, умение видеть проблему и анализировать противоречия; прогнозирование; целеполагание; планирование; принятие решения к действию; самоконтроль; коррекцию. Решению этих задач во многом способствует среда тренинга.

Методически грамотно организованный тренинг приводит к ряду изменений:

- развиваются и оптимизируются коммуникативные способности, что отражается в навыках общения и приемах межличностного оценивания;
- растет социально-психологическая компетентность, умение ориентироваться в социальных ситуациях, понимать других людей, выбирать адекватные формы общения;
- повышается эффективность оперативной (регулирование своего поведения в конкретных кратковременных ситуациях) и перспективной саморегуляции (на протяжении длительного отрезка времени);
- преодолеваются барьеры и защитные механизмы бессознательного, приводящие к трудностям самореализации;
- условия тренинга и опыт участия обращают личность к самопроцессам в реальной жизни: самоанализу, саморегуляции, самообразованию, самовоспитанию, саморазвитию.

Тренинг позволяет снимать стереотипы и оказывать помощь в решении личностных проблем. В тренинге каждый чувствует себя принятым и активно принимающим других, он пользуется доверием группы и учится доверять другим. Главным достоинством этого метода является высокая эффективность использования времени для самораскрытия, самоанализа и самореализации личности.

Тренинговые занятия позволяют специалисту, проводящему занятия, глубоко и всесторонне изучить участников тренинга, понять основные особенности личности каждого из них, повлиять на отношения, которые сложились в их среде, изменить мировоззрение, настроить их на дальнейшую самостоятельную работу над собой.

Ценность психологического тренинга заключается в том, что он, как никакой другой метод, создает условия для эффективной социализации, личностного роста и творческой самореализации.

Тренинг усиливает контекст обучения самореализации в трех сферах:

- знаний и способов их использования;
- умений, делающих процесс взаимодействия с другими людьми более эффективным;
- ценностей и взглядов.

Обучение в тренинге носит творческий характер, потому что человеку не задают определенный стереотип, а предлагают самому найти наилучший способ решения проблемы, который отвечает его представлениям, ценностным ориентациям, интересам. Интерактивный характер тренинга выражается в том, что участник опирается на собственный жизненный опыт, который используется рефлексивно, что позволяет анализировать свои действия и адекватно ситуации применять полученные знания.

Помощь участникам в их саморазвитии и творческой самореализации может вестись в следующих направлениях:

- углубление представлений об особенностях их характера, потребностях, мотивах, привычках и способностях;
- помощь в осознании их профессиональных склонностей, интересов и способностей;

- расширение сферы мыслительной деятельности в направлении их профессионального и личностного самосовершенствования;
- побуждение к самовоспитанию и саморазвитию;
- оказание помощи в поисках резервных возможностей по определению и преодолению барьеров самореализации: вредных привычек, слабоволия, неорганизованности и т. д.

Огромная роль в тренинговой работе принадлежит игре. Она позволяет свободно смоделировать или воссоздать ситуации творческого профессионального или личностного поиска. Саморазвитие и самореализация человека происходят в обществе, поэтому в значительной степени зависят от освоения им различных социальных ролей, которые могут отражать его общественное положение, являться способом выражения групповых норм и требований. Возможности ролевой игры заключаются в том, что человек временно «принимает» определенную социальную роль, «апробирует» ее и тем самым демонстрирует определенные поведенческие модели, которые, как он считает, соответствуют этой роли.

Игры помогают человеку увидеть особенности собственной жизни и почувствовать включенность в окружающий мир. Он лучше понимает всю сложность психических, социальных и организационных процессов общения между людьми, их взаимосвязь и учится их использовать. Интерактивные игры могут даже изменить жизненные установки участников. Они становятся более терпимы к мнениям и ценностным ориентациям других людей, у них меняется представление о себе «реальном» и «идеальном». Они понимают, что могут целеустремленнее и эффективнее учиться, создавать что-то социально ценное не только в группе, но и в своей жизни, профессии и даже в обществе.

Именно тренинг – один из главных методов, который позволяют создать психологические условия для развития профессионального и личностного самосознания, актуализации внутренних ресурсов, дает возможность изменить свое поведение и отношение к миру и другим людям. Тренинг создает среду, где каждый может осознать и утвердить в себе творческое начало, проявить себя как целостную индивидуальность.

Ораторское мастерство, как один из навыков эффективного руководителя

Владение навыками ярких выступлений помогает продвижению в работе, развивает уверенность в себе и способность четко структурировать мысли.

Первые мастера ораторского искусства появились в Древней Греции. Они участвовали в дебатах, играли на сценах театра и выступали с речами перед народом. В XXI веке умение красиво говорить помогает продвигаться по карьерной лестнице и заражать людей своими идеями. Этот навык необходим не только актерам, журналистам и адвокатам, но и всем тем, чья деятельность так или иначе связана с публичными выступлениями.

Оратор, который способен создать яркий текст и качественно его передать, способен привлечь внимание аудитории и склонить ее на свою сторону. Ораторское мастерство основывается на риторике – искусстве эффективного использования слов. Но если риторика состоит из правил построения художественной речи для создания текстов любых направлений, от поэзии до художественной литературы, то ораторское искусство носит практический характер. Оно помогает доступно и убедительно излагать свою позицию и пригодится как в работе, так и в повседневной жизни. Это один из мягких надпрофессиональных навыков (soft skills), помогающих в решении разнообразных жизненных задач.

Искусство ярких выступлений состоит из трех основных направлений:

– ясная речь – это про технику: дыхание, голос, дикция, артикуляция.

Упражнение «Дом, который построил Джек». Цель: развитие навыков контроля над дыханием. Участникам дается текст стихотворения «Дом, который построил Джек» (автор С.Я. Маршак). Сначала участники пробуют прочитать максимальное количество строк (громко и с выражением) с наполненными легкими. На втором этапе участники делают полный выдох и затем, не набирая воздух, еще раз пробуют прочитать стихотворение.

Упражнение на развитие голоса (его силы, подвижности и благозвучности). Инструкция: называйте этажи (считайте вслух), по которым вы мысленно поднимаетесь, повышая каждый раз тон голоса, а затем «спускайтесь» вниз.

Любые виды артикуляционной гимнастики, чтение скороговорок (в том числе, с усложнением (карамельки / орехи за щекой)).

– разумная речь – это про логику и структуру. Нужно учиться выстраивать композицию, свои мысли и писать речь, которую вам самим будет интересно произносить. В хорошем тексте должна быть завязка, интрига, кульминация и посыл.

Упражнения на развитие словарного запаса:

1. Берется текст из любого источника и в нем зачеркиваются карандашом разные слова. Затем отрывок читается вслух, и на ходу нужно подменять перечеркнутые слова синонимами.

2. Выбирается любая тема, и в течение 4-5 минут нужно говорить только на эту тему. Причем вести рассказ необходимо без запинок и ровно.

3. Развивать красноречие поможет упражнение на креативность. Необходимо рассуждать на фантастические и самые необычные темы. Например: если бы не изобрели электричество, если бы сказки ожили или если бы в современном мире жили динозавры. При ответе нужно полностью раскрывать тему со всеми мельчайшими подробностями.

4. Нужно брать слова из толкового словаря, начиная с простых, и самостоятельно давать им определение своими словами.

5. Важное упражнение – поиск прилагательных. Нужно взять любое слово и подобрать к нему пять прилагательных, которые к нему подходят по смыслу, а потом пять, которые не подходят.

6. Можно взять любое стихотворение и постараться заменить каждое слово синонимом, при этом стараться сохранить рифму и размерность.

– свободная речь – это про психотехнику и основы актерского мастерства.

Упражнение «Театральные режиссеры». Цель: развитие креативности, актерского мастерства. Инструкция: вам необходимо за 15-30 минут сочинить и поставить спектакль, текст которого состоит всего из четырех строчек.

Упражнение «Перемены хамелеона». Цель: развитие актерского мастерства. Инструкция: сделайте столько копий сценарий, сколько в нем ролей. Напишите имя героя большими буквами на каждой копии. Теперь наугад раздайте роли и попросите начать чтение ролей, вне зависимости от того, какое имя написано сверху на копии. Не обращайте внимания кому досталась роль: женщине или мужчине, старому или молодому. Каждую минуту звучит команда «Перемена!». При этом все передают копии налево и участники начинают читать новые роли. Это не только стимулирует развитие характера (роли), но позволяет вам испытывать людей в ролях, которые при обычных обстоятельствах им не доступны.

Тема 7. Тренинг по пропаганде ценности жизни.

Самоповреждающее и суицидальное поведение

Аутоагрессивное поведение – это намеренное причинение себе вреда. Проявления аутоагрессивного поведения многогранны – от нанесения себе физических повреждений до антивитальных симптомов (суицидальные мысли, суицидальные намерения, разработка суицидального плана и суицидальная попытка).

Выделяют два основных вида аутоагрессивного поведения – самоповреждение и суицидальное поведение.

Самоповреждение (парасуицид) – намеренное нанесение себе физических или моральных повреждений, но без цели умереть.

В научном мире существуют разные мнения о причинах самоповреждающего поведения, его видах, классификациях по степени тяжести и намерений.

Многие авторы рассматривают такое поведение как шантажное, демонстративное и манипулятивное. Но довольно часто самоповреждающее поведение тщательно скрывается и реализуется без свидетелей. Для многих это своеобразный способ донесения информации о собственном страдании, а также единственное средство регуляции эмоционального состояния, чтобы заглушить еще более сильные, невыносимые эмоции (моральной боли, гнева, тревоги, чувства пустоты, отчаяния). Многим оно дает возможность «избежать» жизненных ситуаций, которые расцениваются как непереносимые и неразрешимые.

И хотя самоповреждающее поведение не относится к суицидальному, доказано, люди с парасуицидами относятся к группе повышенного риска по совершению суицидальной попытки в будущем. К тому же, никогда нельзя быть уверенным на сто процентов в потенциальной тяжести и в последствиях причиняемого повреждения. И, к сожалению, иногда эти действия заканчиваются «очень печально».

Чаще всего самоповреждающее поведение выполняет три основные функции:

1. Совладать с сильной эмоцией. То есть перевести эмоциональную боль в физическую и таким образом эффективнее с ней справиться. Всем нам понятно, что делать с синяком или порезом, а вот с душевной болью – далеко не всегда, особенно если чувство зашкаливает.

2. Попытаться почувствовать хоть что-то. При депрессиях, сенсорных перегрузках, деперсонализации пациент зачастую плохо ощущает собственное тело, возникает «болезненное оупение», которое расценивается как довольно неприятное чувство. Самоповреждение помогает вернуть ощущение контакта со своим телом и контроля над ним.

3. Наказать себя. Если человек страдает от собственной никчемности, одиночества, испытывает чувство вины и стыда, нанесение самоповреждений как бы помогает расплатиться за собственные ошибки.

Суицидальное поведение (самоубийство) – это намеренное, осознанное стремление к смерти. Проблема суицидов является крайне острой во всем мире. Суицидальное поведение крайне редко встречается на фоне полного психологического и психического благополучия. Часто оно развивается при различных психических и соматических заболеваниях. Наиболее частыми «спутниками» суицидального поведения являются депрессия, расстройства личности, стрессовые расстройства и злоупотребление психоактивными веществами (алкоголь, наркотики).

Суицидальное поведение – это всегда комплексная проблема. На его формирование оказывает влияние целый ряд разнообразных причин.

Факторы риска:

1. Низкое социальное положение (безработица, бедность, проживание в сельской местности).
2. Одиночество.
3. Психические расстройства.
4. Хронические соматические заболевания, которые часто сопровождаются болевым синдромом, инвалидизацией.

Выделяют следующие **этапы развития** суицидального поведения:

1. Антивитальные переживания. То есть человек может думать или произносить вслух фразы, например, «моя жизнь потеряла смысл», «все плохо», «я никому не нужен», «я никому и не интересен», «жизнь как существование» и т.п.

2. Пассивные суицидальные мысли: «хочу заснуть и больше не просыпаться», «хочу, чтобы меня сбила машина», «вот если бы меня не было...» и т.п.

3. Активные суицидальные мысли. Человек начинает интересоваться и искать информацию про способы самоубийства, процесс, минусы и плюсы того или иного способа и т.д.

4. Суицидальные замыслы, формирование намерения. Индивид разрабатывает план действий: определяет место, время и способ. Ищет и готовит средства для его осуществления, а также принимается решение о поступке.

5. Суицидальная попытка, которая может оказаться завершенной и незавершенной, после чего человек может дальше предпринимать попытки и менять способы.

6. Постсуицид.

К основным **мотивам** суицидального поведения можно отнести:

- протест,
- призыв,
- избегание,
- самонаказание,
- отказ от жизни.

К наиболее частым **причинам** суицида в подростковой среде относят следующие:

- потеря близкого и любимого человека,
- хроническое переутомление и усталость,
- уязвленное чувство собственного достоинства,
- употребление психоактивных веществ.

Виды самоповреждающего поведения

Селфхарм – это преднамеренное причинение себе какого-либо вреда без суицидальных намерений. Выразаться это может в любом поведении, вызывающем чувство боли или дискомфорта.

Обычно при упоминании селфхарма сразу представляются порезы в области кистей или предплечий, но это далеко не единственный способ себе навредить. Кроме порезов, самоповреждение может проявляться через нанесение себе ожогов, ударов, царапин, щипков, вырывание волос, биевание о твердые предметы, ограничение себя в еде, употребление алкоголя и наркотиков.

Иногда самоповреждение может приобретать такие формы, как занятие опасными видами спорта, агрессивное вождение с попаданием в ДТП и прочее. Таким образом, поведение может быть любым; главный критерий в том, что функция этих действий – осознанное причинение себе ущерба.

Упражнения, помогающие осознать и принять личностные ценности, в работе психолога

Упражнение «Цена и ценность». Цель: показать принципиальное отличие того, что имеет цену, от того, что принято называть ценностью.

Фабула: идут торги между владельцем и покупателем, покупатель готов дать самую высокую цену за то, что в руках у владельца. Он говорит: «Продай мне, я дам тебе хорошую цену». В ответ он услышит либо «Продаю», либо «Нет, я не могу продать даже за самую высокую цену».

Я предлагаю вам продать ту вещь или предмет, который обозначен на карточке. Подумайте, сможете ли вы продать ее мне и за какую цену?

1. Кошка, живущая у вас десять лет;
2. Килограмм шоколадных конфет;
3. Семейный фотоальбом;
4. Ручка, которую подарил лучший друг;
5. Красный шерстяной шарф;
6. Пишущая машинка, доставшаяся от бабушки.

Дискуссия на тему «Почему одно продается легко и спокойно, а другое владелец не может продать, как бы его ни упрашивали?»

Вывод: оказывается, есть понятие «цены» и «ценности», отмечаются их существенные признаки:

- Цена – все то, что имеет денежную стоимость.
- Ценность – все то, что значимо для жизни человека.

В чем же заключается самая важная ценность? (это наша ЖИЗНЬ)

Упражнение «Жизненные ценности». Цель: обсуждение жизненных приоритетов, средств достижения жизненных целей. Участники тренинга получают листы бумаги, на которых условно изображены жетоны.

Инструкция: У каждого из вас есть 9 жетонов, которые во время игры будут символизировать именно вас: ваши усилия, ваше время, здоровье, то есть вашу жизнь. В процессе игры жетоны можно обменять на тот или иной лот, в котором будет предложено 2 «товара». Но приобрести можно только что-то одно. Свой выбор среди двух предложенных альтернатив нужно делать быстро. У лотов может быть разная стоимость, то есть будут лоты, цена которых больше чем один жетон. Если вы используете все жетоны, вы уже ничего не сможете «купить». Название «товара», который вы готовы «купить», напишите на жетоне и зачеркните его, как уже использован. Переход к следующему лоту означает, что предыдущий снят с «торгов».

Перечень лотов

1 Хорошая квартира или дом (1 жетон) Новый автомобиль (1 жетон)

2 Отдых в любом месте земного шара на 1 месяц на двоих (2 жетона)
Успешная карьера (2 жетона)

3 Стремительная политическая карьера (2 жетона) Возможность постоянного самосовершенствования (2 жетона)

4 Качественное образование (2 жетона) Предприятие, приносящее большую прибыль (2 жетона)

5 Крепкая семья (3 жетона) Всемирная слава (3 жетона)

Если вы выбрали крепкую семью, поздравляю вас, жизнь дарит вам подарок – 3 дополнительных жетоны

6 Чистая совесть (2 жетона) Успех любой ценой (2 жетона)

Иногда в жизни бывают такие моменты, что за какую-то вещь необходимо заплатить вдвое больше, чем вы рассчитывали. Итак, если вы выбрали успех любой ценой, то зачеркните еще два дополнительных жетоны.

7 Материальное благополучие (1 жетон) Уважение и признание окружающих (1 жетон)

8 Стремительная карьера по случайности (2 жетона) Работать в команде единомышленников (2 жетона)

9 Семь дополнительных лет жизни (3 жетона)

Обсуждение:

Посмотрите на ваши жетоны. Все, что вы приобрели, вам понравилось? Хотели бы Вы что-то изменить? А в настоящей жизни всегда ли есть возможность изменить свое решение?

Ролевая игра «Бункер». Инструкция: «На Земле разразилась ядерная война. Однако вам повезло, и в момент бомбардировки вы оказались в специальном бомбоубежище – герметичном бункере. Взрыв произошел совсем недалеко от вас, сверху все разрушено, в живых там никого не осталось, и уровень радиации, таков, что человек гибнет в течение нескольких минут. Однако ваш бункер уцелел, и в нем есть запасы воздуха, пищи, воды и топлива, достаточные для того, чтобы прожить целый год. Есть надежда, что за это время уровень радиации на поверхности уменьшится настолько, что можно будет покинуть бункер и начать жить, как и раньше. Однако что происходит в других частях Земли, вы не знаете. Вполне возможно, что погубило все человечество, а значит, именно вам, выйдя через

год из бункера, предстоит основать новую цивилизацию». После этого участникам дают перечень ролей тех, кто оказался в бункере, и предлагают распределить их (лучше, если участники сделают это самостоятельно, однако если в течение 2–3 минут это не удастся, придется прибегнуть к жеребьевке).

Возможный перечень ролей.

◆ Девочка-подросток, 14 лет, восьмиклассница. Хорошо учится, спортивная, красивая. Но обладает неустойчивой нервной системой, и история с атомной бомбардировкой привела ее в такой шок, что она только плачет и ничего толком не может сказать. Влюблена в оказавшегося в бункере мальчика (см. роль № 2).

◆ Мальчик-подросток, 16 лет, десятиклассник. В школе имел репутацию двоечника и балбеса, однако физически здоровый, сильный и ловкий, занимался легкой атлетикой. Влюблен в девочку, тоже оказавшуюся в бункере (см. роль № 1).

◆ Девушка, 19 лет, студентка театрального института. Обаятельная и привлекательная, но кроме игры на сцене делать ничего не умеет. Ждет ребенка, находится на пятом месяце беременности.

◆ Девушка, 21 год, студентка выпускного курса медицинского института. Однако училась она так себе, и не вполне понятно, готова ли она к тому, чтобы самостоятельно лечить людей. Увлекается шитьем.

◆ Мужчина, 22 года, студент института физической культуры. Совершенно здоров, физически очень крепкий. Имеет опыт службы в МЧС. Однако склонен к конфликтному поведению, из МЧС был уволен за драку на рабочем месте.

◆ Женщина, 24 года, психолог. Занималась исследованиями, готовилась защитить диссертацию. Имеет опыт работы школьным учителем. Свободно владеет английским языком.

◆ Мужчина, 30 лет, боевой офицер. Служил в стратегических ракетных войсках, знает, как вести себя, чтобы выжить после атомной бомбардировки. Злоупотребляет спиртным.

◆ Женщина, 34 года, учительница истории. Неплохо знает историю и культуру человечества, умеет воспитывать и учить детей. Однако своих детей у нее нет, и она вряд ли сможет их иметь из-за состояния здоровья.

◆ Мужчина, 51 год, профессор, физик-ядерщик. Помимо своей специальности компетентен в ряде других связанных с техникой областей (электроника, строительство, системы связи). В последнее время часто жаловался на сильные боли в области сердца.

◆ Женщина, 60 лет, агроном. Знает, как наладить производство сельскохозяйственной продукции даже в неблагоприятных условиях. Увлекается кулинарией.

Если ведущий желает видоизменить или расширить данный перечень, то следует помнить, что здесь не должно быть слабых, очевидно «проигрышных» ролей. Для каждой роли следует предусмотреть какое-то качество, ценное для ситуации, обозначенной в игре. Таким «козырем» могут быть молодость и здоровье, ожидание ребенка, наличие важных для

выживания знаний и умений, высокая степень владения культурным и техническим наследием человечества и т. п. В то же время чем ценнее это качество, тем важнее предусмотреть и какое-нибудь «слабое звено», уравнивающее достоинство первого (проблемы со здоровьем, склонность к алкоголизму, неуживчивый характер и т. п.).

Когда роли распределены, дается вторая часть инструкции: «Но вдруг обнаружилось, что дела в вашем бункере не так уж хороши – вы почувствовали резкую нехватку кислорода, стало тяжело дышать. Оказывается, система обеспечения воздухом в бомбоубежище рассчитана на меньшее число людей, чем в нем оказались! Значит, кем-то придется пожертвовать, иначе задохнутся и мучительно погибнут все... Выберите тех, кому придется выйти из бункера на поверхность, на верную смерть. Помните: в бункере должны в конечном итоге остаться именно те, кто важнее всего для построения новой цивилизации. Однако каждый из вас, естественно, хочет выжить сам и добровольно предлагать свою кандидатуру на выход из бункера не станет, а наоборот, попытается доказать, что именно он важен для будущей цивилизации и достоин выжить! Однако если убедить в этом группу не удастся, он будет вынужден покинуть бункер и погибнуть. У вас в запасе 5 минут для принятия решения, потом запасы кислорода окажутся исчерпанными и вы начнете задыхаться».

Количество игроков, подлежащих исключению зависит от того, сколько человек играет и выбирается ведущим. Чаще всего это 2-3 человека.

При определении того, сколько мест будет в бункере и, соответственно, сколько человек должны быть исключены, рекомендуется руководствоваться следующей таблицей:

Количество участников игры	Количество мест в бункере
6	4
7-8	5
9-10	6
11-12	7

Когда в игре участвует больше 12–13 человек, то лучше не добавлять новые роли, а разбить группу на две подгруппы и провести в них игру параллельно, предложив им одинаковый перечень ролей. На стадии обсуждения будет интересно сравнить, кого выбрали представители разных подгрупп и чем они при этом руководствовались.

Участникам дается 5 минут на обсуждение и принятие решения. В это время ведущий может дополнительно «нагнетать обстановку» – например, выключить свет («В убежище возникли проблемы с электроснабжением»), неожиданно громко стукнуть кулаком по столу («На поверхности что-то взорвалось») и т. п. Если через 5 минут группа так и не определилась, кому следует покинуть бункер, ведущий напоминает, что дышать становится все труднее, потому что воздух в убежище заканчивается, и дает еще 2–3 минуты на обсуждение. Если и после этого группа не пришла к консенсусу, то

дискуссия останавливается и участники, которые должны покинуть бункер, определяются путем открытого голосования.

Психологический смысл игры. Отработка умения отстаивать свои интересы, прибегая к различным способам влияния, а также навыков группового взаимодействия. Кроме того, игра побуждает участников задуматься над своими ценностными ориентациями и подчеркивает, что любая жизнь ценна, в такой ситуации любой выбор будет неправильным.

Обсуждение:

Какие обитатели бункера остались в живых, а какие «отправлены на тот свет»? Каждый из выборов нужно аргументировать.

Какие техники влияния были использованы участниками при отстаивании своих позиций?

Была ли это манипуляция или использовались такие способы, как аргументация и просьба?

В данной игре делается акцент на том, что в игре оценивается не личность участников, а умение отстаивать свою позицию на примере абстрактных ролей, и «обрекаются на гибель» не участвующие в игре люди, а придуманные персонажи, интересы которых они представляют.

Упражнение «Художественный фильм». Инструкция: «Представьте себе всю вашу будущую жизнь как художественный фильм, в котором вы играете главную роль. Вы сами – и сценарист, и постановщик, и директор картины. Вам решать, о чем этот фильм, вам выбирать, какие в нем будут действовать персонажи, где будут происходить события. Пусть этот сценарий начнется с самого ближайшего будущего, лучше всего с завтрашнего дня. Представляете, какая тоска была бы, как невыносимо скучно смотреть фильм, где у героя все только хорошо, очень хорошо или просто замечательно. Поэтому пусть в вашем сценарии будут и неудачи, и провалы, но это должен быть сценарий про победителя. Значит, вы должны придумать наиболее интересные пути преодоления жизненных трудностей. Если вы выберете для сценария путь избегания трудностей, то фильма про победителя не получится. Запишите этот сценарий и вспоминайте его почаще. Вспоминайте о том, что вы имеете возможность творить свою жизнь и самого себя.

Упражнение «Вам осталось жить»

Представьте, что вам осталось жить 20 лет и напишите, что вы хотите успеть за это время – создать семью, родить двоих детей, побывать в 33-х странах, выучить английский через Скайп, получить второе высшее, и т.д. Цели должны быть конкретными.

- Теперь посмотрите на этот список и ответьте себе на вопрос: «Что бы я сделал, если бы мне оставалось жить 15 лет?». Скорее всего, что-то из списка придется вычеркнуть – сделайте это.

- Далее – вам остается жить 10 лет, что вы хотите сделать даже в этом случае, а чем готовы пожертвовать? Запишите свои ответы.

• И, наконец, вам остается 5 лет – что вы будете делать? Может быть, это несколько пунктов из первоначального списка, а, может, что-то совсем другое?

Обсуждение: В процессе этого упражнения вы сможете четче определить свои цели и сроки их выполнения, особенно в долгосрочном периоде.

Упражнение «Ценности». Цель упражнения: возможность осознать и почувствовать важность построения собственной иерархии жизненных ценностей. Разговаривать, во время проведения упражнения запрещается.

Описание упражнения: участникам раздается по 6 маленьких листочков и предлагается на каждом из них написать то, что им больше всего ценно в этой жизни, по одной ценности на листочке. (Нельзя брать конкретных людей: родителей, детей, друзей,..., только обобщённые понятия) Затем листочки ранжируются таким образом, чтобы самое ценное оказалось на последнем листочке.

Психолог: «Представьте себе, что в вашей жизни случилось что-то плохое, непоправимое и из неё исчезла ценность, та, которая написана на первом листике. Скомкайте его и отложите в сторону. А теперь попробуйте осознать, как вам живется без этой ценности? Как протекает ваша жизнь, что в ней поменялось? Что вы чувствуете себя при этом... (пауза 20 секунд)

Жизнь продолжается... и из нее исчезает ещё одна ценность. Уберите следующий листик с ценностью и отложите в сторону. Постарайтесь представить себе, как живется вам без этих ценностей...? Что меняется в вашей жизни, как вы себя чувствуете (пауза 15 секунд)

Черная полоса продолжается и из вашей жизни исчезает следующая (3) ценность. Отложите ее в сторону. Что вы чувствуете теперь? Что поменялось? Посмотрите, что происходит с вами и вашим окружением.... (пауза 15 секунд)

Идет время и из вашей жизни исчезает еще одна ценность. Скомкайте листик с ценностью и уберите его. Попробуйте осознать, что изменилось...? Какие чувства переполняют вас? Как вам живётся без ваших ценностей? (пауза 15 секунд)

Страшные события не уходят из вашей жизни. Пропадает еще одна ценность (5). Обратите внимание на свое внутреннее состояние, как вы живете без потерянных ценностей? Что при этом меняется? Какие ощущения возникают? (пауза 15 секунд).

Время идёт, и из вашей жизни уходит последняя ценность. Что вы чувствуете, потеряв все свои ценности? Посмотрите, чем наполнена такая жизнь, имеет ли она смысл? (пауза 20 секунд)

А сейчас представьте себе, что произошло чудо, и появилась возможность вернуть в вашу жизнь одну из потерянных ценностей. Верните ту ценность, которую захотите. Что вы чувствуете, вернув одну из ценностей? (пауза 10 секунд)

Чудо продолжается, в вашу жизнь возвращается следующая ценность. Выберите любую из потерянных ценностей и верните её в свою жизнь.

Представьте себе, что изменилось в вашей жизни после возвращения ценностей. Как вам живётся сейчас? Какие у вас возникают чувства? (пауза 10 секунд)

Светлая полоса продолжается, и появилась возможность вернуть себе еще одну из потерянных ценностей. Верните ее в свою жизнь. Что теперь происходит в вашей жизни, что вы чувствуете при этом? (пауза 10 секунд)

Проходит время и у вас появляется возможность вернуть еще одну ценность в свою жизнь. Верните ее. Что меняется вокруг вас? Как меняетесь вы? Какие эмоции переполняют вас? (пауза 10 секунд)

Жизнь дарит вам подарок. У вас есть возможность вернуть еще одну ценность. Попробуйте представить себе свою жизнь с вернувшимися ценностями. Что нового в ней? Прислушайтесь к себе? Что вы чувствуете при этом? (пауза 10 секунд)

Чудо продолжается и к вам возвращается последняя ценность. Верните её в свою жизнь. Посмотрите вокруг. Как меняется ваша жизнь? Чем она наполнена? Что вы чувствуете? (пауза 10 секунд)

Ребята, а сейчас у вас есть возможность добавить в свою жизнь несколько ценностей, чтобы жизнь стала более полной и насыщенной. Поднимите руку, кто нуждается в новых ценностях... (детям раздаются дополнительные листочки бумаги, на которых они добавляют в свою жизнь необходимые ценности)

Что вы чувствуете, добавив себе новые ценности? Остался ли прежним порядок ранжирования ценностей или изменился? (пауза 15 секунд). А сейчас давайте вернемся в круг и обсудим:

- Что чувствовали, теряя ценности?
- Что чувствовали, возвращая их?
- Изменилась ли ваша иерархия ценностей?
- Захотелось ли вам добавить другие ценности в жизнь?
- Какие эмоции сопровождали вас при выполнении упражнения?

Тема 8. Тренинги по профилактике зависимостей

Зависимость и её виды

Навязчивое состояние, при котором человек не может нормально существовать без чего-либо, называется зависимостью. Предмет влечения со временем становится главной целью, постепенно вытесняя собой все остальные аспекты жизни. Усугубляет ситуацию формирование круга общения из таких же зависимых людей. Поэтому у индивида нет примера и желания бороться со своей пагубной привычкой.

Виды зависимости

Существует много видов зависимостей человека, и этот список все время расширяется. Основными из них являются:

- наркотическая (непреодолимое желание принимать вещества, которые вызывают расстройство психики);
- алкогольная (проявляется невозможностью человека существовать без спиртного);
- никотиновая (самый распространенный вид зависимости. Она опасна тем, что вызывает сильнейшую привязанность, со временем приводит к поражению внутренних органов);
- игровая (зависимость от азартных игр, которая приводит к потере больших сумм и долгам);
- интернет-зависимость (непреодолимое желание постоянно быть в Сети и обновлять свои аккаунты);
- компьютерная (невозможность оторвать ребенка или взрослого человека от игр на ПК).

Любое из этих пристрастий приносит много проблем и самому человеку, и его близким. Поэтому необходимо разобраться в причинах появления такого состояния и способах его преодоления.

Зависимость не появляется неожиданно. Она формируется постепенно, развивается благодаря некоторым тревожным факторам. Это могут быть:

- плохие отношения в семье;
- недостаток внимания;
- любопытство;
- бунтарство;
- желание самоутвердиться в коллективе, уйти от проблем;
- наследственность и др.

Часто эти факторы могут пересекаться. Но они способствуют достижению основных целей зависимости: уход от реальности с помощью изменения сознания благодаря приему различных веществ, концентрация внимания на конкретном виде деятельности для достижения определенных эмоций.

Профилактика, как метод превентивного воздействия. Виды профилактики

Профилактика – понятие, которое первоначально существовало в медицине. В настоящее время профилактические меры используются в различных отраслях деятельности, в том числе в социальной работе и психологии. *Психопрофилактическая работа* – формирование общей психологической культуры, желания использовать психологические знания в работе или в интересах собственного развития; создание условий для полноценного развития индивида на каждом возрастном этапе; своевременное предупреждение нарушений в становлении личности и интеллекта.

Психопрофилактическая работа, в широком понимании, предусматривает проведение мероприятий психологического характера с целью сохранения, укрепления, улучшения психического самочувствия и здоровья; предотвращения возникновения невротических расстройств, фобий; противодействие стрессовым влияниям, эмоциональному выгоранию; решение проблем на различных уровнях психической организации человека: поведенческом, личностном, экзистенциальном.

Можно говорить о трех уровнях психопрофилактики.

1. Первичная профилактика. Психолог работает с людьми, имеющими незначительные эмоциональные, поведенческие и учебные расстройства и осуществляет заботу о психическом здоровье и психических ресурсах в целом.

2. Вторичная профилактика направлена на так называемую «группу риска», т. е. на тех, у которых проблемы уже начались. Вторичная профилактика подразумевает раннее выявление трудностей в обучении и поведении. Основная ее задача – преодолеть эти трудности до того, как люди станут социально или эмоционально неуправляемыми.

3. Третичная профилактика. Внимание психолога концентрируется на людях с ярко выраженными проблемами, его основная задача – коррекция или преодоление серьезных психологических трудностей и проблем. На этом уровне собственно профилактическая деятельность осуществляется параллельно с коррекционной.

Основные формы психопрофилактической работы.

1. *Организация социальной среды.* Воздействуя на социальные факторы, можно предотвратить нежелательное поведение личности. Воздействие может быть направлено на общество в целом, например, через создание негативного общественного мнения по отношению к девиантному поведению.

2. *Информирование.* Это наиболее распространенное направление профилактической работы. В форме лекций, распространении специальной литературы, бесед или видео-телефильмов. Суть подхода заключается в попытке воздействия на когнитивные процессы личности с целью повышения ее способности к принятию конструктивных решений.

3. *Активное социальное обучение социально-важным навыкам.* Реализуется в форме групповых тренингов:

- тренинг резистентности – устойчивости к негативному социальному влиянию. В ходе тренинга изменяются установки на девиантное поведение, формируются навыки распознавания рекламных стратегий, развивается способность говорить «нет» в случае давления сверстников;

- тренинг ассертивности или аффективно-ценностного обучения основан на представлении, что девиантное поведение непосредственно связано с эмоциональными нарушениями. Для предупреждения данной проблемы участников обучают распознавать эмоции, выражать их приемлемым образом и продуктивно справляться со стрессом. В ходе групповой психологической работы также формируются навыки принятия решения, повышается самооценка, стимулируются процессы самоопределения и развития позитивных ценностей;

- тренинг формирования жизненных навыков, под которыми понимают наиболее важные социальные умения личности. Прежде всего, это умение общаться, поддерживать дружеские связи и конструктивно разрешать конфликты, принимать на себя ответственность, отстаивать свою позицию, интересы.

4. *Организация деятельности, альтернативной девиантному поведению.*

5. *Организация здорового образа жизни.*

6. *Активизация личностных ресурсов:* активное занятие спортом, творческое самовыражение, участие в группах общения и личностного роста – все это активизирует личностные ресурсы, в свою очередь обеспечивающие активность личности, ее здоровье и устойчивость к негативному внешнему воздействию.

7. *Минимализация негативных последствий девиантного поведения* используется в случаях уже сформированного отклоняющегося поведения. Она направлена на профилактику рецидивов или их негативных последствий.

Эффективные способы профилактики зависимостей применительно к разным категориям клиентов

Упражнение «Ассоциации». Цели: актуализация субъектного опыта участников; диагностика осведомленности участников группы о наркомании.

Алгоритм подготовки и проведения:

1. Для проведения упражнения понадобятся ручки и листы бумаги.

2. Инструктирование участников. Каждому участнику предлагается назвать 2 – 3 слова, которые приходят в голову, при словах – «наркотики», «наркомания», «зависимость».

3. Организация работы «в большом круге». На этом этапе участники образуют большой круг, после чего по кругу называют записанные ассоциации, а ведущий записывает их так, чтобы варианты не повторялись.

В результате обсуждения ведущий суммирует предложенные ассоциации.

4. Рефлексия участников.

Упражнение «Спорные утверждения». Цели: выяснить взгляды участников на проблему наркомании; обучение поиску аргументов за здоровый образ жизни и конструктивному поведению в дискуссии; информирования подростков о вреде наркотиков.

Алгоритм подготовки и проведения:

1. Для проведения упражнения необходимо заранее подготовить листы бумаги с написанными на них утверждениями: «Полностью согласен», «Не совсем согласен», «Абсолютно не согласен», «Не имею определенного мнения». Эти листы нужно распределить по четырём сторонам комнаты.

2. Ведущий озвучивает спорные утверждения, а участники в этот момент должны подойти к тем листам, на которых отражена наиболее близкая им точка зрения на данное утверждение. Примеры спорных утверждений:

- Лёгкие наркотики абсолютно безвредны.
- Наркомания = преступление.
- Наркотики дают ощущение свободы и легкости.
- Наркомания – это неизлечимая болезнь.
- У молодых людей могут возникнуть серьезные проблемы из-за наркотиков.
- Отказаться от наркотиков легко, это можно сделать в любой момент.
- Наркомания на самом деле не так опасна, как говорят.
- Многие подростки начинают употребление наркотиков «за компанию».
- Люди, употребляющие наркотики, не осознавая, что зависят от них.
- Зависимость от наркотиков не формируется с первого раза употребления.
- Проблему наркомании решить нельзя, так как нет общества, свободного от наркотиков.
- Только у людей, живущих вне общества, возникают проблемы с наркотиками.
- Наркоманам и тем, кто подвержен опасности стать наркоманом, нельзя помочь.
- Милиции следовало бы принимать более решительные меры в отношении наркоманов.
- Молодежь слишком мало информируют о наркотиках.
- Тому, кто стал наркоманом, не повезло.
- Наркоман может умереть от передозировки.
- Продажа наркотиков не преследуется законом.
- Лечение и реабилитация наркоманов должны быть абсолютно бесплатным, если государство хочет решить эту проблему.
- Для решения проблемы употребления опиатов, нужно легализовать «лёгкие» наркотики.

– Наркоманы опасны для общества.

3. Каждый участник должен обосновать свое решение: «Почему считаю именно так?». После того как каждый участник выскажет свое мнение, ведущий делает комментарии.

4. Выслушав все точки зрения, участники могут выбрать листы с утверждениями, наиболее подходящими для них после дискуссии.

Упражнение «Марионетки». Цели: создать условия для демонстрации человеком чувств в тот момент, когда им управляют, когда он не свободен.

Алгоритм подготовки и проведения:

1. Участникам разбиться на группы по три человека. Каждой тройке даётся задание: два участника будут играть роль кукловода – полностью управлять всеми движениями куклы-марионетки, один из участников играет роль этой куклы.

2. Проигрывание. Каждый участник должен побывать в роли куклы. Для каждой тройки расставляются два стула на расстоянии 2 -3 метров. Цель «кукловодов» – перевести «куклу» с одного стула на другой. При этом человек, играющий «куклу», как бы сложно это не было, не должен сопротивляться и полностью идти на поводу у «кукловодов». Очень важно, чтобы в роли «куклы» побывал каждый участник упражнения.

3. После завершения игры происходит обсуждение, участникам предлагается ответить на вопросы: Что вы чувствовали, когда были в роли «куклы»? Понравилось ли вам это чувство, комфортно ли вам было? Хотелось ли что-либо сделать самому?

Упражнение «Отказ». Цели: формирование у участников навыков уверенного поведения, аргументационного отказа в ситуации выбора.

Алгоритм подготовки и проведения:

1. Участникам необходимо разбиться на микрогруппы (по 2-3 человека). Каждой из групп предлагается одна из ситуаций:

Сосед (одноклассник, подросток, имеющий авторитет во дворе) предлагает приготовить наркотик у тебя дома.

Сосед (одноклассник, подросток имеющий авторитет во дворе) просит оставить какие-то подозрительные, на твой взгляд, предметы у тебя дома.

Сосед (одноклассник, подросток, имеющий авторитет во дворе) предлагает попробовать наркотик «за компанию».

Сосед (одноклассник, подросток, имеющий авторитет во дворе) просит отвезти какой-то предмет незнакомому тебе человеку.

Сосед (одноклассник, подросток, имеющий авторитет во дворе) обращается с просьбой раздобыть для него наркотик.

2. Задание подгруппам: в течение пяти минут найти как можно больше аргументов для отказа в этой ситуации. Ведущий предлагает использовать в каждой ситуации три стиля отказа: неуверенный, уверенный, агрессивный.

3. Проигрывание ситуаций. Каждая подгруппа «проигрывает» свою ситуацию перед остальными участниками. Одни выступают в роли – «уговаривающего», другой – «отказывающегося».

4.Рефлексия. Участники делятся своими ощущениями. Предлагается ответить на вопросы: «Что вы чувствовали, когда говорили «нет», насколько это было сложно?».

Упражнение «Портрет наркомана». Цели: формирование негативного отношения к образу наркомана, непринятия зависимого поведения.

Алгоритм подготовки и проведения:

1.Для проведения упражнения понадобится ватман, фломастеры. На чистом листе ватмана подростки в порядке очереди рисуют портрет наркомана. Важно, чтобы каждый участник нарисовал по одному элементу, творчески развивая элемент предыдущего, продолжая рисунок.

2. После того, как последний участник завершит образ, и портрет будет готов, ведущий предлагает каждому ответить на вопросы: Кто хочет быть на него похожим? Как не быть на него похожим?

Упражнение «Мой выбор – жизнь!». Цели: диагностика готовности участников к поддержке здорового образа жизни.

Алгоритм подготовки и проведения:

1.Подготовка реквизита. Необходимо заранее подготовить по количеству участников разные цветочки с надписью: «Я никогда не стану таким, потому, что...».

2. Цветы нужно раздать участникам. Каждому предлагается продолжить фразу и наклеить своим цветочком, нарисованный ранее портрет наркомана.

3. Завершить упражнение ведущий может следующими словами: «Что же у нас получилось, дорогие ребята? Этот устрашающий гражданин скрылся под вашей цветочной полянкой, которая и символизирует жизнь!»

Упражнения «Чувства»

Участникам предлагается: вспомните ситуацию, когда вам приходилось общаться с человеком, находящимся в алкогольном или наркотическом опьянении. Возможно, это был кто-то из ваших родственников или знакомых или просто человек, встреченный вами на улице. Постарайтесь вспомнить чувства, которые вы испытывали, общаясь с этим человеком. Затем участники общаются в парах и в течение 5 минут рассказывают друг другу о чувствах, которые они тогда испытывали. При этом один в течение этого времени рассказывает, а другой внимательно слушает, затем они меняются. Затем участники возвращаются в круг и все вместе, под руководством ведущего, описывают те чувства, которые они испытывали, когда рассказывали и когда слушали.

Упражнение «Тосты».

Двое желающих принимают на себя роли подружек, которые встретились как-то вечером на квартире, пока родителей нет дома. Задача одной – уговорить другую выпить вместе с ней спиртное, используя для этого всевозможные аргументы. Другая должна во что бы то ни стало отказаться. Продолжительность такого взаимодействия 15 минут. По окончании остальные участники дают «обратную связь» той подружке,

которая отказывается, с целью выделить моменты, наиболее удачные в плане отстаивания своей позиции, и то, что было неубедительно.

В другом варианте этого же упражнения уговаривающей стороной может быть парень, а отказывается девушка; предполагается, что между ними имеется взаимная симпатия.

Упражнение «Зависимость» (Незаконченные предложения)

1. Когда я общаюсь с человеком, зависимым от наркотиков и алкоголя, тогда я ...
2. В общении с зависимыми людьми труднее всего мне бывает...
3. Свое сочувствие к зависимому человеку я проявляю через...
4. Когда я наблюдаю поведение зависимого человека, я понимаю, что...
5. Ситуация, в которой я бы мог стать зависимым от наркотика, это...
6. Когда я замечаю, что становлюсь зависимым от кого-то или чего-то, я осознаю, что...
7. Быть независимым для меня означает...
8. Как я понимаю, зависимость это...

Можно эти предложения заготовить в виде распечаток и раздать для самостоятельной работы (10 минут). Затем группа делится на пары, и участники поочередно зачитывают друг другу варианты предложений. При общем обсуждении необходимо отметить наиболее типичные точки зрения, а также наиболее отличные.

Упражнение «Скульптура зависимости»

Участникам группы предлагается разбиться на тройки и разойтись по комнате в подгруппах так, чтобы не мешать друг другу. Затем каждой из подгрупп предлагается построить «скульптуру зависимости» так, как они ее себе представляют. Ведущий объясняет, что «материалом» для скульптуры будут сами участники, кроме того, они могут использовать любые подручные средства: стулья, одежду и т. д. Дается некоторое время на обдумывание и репетицию, и затем каждая из подгрупп представляет свою скульптуру с необходимыми комментариями. После выступления всех подгрупп проводится групповое обсуждение, во время которого каждому участнику предоставляется возможность поделиться своими чувствами и ощущениями.

Смысл этого упражнения в том, чтобы дать участникам глубоко, вплоть до мышечного уровня, прочувствовать и осознать, что же такое зависимость и что происходит с человеком, находящимся в зависимости положении. Для многих людей именно на этом уровне – уровне телесного отреагирования происходит наиболее значимое и впечатляющее знакомство с зависимостью.

Упражнение «Личность наркомана (по Рольфу Хартену)». Цель: при этом способе опроса выясняется, что не существует особой личности – наркомана, а каждый из нас обладает свойствами, которые приписываются наркоманам. Наркомания и зависимость – это тема, которая касается всех, правда, в разных проявлениях и с разными последствиями.

Каждый участник получает по листу, где написаны различные черты характера. Красным карандашом надо пометить крестиком 6 черт (3 положительных и 3 отрицательных), которые характеризуют собственную

личность. Листы собирают и распределяют заново. Затем зеленым карандашом надо отметить 6 черт, которые более всего характеризуют наркомана. Листы еще раз собирают и снова распределяют. В 3-ий раз синим карандашом следует отметить свойства, которые могут помочь не стать зависимым.

Подведение итогов:

Названные черты характера записываются на доске или на большом листе бумаги – соответственно разным цветом для каждой рубрики, результат предлагается для обсуждения. При подведении итогов выяснится, что одни и те же черты появляются не только в одной рубрике, например, «ненадежность» можно обнаружить как при описании собственной личности, так и в рубрике «черты характера, присущие наркоману». Возникают вопросы: «Ненадежные люди являются наркоманами? Наркоманы – ненадежные люди? Куда я отнесу себя самого?» По поводу третьей рубрики, где собраны свойства, защищающие от опасности стать зависимым. Участники могут выступить с собственными представлениями о профилактике наркомании и вместе поискать пути решения проблемы.

Черты характера

1. Общительный
2. Неуравновешенный
3. Уравновешенный
4. Осторожный
5. Поверхностный
6. Трусливый
7. Угрюмый
8. Безучастный
9. Непосредственный
10. Слегка удрученный
11. Добродушный
12. Слабовольный
13. Импульсивный
14. Невыносливый
15. Эгоистичный
16. Беспомощный
17. Распущенный
18. Не умеющий владеть собой
19. Неприспособленный
20. Умеющий владеть собой
21. Строгий
22. Стеснительный
23. Открытый
24. Чувствительный
25. Уверенный
26. Сдержанный
27. Неуверенный

28. Готовый помочь
29. Ненадежный
30. Обстоятельный
31. Нервный
32. Спокойный
33. Замкнутый
34. Самокритичный
35. Боязливый
36. Выносливый
37. Меланхолический
38. Обидчивый
39. Уступчивый
40. Неусидчивый
41. Агрессивный
42. Настойчивый
43. Мужественный
44. Невероятный
45. Легко возбудимый
46. Самоуверенный
47. Надежный
48. Слабовольный
49. Порывистый
50. Терпеливый

Тема 9. Тренинги на снятие стресса и расслабление

Понятие стресса

Стресс представляет собой состояние чрезмерно сильного и длительного психологического напряжения, которое возникает у человека, когда его нервная система получает эмоциональную перегрузку. Стрессы, особенно если они часты и длительны, оказывают отрицательное влияние не только на психологическое состояние, но и на физическое здоровье человека.

Стресс – эмоциональное состояние, внезапно возникающее у человека под влиянием экстремальной ситуации, связанной с опасностью для жизни или деятельностью, требующей большого напряжения.

Стрессовые состояния по-разному влияют на поведение людей. Одни под влиянием стресса проявляют полную беспомощность и не в состоянии противостоять стрессовым воздействиям, другие, наоборот, являются стрессоустойчивыми личностями и лучше всего проявляют себя в моменты опасности и в деятельности, требующие напряжения сил.

Виды стресса. Различают стресс *острый и хронический*. В первом случае механизмы защиты включаются на короткое время – на момент действия раздражителя-стрессора, во втором случае стрессор действует длительно, и поэтому реакция на него, механизм защиты от этого стрессора имеет свои особенности, что потребовало введения понятия «хронический стресс».

Различают *физический стресс и эмоциональный* (психогенный) – в первом случае имеет место защита от воздействия физических факторов (ожог, травма, сверхсильный шум), во втором случае – защита от психогенных факторов, вызывающих отрицательные эмоции.

Ганс Селье ввел также понятия *эустресс и дистресс*. **Эустресс** («положительный») – защитная реакция протекает без потерь для организма, безболезненно, **дистресс** («отрицательный») – это защита от повреждающего фактора происходящих с ущербом для организма, с ослаблением его возможностей.

Причины стресса, способы снятия стресса

Любое событие, факт или сообщение может вызвать стресс, т.е. стать *стрессором*. В современной литературе под этим термином понимают все факторы внешней или внутренней среды, которые вызывают реакцию стресс, такие факторы, которые являются опасными для здоровья и целостности организма. К таким факторам относят следующие ситуации:

1) вредные стимулы окружающей среды (загазованность, высокий уровень радиации, неблагоприятный микроклимат, например, охлаждающий или жаркий климат и т. д.);

2) нарушение физиологических процессов в организме, например, при различных заболеваниях, в том числе – инфекционных, соматических и т. п.;

3) необходимость ускоренной обработки информации, т. е. работа в условиях дефицита;

- 4) работа в условиях риска для собственной жизни или жизни других людей;
- 5) осознаваемая угроза жизни;
- 6) изоляция и заключение;
- 7) остракизм (изгнание, гонение), групповое давление;
- 8) отсутствие контроля над событиями;
- 9) отсутствие цели в жизни;
- 10) депривация – отсутствие раздражителей.

При этом, выступит та или иная ситуация причиной стресса или нет, зависит не только от самой ситуации, оценки угрозы, ожидания опасных последствий, которую содержит в себе ситуация, но и от личности, ее опыта, ожиданий, уверенности в себе и т.д. Психологический стресс значительно больше, чем биологический, зависит от индивидуальных психологических особенностей человека. Индивидуальная выраженность стресса, в частности его неблагоприятных проявлений, в большой степени зависит от осознания человеком своей ответственности за себя, за окружающих, за все происходящее в экстремальных условиях, от психологической установки на ту или иную свою роль.

Уровень стресса зависит от индивидуальных факторов, таких как:

- физическое здоровье,
- качество межличностных взаимоотношений,
- количество обязательств и обязанностей, которые мы несем,
- степени зависимости других людей от нас и их ожиданий от нас,
- количества поддержки, которую мы получаем от других людей,
- количества изменений или травматических событий, которые недавно произошли в жизни.

Индивидуальные различия по отношению к стрессу обусловлены во многом своеобразными личностными особенностями человека.

Со временем под влиянием прогрессирующей напряженности труда у каждого человека складывается «своя» группа сигналов, свидетельствующих о наличии стрессового состояния:

- кратковременные сигналы (раздражительность, усиленная тяга к курению, «говорливость», периодические боли в затылке, изжога, икота);
- долговременные сигналы (длительные боли в какой-то области головы, сердца, депрессия, полная потеря аппетита, затухание жизненного тонуса, лихорадочный блеск в глазах).

Исследования показывают, что к **физиологическим признакам** стресса относятся язвы, мигрень, гипертония, боль в спине, артрит, астма и боли в сердце.

Психологические проявления включают раздражительность, потерю аппетита, хроническую усталость, депрессию и пониженный интерес к межличным и сексуальным отношениям и др.

Стрессогенные стили мышления

Еще древние философы говорили о том, что реагируем мы не на события как таковые, а на то, что мы о них думаем. Реакция человека на какое-либо событие зависит от его мыслей. И стрессовая реакция в том числе. Существует ряд ошибок мышления, которые могут приводить к неоправданно сильному, чрезмерному стрессу. К наиболее частым ошибкам относятся.

«Чёрно-белое мышление». Мир видится в чёрно-белых тонах, без цвета и полутонов. Человек мыслит категориями «всё» или «ничего» и считает себя полным неудачником при малейшем несовпадении ожиданий с реальностью.

Чрезмерные обобщения. На основании единичных фактов формулируется глобальный (и ничем не подтверждённый) вывод. Часто используются слова «никогда, никто, ничего, все, всё, всегда».

Катастрофизация. Это своеобразное «раздувание из мухи слона». Происходит преувеличение негативного события до тех пор, пока оно не вырастает в сознании человека до размеров катастрофы. Могут использоваться слова «кошмарный, ужасный, страшный, трагический» и т.д.

Субъективизация. Другой вариант «превращения мухи в слона», когда человек настроен на определённое объяснение событий и упорно пытается найти этому подтверждение. Если же подходящих фактов не обнаруживается, «подтверждения» формируются из всего, что находится под рукой, в том числе из собственных эмоций.

Чрезмерный пессимизм. «Эффект подзорной трубы», при котором преуменьшаются хорошие новости и преувеличиваются плохие. Человек обращает внимание только на негативные стороны жизни, при этом упорно игнорируя позитивные моменты.

Мечтательность и отрицание реальности. Человек полон красочных, но абсолютно нереалистичных ожиданий насчёт себя, других людей, работы, профессии, окружающего мира и т.д. При этом часто не видит реальной проблемы или убеждает себя, что проблемы не существует, хотя на самом деле она очень актуальна.

Чрезмерная требовательность. Человек предъявляет к себе, другим людям и миру в целом неадекватные, завышенные требования и прикладывает невероятные усилия к выполнению этих требований. Часто используются слова «должен, обязан».

Осуждение и ярлыки. Человек занимает позицию строгого судьи и выносит мысленный приговор себе или другому. Например: «я неудачник», «он плохой человек», и т.д.

Гедонистическое мышление. Мышление, нацеленное на максимальное удовольствие и полное устранение страданий и любых ограничений. Часто встречаются фразы: «я этого не выдержу», «мне это нужно прямо сейчас», «это слишком тяжело».

Вязкое мышление. Человек снова и снова возвращается к одной и той же мысли, пока она не заполняет собой всё пространство сознания. При этом каждая последующая попытка решить проблему всё менее успешна.

Перечисленные ошибки мышления время от времени встречаются у каждого человека. Их выявление и коррекция являются важной составляющей стресс-менеджмента. Этим можно заниматься как самостоятельно, так и под руководством специалиста. Конечно, во втором случае результаты можно получить намного быстрее. Но и при самостоятельной работе можно заметно усовершенствовать свои навыки управления стрессом.

Есть много полезных и продуктивных методов управления стрессом, но они все требуют изменения ситуации либо отношения к этой ситуации.

Каждый человек по-разному реагирует на одну и ту же ситуацию. Поэтому трудно предложить всем какой-то один универсальный метод управления стрессом. Каждый должен поэкспериментировать с разными методами и стратегиями в различных ситуациях. При этом необходимо сосредоточить свое внимание на тех, которые позволят вам взять стресс под контроль.

Один из лучших способов успокоения – это **общение с близким** человеком, когда можно, во-первых, как говорят, «излить душу», т.е. разрядить очаг возбуждения; во-вторых, переключиться на интересную тему; в-третьих, совместно отыскать путь к благополучному разрешению конфликта или хотя бы к снижению его значимости.

Когда человек находится в состоянии сильного возбуждения, успокаивать его бывает бесполезно, лучше помочь ему разрядить эмоцию, дать ему выговориться до конца.

Когда человек выговорится, его возбуждение снижается, и в этот момент появляется возможность разъяснить ему что-либо, успокоить, направить его. Потребность разрядить эмоциональную напряженность в движении иногда проявляется в том, что человек мечется по комнате, рвет что-то.

Для того, чтобы быстрее нормализовать свое состояние после неприятностей, полезно дать себе **усиленную физическую нагрузку**. Для экстренного понижения уровня напряжения может быть использовано общее расслабление мускулатуры; мышечное расслабление несовместимо с ощущением беспокойства

Очень часто люди при возвращении домой переносят свою рабочую активность, возбужденность в семью. Что же нужно, чтобы избавиться от своих дневных впечатлений и, переступив порог дома, не вымещать на домашних свое плохое настроение? Ведь таким образом мы приносим домой стресс, а виной всему – наше неумение отрешиться от накопившихся за день впечатлений. Прежде всего, нужно установить хорошую традицию: возвратившись домой с работы или учебы, сразу же проводить релаксацию.

Вот несколько рекомендуемых способов **релаксации** за 10 минут.

1. Сядьте в кресло, расслабьтесь и спокойно отдохните.
2. Заварите себе крепкого чая или сварите кофе. Растяните их на 10 минут, старайтесь в этот отрезок времени ни о чем серьезном не думать.

3. Включите и послушайте свою любимую музыку. Наслаждайтесь этими чудесными мгновениями. Постарайтесь полностью погрузиться в музыку, отключившись от ваших мыслей.

4. Если ваши близкие дома, выпейте чай или кофе вместе с ними и спокойно побеседуйте о чем-нибудь. Не решайте свои проблемы сразу же по возвращении домой: в состоянии усталости, разбитости это очень трудно, а порой невозможно. Выход из тупикового положения вы сможете найти после того, как пройдет немного времени и спадет напряжение трудового дня.

5. Наполните ванну не очень горячей водой и полежите в ней. В ванне сделайте успокаивающие дыхательные упражнения. Сделайте глубокий вдох через сомкнутые губы, опустите нижнюю часть лица и нос в воду и сделайте очень медленный выдох. Постарайтесь выдохнуть как можно дольше (выдох с сопротивлением). Представьте себе, что с каждым выдохом общее напряжение, накопившееся за день, постепенно спадает.

6. Погуляйте на свежем воздухе.

7. Наденьте спортивный костюм, кроссовки и побегайте эти 10 минут.

Необходимо предупредить своих близких, что в этот короткий период времени мы забываем о своих домашних обязанностях, и попробовать провести эти 10 минут вместе с ними. На свежую голову на решение всех домашних проблем, потребуется гораздо меньше нервной и физической энергии.

Если мы неожиданно оказываемся в стрессовой ситуации (нас кто-то разозлил, обругал начальник или кто-то из домашних заставил понервничать) – у нас начинается острый стресс. Для начала нужно собрать в кулак всю свою волю и командовать себе «СТОП!», чтобы резко затормозить развитие острого стресса. Чтобы суметь выйти из состояния острого стресса, чтобы успокоиться, необходимо найти эффективный способ самопомощи, свой метод. И тогда в критической ситуации, которая может возникнуть каждую минуту, мы сможем быстро сориентироваться, прибегнув к этому методу помощи при остром стрессе.

Что делать при стрессе?

- *Сосчитайте до десяти.*

- *Займитесь своим дыханием.* Медленно вдохните воздух носом и на некоторое время задержите дыхание. Выдох осуществляйте постепенно, также через нос, сосредоточившись на ощущениях, связанных с вашим дыханием. Успокаивающим будет такое дыхание, при котором выдох почти в два раза длиннее вдоха.

Упражнения с дыханием

Обратите внимание – не все, что вы встретите о дыхании от стресса, действительно работает. Например, медленное и спокойное дыхание успокаивает, и может показаться, что это и есть избавление от стресса. Но успокоение – это только «заглаживание», все напряжения остаются.

Избавиться от стресса – значит вывести напряжение наружу. Вы же чувствуете, что подсказывает природа? Крикнуть, стукнуть, бросить, разбить что-то... Так что не идите против инстинктов, а используйте природный

принцип, чтобы освободиться от напряжения. К тому же успокоительное дыхание занимает несколько минут, а антистрессовое – 10–20 секунд!

Справиться со стрессом на работе помогут следующие упражнения:

«Стрельба из лука»

Сделайте глубокий вдох – вы натянули тетиву лука. Со звуком «пх» выпустите стрелу, к которой прикреплены ваши переживания, мышечное напряжение в теле. «Пх» – улетели. Эмоциональное напряжение – несколько стрел: «пх», «пх», «пх», – неспешно, по очереди. Напряжение в мыслях «я плохой, люди плохие, мир плохой, жизнь плохая» – «пх», «пх», «пх». Следите за полетом каждой стрелы, не спешите.

«Дыхание змеи»

Сделайте глубокий вдох, а выдох выполните с усилием, чтобы звучал звук «ссссс». Повторите несколько раз.

«Энергетический душ»

Самое сильное дыхательное упражнение, чтобы побороть стресс на работе. Найдите уединенное место – пустую переговорку, запасную лестницу, даже офисный туалет подойдет. Нужно будет сделать 20–30 вдохов и выдохов подряд, соединяя дыхание с движением рук. Это «удалит» внутреннее напряжение.

Вдохи и выдохи делайте через нос. Глаза закройте. Исходное положение: стоя, руки в мягких кулаках возле плеч, будто вы держите штангу на груди. На вдохе руки выстреливают вверх, пальцы резко раскрываются. На выдохе – расслабленно падают в исходное положение к плечам. Выдох свободный, происходит сам собой. Снова активный вдох с выбрасыванием рук вверх – и расслабленный свободный выдох с падением рук. Повторите 20–30 раз.

Будьте готовы к мощному результату: гудению, жару, вибрации в руках и корпусе, опустошению в сознании и эмоциях! Это упражнение «обнуляет» психоэмоциональную нагрузку. Осторожно: повышает давление!

После антистрессового дыхания полезно сделать и успокаивающие упражнения, которые позволят противостоять стрессу на работе в долгосрочной перспективе. Это своего рода «дефрагментация диска».

«Квадрат дыхания»

Вдох на 4 счета, задержка на 4 счета, выдох на 4 счета, задержка на 4 счета. Повторите 10 раз.

«Когерентное дыхание»

Медленный вдох – плавно в течение 6 секунд, свободный выдох – 6 секунд, далее снова вдох – 6 секунд, выдох – 6 секунд и так далее. Дышите так 5 минут. В идеале упражнение надо делать три раза в день по 5 минут, или одним подходом в 15–20 минут.

- *Посмотрите в окно на небо.* Сосредоточьтесь на том, что видите. Когда вы в последний раз вот так смотрели на небо?

- Аутогенная релаксация

Слово «аутогенная» означает, что сила исходит изнутри, то есть это некая форма самовнушения. При помощи этой техники вы используете как

визуальные образы, так и осознанность тела и его ощущений, чтобы снизить стресс. Данную технику придумал и популяризовал немецкий психиатр Йоган Шульц. Он выделил шесть ключевых упражнений:

- Мышечное расслабление, которое становится возможным благодаря повторениям таких фраз как «Моя правая рука становится тяжелой». Подобным же образом можно «обращаться» и к другим конечностям своего тела.

- Пассивная концентрация, при которой человек фокусируется на чувстве тепла, выражается фразой «Моя рука становится теплой».

- Инициирование сердечной активности: «Мое сердце спокойно».

- Пассивная концентрация на дыхании при помощи повторения фразы «Я дышу спокойно».

- Сосредоточение на тепле в области брюшной полости: «Мое солнечное сплетение несет тепло».

- Пассивная концентрация на прохладе, исходящей из области черепа: «Мой лоб прохладный».

Пример релаксации

Если у вас был напряженный день, вы устали и у вас плохое настроение, найдите спокойное уединенное место в доме и сделайте несколько упражнений на релаксацию.

- Постелите на пол коврик или плед. Лягте на спину, раскиньте руки в стороны ладонями вверх, ноги прямые. Закройте глаза.

- Сделайте глубокий медленный вдох, затем медленный выдох. Почувствуйте, как тело и мозг освобождаются от напряжения. Повторите глубокий вдох и выдох 3 раза. Вернитесь к обычному дыханию.

- Снова сделайте несколько глубоких вдохов и выдохов. В это время представьте, как по вашему телу – от ступней до головы перекатывается волна. Она освобождает ваше тело от напряжения. Когда почувствуете полное расслабление, вернитесь к обычному дыханию.

- Дышите, как всегда, но при этом сосредоточьтесь мысли на нижней части живота. Следите за его движениями во время дыхания – при вдохе живот должен надуваться, а при выдохе – втягиваться.

- Сделайте несколько медленных глубоких вдохов и выдохов. Подумайте о ситуации, когда вы были счастливы. Вспоминайте этот момент со всеми мелочами и подробностями. Восстанавливайте звуки, запахи, слова и ощущения. Сосредоточьтесь на этих ощущениях и мысленно растяните этот момент. Представьте, что этот момент длится несколько часов, целый день. Постепенно растяните его до сегодняшнего дня, как будто вы по-прежнему находитесь в умиротворенном и радостном состоянии. Как только вы добьетесь результата, вернитесь к обычному дыханию, затем постепенно откройте глаза, а через некоторое время можно встать.

- *Массаж пальцев рук* – там много активных точек.

- *Выпейте воды*: медленно и сосредоточено. Сконцентрируйте своё внимание на ощущениях, когда вода будет течь по горлу. Примите душ или поплавайте.

- *Плеск воды и благоухание масел* (ванны, бани, контрастный душ, закаливание, ароматерапия – травяные средства для ванн, использования эфирных масел и т.д.).

- *Переключите внимание на что-то другое.*

Упражнение «Управление вниманием»

Для того, чтобы стать более устойчивым к стрессам нужно уметь переключать своё внимание с отрицательных эмоций на положительные.

1. Представьте желтый треугольник на белом фоне. (Возможно, вам не удастся сохранить устойчивость этого образа, так что его контуры и цвет будут меняться и расплываться. В данном упражнении не беспокойтесь о качестве представляемого образа).

2. Представьте рядом с первым красный треугольник. Удерживайте их обоих в поле зрения.

3. Начните перемещать внимание с одного треугольника на другой. Сосредоточьтесь на этом.

4. Прodelайте это несколько раз, чтобы убедиться в своей способности произвольно замещать один объект внимания другим.

5. Теперь, обнаружив в себе такую способность, представьте вместо двух треугольников две разные ситуации: приятную и неприятную. Сперва представьте во всех деталях неприятную ситуацию. Испытывайте все возникающие в связи с ней чувства, погрузитесь в неё. Затем переключите внимание на приятную ситуацию и так же прочувствуйте её во всех деталях, после этого несколько раз быстро переместите внимание с одной ситуации на другую.

Такая способность управлять вниманием кроме всего прочего, поможет избавиться от привычки делать всё одновременно.

- *Концентрируйтесь*

Постарайтесь, чтобы в помещении, где вы предполагаете заниматься, не было зрителей. Сядьте на табуретку или обычный стул – только боком к спинке, чтобы не опираться на нее. Сядьте как можно удобнее, чтобы вы могли находиться неподвижно в течение определенного времени. Руки свободно положите на колени, глаза закройте (они должны быть закрыты до окончания упражнения, чтобы внимание не отвлекалось на посторонние предметы – никакой визуальной информации). Дышите через нос спокойно, не напряженно. Старайтесь сосредоточиться лишь на том, что вдыхаемый воздух холоднее выдыхаемого.

А теперь два варианта концентрационных упражнений:

а) ***концентрация на счете.*** Мысленно медленно считайте от 1 до 10 и сосредоточьтесь на этом медленном счете. Если в какой-то момент мысли начнут рассеиваться, и вы будете не в состоянии сосредоточиться на счете, начните считать сначала. Повторяйте счет в течение нескольких минут.

б) ***концентрация на слове.*** Выберите какое-нибудь короткое (лучше всего двусложное) слово, которое вызывает у вас положительные эмоции или же с которым связаны приятные воспоминания. Пусть это будет имя любимого человека, или ласковое прозвище, которым вас называли в детстве

родители, или название любимого блюда. Если слово двусложное, то мысленно произносите первый слог на вдохе, второй – на выдохе. Сосредоточьтесь на «своем» слове, которое отныне станет вашим персональным лозунгом при концентрации. Именно такая концентрация приводит к желаемому побочному результату – релаксации всей мозговой деятельности.

Выполняйте релаксационно-концентрационные упражнения в течение нескольких минут. Упражняйтесь до тех пор, пока это доставляет вам удовольствие. Закончив упражнение, проведите ладонями по векам, не спеша откройте глаза и потянитесь. Еще несколько мгновений спокойно посидите на стуле. Отметьте, что вам удалось победить рассеянность.

Часто возникают такие ситуации, когда сложно вспомнить чью-то фамилию или какую-то свою мысль. Мы растерянно останавливаемся посреди комнаты или коридора, пытаюсь вспомнить, за чем пошли или что хотели сделать. Именно в подобных случаях рекомендуется кратковременная концентрация по команде – на своем слове или на счете. В большинстве случаев выпавшее из памяти слово (или мысль) придет в голову буквально через мгновение. Конечно, нет никаких гарантий, что это обязательно будет всегда удаваться. Но с помощью концентрации на слове или счете можно вспомнить забытое быстрее, чем с помощью усиленного напряжения памяти. С помощью этого простого метода человек в состоянии сделать усилие и преодолеть себя.

- Мышечное напряжение

Упражнение «Лимон». Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Сядьте удобно: руки свободно положите на колени (ладонями вверх), плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представьте себе, что у вас в правой руке лежит лимон. Начинайте медленно его сжимать до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали» весь сок. Расслабьтесь. Запомните свои ощущения. Теперь представьте себе, что лимон находится в левой руке. Повторите упражнение. Вновь расслабьтесь и запомните свои ощущения. Затем выполните упражнение одновременно двумя руками. Расслабьтесь. Насладитесь состоянием покоя.

Продолжить это упражнение можно, поочередно напрягая и расслабляя отдельные группы мышц (стопы, икры, живот, спину, лицо).

Профилактика стресса, как важный механизм сохранения психического здоровья

Профилактика стресса – это важное условие для сохранения эмоционального здоровья. И важно следовать общим принципам по повышению уровня сопротивляемости стрессовым ситуациям. Это продлит вашу жизнь и повысит ее уровень в несколько раз. Вот способы контроля над неприятными переживаниями:

Избегайте ненужных стрессов.

Стремитесь делать любой неожиданный стресс ожидаемым для вас, при помощи прогнозирования ситуации на следующий день. Проанализируйте ситуацию и выясните, действительно ли есть что-то, что вы можете поменять или контролировать в этой ситуации. Сведите до минимума количество событий в вашей жизни – таким образом вы уменьшите возможности перегрузки.

Научитесь говорить «нет».

Знайте свои границы и придерживайтесь их. Не надо в личной и профессиональной жизни брать на себя излишнюю дополнительную работу и ответственность, потому что это верный путь к стрессу.

Избегайте людей и ситуаций, которые вызывают у Вас негативные чувства.

Если кто-то постоянно вызывает у вас стресс и вы не можете наладить с ним отношения, ограничьте или полностью прекратите отношения с ним. Если вы расстраиваетесь при разговоре о ценах, политике и др., то исключите эти темы из списка разговоров. Кроме того, если вы постоянно спорите об одном и том же предмете с одними и теми же людьми, то лучше избегайте этих тем при разговоре с ними.

Урежьте свой список текущих дел.

Если у вас слишком много дел и задач, то упорядочьте их по значимости, чтобы обеспечить правильный порядок работы. Более важные задачи должны быть в верхней части списка, менее значимые внизу. Проанализируйте этот список и оставьте только те, которые вы в состоянии выполнить в этот день. Если есть возможность, то выполнение части задач передайте другим. Остальные задачи уберите из списка и перенесите на другой день.

Измените ситуацию.

Выясните, как вы можете изменить положение вещей, чтобы эта проблема не возникала в будущем. Часто это связано с изменением межличностного общения и работы в вашей повседневной жизни.

Будьте более настойчивыми.

Не переносите на второй план основные задачи вашей жизни. Имейте дело с проблемами, мешающими реализации ваших главных задач, делая все возможное, чтобы предвидеть и предотвращать их. Если у вас предстоит экзамен и ваш болтливый сосед пытается отвлечь вас от подготовки к нему, скажите ему сразу, что у вас есть только пять минут, чтобы поговорить с ним.

Лучше управляйте своим временем.

Неумение управлять своим личным или рабочим временем может вызвать сильный стресс. Когда вы растягиваете выполнение дел, трудно оставаться спокойным и сосредоточенным. Но если вы разумно планируете вперед и убеждаетесь, что это не перенапрягает вас, вы можете снизить воздействие стрессора. Не застопоривайтесь над мелкими делами.

Пересмотрите свои стандарты.

Перфекционизм (желание во всем достигать наилучших результатов) является основным источником, позволяющим избежать стресс. Не настраиваете себя на неудачу. Установите разумные нормы для себя и других и учитесь все делать хорошо. Учитесь ставить реальные цели.

Не пытайтесь управлять неуправляемым.

Многие вещи в жизни находятся вне нашего контроля, особенно поведение других людей. Поэтому сосредоточьте ваше внимание на вещах, которые вы в состоянии контролировать, например, на способах реагирования на проблемы.

Смотрите шире.

Как говорится: «Что не убивает, делает нас сильнее». Когда сталкиваетесь с серьезными проблемами, попробуйте посмотреть на них как на возможности для личного роста. Если вы сами своими словами, действиями, мыслями способствовали созданию стрессовой ситуации, поразмышляйте, в чем ваши ошибки и научитесь их исправлять.

Научитесь прощать.

Примите тот факт, что мы живем в несовершенном мире, и что люди делают ошибки. Отпустите злость и обиды. Освободите себя от негативной энергии, простите и двигайтесь дальше.

Встречайтесь с другими людьми.

Проводите время с уверенными в себе людьми, которые дадут вам заряд оптимизма. Это сильная поддержка от негативных последствий стресса.

Относитесь ко всему проще.

Не стоит принимать все близко к сердцу и переживать из-за каждого пустяка. Учитесь спокойно воспринимать любые события в своей жизни. Уберите из своего лексикона такие слова как «всегда», «никогда», «не должен», «должен». Эти слова обрекают на провал ваши мысли.

Учитесь позитивному мышлению

Если вас одолевают стрессы, вам поможет позитивное мышление. Его суть в том, что нужно концентрироваться на положительных мыслях и воспоминаниях. Вместо того, чтобы кипятииться по поводу дорожной пробки, смотрите на это как на возможность сделать паузу и подумать, послушать вашу любимую радиостанцию и т.п. Справляйтесь с вашей реакцией «Мне ни за что этого не сделать». Измените вашу реакцию на определённые негативные вещи, но не на слишком много одновременно.

Используйте способы переключения

Вас одолевают неприятные мысли? Не давайте им силу. Переключайтесь. Сместите акценты на внешний мир. Понаблюдайте за тем, что вас способно порадовать. Концентрируйтесь на том, что вы видите и слышите в данный момент.

Освобождайтесь от отрицательных эмоций

Подавленные эмоции усиливают стресс и могут привести к депрессии. Поэтому давайте им выход. Естественно, что делать это нужно позитивным способом. Так, чтоб не причинить вред окружающим. Например, поколотить

подушки или заняться прощением. Выражайте свои чувства, а не держите в себе. Если кто-то или что-то вас беспокоит, сообщите об этом открыто и уважительно. Если вы не выразите свои чувства, то ситуация, скорее всего, останется прежней.

Больше смейтесь

Смех – это лучшая профилактика стресса. Не пренебрегайте ей. Смотрите комедии, используйте смехотерапию, улыбайтесь прохожим.

Занимайтесь физическими упражнениями

Спорт помогает справляться со стрессом. Найдите время, по крайней мере, 30 минут упражнений три раза в неделю. Ничто не сравнится с аэробными упражнениями для освобождения сдерживаемого напряжения.

Будьте благодарны за то, что имеете

Благодарность – очень хороший способ профилактики стресса. Вместо постоянного недовольства, вы начнете получать радость от того, что имеете.

Расслабляйтесь

Отведите время для отдыха. Включите отдых и релаксацию в свой ежедневный график. Не позволяйте никому и ничему посягать на ваше время отдыха. Оно предназначено для того, чтобы вы отдохнули от всех обязанностей и зарядились энергией. Постарайтесь сделать перерыв, переключитесь на что-нибудь другое, не вызывающее у вас стрессовой реакции.

Отправьтесь в путешествие

Одна моя знакомая испытывала хронический стресс, связи с беспокойством за свое здоровье и увольнением с работы. Ее любимый подарил ей путевку в Мексику. После возвращения ее не узнать. Все стрессы она оставила в другой стране. Попробуйте и вы, если конечно любите путешествовать. Кстати, необязательно ехать в другую страну, можно заняться туризмом даже в родном городе.

Принимайте ванны

Отличное средство для расслабления. Особенно с применением эфирных масел.

Бывайте на свежем воздухе

Пребывание на свежем воздухе рекомендуется всем без исключения. Поэтому сделайте себе привычкой ежедневно в течении часа ходить по улицам родного города. А еще лучше совершать прогулки в лесу или парке.

Используйте самовнушение

Выберите для себя подходящую аффирмацию и проговаривайте ее вслух или про себя как можно чаще, настраиваясь на нужную волну. Например, если вы волнуетесь на работе, можно говорить следующую формулу: «Внутри и вокруг меня мир и гармония».

Найдите себе увлечение

Любимое хобби – замечательная профилактика стресса. Поэтому спросите себя: «Что мне нравится делать?» Возможно, писать стихи, готовить кулинарные шедевры или изучать психологию. Узнали ответ. Хорошо. А теперь не откладывая приступайте к интересному занятию.

Составьте список того, что вас радует

Уделите несколько минут тому, чтоб написать свои самые любимые способы времяпрепровождения, которые вас могут порадовать. Эти занятия – ваше спасение от стресса.

Мечтайте и фантазируйте

В позитивной психологии есть такая техника, которая называется «Визуализация». Ее суть в том, что вы мечтаете о том, чего хотите, делаете это с удовольствием и в настоящем времени. И затем получаете то, что рисовали в своем воображении.

Ешьте здоровую пищу

Помните о том, что здоровое питание поможет вашему организму лучше справиться со стрессом. Начинайте свой день с завтрака, и в течение дня питание должно быть сбалансированным и полноценным.

Избегайте употребления алкоголя, сигарет и стимуляторов

Они могут обеспечить легкий выход из стресса, но помощь носит временный характер. Последствия такого выхода из стрессового состояния будут катастрофическими для вашего организма.

Высыпайтесь

Нормальный сон питает ваш ум и ваше тело, а усталость только увеличит ваш стресс

Ведите дневник

Дневник помогает разобраться в себе, проанализировать свою жизнь и найти выход из сложных ситуаций. А так же ведение записей оказывает функцию психотерапевта, вы пишете о том, что вас тревожит, и вам становится легче.

Обратитесь к психологу

Если у вас нервные силы на исходе и вас ничего не радует, обратитесь к психологу. Слава богу, сейчас достаточно профессионалов в этой сфере, которые вам могут помочь справиться со стрессом.

Упражнение «Зато». Цель: введение в темпоритм, атмосферу тренинга, самосознание, тренинг спонтанности высказываний.

По кругу продолжить фразы:

- Я устала, зато...
- Я небольшого роста, зато...
- Я иногда несдержан, зато...
- Я ленива, зато...
- Я застенчива, зато...
- Я криклив, зато...
- Я молчалив, зато...
- Я слишком уступчива, зато...
- Я не умею печь пироги, зато...
- Я проспала, зато...
- Я школьник, зато...
- У меня нет домашнего телефона, зато...
- Я написал контрольную работу на двойку, зато...

- Я не очень хорошо успеваю по математике, зато...
- Я не люблю слушать классическую музыку, зато...
- Я слишком часто фантазирую, зато...
- Я не очень хорошо пою, зато...
- Я иногда, слишком много ворчу, зато...
- Я несколько легкомысленна, зато...
- Меня легко рассмешить, зато...
- Я бываю капризна, зато...

Стрессоустойчивость можно развить в себе с помощью интеллектуальных методов: «Брейн-ринг» – игра, аналогична всеми известной игре «Что? Где? Когда?». Цель игры отгадать ответ в обстановке большого стресса (ограниченность времени, нервное напряжение из-за желания выиграть, выкрики членов команды). В такой обстановке принимать решения крайне сложно, особенно капитану команды, ведь именно он должен выбрать правильный ответ. В этом и заключается тренировка стрессоустойчивости при условии внешних помех, при этом не в одиночку, а в команде. Еще одной игрой является «блиц-шахматы». Только в этой игре в отличие от Брейн-ринга не требуется установление жестко лимитированного времени.

Тема 10. Тренинги по тайм-менеджменту

Понятие «тайм-менеджмент»

Тайм-менеджмент – это совокупность техник, которые помогают правильно распределять силы и время для большей эффективности в работе. Термин дословно переводится как «управление временем», как ресурсом.

Это самоорганизация и управление собой. Тайм-менеджмент помогает человеку или компании планировать время и экономить ресурсы.

Принципы тайм-менеджмента

Практически все существующие методы управления временем состоят из трех компонентов: приоритизации, планирования и структурирования.

Приоритизация. Чтобы выполнить задачу, нужно определить, насколько она срочная, сложная и важная, и только потом приступить к ее выполнению.

Планирование. Чтобы выполнить задачу, нужно разобраться, когда ее следует сделать и сколько времени на это уйдет.

Структурирование. Чтобы выполнить задачу, нужно понять, как отслеживать ее выполнение и результаты.

Большая часть техник тайм-менеджмента опирается на структурирование и приоритизацию, и только малая часть – сложная комбинация всех трех принципов.

Техники и методы тайм-менеджмента.

Лучшие методы тайм-менеджмента

1. Подготовка с вечера подойдет тем, кому трудно вставать рано утром. Записывайте рабочие и личные задачи на завтра в конце рабочего дня. Так вы поймете свою нагрузку заранее и распределите задачи без утренней спешки. Можно готовить вечером план задач, рабочую одежду или обед с собой, если вы работаете вне дома.

План задач на завтра можно составлять в блокноте на бумаге или в приложении

2. Хотя бы N минут. Метод помогает справиться с прокрастинацией – откладыванием задач «на потом», даже если это важные или срочные дела. Если вы не хотите ничего делать, попробуйте начать хотя бы с нескольких минут на задачу: пять или десять. Так у человека останется право передумать, и повышается чувство контроля над ситуацией. Он перестает думать, что его принуждают делать что-то, чего он делать совершенно не хочет, поэтому дальнейшая работа идет легче.

3. Дедлайны. Понятные сроки стимулируют работать быстрее и помогают справиться с прокрастинацией. Даже самостоятельно установленные дедлайны помогают сдвинуть дела с мертвой точки. При этом такие сроки работают хуже внешних дедлайнов, которые ставит руководитель или конкурсная комиссия. В личных делах внешним куратором может быть друг, коллега или родственник.

4. Поедание «лягушки» – делать самую сложную и неприятную задачу самой первой. С утра мозг меньше нагружен информацией, поэтому вам будет проще справиться с трудным делом. После такой задачи все остальные покажутся пустяковыми и на них по-прежнему останутся силы.

5. Мелкие задачи. Это полная противоположность предыдущему методу. Делайте мелкие задачи – на 1–2 минуты – первыми, по возможности в тот же момент. Например, проверьте почту и оборудование, отправьте запросы или раздайте задачи.

6. «Автофокус» подойдет людям, которые часто работают с задачами без дедлайна. Два предыдущих принципа обязывают выбирать дело, и это чувство обязанности вызывает отторжение. В этом же методе предлагается сначала следует выписать все дела в единый список, а потом медленно его прочитать, пока не захочется остановиться на одной задаче. Объем задачи не имеет значения, важнее желание сделать ее прямо сейчас. Если получилось завершить дело сегодня – вычеркните его. Не получилось – перенесите в конец списка, и прочитайте его заново.

7. Сделайте это завтра. Иногда рекомендуется не браться за срочные задачи сразу, а откладывать их на завтра. Для этого нужно вести закрытые списки дел. В закрытый список невозможно добавить новую задачу, но можно занести в список на следующий день. Такой подход помогает сохранять фокус на текущих делах и делать только свою работу.

Всю работу можно разделить на «свою настоящую работу» и «занятость». Настоящая работа помогает продвигаться в бизнесе или профессии. Здесь вы полноценно применяете свои навыки и знания. Часто выходите из зоны комфорта – делаете то, чего не делали раньше. Работать по-настоящему сложно, такая работа может вызывать небольшое сопротивление.

Занятость появляется, когда вы откладываете настоящую работу ради мелких задач. Деятельность – не то же самое, что действие. Если работа вызывает ощущение перегруженности, но не кажется сложной, – скорее всего, это занятость. Настоящая работа бывает сложной, но не заставляет чувствовать себя «белкой в колесе».

8. Деление большой задачи («поедание слона по кусочкам»). Глобальная задача может испугать объемом. Чтобы к ней приступить, следует разложить большую задачу на небольшие этапы. Например, «запуск нового проекта» звучит громко и давит ответственностью. Но когда в нем появляются конкретные шаги, становится проще: «начать исследование аудитории» → «поговорить с Сашей по пунктам анализа» → «изучить результаты» → «подготовить макет по результатам исследования». Задача «обрастает» конкретикой и уже не кажется невыполнимой миссией.

9. Одна задача в один промежуток времени. Многозадачность в интеллектуальном труде не работает. Когда человек делает несколько интеллектуальных дел одновременно, например, читает и разговаривает по телефону, то хуже запоминает и содержание разговора, и прочитанное. При этом не может определить, какая информация была важной, а какую можно

было опустить. Если человек работает только над одним делом в один промежуток времени, он лучше справляется с задачей и хорошо запоминает информацию.

10. Методы фиксированного времени. Сюда относят методы работы по таймеру. Если завести привычку работать по таймеру, вы будете знать цену своему времени, работать продуктивнее, научитесь управлять ожиданиями, натренируете силу воли и предотвратите выгорание.

В этой рубрике можно привести в пример несколько методов (техника Pomodoro (метод помидора) Франческо Чирилло, метод «90 на 30» Тони Шварца и метод «52 на 17» и др.), которые строятся по похожему принципу: выделяется конкретное время для работы, потом следует строго регламентированный перерыв.

Можно сказать, что это модификация дедлайнов, но в них жестко ограничивается само время на работу. Обилие коротких перерывов помогает «разгружать мозг», сменить деятельность и отвлечься.

11. Принцип девяти дел основан на иерархии задач. Согласно принципу, в течение дня нужно «закрыть» одну крупную задачу, три задачи поменьше и пять мелких. Подходят дела вроде подготовки к встрече с будущими клиентами, и задачи попроще, например покупка корма питомцу. Так домашние дела не пропадают из вида и входят в расчет собственной нагрузки.

12. Канбан – это метод организации работы, чтобы распределять нагрузку между людьми и делать работу точно в срок. Метод помогает видеть нарастающий темп работы и ничего не забывать.

Классический канбан – это таблица с тремя столбцами «Нужно сделать», «В работе» и «Сделано». Но столбцов может быть и больше, например, по количеству этапов в вашем проекте или на производстве, а их названия также могут меняться по усмотрению компании.

Все дела по умолчанию заносятся в первый столбец отдельной строкой или на отдельном стикере, карточке. Потом они перетаскиваются из одного в другой, пока, не попадут в последний столбец. Благодаря такому «перетаскиванию» можно легко отследить прогресс отдельного человека и всей команды.

13. Хронометраж. В основе планирования должно быть понимание, где время расходуется эффективно, а где не очень. Для этого следует действовать в три этапа:

Зафиксировать. В течение нескольких недель раз в один-два часа фиксируйте выполненные задачи и время, которое понадобилось на их выполнение. Дела на две-три минуты можно опустить. Цель этапа – фиксация, стороннее наблюдение за собой.

Найти важное. По прошествии этих недель отметьте в той же тетради, когда время было потрачено с пользой, когда можно было сделать задачу быстрее, а когда время пропало впустую.

Планировать. Скорректируйте расписание и процесс работы на основе своей статистики.

14. Матрица Эйзенхауэра. Все текущие и будущие дела распределяют по четырем категориям матрицы в зависимости от их срочности и важности. Матрицей сложно пользоваться постоянно, но можно периодически к ней возвращаться, если завалило работой и домашними делами.

Важно и срочно – сделать. Это задачи с дедлайнами. Например, завершить проект для клиента, отправить черновик статьи, ответить на важные письма, забрать детей из школы. Если их не сделать, это чревато неприятными последствиями.

Важные и несрочные – запланировать. Это дела без крайнего срока, которые, нужны для вашего роста. Например, сходить в спортзал, заняться изучением иностранного языка, пойти на нетворкинг-сессию. Такие дела нужно планировать заранее, чтобы не потерять.

Неважные и срочные – делегировать. Рутинная, которая не требует специфических навыков. Например, выложить посты в блог, приготовить еду, сделать рассылку для коллег, поставить одежду в стирку. Эти задачи стоит делегировать, чтобы освободить время для важных и срочных.

Неважные и несрочные – удалить. Это занятия, которые не приносят пользы в работе и не помогают достигать цели. Например, листать ленту в соцсетях, играть в видеоигры, смотреть телевизор. Такие дела забирают много времени, поэтому их нужно контролировать или отказаться вовсе.

Упражнение «Распределение времени». Цель: анализ затрат времени.

Участникам предлагается отрезок времени, равный одним суткам.

Инструкция: «Что ты обычно делаешь в течение одного дня? Советую для примера взять не учебный, а выходной день.

А теперь посчитай и запиши, сколько времени ты посвящаешь различным сферам жизни. Сколько часов в день, т.е. из 24 часов ты обычно посвящаешь каждой из областей деятельности? В каждом случае поставь в конце примерное количество часов»:

1. Отношения и семья _____ часов
2. Здоровье и спорт _____ часов
3. Деньги _____ часов
4. Учеба, карьера _____ часов
5. Личностный рост _____ часов
6. Друзья и окружение _____ часов
7. Яркость жизни _____ часов
8. Духовный рост и творчество _____ часов

Итого = 24 часа

Теперь спокойно посмотри на получившуюся диаграмму.

- Доволен ли ты тем, как ты распределяешь собственное время?
- Для чего бы ты хотел иметь больше времени?
- На что ты хотел бы тратить меньше времени?
- Что ты можешь реально предпринять, чтобы достичь соответствующих перемен?

Упражнение «Хронофаги». Цель: поиск личных хронофагов.

Есть такие дела, которые не приносят никакой пользы человеку, а только зря «пожирают» его время. Это так называемые хронофаги. Например: неумение вовремя закончить телефонный разговор, сидение «просто так» в «Контакте», откладывание дел на потом и др.

Используется мягкая игрушка. Она передается по кругу, каждый студент при получении игрушки называет «свой хронофаг»

Упражнение «Белка в колесе». Цель: разогрев группы, иллюстрация того, как круговорот дел отнимает силы и время.

Ведущий вызывает добровольца. Расспрашивает его, много ли у участника в жизни рутинных дел, которые не очень приятны, скучны, но обязательны. По мере того, как участник называет эти дела, ведущий записывает их на отдельных листочках. Закончив список рутинных дел, ведущий раскладывает листочки в разные углы аудитории надписями вверх. Далее ведущий поднимает участников и предлагает их «пожить жизнью» этого добровольца. Ведущий в случайном порядке называет дела, а участники должны все вместе двинуться к карточке, на которой написано дело, встать рядом с ней. Как только все участники сгруппируются возле этого места, ведущий называет другое дело, постепенно ускоряя темп упражнения.

Набегавшись, участники усаживаются по местам. Карточки убираются.

Упражнение повторяется с другим добровольцем.

Обсуждение:

- удалось и вам хоть немного почувствовать себя «в шкуре» другого человека?

- какие у вас были эмоции во время беготни?

- какие эмоции сейчас?

- как лучше жить, чтобы не напоминать себе «белку в колесе»?

Упражнение «Золотая рыбка». Цель: демонстрация ошибок при постановке целей.

Вызывается доброволец. Ведущий начинает говорить с ним в быстром темпе, чтобы создать момент растерянности. Как бы между делом нужно обратиться к аудитории: «Смотрите внимательнее, что сейчас будет происходить».

Примерный текст для добровольца: «Вы поймали золотую рыбку. У вас есть 15 секунд, чтобы загадать ей три желания.»

Далее ведущий ведет отсчет или загибает пальцы по секундам. Через 15 секунд звучит команда «Стоп!»

Далее следуют комментарии ведущего.

Если участник загадал, но не произнес желания, то как Рыбка догадается о них? Если произнес, ведущий повторяет их так, как было сказано. Например:

Участник: Дом...

Ведущий: (рисует дом).

Вот тебе дом. Получи! Или: Хорошо, у меня в следующем году будет дом. Ты же не сказал, кому ты загадал дом?

Участник: кучу денег.

Ведущий: Скиньтесь по рублю! Вот куча монет. Получи.

Участник: Хочу быть счастливым!

Ведущий: обязательно: в следующем месяце будешь счастлив, даже несколько раз. Или будешь всегда счастлив, начиная с 2050 года.

И т.д.

Можно повторить игру еще с одним-двумя участниками.

Далее ведущий задает группе вопрос: Что сейчас происходило? Как нужно было загадывать желания, чтобы они были исполнены?

Следует подвести участников к постановке целей по схеме SMART: необходимо уметь правильно ставить цели. В науке управления разработана специальная технология, помогающая правильно ставить цели:

- Specific – конкретные
- Measurable – измеримые
- Agreed – согласованные (с целями более высокого уровня)
- Realistic – реалистичные
- Timed – определенные во времени

Для того, чтобы лучше запомнить, можно использовать отечественную версию теории SMART – это принцип КРОВИ. Цели должны быть:

- К – конкретными
- Р – реалистичными
- О – ограниченными по времени
- В – важными
- И – измеряемыми

Упражнение на постановку целей. Цель: научиться целеполаганию. Задание: сформулируйте цели, которые бы отвечали принципу «КРОВИ». Время на работу: 5 минут.

Через 5 минут желающие зачитывают свои цели. Группа анализирует, удалось ли участникам выполнить упражнение.

«Принцип Парето» (правило 80:20)

80% наших дел дают нам только 20% нашей прибыли, и 20% дел дают нам 80% нашей прибыли. В этом случае стоит разобраться, где эти 80, а где 20 процентов? Это можно делать по-разному. Например:

1. *Анализ структуры расхода времени по статьям*

Каждый участник на листе прописывает собственные статьи расхода времени, по пунктам (ведущий для наглядности записывает данные пункты на доске).

Инструкция: Выделите свои стандартные «статьи расхода времени» и подсчитайте, сколько времени в неделю уходит на каждую из них. Желательно, чтобы крупных «статей расхода» было не более 7 ± 2 . Эти статьи могут включать в себя подстатьи.

Статьи расхода времени:

1. Сон
2. Работа
3. Домашние дела (уборка, готовка, стирка, покупка продуктов)

4. Развлечения (телевизор, интернет, тусовки, игры, развлекательное чтение)

5. Учеба

6. Транспорт

7. Обслуживание себя (еда, гигиена)

Анализ структуры расхода времени по полезности

Разделите все свои статьи расхода времени на три крупных группы: «полезное время», «техническое время» и «время-поглотитель».

«Полезное время» – то время, которое работает на ваши цели, способствует достижению нужных результатов. Это время работает на создание нового, на развитие.

«Техническое время» – время, которое расходуется на поддержание и восстановление организма и окружения (сон, еда, готовка, уборка и т.д.) Это время с нулевым «сухим остатком», хотя все действия в этом списке нужные. Только в отличие от дел в первой группе, они работают не на создание нового, а на поддержание текущего состояния.

«Бесполезное время», «Время-поглотитель» – пустые развлечения, это время тоже с нулевым «сухим остатком», но в отличие от второй группы, эти затраты не являются необходимыми. Например:

Полезное время: Работа, Учеба

Техническое время: Обслуживание себя, Домашние дела, Транспорт

Время-поглотитель: Сон, Развлечения

Примечание: Будьте честными при разделении своих направлений деятельности по этим группам. Для кого-то «работа» действительно является «Полезным временем», потому что там он постоянно учится чему-то новому, развивается, растет как личность. А для кого-то «работа» является просто способом заработать средства, чтобы «прокормить» и «одеть» себя. Тогда честнее будет отнести «работу» к «техническому времени».

Анализ структуры использования времени по направленности При таком анализе необходимо разделить все свое время на три части. А именно на время, которые тратится «для себя», «для близких» и «для большой жизни».

Для себя – это время, которое вы расходуете лично на себя.

Для близких – это то время, которое вы расходуете, чтобы дать что-то своим родным, близким и любимым, а также друзьям и приятелям (например: помогли маме, однокласснику.)

Для большой жизни – это время, которое вы используете для того, чтобы дать что-то всем остальным людям, человечеству и жизни в целом (например: перевели бабушку через дорогу, помогли незнакомой женщине нести сумку, посадили дерево).

Проверка соответствия текущего состояния вашим стратегическим целям.

Ведущий: Для того чтобы Вы могли успешно использовать свое время прежде всего, у Вас должны быть ясные цели и задачи. Если вы действительно хотите добиться чего-то определенного, то самое время

прописать ваши стратегические цели по основным направлениям вашей деятельности: Чего вы хотите достичь на работе? Кем вы хотите стать? Когда? Чего вы хотите добиться в личной жизни? Чего вы хотите добиться в спорте, в учебе? А после этого ответьте для себя на вопрос: «Работает ли имеющаяся структура времени на достижение этих целей?». Для достижения своих целей Вам необходимо научиться планировать свою деятельность в течении дня. Принципы планирования:

1. Составьте список дел
2. Расставьте их по приоритетам (ABC)
3. Оцените, сколько времени Вам понадобится на выполнение задачи
4. Зарезервируйте время на непредвиденные события
5. Планируйте выполнение работы на время наивысшей работоспособности
6. В конце дня контролируйте, что Вы выполнили, а что нет
7. Составьте план следующего дня в конце предыдущего

Обсуждение: Что нового Вы узнали о собственных особенностях распределения времени? Устраивают Вас Ваши результаты? Какими средствами распределения времени Вы будете пользоваться?

Тема 11. Арт-терапия в тренинговой работе.

Искусство, как способ самовыражения. Арт-терапия, как направление работы

Появление арт-терапии (термин А. Хилла) как области теоретического и практического знания на стыке искусства и науки относят примерно к 30-м годам прошлого столетия. Эволюция понятия «арт-терапия» отражает процессы обособления трех самостоятельных направлений: медицинского, социального, педагогического. Объединяет названные направления применение художественной творческой деятельности в качестве лечебного, отвлекающего или гармонизирующего фактора.

Первоначально словосочетанием «арт-терапия» обозначали различные методы использования всех видов искусства и творческой деятельности с терапевтическими целями. Постепенно сложились следующие разновидности: терапия отвлекающими впечатлениями, терапия занятостью (с целью обучения больных и отвлечения их от переживаний, связанных с болезнью), трудовая терапия и социальная реабилитация (трудотерапия на основе производственной деятельности лиц, проходящих лечение и реабилитацию). Последняя разновидность имеет и другие названия: индустриальная терапия или терапия трудовой деятельностью.

Арт-терапию иногда рассматривают как частный случай трудовой терапии, если основным содержанием работы участников становятся ремесла и прочие виды художественного творчества. Однако современные арт-терапевты данного мнения не разделяют.

Итак, обозначенные выше сферы применения художественной деятельности и творчества в работе с людьми, имеющими проблемы со здоровьем, образовали так называемое социальное направление. Оно развивалось профессионалами в области прикладного искусства, не имевшими специальной медицинской и психологической подготовки.

Занимаясь визуальным искусством, люди реализуют свою способность к оригинальному действию и творчеству (С. Скейфи).

Другое – медицинское или психотерапевтическое направление арт-терапии, напротив, построено на тесном психотерапевтическом контакте и, несомненно, предполагает основательные профессиональные знания соответствующих отраслей медицины и психоанализа. В настоящее время различные его формы широко используются в детской психотерапии и специальной (коррекционной) педагогике.

Постепенно обособляется **педагогическая арт-терапия**.

Разумеется, становление всех названных направлений отразилось на содержательной стороне понятия и его дефинициях.

Одни авторы рассматривают арт-терапию как особую форму психотерапии посредством визуального, пластического искусства (акцент на взаимодействие между психотерапевтом и пациентом с лечебными целями).

Другие – как альтернативную практику (акцент на творческую деятельность, гармонизацию и общее оздоровление личности).

В англоязычных странах «Art Therapy» рассматривается в контексте так называемых пластических искусств: живописи, графики, скульптуры, дизайна и прочих форм творчества, в которых визуальный канал коммуникации играет ведущую роль.

Язык арт-терапии как интегрированной области знания, но существу, является моделью искусственного языка, имеющего специальное назначение. Комплексный анализ его основных единиц проводился автором с позиций логики (структура понятия), теории науки (содержание и объем понятия), лингвистики (термин как элемент лексики, выражающий понятие) в соответствии со стандартными требованиями (по А. А. Реформатскому, Д. С. Лотте).

Арт-терапия в иерархии направлений на основе искусства и творческой деятельности

Тип: терапия искусством

Класс: терапия творчеством (креативная терапия)

Подкласс: экспрессивная терапия

Семейства:

- терапия творческим самовыражением
- музыкальная терапия
- игровая терапия
- драматерапия
- сказкотерапия
- библиотерапия
- танцевальная терапия
- телесно-двигательная терапия
- арт-терапия

Виды арт-терапии:

- изотерапия (рисуночная терапия)
- визуальная (терапия образами)
- медитативное рисование
- мультимедийная (интегративная)

Словом, арт-терапия – одна из составляющих более широкой категории – терапии искусством.

Термин «терапия творчеством» (или креативная терапия) логично рассматривать как более узкий относительно категории «терапия искусством», но более широкий, системообразующий по отношению к нижеследующим. Данная категория объединяет группу направлений, основанных на различных видах творческой деятельности участников (рисование, драма, танец, музицирование и проч.).

В некоторых переводах зарубежной литературы встречается термин «художественная терапия», но он также не является синонимом арт-терапии.

Арт-терапия – это самостоятельная область теоретических знаний и практической работы, которая имеет собственный научный «язык» – понятийный аппарат.

И ребенок, и взрослый в арт-терапевтическом процессе приобретает ценный опыт позитивных изменений. Постепенно происходит углубленное самопознание, самопринятие, гармонизация развития, личностный рост. Это потенциальный путь к самоопределению, самореализации, самоактуализации личности.

Арт-терапевтическая практика – особая область проявления переноса и контрпереноса. С одной стороны, эти понятия обозначают те осознаваемые и неосознаваемые реакции на личность специалиста, которые возникают в психике участника группы. С другой стороны, – реакции на личность клиента, возникающие в психике специалиста.

Имеется широкий спектр показаний для проведения арт-терапевтической работы в системе образования, причем не только с детьми, но и в педагогическом коллективе.

Среди них:

- негативная «Я-концепция», дисгармоничная, искаженная самооценка, низкая степень самопринятия;
- трудности эмоционального развития, импульсивность, повышенная тревожность, страхи, агрессивность;
- переживания эмоционального отвержения, чувство одиночества, стрессовые состояния, депрессия;
- неадекватное поведение, нарушения отношений с близкими людьми, конфликты в межличностных отношениях, неудовлетворенность в семейной ситуации, ревность, враждебность к окружающим. Арт-терапевтические занятия эффективны при нарушенной адаптации, с целью психологической помощи младшим школьникам, испытывающим трудности в обучении.

Арт-терапия позволяет получить доступ к переживаниям аутичных детей и корректно помочь им. Такие дети погружены в себя. Любое вмешательство в их мир может вызвать сильную тревогу, а зачастую и агрессивные реакции. Исключением является коммуникация на символическом уровне посредством визуальных образов.

Доказаны преимущества арт-терапевтической работы с детьми и взрослыми, подвергавшимися насилию или имеющими какой-либо другой травматический опыт. В частности, британскими арт-терапевтами глубоко исследована проблема сексуального насилия, определены некоторые универсальные символы в качестве «графических индикаторов» травмирующих ситуаций. Изучается даже возможность использования рисуночных «показаний» в следственной практике.

В спонтанном рисунке бессознательное, скрываемое внутренней цензурой, не только проявляется, но и осознается. Узнавая что-то новое о себе, субъект развивается интеллектуально и эмоционально.

Побочный продукт арт-терапии, по словам К. Рудестама, – чувство удовлетворения, которое возникает в результате выявления скрытых талантов и их развития. Искусство приносит радость.

Среди позитивных феноменов, зафиксированных как зарубежными, так и отечественными специалистами, назову научно аргументированные и наиболее значимые.

Арт-терапия:

- Создает положительный эмоциональный настрой в группе.
- Облегчает процесс коммуникации со сверстниками, учителем, другими взрослыми. Совместное участие в художественной деятельности способствует созданию отношений взаимного принятия, эмпатии.
- Укрепляет культурную идентичность ребенка, способствует преодолению языкового барьера, особенно в многонациональных школах.
- Позволяет обратиться к тем реальным проблемам или фантазиям, которые по каким-либо причинам затруднительно обсудить вербально.
- Дает возможность на символическом уровне экспериментировать с самыми разными чувствами, исследовать и выражать их в социально приемлемой форме. Работа над рисунками, картинами, скульптурами – безопасный способ разрядки разрушительных и саморазрушительных тенденций (К. Рудестам). Позволяет проработать мысли и эмоции, которые человек привык подавлять.
- Развивает чувство внутреннего контроля. Арт-терапевтические занятия создают условия для экспериментирования с кинестетическими и зрительными ощущениями, стимулируют развитие сенсомоторных умений и в целом правого полушария головного мозга, отвечающего за интуицию и ориентацию в пространстве.
- Способствует творческому самовыражению, развитию воображения, эстетического опыта, практических навыков изобразительной деятельности, художественных способностей в целом.
- Повышает адаптационные способности человека к повседневной жизни и школе. Снижает утомление, негативные эмоциональные состояния и их проявления, связанные с обучением.
- Эффективна в коррекции различных отклонений и нарушений личностного развития. Опирается на здоровый потенциал личности, внутренние механизмы саморегуляции и исцеления.
- Позволяет выстраивать отношения с ребенком на основе любви и взаимной привязанности и тем самым компенсировать их возможное отсутствие в родительском доме.

Безусловно, арт-терапия не представляет чудодейственную силу, способную полностью разрушить поведенческие и ментальные паттерны. Вместе с тем в арт-терапевтическом процессе субъект приобретает опыт позитивных индивидуально-личностных изменений.

«Исцеляющими» факторами являются групповая сплоченность и поддержка, реализация альтруистической потребности, освоение новых ролей и проявление латентных качеств личности, получение обратной связи в условиях особой, демократичной атмосферы, обусловленной равенством прав и ответственности (теория И.Ялома).

И главное – сам процесс спонтанного творчества. К сожалению, в сознании многих взрослых нередко существует миф о полном отсутствии у них способностей к изобразительной и другим видам творческой деятельности. «...Вы не одиноки..., если, подобно многим людям в нашем обществе, говорите про себя: Я нетворческий человек», – уверяет Н. Роджерс.

Рассмотрим структуру арт-терапевтического тренинга творческой коммуникации.

Каждое занятие продолжается два часа и состоит из вводной части (обозначения ведущим группы темы занятия и краткого ее обсуждения с участниками, а также разминки или «разогрева»), основной части, включающей, как правило, выполнение одного упражнения с последующим обсуждением процесса работы и его результатов, и заключительной части.

Вводная часть данного занятия более продолжительна, чем обычно (45 минут). Ведущий знакомит участников с целью и задачами тренинга, принципами работы группы (добровольность участия, постоянство состава, ориентация на чувства, возникающие в контексте «здесь и теперь», конфиденциальность, ответственность, активность, открытое выражение чувств). Ведущий также предлагает несколько определений творчества (креативности) и приводит примеры творческих занятий, в том числе, стремясь показать, что творческие элементы могут присутствовать в любой деятельности человека. Затем он предлагает каждому участнику кратко представить себя группе, сказать, считает ли он себя творческим человеком, какие творческие проявления ему присущи.

Упражнение «Рисование каракулей». Задачи: снятие напряжения, ослабление излишнего сознательного контроля, который может препятствовать спонтанности и творческим проявлениям, активизация воображения, запуск внутригруппового взаимодействия.

Материалы: Бумага, восковые мелки или масляная пастель.

Продолжительность: 40-50 минут.

Ведущий предлагает участникам группы, взяв бумагу и мелок любого цвета, закрыть глаза и в течение нескольких минут (ведущий может задать определенное время, например, одну или две минуты) хаотично, стремясь не контролировать движения руки сознанием, водить мелком по бумаге. В нужный момент ведущий просит участников открыть глаза и, рассматривая полученные каракули, постараться найти в них какой-либо образ или несколько образов. Затем участники могут прорисовать эти образы, добавляя к каракулям новые детали или усиливая уже имеющиеся в каракулях элементы. При этом они могут пользоваться мелками любого цвета.

После завершения изобразительной работы происходит представление рисунков в кругу с краткими авторскими комментариями (кто что увидел и почувствовал). Участники могут при этом говорить о том, какие чувства и ассоциации вызывают у них рисунки друг друга.

Ведущий может кратко прокомментировать процесс и результаты работы.

Упражнение «Танец в круге». Задачи: Формирование групповой сплоченности, завершение занятия в форме ритуала.

Продолжительность: 20-25 минут.

Участники становятся в круг и берутся за руки. Звучит музыка (танцевальная, с этническим колоритом, предпочтительнее – в умеренном темпе или медленная) и, следуя ее ритму, участники размыкают руки и начинают спонтанно двигаться – сначала стоя на месте и используя лишь некоторые части тела (например, руки), а затем – медленно перемещаясь по кругу и задействуя по возможности все части тела. Каждый может привносить в общий танец свои элементы. После танца, оставаясь в круге, участники кратко делятся своими впечатлениями от занятия и прощаются друг с другом.

В качестве общего введения к занятию ведущий может сказать, что творческое начало в любом человеке проявляется, в том числе и в том, как он использует пространство и организует его вокруг себя. Это может быть обустройство своего жилища или рабочего места, работа в саду или на территории школы, благоустройство городской территории и т. д. Художник организует и «обустроивает» пространство рисунка, создавая композицию и привнося в свою работу различные элементы. Люди также по-разному используют пространство, когда они двигаются, в том числе танцуют или совершают какие-нибудь социальные ритуалы. В заключении занятия участники кратко делятся своими впечатлениями и прощаются друг с другом, а также подводят общие итоги тренинга.

Средства арт-терапии, как инструмент саморазвития, самоосознания личности

В эмпирических исследованиях было выявлено существование взаимосвязей между самоотношением, самосознанием и творческой деятельностью по следующим позициям.

Уровень развития самосознания, степень осознанности различных его компонентов, особенно, аспектов самоотношения, потенциально определяют возможность человека выражать свою аутентичность; не терять чувство внутренней свободы; произвольно устанавливать и менять в зависимости от ситуации дистанцию с окружающим миром, границы своего «Я»; регулировать степень соотношения психологической открытости и закрытости, имплицитности и эксплицитности. Недостаток выраженности какого-либо аспекта самоотношения или ее чрезмерность, однако, еще не означают отсутствие возможности развития самосознания, так как это бесконечный процесс, который в том числе зависит от условий и задач, перед которыми ставит нас жизнь.

Арт-терапевтический процесс способствует открытию честного диалога субъекта с самим собой, с собственным внутренним «Я». Образ себя может визуализироваться в творчестве только в каком-либо одном или нескольких аспектах своего «Я», но никогда полностью. Статичный образ себя никогда не будет выражать целостную картину самосознания. Однако, в

процессе «диалога» субъекта с художественным образом, человек невольно переходит из категорий субъект-объектных отношений к субъект-субъектным.

Использование арт-терапии для развития коммуникативных навыков и навыков отреагирования эмоций, тренингов личностного роста

Упражнение «Сказочная» диагностика отношений

Что делает психолог, когда к нему приходят конфликтующие между собой члены семьи? В первую очередь, пытается понять причину и динамику конфликтов. Можно определить это в консультативной беседе, но порой на это может уйти далеко не одна встреча. Увидеть, как на самом деле складываются отношения между супругами или родителями и детьми за одну встречу поможет «сказочная» диагностика.

Инструкция проста: психолог предлагает членам семьи, которые пришли на консультацию, прямо здесь и сейчас вслух совместно сочинить сказку. Никаких других комментариев не дается.

Дальше – задача психолога наблюдать за клиентами, вносить особенности текста сказки и взаимодействия клиентов в протокол. В нем 8 пунктов:

1. Тема – то, о чем сказка. Это могут быть: дружба, любовь, испытание и т.д. По выбранной теме можно судить, что для данных членов семьи является наиболее значимым.

2. Роли – то, с какими персонажами из сказки идентифицируются рассказчики. Какие еще персонажи введены в сказку и кому из реальной жизни они соответствуют.

3. Инициатива – кому из клиентов она принадлежит? Кто управляет процессом взаимодействия и берет на себя ведущую роль?

4. Дистанция, наличие и решение трудностей – есть ли в тексте сказки какие-либо преграды между персонажами или общие трудности? Герои сказки их преодолевают самостоятельно или ждут чуда, но при этом не готовы брать ответственность на себя за решение трудностей? Трудности преодолеваются совместно или каждый персонаж решает их по-отдельности? А может быть, только кто-то один пытается преодолеть затруднения, а другой пассивен?

5. Пристройка – это важная составляющая взаимодействия партнеров. Пристройка может быть сверху, снизу и на равных.

Пристройка сверху – это стремление доминировать. Может выражаться в поучениях, осуждениях, высокомерных и покровительственных интонациях, взглядах сверху вниз и т.д.

Пристройка снизу может выражаться в просьбах, извинениях, оправданиях, наклонах корпуса в сторону партнера и т.д.

Пристройка на равных выражается в стремлении к сотрудничеству, повествовательных интонациях, вопросах и т.д.

6. Преобладающие эмоции указывают на то, что чувствует каждый из диады по отношению друг к другу. Эмоциональный фон мы можем

проследить как у персонажей сказки, так и при взаимодействии членов семьи.

7. Цели, которые преследуют персонажи, информируют о том, к чему тот или иной человек стремится, чего добивается. Общие они у персонажей или каждый идет своим путем, преследует свою цель? Что это за цель?

8. Типичные формы поведения дают информацию о том, как преимущественно ведут себя партнеры в проблемной ситуации или при достижении целей. Обращаем внимание на процесс взаимодействия клиентов: спорят ли они, перебивают ли друг друга или выслушивают?

Предложенные испытуемыми сказочные образы могут быть использованы затем в коррекционной работе как метафоры, то есть связь между сказкой и реальными отношениями может быть сделана явной и стать предметом специального обсуждения.

Упражнение «Книга моей жизни». Инструкция: Сложите лист бумаги пополам и представьте, что это детская книга с картинками. Эта книга рассказывает о вашей жизни. Придумайте и нарисуйте ее обложку. Она может содержать название и иллюстрации.

На развороте листа будет находиться основное содержание книги. Это может быть комикс, рассказывающий о самых важных событиях вашей жизни, или же картинки, рассказывающие о том, какие вы сейчас (качества вашего характера, увлечения, важные сферы вашей жизни и т.п.).

По ходу рисования при желании вы можете вставлять дополнительные листы, чтобы получилась книга, которую вы можете листать. Когда вы завершите разворот листа, переходите к задней части обложки. На ней может быть финал вашей истории, ваше будущее или аннотация к вашей книге.

Расскажите нам о вашей книге и о том, что ее содержание может поведать о вас.

Упражнение «Совместный рисунок по кругу». Инструкция: каждый из вас должен взять по листу бумаги и те материалы, которые вам понадобятся для рисования. Далее по моей команде вы начнете рисовать свое состояние и настроение в данный момент. Вам будет дана одна минута. Когда она истечет, по моей команде нужно будет передать ваш рисунок по часовой стрелке.

Как только вы получите рисунок вашего соседа, вам нужно будет продолжить начатый им рисунок, стараясь как можно точнее уловить его настроение и выразить это на бумаге. У вас также будет на это минута, после чего вы снова передадите рисунки по часовой стрелке. Так будет продолжаться, пока к вам не вернется ваш рисунок.

Узнали ли вы свой рисунок, когда он вернулся к вам? Легко или трудно вам было «влезать» в чужой рисунок? Что именно и как вы дорисовывали? Удалось ли вам уловить настроения других рисунков? Что вы чувствуете, глядя на ваш рисунок теперь? Нравится ли вам то, что привнесли в него другие члены группы? Как выполнение этого упражнения отражает то, насколько легко или трудно вы можете посягать на границы других людей и выпускаете других людей в свои?

Диалог, выстраивается в сознании субъекта с самим собой через процесс самопознания в творчестве, фактически, знаменует качественный переход сознания от «Я рефлексивного» к «Я феноменологическому» («Я чувствую» вместо «какой Я для другого»). С точки зрения терапевтического процесса самосознание может обладать пластичностью только будучи в непрерывном процессе своего действующего, феноменального «Я». Таким образом, открываются истинные мотивы и потребности, реализуемые в творчестве, открываются подлинное знание о себе, выраженное в процессе деятельности. Кроме того, анализируя данные по количественным показателям уровня самооценки и самоотношения, была обнаружена тенденция к выражению завышенного отношения к себе в массе современной социокультурной среды.

Тема 12. Телесная терапия в тренинговой работе.

Телесная терапия, как направление психотерапевтической практики

Телесно-ориентированная психотерапия – это группа психотерапевтических методов, ориентированных на изучение тела, осознание пациентом телесных ощущений, на исследование того, как потребности, желания и чувства проявляются в различных телесных состояниях, и на обучение реалистическим способам разрешения проблем в этой области. Основателем направления телесно-ориентированной терапии принято считать психоаналитика Вильгельма Райха. Именно на его работах основаны методы А. Лоуэна, Ф. М. Александера, М. Фельденкрайза, А. Янова, В. Ю. Баскакова и др.

Телесно-ориентированная психотерапия возникла и продолжает в настоящее время развиваться в двух основных вариантах:

- как самостоятельное направление психологии и психотерапии;
- как второе дополнительное и необходимое в русле многих сложившихся ранее психологических подходов, прежде всего, в психоанализе, гештальт-подходе, экзистенциальной психологии и др.

При этом специальные принципы и приемы работы с телом используются не столько как источник информации, сколько в качестве основного средства непосредственного терапевтического воздействия. Телесно-ориентированная психотерапия – это искусство и наука, это способ «исцеления души через работу с телом», с запечатленными в теле переживаниями и проблемами человека.

Все, что происходит в душе человека, оставляет отпечаток в его теле. Сознание и бессознательное в 90 % случаев говорят не словами, а сигналами тела. Важно научиться улавливать эти сигналы, слышать свое тело, быть с ним в контакте.

В любой момент жизни состояние тела человека – это воплощенная история пережитых и переживаемых им эмоциональных и физических травм, накопленного жизненного опыта, взглядов и представлений, недугов и заболеваний. Наше «Я» выражено как в психике, так и в теле, и оживить душу можно, воздействуя на телесные процессы.

Телесно-ориентированная психотерапия, прежде всего, представляет собой уникальный и эффективный способ личностного роста и целостного развития человека, помогающий связать воедино его чувства, разум и телесные ощущения, восстановить утраченные и простроить отсутствующие взаимосвязи между ними, создать условия доверительного и полного контакта человека с жизнью его тела.

В различных направлениях телесно ориентированная психотерапия многолетние теоретические и практические исследования посвящены изучению языка стрессов и травм, их влияния на состояние тела и души, разработаны способы их исцеления, специальные методики и техники, теория и практика психосоматической коррекции личности. При этом важно,

что соматические симптомы психических травм понимаются как телесные проявления переживаний и поведения человека. ТОП направлена не на их устранение, а на то, сделать их доступными переживанию и осознанию, соотнося чувства и поведение (ставшие невротическими или патологическими), с жизненными представлениями, смыслами и ценностями человека.

Будучи психологией человеческой телесности и чувств, телесно – ориентированная психотерапия основана на целостном подходе к разрешению трудностей, стрессов, кризисов, с которыми мы сталкиваемся в ходе жизни. Она представляет собой систему – психологической помощи, поддержки, исцеления и коррекции – обширного круга человеческих проблем.

К ним относятся эмоциональные травмы, связанные со сложностями взаимоотношений в семье и на работе; деформации процесса развития личности; невротические расстройства, последствия пережитых стрессов и жизненных драм; духовные кризисы и поиски; умение справляться с тяжелыми переживаниями, такими, как горе, утрата. В ходе терапевтической работы становятся осознаваемы и доступны для изменения негативные состояния и чувства – ярость, гнев, агрессия, страх, тревога, сверхконтроль и др. В телесно ориентированной психотерапии прикосновение – это один из основных языков мышц, нервов, кожи, формирующий пространство любви, поддержки и заботы. Дело в том, что в области прикосновения создается зона интенсивности, повышающая осознанное психическое внимание. Прикосновения помогают лучше ощущать свое тело, соприкоснуться с глубокими и истинными чувствами, с внутренними ресурсами здоровья и развития.

Телесно-ориентированная терапия направлена на:

- осознание механизмов блокировки подавляемых, неотреагированных эмоций, таких как гнев, раздражение, обида, страх; негативные последствия которых остаются как в подсознании, так равно и в теле, и проявляются различными хроническими мышечными напряжениями (так называемыми «мышечными зажимами», или «мышечным панцирем»), и вследствие этого – нарушением подвижности, осанки, болевыми синдромами и болезненными состояниями;

- безопасную для организма разблокировку подавленных эмоций, «сброс» стрессовых состояний, оставшихся в теле, без вреда для окружающих (в быту некоторые часто свою злость на кого-либо сбрасывают, разряжают на близких, чаще – на детей);

- формирование новых, исключаящих подобное «застревание», способов и сценариев поведения, дающих возможность избегать их негативного воздействия, а в дальнейшем и не попадать в стрессовые ситуации;

- обучение достигать физической и душевный комфорт в различных сферах нашей деятельности: в семье, на работе и т.д.;

- активизацию творческого потенциала, повышение сексуальности, и как следствие этого – повышение качества жизни.

Понятие мышечного панциря и зажимов, механизмы их формирования

Вильгельм Райх – создатель телесно-ориентированной терапии. В. Райх полагал, что механизмы психологической защиты и связанное с ними защитное поведение способствуют формированию «мышечного панциря» (или «брони характера»), выражающейся в противоестественном напряжении различных групп мышц, стесненном дыхании и пр. Противостоять психологическим защитным механизмам можно путем модификации телесного состояния и воздействия на напряженную область. В. Райхом были разработаны методики для уменьшения хронического напряжения в каждой группе мышц, с помощью физического воздействия он стремился высвободить подавленные эмоции.

Для поощрения эмоциональной разрядки используют мышечный массаж. К пациенту прикасаются, используя щипковые и давящие движения, чтобы помочь ему сломать панцирь, двигаются вниз по телу, достигая последнего круга панциря, расположенного на уровне таза.

Телесно-ориентированная терапия В. Райха в значительной степени базируется на его теории органной энергии. В. Райх рассматривал удовольствие как свободное движение энергии из сердцевины организма к периферии и во внешний мир; тревожность представляет собой отвлечение энергии от контакта с внешним миром, возвращение ее внутрь. В. Райх в конце концов пришел к представлению о терапии как о восстановлении свободного протекания энергии через тело посредством систематического освобождения блоков мышечного панциря. По его мнению, эти блоки (мышечные зажимы) служат искажению и разрушению естественного чувствования, в частности, подавлению сексуальных чувств.

Основная идея В. Райха заключается в том, что характер человека создает защиты против беспокойства, развивая тем самым характерный панцирь – постоянные, автоматически действующие характерные черт. Райх пришел к выводу, что мышечный и психологический панцирь – одно и то же. Хроническое напряжение блокирует энергетические потоки, лежащие в основе сильных эмоций. Защитный панцирь не дает человеку переживать сильные эмоции, ограничивая, искажая выражение чувств. По Райху, полное освобождение от заблокированной эмоции происходит только после ее глубокого переживания.

Следующим, чьи работы внесли большой вклад в развитие телесно-ориентированной терапии стал **Александр Лоуэн** – ученик и ассистент В. Райха. А. Лоуэн – создатель нового метода, Биоэнергетики. А. Лоуэн разрабатывает свою теорию структуры характера, основываясь на различии в циркуляции энергетических потоков организма и заблокированности тех или иных зон у разных людей. Биоэнергетика – это путь познания своей личности через язык тела и его энергетических процессов. Продуцирование энергии

посредством дыхания, метаболизма и движения, являются основными функциями жизни. А. Лоуэн использует напряженные позы для энергетизации частей тела, которые были заблокированы. В этих позах увеличивается напряжение в постоянно зажатых частях тела, пока не становится таким большим, что человек вынужден в конце концов расслабить мышцы, то есть защитный панцирь.

А. Лоуэн, изучает тело с учетом его энергетических процессов и описывает его как «биоэлектрический океан» химического и энергетического обмена. Она включает райхианскую технику дыхания, многие из традиционных приемов эмоционального раскрепощения. Лоуэн использует также напряженные позы для энергетизации частей тела, которые были заблокированы. В этих позах увеличивается напряжение в постоянно зажатых частях тела. В конце концов оно усиливается настолько, что человек вынужден расслабить мышцы, «распустить мышечный панцирь».

Еще один эффективный метод – *танатотерапия*. Автором его является **В. Ю. Баскаков**. Главной целью танатотерапии является оказание специфической помощи в установлении контакта с процессами смерти и умирания. Танатотерапия моделирует смерть (не имитирует ее!). В жизни человек встречается со следующими символами смерти: тотальное расслабление, сон, любое завершение чего-либо, оргазм, сумасшествие, объектные характеристики тела. Часто модели смерти, встречаясь в нашей жизни, вызывают сильный стресс. Педагоги в данном случае не исключение. Особенно работники коррекционных школ, где они часто встречаются с вышеперечисленными моделями не только в своей жизни, но и в жизни своих учеников. Установление контакта со своим телом и с процессами умирания поможет специалистам свободнее переживать эмоции, иначе относится к возникающим задачам. И что самое важное – поможет найти новые ресурсы для развития.

Участники групп телесно-ориентированной терапии обычно надевают легкую спортивную одежду, например шорты. В некоторых группах поощряется и полное обнажение. Типичным упражнением является демонстрация собственного тела перед зеркалом. Затем участники группы описывают тело человека, стоящего перед ними. На основании полученных описательных характеристик руководитель и члены группы могут сделать выводы о «броне характера» каждого участника, блокировках спонтанного течения энергии, а также соотнести эти выводы с теми проблемами, которые возникают у участников группы. Таким образом, на протяжении всех занятий не прекращаются попытки соотнесения телесного состояния с обсуждаемыми психологическими темами. Мышечное напряжение определяется с помощью фиксации напряженных поз тела и упражнений, способствующих появлению напряжения. Важно также и то, что телесно – ориентированная психотерапия способствует выведению на уровень осознания тех глубинных аспектов скрытого бессознательного процесса, происходящего между клиентом и терапевтом, которые обычно неразличимы и мало доступны для работы в «вербальных» методах терапии.

Из вышеперечисленных подходов составляется комплекс телесных упражнений для проведения тренингов. Целью подобного тренинга будет – снятие эмоционального и физического напряжения, следствием чего является отреагирование подавленных эмоций. Работа в рамках телесно-ориентированной терапии помогает предупреждать синдром «эмоционального выгорания» и его основные симптомы. Более того, групповая работа с телом создаст условия для сплочения коллектива и взаимопомощи. Это особенно важно для поддержания благополучного эмоционального и физического состояния в рабочей среде.

Исследование телесных ощущений и состояний, работа с ними существенно расширяет психотерапевтическое пространство и возможности психолога, облегчает процесс раскрытия субъективного опыта человека. Тело, особенно через доступ к мышечным паттернам, позволяет связать теорию и практику; абстрактное и конкретное; вербальное, невербальное и до-вербальное; клинические проявления, поведение, чувства и мышление человека. Телесно ориентированная терапия – это способ стать и оставаться самим собой в любой ситуации, сбрасывая маски, защитные слои, которыми мы обзаводимся с детства. Она прокладывает путь к достижению большей осознанности, свободы и творчества в нашей жизни.

Осознание и отреагирование травм и эмоций, как механизм решения телесных проблем

Эмоции – это субъективные реакции человека и высших животных на любые внешние и внутренние раздражители.

Каждый человек в той или иной мере постоянно переживает различные эмоции, но испытывая, какую-либо эмоцию мы и не задумываемся, что любое переживание отражается на дыхании и мышцах. Например, длительное фоновое переживание тревоги, приводит к напряжению мышц шеи, трапеции, диафрагмы.

Это нездоровый тип напряжения, который может способствовать развитию таких проблем, как головная боль напряжения, синдром височно-нижнечелюстного сустава, боли в спине, нарушение дыхания, что приводит к проблемам сердечно сосудистой системы, центральной нервной системы и других проблем со здоровьем.

Некоторые люди чувствуют, что во время ссоры поднимается давление. И это чувство не обманчиво – все именно так и происходит.

Причем необязательно ссориться, достаточно подумать о ссоре через одну, две или пять недели после того, как она произошла, утверждает Американский журнал психофизиологии. Поэтому правильно гласит народная мудрость: поругался – забудь.

Получасовая ссора с любимым человеком на сутки практически полностью выключает способность организма к самовосстановлению. Ученые университета штата Огайо выяснили, что у людей, которые постоянно ссорятся со своими партнерами, раны заживают медленнее. Исследователи с помощью специального прибора вызывали на коже

предплечья микроожоги. Когда партнеров просили рассказывать о причине сильной ссоры, раны заживали на 40 % дольше.

Ученые объясняют такие результаты тем, что во время ругани происходит выброс цитокинов – молекул, которые являются индикаторами воспалительного процесса. Если уровень цитокинов постоянно повышен, могут развиваться такие заболевания, как артрит, диабет, сердечные недуги и рак.

У человека, переживающего эмоцию, можно зафиксировать изменение электрической активности мышц лица. Некоторые изменения наблюдаются при этом и в электрической активности мозга, в функционировании кровеносной и дыхательной систем.

Пульс разгневанного или испуганного человека может на 40-60 ударов в минуту превышать нормальный. Столь резкие изменения соматических показателей при переживании человеком сильной эмоции указывают на то, что в этом процессе задействованы практически все нейрофизиологические и соматические системы организма. Эти изменения неизбежно сказываются на восприятии, мышлении и поведении индивида, и в крайних случаях могут приводить к соматическим и психическим нарушениям.

Влияние основных эмоций на тело.

Радость. Когда мы радуемся – тело расширяется, становится легким, мы летим от счастья. Все остальные эмоции сокращают, сжимают тело. Даже амеба – простейший организм – сжимается для защиты от опасности.

Страх. Представьте ситуацию: вы идете по улице, сзади слышите визг тормозов машины. Что вы чувствуете? Ваше тело сжимается в области солнечного сплетения. Говорят: «человека парализует от страха», «подкосились ноги» (особенно в коленях). Это и есть зоны страха в теле. Каждое чувство, испытываемое человеком, имеет определенные зоны напряжения в теле. Мы и дышим всегда так, как себя чувствуем. Так, при выраженном страхе дыхание всегда замирает.

Гнев. Образ человека в гневе совершенно определенный: сжаты челюсти, глубокое и тяжелое дыхание. Напрягается шея, особенно ее боковые поверхности, а также грудь и руки (как для удара). Это все – зоны гнева.

Обида. Обида – это невыраженный гнев, который в силу определенных обстоятельств нет возможности выразить. Поэтому зоны обиды включают в себя зоны гнева. Кроме того, обида сдавливает горло (комочек в горле). От обиды перехватывает дыхание, болит сердце.

Эмоция активирует вегетативную нервную систему, которая в свою очередь воздействует на эндокринную и нервно-гуморальную системы. Разум и тело требуют действия. Если же адекватное эмоции поведение по тем или иным причинам невозможно для индивида, ему грозят психосоматические расстройства.

Какой бы ни была эмоция, переживаемая человеком, – мощной или едва выраженной – она всегда вызывает физиологические изменения в его

организме, и эти изменения порой столь серьезны, что их невозможно игнорировать.

Снятие зажимов, как способ коррекции психологических проблем

Мышечное напряжение возникает в результате постоянного контроля эмоций. Реальность такова, что люди часто должны сдерживать свои мысли и чувства. Из-за этого контроля психическая энергия, не нашедшая выхода в словах или действиях, задерживается в разных отделах тела, создавая напряжение в мышцах. Освобождение тела начинается с внимания к нему. Такое же внимание нужно для отыскивания зажимов в теле в процессе ослабления мышц.

Такие упражнения являются разогревающими и должны даваться в начале занятия. В качестве упражнений для тренинга на снятие напряжения можно предложить следующие упражнения:

1) Исходное положение – стоя, руки опущены. Поднимите правое плечо, дотроньтесь плечом до мочки уха. Голову наклонять нельзя. Зафиксируйте положение. Опустите плечо, просто бросьте его вниз. То же самое повторите с левым плечом. Повторяйте упражнение до тех пор, пока не появится ощущение тяжести в плечах.

2) Исходное положение – стоя. Поднимите руки перед собой. Сожмите обе ладони в кулаки – как можно сильнее. Напрягите руки, вытянув их вперед как можно дальше. Резко сбросьте напряжение, разжав кулаки и уронив руки. В пальцах должны появиться теплота и покалывание.

3) Исходное положение: сидя. Спина прямая. Поднимите ноги перед собой, так, чтобы они были параллельны полу. Держите до тех пор, пока хватает сил. Затем сбросьте напряжение, уронив ноги на пол. Это упражнение позволяет снять мышечное напряжение в бедрах.

4) Исходное положение: сидя. Спина прямая, стопы ровно стоят на полу (ноги должны быть босыми). Представьте себе, что у вас под ногами – не пол, а мягкая и рыхлая земля. Ваша задача – зарыться в эту землю ступнями. «Зарывайтесь» как можно глубже. Работают только ноги, живот, спина, плечи, руки – все расслаблено. Как только устанете – прекратите упражнение, расслабьте ноги.

5) Исходное положение: сидя. Стопы ровно стоят на полу (это Упражнение надо выполнять босиком или же в чешках). Поднимите вверх пятки – только пятки, передняя часть стопы остается на полу. Почувствуйте, как напряглись икры. Держите это напряжение как можно дольше, затем сбросьте его, поставив пятки на пол. Теперь поднимите носки; пятки остаются на полу. Напряглась вся ступня и передняя мышца ног. Подержите напряжение некоторое время, затем сбросьте его.

6) Исходное положение: стоя. Стопы чуть вывернуты носками внутрь, расстояние между ними – 45–50 см. Согните колени, поставьте кулаки на поясницу и как можно сильнее прогнитесь назад. В этом состоянии постарайтесь максимально расслабиться. Посчитайте вдохи и выдохи

(дыхание брюшное). Стойте так, пока не появится дрожь в ногах. Вернитесь в исходное положение, расслабьтесь.

7) Исходное положение: стоя. Стопы повернуты внутрь, расстояние между ногами – 25–30 см. Наклонитесь вперед и коснитесь руками пола, но только коснитесь – опираться на руки нельзя. Встаньте на цыпочки. Удерживайте это положение до тех пор, пока ноги не начнут дрожать. Медленно поднимитесь, вернитесь в исходное положение, расслабьтесь.

8) Из положения стоя наклонитесь назад, прогнувшись, и обопритесь руками на стоящий позади стол. Колени разведите. Удерживайте позу в течение 2–3 минут. Это упражнение снимает мышечные зажимы в паховой области.

Дыхательные упражнения.

Глубокое дыхание позволяет в стрессовых ситуациях дыхание учащается и организму не хватает кислорода. Глубокое дыхание способствует поступлению этого жизненно важного газа в мозг и во все клетки в нужных объемах. Упражнения:

– Вдыхайте и выдыхайте медленно и глубоко через нос, считая при вдохе и выдохе от 1 до 4. Такое упражнение очень легко делать, а особо оно действенно, если вы не можете уснуть.

– Попробуйте расслабить плечи и верхние мышцы груди, когда дышите. Делайте это сознательно при каждом выдохе. Дело в том, что в стрессовых ситуациях, когда человек напряжен, для дыхания не используются мышцы диафрагмы. Их предназначение в том, чтоб опускать лёгкие вниз, тем самым расширяя дыхательные пути. Когда мы взволнованы, чаще используются мышцы верхней части груди и плеч, которые не способствуют работе дыхательных органов в полном объеме.

– Нади Шодхана. Упражнение из йоги, которое помогает активизироваться и сосредоточиться; действует, по утверждению специалистов, как чашка кофе. Большим пальцем правой руки нужно закрыть правую ноздрю и глубоко вдохнуть через левую (женщинам – большим пальцем левой рукой закрыть левую ноздрю и вдохнуть через правую). На пике вдоха нужно закрыть левую (правую для женщин) ноздрю безымянным пальцем и выдохнуть через рот.

– Сядьте прямо или лягте на спину. Одну руку положите на живот, вторую на грудь. Вдыхайте воздух глубоко через нос, при этом рука на животе должна подниматься, а на груди двигаться лишь незначительно. Выдыхайте через рот, при этом опять рука на животе опускается, а на груди практически не двигается. В таком случае дыхание будет происходить с помощью диафрагмы.

Мышечная релаксация.

Техника прогрессивной мышечной релаксации разработана американским врачом Э. Джекобсоном. Она основывается на простом физиологическом факте: после напряжения любой мышцы начинается период ее автоматического расслабления. С учетом этого и была разработана методика, согласно которой, чтобы добиться глубокой расслабленности тела,

нужно сначала на 10-15 сек сильно напрячь мышцы, а затем в течение 15-20 сек сконцентрироваться на возникшем чувстве расслабления в них. Упражнения нужно начинать со сосредоточения на дыхании на несколько минут. Необходимо медленно и спокойно дышать, думать о чем-нибудь приятном. После этого можно приступать к мышечным упражнениям, работая над различными группами мышц:

– Руки. Максимально плотно и сильно сожмите руку. Вы должны почувствовать напряжение в кисти и предплечье. Расслабьте руку на выдохе, концентрируясь на возникающем чувстве облегчения. То же самое повторите для другой руки. Если вы правша, начинать стоит с правой руки, если левша – левой.

– Шея. Откиньте голову назад, медленно поворачивайте ее из стороны в сторону, затем расслабьтесь. Притяните плечевые суставы высоко к ушам и в таком положении наклоняйте подбородок к груди.

– Лицо. Поднимите брови как можно выше, широко откройте рот (как будто изображаете чувство сильного удивления). Плотно закройте глаза, нахмурьтесь и наморщите нос. Сильно сожмите челюсти и отведите уголки рта назад.

– Грудь. Сделайте глубокий вдох и задержите дыхание на несколько секунд, затем расслабьтесь и вернитесь к нормальному дыханию.

– Спина и живот. Напрягите мышцы брюшного пресса, сведите лопатки и выгните спину.

– Ноги. Напрягите передние и задние мышцы бедра, держа колено в напряжённом полусогнутом положении. Максимально потяните на себя ступню и разогните пальцы. Вытяните голеностопный сустав и сожмите пальцы ступни.

Необходимо делать по 3-4 повтора комплекса.

Медитация.

Наиболее общее определение понятия «медитация» в психологических словарях звучит так: «прием психической тренировки, при котором происходит интенсивное, проникающее вглубь размышление, погружение в предмет, идею, которое достигается путем сосредоточения на одном объекте». Собранные в этом блоке рекомендации касаются того, как провести сеанс визуальной медитации самостоятельно. Визуальная медитация – вариация традиционной медитации, которая основывается на использовании не только визуальных смыслов, но и чувств: вкуса, осязания, обоняния и звука. При использовании ее в качестве техники для релаксации, визуализация включает в себя воображаемую сцену, в которой вы чувствуете себя свободным от напряженности и тревоги.

Текст медитации следует читать под спокойную расслабляющую музыку: «Сейчас я приглашаю вас совершить воображаемое путешествие. Расположитесь поудобнее и закройте глаза. Сделайте глубокий вдох и выдох. Постарайтесь расслабиться. Мысленно воображайте то, о чем я расскажу вам, и замечайте, как вы будете чувствовать себя во время всего путешествия.

Представьте, что вы идете по лесу...

Солнечные лучи проникают сквозь листву. В воздухе ощущается аромат хвои, листвы, лесных трав и цветов. Все эти запахи, смешиваясь, создают удивительный коктейль, который проникает в ваши легкие и разливается по всему вашему телу...

Вы медленно идете по лесной тропинке. То одна, то другая птица издает трель. Это особая музыка леса и предчувствие чего-то удивительного, почти таинственного... Может быть, щебет птиц и шелест листвы, травы говорят вам о чем-то ином...

Вы выходите на опушку леса и видите поляну. Вы чувствуете себя легко, хорошо, вы защищены стенами леса вокруг поляны. Это место вам очень нравится. Здесь вы ощущаете особый покой, умиротворение. Как будто это ваша поляна, место, где вы можете побыть наедине с собой, погрузиться в себя и в свои ощущения.

Вы идете к центру поляны и останавливаетесь. Это не просто центр поляны, вам кажется, что это центр вашего существа, вы остаетесь здесь некоторое время... зачарованные, в состоянии блаженного погружения...

Вы вслушиваетесь в ощущения своего тела... в образы, проникающие в ваше сознание, в звуки леса и прекрасную картину перед вашими глазами, окружающую вас со всех сторон...

Вам хочется побыть здесь еще... но нужно возвращаться...

И вы возвращаетесь через лес, слыша пение птиц, ощущая аромат листвы и хвои, вы постепенно возвращаетесь обратно в это помещение...

Почувствуйте поверхность под собой, прохладный воздух... сделайте медленный глубокий вдох и спокойный выдох...

Вы хорошо отдохнули, сожмите кулаки, почувствуйте силу в руках... вдох... выдох...

Почувствуйте легкость во всем теле... можете медленно открывать глаза...»

Тема 13. Практикум самосупервизии личностных ресурсов в работе специалиста-тренера

Понятие «супервизия» и «самосупервизия»

Супервизия – один из методов подготовки и повышения квалификации психологов, форма консультирования, позволяющая супервизируемому систематически видеть, осознавать, понимать и анализировать свои профессиональные действия и свое профессиональное поведение.

Супервизия направлена на психотерапевтический процесс и имеет своей целью развитие уже полученных на обучающих семинарах знаний, навыков и умений, способствующих совершенствованию профессиональной деятельности психолога.

Супервизия дает возможность психотерапевту рефлексировать и объединять собственные реакции, определённые психотерапевтические ситуации, личный опыт, объективные знания для совершенствования своей профессиональной деятельности опираясь на опытного наставника – супервизора. В процессе такого наставничества специалист осознаёт специфику собственной практики, пребывая в этой психотерапевтической ситуации, одновременно являясь конкретным человеком, имеющим субъективные поведенческие паттерны, личный опыт, приобретённые профессиональные навыки, знания. Супервизия придает эмоциональную устойчивость психологу путем внешней оценки, анализа, обратной связи и рекомендаций.

Супервизия является способом удовлетворения потребности как начинающего психолога, так и психолога со стажем, в профессиональной поддержке и получении обратной связи об эффективности своей работы для того, чтобы ее можно было скорректировать.

Супервизия не является учебным процессом или тренингом, не призвана удовлетворять потребность психолога в личной терапии. Она не просто нужна, она необходима для психолога, при условии, что он хочет расти как специалист и развиваться как личность.

Именно в ходе супервизии психолог может осознать, как он работает с каждым конкретным клиентом, являясь при этом человеком со своими собственными способами поведения и непосредственным субъективным опытом, а также определенными профессиональными наработками.

Специалист может самостоятельно (взгляд изнутри) оказать себе профессиональную поддержку путем самосупервизии.

К. Роджерс сформулировал вопросы, которые психолог обязан задать себе. Эти вопросы объясняют условия возникновения взаимного доверия и одновременно представляют критерий необходимой самоуверенности психолога:

– Могу ли я быть таким, чтобы другие люди воспринимали меня как надежного человека? Могу ли я отчетливо выражать свои мысли, чтобы в общении меня понимали недвусмысленно?

– Могу ли я иметь в отношении другого человека установки, базирующиеся на теплоте, заботе, уважении, заинтересованности? Могу ли я быть достаточно сильной личностью, чтобы отличаться от других?

– Могу ли я чувствовать себя достаточно самоуверенным, чтобы позволить другому человеку быть иным, отличным от меня? Могу ли я позволить себе полностью погрузиться в мир чувств и личностных смыслов другого человека и испытать сходные переживания?

– Могу ли я принять другого человека таким, каков он есть? Удастся ли мне передать ему это? Могу ли я быть достаточно чутким в отношениях с другими, чтобы мое поведение не было воспринято как угроза?

– Могу ли я освободить другого человека от опасности внешних оценок? Могу ли я принять другого человека как находящегося в процессе становления? Или буду стеснен его и своим опытом?

Вопросы для самосупервизии:

1) Кто я сейчас:

– На что была похожа работа?

– Кто клиент для меня?

– Были ли у меня отвлеченные мысли?

– Что со мной происходило во время работы с клиентом?

2) Кем я была для клиента:

– Кто был главным в нашей работе?

– Насколько я разделяю свою личностную и профессиональную роль?

– Что у меня получается лучше всего?

– Какие трудности я испытываю?

– Какие эмоции вызвали рабочие отношения?

– Как влияет мой характер на работу с клиентом?

– Как мне с клиентом?

– Что бы я сделал по-другому?

– Что я намерена сделать по-другому?

– Что я могу изменить в отношениях с клиентом?

– Что я делаю в жизни кроме работы?

– Как поменялась система ценностей моя и клиента?

– Какие вопросы прояснить/ с чем поделиться с коллегами?

– Готова ли я к изменениям?

3) Я могу себя похвалить:

– Я могу порадоваться...

– Я могу гордиться...

– В чем я была уверена?

– Я могу себе заплатить за...

– Что мне удалось в работе?

– Какой я увидела ресурс в клиенте?

– Какие мои профессиональные и ресурсные качества проявились?

Самосупервизия – лишь небольшая часть работы психолога в процессе профессионального роста, она дополняет привычные нам способы для саморазвития: супервизию, интервизию, личную терапию, балинтовские

группы. Самосупервизия – это своего рода интроспекция в области профессиональной компетенции.

Личностные ресурсы в работе тренера очень важны, т.к. работа тренера полна неожиданностей и эмоциональных стрессов. Важно чтобы тренер мог вовремя применять свои ресурсы в стрессовых для него ситуациях, но и также в нужное время их «консервировал». Наиболее благоприятно, если у тренера будут присутствовать или развиваться следующие личностные ресурсы:

- активная мотивация преодоления, отношение к стрессам как к возможности приобретения личного опыта и возможности личностного роста;
- позитивность и рациональность мышления;
- эмоционально-волевые качества;
- мотивация к обучению и повышению знаний;
- вовлеченность в процесс деятельности; – адаптационные способности;
- осознание существования множества возможностей и необходимости вовремя эти возможности обнаружить и использовать.

Таким образом, психологические ресурсы могут быть представлены как система способностей человека к устранению противоречий личности, что улучшает работу тренера, а также личные ресурсы и помогают в стрессовых ситуациях.

Кодекс этики для всех обучающих тренеров

Ценности. Обучение и эксплуатация не совместимы. Обучение основано на таких ценностях, как целостность, справедливость и уважение. Обучающие тренеры несут равную этическую ответственность за свою работу независимо от того, является ли обучение платным или нет.

Анти-дискриминация. Обучающие тренеры должны осознавать свои предубеждения и стереотипы восприятия. Они должны также учитывать наличие предубеждений и стереотипов у обучаемых. Они должны обеспечить соблюдение принципа антидискриминации в ходе всего проводимого ими обучения.

Безопасность. Тренеры несут ответственность за обеспечение безопасности обучаемых и их клиентов в течение всего обучения.

Компетенция. Тренеры должны оценивать и совершенствовать свой профессионализм и действовать в пределах своей профессиональной компетенции.

Конфиденциальность. В самом начале обучения обучающие тренеры должны довести до сведения обучающихся, каковы границы конфиденциальности в ходе обучения.

Контракт. Сроки и условия предоставляемого обучения должны быть ясны обучающимся до начала обучения. Последующие изменения должны быть предварительно согласованы.

Границы. Тренеры должны установить необходимую границу между собой и обучаемыми и придерживаться ее таким образом, чтобы рабочие отношения не смешивались с дружбой и другими личными связями.

Диаграмма Джогари как метод самопознания.

Процесс самопознания тесно связан с процессом самораскрытия. Процесс выдачи и получения обратной связи во взаимодействии с другими людьми можно продемонстрировать при помощи модели, которую предложили американские психологи Лафт Джозеф и Гарри Инграм.

Для описания этой модели используется диаграмма «окно Джогари».



Рисунок – Диаграмма Джогари как метод самопознания

В предложенной диаграмме авторы выделяют 4 зоны, которые различаются по характеристикам содержащейся в них информации:

1 Открытая зона. Содержит поведение, чувства, мысли, которые известны и самому человеку, и окружающим. Данные этой зоны проявляются в ходе свободного и открытого обмена личностной информацией между индивидуумом и другими людьми. «Открытая зона» увеличивается по мере упрочения доверия между людьми.

2 Слепая зона. Содержит информацию о самом человеке, которая имеется у других людей, но неизвестна ему самому. Состоит из того, что видят другие в человеке, он сам не замечает, а окружающие считают неуместным говорить ему об этом. Это может быть отталкивающая манера общения, повышенная агрессивность, навязчивость, выскочка и др. Например, привычка перебивать других на полуслове. В ходе взаимодействия между людьми многие проявления внешней активности, а также личностные особенности человека фиксируются окружающими, на их основе складывается мнение о нем. При этом сама личность может не обращать внимание на свои особенности, или не осознавать их.

3 Скрытая зона. Содержит информацию и сведения о себе, которые известны самой личности, но неизвестны другим. Содержит то, что осознает субъект, но не осознают остальные. Это может быть сфера нерешенных

проблем, неблагоприятных поступков, интимных моментов в жизни. По тем или иным причинам человек скрывает эти данные от окружающих. Например, из-за боязни потерять уважение окружающих, из-за страха, что, узнав его реальные чувства, окружающие могут изменить своё отношение к нему. Но тем не менее есть нечто, чем человек бы хотел поделиться с окружающими, выслушать их мнение. В группе такими слушателями становятся участники группы.

4 Неизвестная зона. Содержит информацию, которая не известна о личности ни ей самой, ни другим. Например, это еще не проявившиеся способности, а также потенциальные возможности развития.

Для улучшения коммуникации и самопознания в ходе тренинга «открытая зона» должна быть, как можно больше расширена. Чем больше степень самораскрытия, выдачи информации о себе, тем ниже горизонтальная линия. Чем больше информации личность получает о себе от других, тем дальше вправо отодвигается вертикальная линия, и тем самым увеличивается «открытая зона». «Слепая зона» уменьшается благодаря принятию обратной связи от других. Благодаря самораскрытию уменьшается «скрытая зона».

Таким образом, цель обратной связи – переместить информацию из 2-ой и 3-ей зоны в 1-ую зону, где она становится доступной самой личности и окружающим. В процессе выдачи и получения обратной связи может происходить переход информации из 4-ой в 1-ую зону. Неожиданно для себя личность может воспринять новые данные, увидеть новые связи между тем, что происходит с ним в данный момент и какими-то предыдущими событиями. Такая форма усвоения информации называется озарение или инсайт.

Проблемы реализации «Окна Джогари».

Проблемы реализации данного метода может принимать 4 крайних варианта поведения с точки зрения получения и выдачи обратной связи.

1 Большая «Открытая зона» – это идеальное окно, которое предполагает, что поведение индивида открытое и прямое. Преимущество открытого поведения – большая часть чувств и мнений человека понятна окружающим, он вызывает больше доверия окружающих и располагает к общению. Это идеальный вариант, к которому стоит стремиться, но, однако, и который довольно трудный для достижения.

2 Большая «Скрытая зона» описывает «интервьюера», человека, который запрашивает информацию о себе, но сам добровольно её не дает. Такие люди часто вызывают у других чувство недоверия и раздражения.

3 Большая «Слепая зона» – личность дает обратную связь и информации о себе, но не может или не хочет принимать обратную связь от других. Такой человек часто критикует других, но по разным причинам он плохой слушатель. Или он может отвечать на обратную связь, выдаваемую ему таким образом, что другие будут неохотно продолжать давать ему ее. Результатом такой односторонней коммуникации является то, что индивид ведет себя неэффективно.

4 Большая «Неизвестная зона» представляет человека, который много не знает о себе, и которого не знают другие.

Процесс самораскрытия. «Окно Джогари» показывает, что располагающая к открытому общению атмосфера увеличивает потенциал группы и личности, способствует решению проблем, и что один из способов расширения сферы общения состоит в расширении «открытой зоны». Когда члены группы только начинают встречаться, «открытая зона» маленькая и неглубокая. По мере развития отношений взаимопомощи общение становится более близким, и у людей появляется больше возможностей оставаться собой при контактах с другими. Допустимая в группе степень самораскрытия зависит от достигнутого в группе уровня взаимного доверия.

Уровень доверия является решающим фактором в любой обучающей среде. Страх вызывает защитные реакции и заводит в тупик развитие всякой социальной системы, как семьи, так и любого более крупного сообщества. Защитные реакции преобладают в группе, когда ее члены обеспокоены вопросами формального членства в ней, и возможностью быть принятыми или отвергнутыми ею. Если сложившаяся в группе обстановка не располагает к взаимной поддержке, способность участников понимать мотивы поведения, ценностные установки и чувства друг друга уменьшаются. В таких случаях за вежливыми выражениями лиц часто кроются стремление к жесткому распределению ролей, осторожность в принятии решений, склонность проявлять зависимость в поведении и критиковать зависимое поведение других. На ранних стадиях развития группы, до создания в ней атмосферы психологической безопасности, для членов группы характерно стремление защищать образ собственного «Я», избегать конфликтов и открытого выражения чувств, искать одобрения у других, а также давать другим советы и принимать за них решения. Джибб выделяет два способа создания в группе атмосферы взаимной поддержки и доверия: 1) замена оценочных суждений чисто описательными и 2) переориентация с взаимного контроля на совместное решение проблем.

Процесс развития обратной связи между каждым из членов группы и всей группой, возможно, связан с наиболее глубокими переживаниями участников. В атмосфере взаимного участия и доверия обратная связь позволяет каждому следить за своим поведением и корректировать его так, чтобы оно было более эффективным.

Основные схемы и модели супервизии.

Модель супервизии – системный метод, в котором супервизор проводит практику с терапевтами. Модели супервизии:

– Эволюционная. Профессиональный и личностный рост человека – непрерывный процесс, так же с ростом возможностей, растут и потребности. С развитием сильных сторон параллельно происходит поиск сфер, в которых можно применить сильные качества роста. Помощь на супервизии специалисту осознать его сильные стороны можно по 8-ми характеристикам.

Супервизии в помогающих профессиях – необходимая деятельность для развития.

– Специфичная ориентация. Супервизия проводится у того, кто придерживается того же вида психотерапии в своей практике и преуспел.

– Интегративная. Основная модель, основанная на терапевтическом контакте.

Примерная схема супервизии:

1 фаза: доклад супервизируемого и формулирование им запроса – 20 мин, затем групповое обсуждение – 10 мин: участники группы задают вопросы, направленные на прояснение информации о пациенте;

2 фаза: обмен чувствами по поводу клиента, что способствует осознанию супервизируемым «слепых пятен» в своей работе. Продолжительность – 10 мин;

3 фаза: концептуализация. Участники группы отвечают на вопрос, поставленный супервизируемым, выдвигают свои гипотезы и видение работы. Мнения не опровергаются и не осуждаются супервизором и другими членами группы, дискуссии на этой фазе нецелесообразны. Продолжительность фазы – 20 мин;

4 фаза: обобщение супервизора. Супервизор анализирует и в краткой форме обобщает качество работы супервизируемого, предлагая собственную гипотезу работы с данным пациентом в качестве одного из возможных вариантов – 10 мин.

Наиболее характерные ошибки и трудности, с которыми сталкивается специалист в процессе консультативной работы и психотерапии.

Ошибки, часто появляющиеся в процессе консультирования, могут быть следующих основных типов (в каждом из перечисляемых ниже ошибок указывается также и их вероятная причина):

1) Неверное заключение психолога-консультанта о сути проблемы клиента. Это тот случай, при котором психолог-консультант или не видит проблемы у клиента (хотя на самом деле такая проблема существует), или приписывает клиенту проблему, которой у него в действительности нет.

2) Неправильные рекомендации, предлагаемые психологом-консультантом клиенту. В данном случае психолог-консультант может, в общем, правильно воспринимать и оценивать проблему клиента, но предлагать не вполне верные практические рекомендации по ее решению реализация которых в действительности ничего или почти ничего полезного не даст клиенту.

3) Неправильные действия клиента по выполнению рекомендаций, полученных от психолога-консультанта. Это тип ошибок в психологическом консультировании, который обычно возникает в том случае, когда клиент, чья проблема в процессе проведения психологического консультирования, была определена правильно и которому были даны верные рекомендации по ее решению, приступая к практическому решению своей проблемы,

допускает неточности. В результате этого клиент не добивается нужного эффекта в решении своей проблемы.

Каждый из названных выше основных типов ошибок может встречаться как в отдельности, так и в сочетании друг с другом. Поэтому, практически анализируя неудачи, возникающие в психологическом консультировании, следует искать все возможные типы ошибок, не довольствуясь несколькими найденными. Это предупредит психолога-консультанта от возникновения подобных и других ошибок в его деятельности.

Для того чтобы исключить или свести к минимуму большинство названных ошибок, психологу-консультанту рекомендуется придерживаться следующих общих правил ведения психологического консультирования:

1) Проводя психологическое консультирование и ставя психологический диагноз клиенту и его проблеме, психолог-консультант не должен рассматривать его как объект бесстрастного изучения или как-то пытаться манипулировать или экспериментировать с ним.

2) Психолог-консультант не должен рассматривать клиента так, как, например, следователь рассматривает своего подследственного, то есть пытаться его «расколоть» или «переиграть».

3) В психологическом консультировании за редким исключением не должно быть места личным воспоминаниям и собственно исповеди психолога-консультанта перед клиентом, то есть психолог-консультант и клиент в процессе консультирования не должны меняться своими ролями.

4) Психологу-консультанту не следует стремиться понимать клиента только по аналогии с самим собой. Его задача иная – постараться понять клиента изнутри, как своеобразную, уникальную личность, отличную от него самого.

5) Чем меньше профессионального опыта у психолога-консультанта, тем больше времени он должен уделять внимательному выслушиванию исповеди клиента и тем осторожнее формулировать свои выводы.

6) «Задача консультанта – помочь клиенту с готовностью принять на себя социальную ответственность, освободиться от чувства неполноценности, направить его стремление в социально полезное русло».

7) Задача консультанта – помочь клиенту обрести свое истинное «Я» и найти в себе мужество стать этим «Я».

8) Задача психолога-консультанта на стадии исповеди заключается в том, чтобы умно и ненавязчиво подвести клиента не только к осознанию, но и к правильному решению своей проблемы.

9) Задача консультанта – подвести клиента к принятию ответственности за свои поступки и за конечный итог своей жизни. Эта мысль указывает на оказание клиенту помощи и самостоятельном решении своей проблемы.

10) Профессия психолога-консультанта требует известного самоотречения, временного отказа от собственной личности (когда идет

процесс консультирования), «чтобы обрести ее в другом человеке стократно обогащенной».

11) В консультировании консультант должен грамотно уметь задавать вопросы и тщательно взвешивать каждое свое слово»

12) Психолог-консультант – это не советчик. Его главная задача состоит в том, чтобы помочь клиенту научиться принимать ответственные решения самостоятельно.

Роль личностных ресурсов в эффективной работе психолога

Взаимодействие специалиста и его клиента в ситуации помогающих отношений – это всегда информационный и эмоциональный обмен. Специфика работы психолога заключается в том, что этот обмен неравноценный. Психолог для клиента чаще всего выступает в роли донора принятия, позитивных эмоций, конструктивной критики, моделей поведения и т.д. Таким образом, психолог отдает собственные профессиональные и личностные ресурсы клиенту, помогая ему разрешать его проблемы в той или иной сфере жизни.

Каждый из нас делится с окружающими своим временем, вниманием и энергией, однако для психолога – это важное условие успешной профессиональной деятельности. Но отдавать ресурсы бесконечно невозможно. У личностных и профессиональных ресурсов есть свой лимит. Жизненные и трудовые силы человека имеют свойство заканчиваться и восстанавливаться. При отсутствии контроля своего состояния специалист рискует получить синдром эмоционального выгорания, который не позволит ему быть эффективным в своей профессии и является первой ступенью профессиональной деформации личности.

В работе с клиентом психолог должен уделять внимание процессу расходования своих ресурсов. Наибольшие потери специалист несет, когда пытается сделать больше и/или лучше, чем может. Здесь речь идет и о разделении ответственности, и о границах возможностей профессионала.

Важно помнить, что результат работы клиента и психолога зависит от обоих, и в этих помогающих отношениях ответственность за результат распределяется 50% на 50%. В ситуации, когда психолог берет на себя ответственности больше чем, нужно, он тратит больше энергии и сил, а результативность работы может не повыситься. Другой аспект работы психолога связан с осознанием границ своих знаний, умений и навыков. Психолог должен принять факт, что не все случаи будут прорабатываться им одинаково эффективно, а, возможно, будут ситуации, в которых он не сможет помочь клиенту. Для того, чтобы не заводить себя и клиента в тупик, психолог должен прийти к пониманию того, что он не всемогущ. Это обезопасит психолога от обесценивания себя и разочарования в себе как в специалисте, сохраняя его эмоциональные ресурсы.

Однако, чтобы адекватная оценка границ собственных способностей и возможностей не переросла в профессиональную беспомощность, психологу рекомендуется заниматься профессиональным и личностным развитием.

Посещение тренингов, мастер-классов, семинаров, курсов повышения квалификации и т.д. обеспечивают психолога дополнительными инструментами, с помощью которых он может работать с проблемами клиента, а также расширяют его кругозор, развивают аналитические и эмпатические способности, за счет чего самооценка специалиста сохраняется на нормальном уровне.

Для поддержания ресурсного состояния психолога важным является профессиональное общение с коллегами. Такое общение возможно в рамках супервизорских и интервизорских встреч. Здесь есть возможность узнать различные мнения о процессе работы с клиентом, обменяться опытом и прояснить собственное эмоциональное состояние, связанное с конкретным случаем или клиентом. Находя профессиональную поддержку и солидарность, психологу легче пересмотреть ошибки и трудности работы, а также увидеть позитивные моменты в своей деятельности.

Психолог включает в работу не только свой профессионализм, но и свою личность. Личность психолога – это еще один инструмент его работы. Наряду с объективным восприятием клиента и его ситуации всегда существует субъективная оценка. Субъективное видение также помогает психологу ориентироваться в ситуации клиента. Поэтому психолог, как человек, должен иметь своё мировоззрение, моральные ценности и отношение к различным областям действительности. Неустойчивые личностные позиции делают психолога уязвимым к трудностям работы, притупляют чувствительность к состоянию клиента и лишают специалиста жизненных ориентиров, к которым можно обращаться для оценки своей работы.

Подключение личности психолога к его работе говорит о том, что психолог – не просто совокупность знаний и умений, а целостный человек, проживающий собственную индивидуальную жизнь. Для эффективного восполнения сил имеет значение то, что психолог не обязан быть психологом всегда. Специалист должен четко разделять область профессиональной деятельности и область своей личной жизни. Когда работа становится единственным местом реализации личности, возникает дефицит способов и источников восстановления профессиональных и личностных ресурсов.

Психолог активно включается в жизнь других людей, но он не должен в ней «застрывать» и переносить клиентские случаи в свою жизнь. Если подобное происходит, то нужно вынести эту ситуацию на интервизию, и, возможно, проработать в рамках индивидуальной терапии. Кроме того, психолог должен разрешить себе вне работы быть просто человеком, имеющим право на ошибки и неправильные решения. Граница между работой и личной жизнью – это необходимый барьер для безопасности психолога.

В личной жизни психолога, как и в жизни любого человека, могут случаться трудности. Эти трудности могут разрушить личностную целостность специалиста и тем самым повлиять пагубным образом на его профессиональную деятельность, поэтому психолог заинтересован в обращении за психологической помощью и разрешении своих жизненных ситуаций.

Психологическое здоровье специалиста зависит и от наполнения его личной жизни. Работа – это лишь одна из сфер жизни. Кроме работы у человека есть возможность реализовать себя в области семьи и дружеского общения, досуга и увлечений, спорта и здоровья, личностного и духовного развития. Гармония между этими сферами жизни позволяет человеку чувствовать себя благоприятно и создавать тот необходимый резерв жизненных сил, который он использует в работе.

Психологу рекомендуется с особым вниманием отнестись к организации своего досуга. Это важная деятельность, реализуемая вне рабочего времени и главным образом направленная на восстановление сил человека. Лучше всего, если досуговые занятия будут значительно отличаться от процесса работы. Смена видов деятельности позволит сменить установку «отдавать» на «принять», это облегчит процесс восполнения энергии. А конкретные способы проведения досуга каждый человек выбирает для себя, ориентируясь на свои интересы, запросы и возможности.

В завершение подчеркнем, что работа психолога – одна из самых ресурсно-затратных. Психолог работает с клиентом, используя не только профессиональные знания, но и свои личностные особенности. Для того, чтобы была возможна эффективная трудовая деятельность, имеющая позитивный результат, психологу важно уделять внимание процессу расхода и восстановления своих личностных и профессиональных ресурсов. Поэтому забота о себе – это еще одно важное умение, которое должен освоить профессиональный психолог.

Условия получения поддержки и супервизии специалистом помогающей профессии

Супервизия необходима в том случае, если специалист:

- слишком вовлекается в проблему клиента и теряет профессиональную объективность;
- может застрять на такой модели помощи клиенту, в результате которой у клиента не появляется мотивация помогать себе самостоятельно;
- эмоционально вовлекается в проблему клиента, особенно когда ситуация вызывает у работника собственные воспоминания;
- продолжает выполнять свои обязанности, когда их эффективность снижается, в то время как взгляд «со стороны» и обсуждение могли бы оказаться более полезными;
- берет слишком много работы, постоянно помогает другим и начинает страдать от «сгорания»;
- испытывает трудности при завершении работы с клиентом;

- при эмоциональном выгорании (нет сил, депрессивное состояние, подавленность, собственная терапевтическая несостоятельность «А надо ли мне оставаться в этой профессии?», и т.д.);
- при неудовлетворенности своей работой и совместное исследование внутренних противоречий специалиста;
- при получении поддержки, признательности, осознание своей идентичности;
- когда есть растерянность, тревога, чувство неуверенности, «что-то со мной не так»
- в ситуациях с трудными клиентами, в обретении новых смыслов, нового видения;
- хочет получить доступ к заблокированным переживаниям, и таким образом, осознать их;
- хочет осознать переносные реакции клиента и свои контрпереносные, с помощью супервизора;
- хочет обнаружить «слепые пятна»;
- хочет получить оценку терапевтической работы (для осознания роста профессиональной идентичности специалиста в своей профессии).

Отработка практических навыков по проведению супервизии и балинтовских групп

Английский врач-психоаналитик Михаэль Балинт был представителем психосоматического направления в медицине, предполагающего целостный био-психо-социальный подход к больному. Смысл этого сложносоставного слова в том, что, по мнению врачей этого направления, с состоянием здоровья связаны не только симптомы, но и страхи, психологические и социальные проблемы.

М. Балинт считал, что пациент приходит в кабинет врача с уже сложившимися паттернами поведения, которые в немалой степени способствовали развитию его заболевания, и которые могут препятствовать установлению продуктивного диалога с врачом.

Учитывая вышесказанное, по мнению М. Балинта, успех лечения напрямую зависит от того, насколько терапевт:

1 сможет распознать и учесть психологические и социальные составляющие болезни,

2 насколько сложится первоначальный контакт между больным и его врачом.

Для претворения своих идей М. Балинт основал постоянно действующие дискуссионные групповые семинары, одновременно и исследовательские, и обучающие. Первоначально в них участвовали только врачи общей медицинской практики, а затем такие группы стали проводиться М. Балинтом для психологов-психоаналитиков.

В фокусе исследования на этих группах были отношения «врач–больной», являющиеся одновременно моделью отношений пациента с окружающим миром, в частности в семье. Задачи семинарских занятий М.

Балинт видел в анализе отношений во врачебной (психотерапевтической) профессиональной практике, разработке диагностики отношений, постижении истинных потребностей пациента, раскрытии мотивов выбора им (своего) врача, глубинном понимании болезни.

В обучающие задачи занятий входило развитие чувствительности к тому, что осознанно или неосознанно происходит во время взаимодействия врача и пациента, то есть к тому, что происходит в контакте.

Это явилось новым вкладом по внедрению психосоматических идей в общую медицину, были переведены на несколько языков и разошлись по всему миру большим тиражом. Более того, популярность идей М. Балинта послужила толчком для основания во многих странах сходных дискуссионных семинаров, названных балинтовскими группами, теперь уже не для врачей, а для подготовки и усовершенствования психологов и психотерапевтов.

Балинтовская группа как метод супервизии.

Классическая индивидуальная и групповая супервизия осуществляется супервизором – более опытным, специально подготовленным психотерапевтом. Однако эти отношения не совсем диалогичны, они предполагают определенное неравенство ролей между терапевтом и его супервизором, что в некоторых случаях, например, при неустойчивой самооценке психолога, может даже считаться минусом.

Основные проблемы групповой супервизии связаны со страхом оценки терапевтической работы со стороны тренера- супервизора и членов группы, нанесением психологического ущерба клиенту собственной терапевтической неэффективностью, а также нарциссической ранимостью будущих терапевтов.

Классическая супервизия осуществляется в двух формах:

1) очная, когда «супервизор наблюдает за ходом психотерапевтического занятия, а затем обсуждает с супервизируемым выбранные аспекты психотерапевтического процесса»;

2) заочная, когда гештальт-терапевт представляет клиентский случай и рассказывает о затруднениях, возникших в этом контакте, далее также получая возможность анализа своей работы со стороны супервизора.

Плюсы очной супервизии в случае, если клиент дает на нее согласие, очевидны. Сложность получения очной супервизии состоит в том, что достаточно редко «настоящий» клиент дает согласие прийти на супервизию, где его контакт с гештальт-терапевтом будет проходить в присутствии третьего лица (супервизора), а тем более в присутствии группы.

Балинтовская группа – это коллегиальная форма супервизии, предназначена осуществлять все цели классической супервизии.

При наличии специально подготовленного ведущего, супервизия происходит максимально бережно для профессиональной самооценки супервизируемого.

Дополнительным преимуществом балинтовских групп является то, что в атмосфере коллегиальной поддержки и безоценочной обратной связи

происходит расширение осознания не только гештальт-терапевта, но и всех участников группы. Укрепляется уверенность всех участников в своих профессиональных знаниях и умениях, повышается способность к диалогу «Я-Ты», расширяется терапевтический репертуар.

Супервизия в балинтовской форме осуществляется в двух формах:

1) заочная, когда гештальт-терапевт, как и при классической супервизии, представляет клиентский случай и рассказывает о трудностях, возникших в этом контакте;

2) психодраматическая – помогающая эмоционально поддержать супервизируемого, а также способствующая возникновению конструктивного инсайта и у супервизируемого, и у членов группы.

Балинтовская группа помогает избежать профессионального выгорания, которое является неизбежной составляющей нашей профессии в случаях, если специалист не уделяет должного внимания супервизии и личной терапии.

Трудности в контакте между терапевтом и клиентом зачастую возникают, когда подлинное осознание реальности подменяется концепциями, интеллектуальными и зачастую ложными представлениями о ней, заслоняющими реальность. Осознание внутренней и внешней реальности, напротив, приводит к тому, что супервизируемому терапевту становятся ясны не только факторы, приведшие к неэффективной консультации, но и то, каким образом сделать дальнейшую работу полезной для клиента.

Балинтовская группа.

Обычно 8-12 участников встречаются с подготовленным ведущим балинтовской группы один раз в неделю для двухчасовых занятий на протяжении 2-3 лет. Дискуссия развивается из описания случаев, свободно всплывающих в памяти участников. Дополнительные сведения об уже известном группе по предшествующим занятиям клиенте, как правило, сообщаются вначале. Как случай может быть квалифицирована даже короткая встреча с клиентом, если она, по мнению психолога, представляет интерес.

Основной инструмент участников группы – интуиция и чувствительность к протекающим в поле «пациент-терапевт» бессознательным (неосознанным) процессам, осознание различий в реальном контакте.

В результате всех этих наблюдений возникает воображаемая многогранная картина взаимоотношений между пациентом и врачом, которую можно сравнить с зеркальным отражением и содержащую при дальнейшем рассмотрении озадачивающее сходство с действительно имевшими место событиями, даже с фактами, которые во время доклада были представлены в неявной форме.

Ведущий следит за тем, чтобы вопросы не подменялись советами, перерастающими в групповую дискуссию. Нередко уже на этом этапе рассказчик с удивлением отмечает, что почему-то забыл или не учел весьма

важные аспекты. В ряде случаев рассказчик соглашается с тем, что вопросы, поставленные членами группы, могут быть более существенными, чем его собственные, для прояснения рассказанной им ситуации.

Процесс направляется ведущим таким образом, чтобы обсуждение оставалось центрированным на отношениях.

В задачи ведущего входит удержать группу от «сползания» к личностно-безопасному клиническому разбору с его центральным вопросом «Что надо делать с пациентом?», с одной стороны, и от смещения направленности работы группы в сторону личностной психотерапии, вызванного эмоциональной вовлеченностью участников группы и созданной атмосферой доверия и безопасности, с другой.

По мнению ряда авторов, уклонение группы в ту или иную сторону может носить защитный характер и являться манифестацией избегания обсуждения собственного профессионального опыта, и ведущему приходится «возвращать» группу к обсуждению взаимоотношений «терапевт–клиент».

Принципиальным отличием от родственной балинтовской группе форм групповой работы является то, что ведущий не допускает групповой динамики.

Тема 14. Реализация тренинговых программ в условиях учреждений образования

Виды учреждений образования

В систему образования Республики Беларусь входят различные типы учебных и учебно-воспитательных заведений: детские дошкольные (сад, ясли) и внешкольные учреждения; общеобразовательные (базовая и средняя школа, гимназия, лицей); специальные и интернатные учреждения (дома ребенка, школы-интернаты, исправительно-трудовые колонии для несовершеннолетних правонарушителей и т.п.); профессионально-технические и высшие профессионально-технические училища; средние специальные (училища, техникумы и колледжи) и высшие учебные заведения (специализированные вузы, университеты и академии); научно-исследовательские институты и институты повышения квалификации и переподготовки кадров, а также органы управления системой образования – Министерство образования, управления и отделы образования исполкомов местных советов и подведомственные им учебно-методические учреждения.

Учреждениями образования являются:

- 1) дошкольные учреждения;
- 2) учреждения, обеспечивающие получение начального, базового, общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего, послевузовского образования, повышение квалификации и переподготовку кадров, а также получение специального образования для лиц с особенностями психофизического развития (учебные заведения);
- 3) учреждения внешкольного воспитания и обучения;
- 4) социально-педагогические учреждения;
- 5) специальные учебно-воспитательные учреждения;

Учреждения образования могут быть государственными и частными. Подготовка кадров по специальностям военного профиля, для органов внутренних дел, государственной безопасности, специальные учебно-воспитательные учреждения для лиц с общественно опасным поведением возможна только государственными учреждениями образования.

Таким образом, система образования Республики Беларусь включает в себя несколько уровней, управление которыми осуществляется государством.

Планирование работы в соответствии с нормативными документами, запросами педагогов и родителей, выявленными проблемными вопросами

Планирование работы социально-педагогической и психологической службы учреждения образования состоит из перспективного плана на учебный год, месячного календарного плана, еженедельных планов текущей работы и ежедневного рабочего плана.

Перспективный план работы психолога отражает стратегию психологической службы образовательного учреждения: цели и задачи психологического сопровождения естественного развития обучающихся;

выявление психологических причин трудностей развития, связанных с неэффективностью педагогического процесса; определение направлений педагогических экспериментов. Этот план обязательно соотносится с перспективными планами учреждения, представляется педагогическому совету и утверждается руководителем учреждения.

Календарные планы помогают практическому психологу в полном объеме реализовать свои функции. Чтобы регулировать выполнение своих функциональных обязанностей, психологу удобнее в календарном плане-сетке предусматривать доминирующие виды деятельности.

Обращение родителей и педагогов также вносят коррективы в планирующую документацию. На основании запросов заинтересованных лиц педагог-психолог может добавить ряд мероприятий в планы на неделю (месяц).

Типичные случаи обращения родителей к педагогу-психологу:

1) Случаи, группирующиеся вокруг проблемы плохой успеваемости:

- плохая успеваемость по всем или некоторым предметам;
- плохая память;
- невнимательность;
- неорганизованность;
- отсутствие желания учиться;
- побеги из школы;
- эмоциональные срывы по поводу учебных успехов или неудач и др.

2) Случаи, группирующиеся вокруг проблемы тревожности родителей, связанные с индивидуально-личностными качествами ребенка: медлительный, утомляемый, упрямый, эгоист, агрессивный, тревожный, лживый, конфликтный и др.

3) Случаи, группирующиеся вокруг особенности межличностных отношений ребенка со сверстниками и взрослыми: необщительный, учитель предвзято относится к ребенку, плохие отношения между братьями и сестрами, непонимание ребенка родителями и др.

Запрос по поводу выдающихся, с точки зрения родителей, способностей ребенка: как составить план индивидуальных занятий с ребенком, рассчитать посильную для него нагрузку. Содержанием просветительской работы школьного психолога с родителями может стать ознакомление родителей с актуальными проблемами детей, насущными вопросами, которые решают их дети в данный момент школьного обучения и психического развития. В ходе психологических бесед на классных собраниях, в специальные родительские дни психолог предлагает подходящие на данном этапе развития ребенка формы детско-родительского общения.

Типичные случаи обращения педагогов к педагогу-психологу:

1) Ситуативные (выполняемые психологом помимо общего плана работы в ситуациях, которые препятствуют нормальной организации учебного и воспитательного процесса):

- разрешить острые конфликты между учащимися;

- вывести учащегося из «трудного» эмоционального состояния (плачет, излишне возбужден и т.п.);
- организовать психолого-педагогическое воздействие в отношении учащегося, грубо нарушившего социальные нормы;
- ответить на вопросы, жалобы родителей или же помочь сделать это педагогу;
- интерпретировать неясное поведение ученика и помочь выстроить личностно-ориентированное воспитательное воздействие;
- провести консилиум по острой проблемной ситуации;
- ознакомить с результатами плановой диагностики;
- помочь подобрать методики для проведения классного часа;
- выяснить причину резкого пролонгированного снижения успеваемости отдельных учащихся.

2) Перспективные кратковременные (вносимые в план работы в течение года по просьбе педагога):

- помочь в адаптации новым учащимся;
- исследовать интересующие педагога психологические параметры учащихся класса (тревожность, утомляемость, взаимоотношения в классе и т.п.);
- урегулировать долговременные конфликты;
- помочь организовать психологическое воздействие в отношении учащихся, систематически нарушающих дисциплину.

Особенности групповой работы в зависимости от возраста клиентов

При формировании детской и подростковой тренинговой группы психолог руководствуется следующими критериями: размер группы, композиция (состав участников) группы, тип группы (открытая/закрытая).

Размер группы зависит от степени тяжести и характера проблем развития участников группы, уровня сформированности тех навыков, которые требуются для работы в группе тем или иным методом (например, уровень развития игровой деятельности и игровой мотивации – в игротерапии, уровень развития изобразительной деятельности и символической функции – в рисуночной терапии).

Количество детей в группе также зависит от их возраста: чем младше дети, тем меньше размер группы. В работе с детьми дошкольного-младшего школьного возраста рекомендуемый размер группы – 3-7 (до 9) человек. Психологи, работающие с подростками, определяют размер группы в 10-16 человек (до 25-30 – тренинг личностного роста).

Композиция группы зависит от проблем участников и целей коррекции. Существуют разные мнения относительно подбора детей в группу.

Согласно одному из них, в группу должны включаться дети со сходными трудностями и проблемами развития. В таком случае коррекция осуществляется целенаправленно за счет подбора специализированных

упражнений. Данный подход распространен в работе со страхами и тревожностью у детей.

Другая точка зрения – подбор детей происходит по принципу дополнения, с разными проблемами, в результате чего ребенок имеет возможность наблюдать модели поведения сверстников, подражать социально приемлемым формам поведения.

Психологи рекомендуют комплектовать группы из детей этапа возрастного развития. Это связано с уровнем значимости тех или иных проблем в определенном возрастном периоде, различиями в актуальных потребностях, ценностных ориентациях, интересах. Половой состав может быть как гомогенный, так и гетерогенный.

Не рекомендуется включать в группу детей, общающихся за пределами группы, так как в таком случае дети могут продолжать реализовывать те неадекватные формы взаимодействия, которые могли стать источником возникших трудностей. Эта рекомендация касается и дружеских диад, подгрупп, так как сложившиеся ролевые отношения могут тормозить развитие новых навыков и форм взаимодействия у детей и подростков.

Группы могут быть «открытые» и «закрытые». В «открытой» группе новых членов принимают практически на любом этапе работы. «Закрытые» группы формируются до начала занятий. В дальнейшем их состав не изменяется даже при условии количественного сокращения состава группы. Решение о типе группы ведущий принимает в зависимости от целей коррекции.

В работе направленной на профилактику и коррекцию нарушений поведения предпочтителен закрытый тип группы, так как появление новых участников может нарушить уже развивающуюся динамику эмоциональных и социальных отношений, что приведет к трудностям адаптации к группе нового участника. «Открытые» группы характерны для работы, направленной на личностное развитие детей и подростков.

Принципы психологического тренинга с детьми и подростками следующие:

– *Ненасильственность общения.* При объяснении правил игры, при выборе водящего психолог избегает принуждения и блокирует попытки детей принуждать друг друга. Ребенок может стать водящим и быть кем-то, если сам захочет.

– *Самодиагностика.* В содержании занятий включаются упражнения, помогающие подростку познавать себя, особенности своей личности.

– *Положительный характер обратной связи.* Поскольку многие дети в группе нуждаются в поддержке, им важно одобрение окружающих, необходимо использовать положительную обратную связь. В ходе и конце каждой игры выражается благодарность участникам, а особенно водящему. Психолог подбадривает водящего, если он в ходе игры испытывает трудности. Важно пресекать попытки детей давать друг другу негативную обратную связь.

— *Неконкурентный характер отношений.* Этот принцип соблюдается, если в группе удастся создать атмосферу безопасности, доверия. Психолог сообщает о том, что в группе не будет соревнований, победителей и побежденных. В ходе игры подчеркивает ценность, уникальность каждого ребенка.

— *Минимизация лабилизации и ее опосредованность.* Лабилизация в тренинге – восприятие своего несовершенства. Если дети имеют трудности в общении, их неуверенность, низкая оценка способностей может усилиться. Поэтому лабилизация должна быть минимальной и косвенной: осознание возможности других способов поведения, не таких как у ребенка; наблюдение успешности этих способов; идентификация с успешными членами группы. Игры психолог организует так, чтобы ребенка ставить в ситуацию успеха, выделять сильные стороны, расширять репертуар поведения. Если игра вызывает затруднения, ведущий поддерживает участника, говоря, что постепенно он научится.

— *Дистанцирование и идентификация.* Если в ситуации неуспеха, ребенок отказывается от игры, его затруднение приписывается герою: «На этот раз чутье мало помогло разведчику». Для этого в начале игры дети берут псевдонимы. А вот с успехом психолог наоборот помогает ребенку идентифицироваться, перенося успех на личность: «Ты догадливый».

— *Включенность.* Психолог участвует в играх, если не надо следить за временем, ходом игры, регулировать движение в игры с закрытыми глазами. Этим он 1) помогает включиться в игру всем детям, 2) демонстрирует примером, что игры в тренинге нужны не для развлечения, а для обучения.

— *Гармонизация интеллектуальной и познавательной сфер.* В тренинге посредством использования различных методов и упражнений ведущий актуализирует как эмоциональные, так и познавательные психические процессы участников группы.

Режим работы группы зависит от возраста ее участников. В работе с дошкольниками групповое занятие не должно превышать по продолжительности 45-60 минут, с детьми младшего школьного возраста – 60 минут (7-9 лет) и 90 минут (9-11 лет), с подростками – 90 минут. Периодичность занятий составляет, как правило, 2-3 раза в неделю. Занятия, проводимые реже одного раза в неделю, теряют свою эффективность.

Особенности работы с педагогическим коллективом и родителями ***Особенности работы с педагогическим коллективом.***

Профессиональному росту педагога способствует организация повышения квалификации как в виде проблемно-аналитических семинаров, практикумов с моделированием фрагментов педагогической реальности и их обсуждением, интенсивного погружения и глубокой концентрации на материале, аттестации так и за счет участия в активных формах: тренингах, деловых играх и т.п. В отличие от традиционных способов повышения квалификации тренинги в первую очередь направлены на формирование и развитие педагогических компетентностей, ценностного отношения к

индивидуальному и профессиональному опыту, рефлексивной культуры педагога.

Участвуя в таких тренингах, педагоги не только осваивают новую информацию, методы и средства работы или приобретают отдельные навыки, но и развиваются за счет анализа собственных стереотипов и неэффективных образцов деятельности, а также синтезирования более эффективных способов решения проблем. В ходе такого обучения, выступающего в единстве с творческим решением сложных ситуаций, педагог приобретает навыки осознания своих мыслей, состояний, оснований собственных действий, внутреннего мира других людей, а также событий с его участием.

В тренинговых, групповых формах происходит активизация каждого участника для приобретения опыта саморазвития в процессе взаимодействия.

Под категорией «взаимодействие» обычно понимается процесс непосредственного и опосредованного воздействия субъектов друг на друга, порождающий их взаимную обусловленность и связь. Этот процесс можно рассматривать в широком и узком смыслах. В широком смысле это такой контакт субъектов, в результате которого происходят взаимные изменения их поведения, деятельности, установок, отношений. В узком смысле это система взаимно обусловленных действий, связанных причинной зависимостью, при которой действие каждого из субъектов выступает одновременно и стимулом, и реакцией на поведение (действия) остальных. При этом педагог не всегда придает особое значение общению в ходе организации учебно-воспитательного процесса (на что психолог, наоборот, обращает самое пристальное внимание). Методическая сторона педагогом оценивается как более важная, чем коммуникативная.

Составной частью профессиональной роли учителя является функция фасилитатора конструктивного общения. Выступая в этой роли, педагог способствует повышению продуктивности учебной деятельности путем активизации процесса восприятия, представления, коммуникации. В этой роли чрезвычайно важна способность учителя к самовыражению, а также его собственная активность.

Тренинговая работа педагога-психолога с родителями.

Формирование сотрудничества отношений между педагогами – психологами и семьей длительный процесс, успешность которого зависит от того, какие принципы положены в основу этих отношений.

Совместное взаимодействие – это взаимосвязь педагогов, педагогов – психологов, учащихся и родителей в процессе их деятельности и общения.

Процесс взаимодействия педагогов – психологов, родителей и воспитанников осуществляется через активные формы организации деятельности: родительские собрания, различные тематические встречи, консультации, онлайн-конференции и групповые тренинги и пр.

Групповые тренинги обучают конструктивному разрешению трудных жизненных ситуаций. Здесь участники получают возможность эмоционально отыграть и сознательно проработать свои проблемы.

- тренинги (например, «Тренинг гармоничных детско-родительских взаимоотношений»);
- семинары (например, «Ребенок и его психологическое здоровье», «Развитие личности ребенка-дошкольника», «Поощрение и наказание»);
- практикумы (например, «Агрессивное поведение детей»);
- проекты «Профессии в семье», «Школа здоровья» и др.;

Социально-психологические тренинги – активная форма работы с родителями, которые хотят изменить свое взаимодействие с собственным ребенком, сделать его более открытым.

Тренинг активизирует стремление участников к познанию себя и самосовершенствованию. Тренинг дает возможность пережить на собственном опыте то, о чем лекция говорит вообще. Наблюдая происходящие в группе, каждый участник может идентифицировать себя с другими и использовать это при оценке собственных чувств и поведения. Также в процессе тренинга участники могут смоделировать и опробовать различные навыки анализа, общения, которые в дальнейшем многие переносят в семейную жизнь.

Работая в группе и участвуя в играх, выступая в роли детей, родители наблюдают друг за другом, как за детьми, за собой, видят те особенности, которые в обыденной жизни часто ускользают от их внимания. Они по-другому начинают воспринимать и ощущать свои неудачи и радости, учатся сотрудничать друг с другом и вместе что-то создавать – пока в игре, а впоследствии и в деле.

Здесь отрабатываются навыки общения, рационализируются и преодолеваются страхи, устанавливаются цивилизованные и продуктивные формы проявления детской и родительской агрессивности, она социализируется, формируется культура общения и эмоциональной экспрессии, выявляются ролевые позиции («Родитель», «Взрослый», «Ребенок»), к которым они чаще прибегают в общении с друзьями, с коллегами, с детьми, часто вызывающие конфликты («Родитель» – «Родитель», «Родитель» – «Ребенок»).

С помощью тренинговых упражнений родители учатся применять продуктивные ролевые позиции в общении в целом («Взрослый» – «Взрослый», «Взрослый» – «Ребенок»). Также, с помощью наблюдения и подтверждения специальными методиками можно выявить агрессивное поведение детей и стилей воспитания, применяемых родителями, вызывающих такое поведение.

Элементы тренинга легко помогут выявить наличие у родителей неблагоприятных стилей воспитания и скорректировать в выборе продуктивных стилей воспитания. При проведении собраний с элементами тренинга важно использовать такие методические средства как диагностика (детей и родителей) – с целью выявления проблемы и определения темы собрания; информирование, психогимнастические упражнения, анализ ситуаций, элементы сказкотерапии, ролевые игры, упражнения на межгрупповое взаимодействие.

Опыт работы показывает эффективность занятий с элементами тренинга. У участников группы устраняется источник проблем, развивается позитивное взаимодействие, снижается число родительско-детских конфликтов, возникает желание и умение общаться за рамками собственных стереотипов, искать и находить выходы из трудных ситуаций, а самое главное повышается авторитет учителя, как перед родителями, так и перед детьми. Важно то, что все приобретенные родителями и детьми навыки, умения, способы взаимодействия спонтанно, естественным образом переносятся за пределы группы, в реальную жизнь.

В качестве диагностики особенностей личности первоклассников в психолого-педагогической литературе, ученые предлагают использовать проективные методики (рисунки: «Человек», «Дерево», «Школа зверей», «Моя семья»). На собраниях, родителям предлагается испробовать данные методики на себе. После чего, они учатся анализировать рисунки по отношению к особенностям своей личности. Таким образом, родители учатся анализировать и рисунки детей, выявляя в домашних условиях проблемы ребенка.

Тема 15. Реализация тренинговых программ в условиях трудовых коллективов

Трудовой коллектив, как объект психологического воздействия

Трудовой коллектив – это относительно обособленная, организационно оформленная группа людей, объединенных совместной деятельностью.

Элементами коллектива являются его члены, обладающие определенными личными чертами и особенностями. Чтобы считаться коллективом, группа должна удовлетворять нескольким признакам:

- Наличие общей цели у всех ее членов. Цель может формироваться в результате взаимного влияния индивидуальных целей членов коллектива или задаваться извне в соответствии с миссией организации, но всегда будет совместной, единой для всех;
- Психологическое признание членами группы друг друга и отождествление себя с нею. В основе этого лежат совместные интересы, идеалы, принципы, сходство и т.д.;
- Практическое взаимодействие людей в процессе достижения их совместной цели. В результате такого взаимодействия потенциал коллектива оказывается существенно больше суммы потенциалов каждого из его членов;
- Постоянство взаимодействия на протяжении всего времени существования группы.

Коллектив играет огромную роль в жизни каждого человека. По отношению к каждой личности он выполняет определенные функции:

- Быть членом коллектива – значит реализовать социальную потребность – сопринадлежность к группе. Человеку необходимо принадлежать к группе, получать поддержку и оценку равных ему по квалификации лиц.
- Через коллективы происходит социализация личности, усвоение ею (или отрицание) коллективных норм, правил.
- Коллектив образует для отдельной личности социальную среду ее существования. Человеку приходится работать в окружении других людей, приспосабливать к ним свои желания, стремления, интересы.
- В группе происходит самореализация личности. Коллектив в значительной мере стимулирует творческую активность большинства людей, пробуждает в них стремление к совершенствованию, первенству в соревновании.

Трудовой коллектив предприятий и организаций обладает сложной структурой. Она включает: административно-производственную структуру, социальную и социально-психологическую.

Административно-производственная структура коллектива предприятия состоит из органов управления и торгово-производственных подразделений (в потребительском обществе: аппарат управления и торговые единицы). Данная структура составляет формальную структуру коллектива предприятия, при которой функции трудового коллектива, права и

обязанности его подразделений и каждого работника определены Уставом, Положением и должностными инструкциями.

Социальная структура характеризуется составом работников коллектива по квалификационному, половозрастному и культурно-техническому признакам.

Социально-квалификационная структура коллектива отражает количественное и качественное соотношение между соответствующими группами работников: руководителями, специалистами и т.д.; эти соотношения должны быть оптимальными, позволяющими коллективу эффективно осуществлять свои функции.

Половозрастная структура характеризует соотношение работников коллектива по полу и возрасту. Нужно, чтобы коллектив был разнополым и сочетал в себе людей разных возрастов.

Культурно-технический уровень характеризует соотношение работников коллектива по уровню общего и специального образования, соответствие уровня образования занимаемой должности, овладение членами коллектива знаниями своей специальности, достижениями технического прогресса.

Социально-психологическая структура коллектива – это его внутренняя или неформальная структура, в основе которой лежат определенные, социально-обусловленные ценности, нормы и ожидания, максимально разделяемые всеми членами коллектива и принимаемые форму непосредственных межличностных отношений между членами коллектива.

Известно, что результаты труда во многом зависят от целого ряда психологических факторов. Менеджер должен уметь их учитывать и с их помощью целенаправленно воздействовать на отдельных работников, что поможет сформировать коллектив с едиными целями и задачами.

Для того чтобы воздействие на коллектив было наиболее результативным, необходимо не только знать моральные и психологические особенности отдельных исполнителей, социально-психологические характеристики отдельных групп и коллективов, но и осуществлять управляющее воздействие.

Для этих целей применяются психологические методы, которые представляют собой совокупность специфических способов воздействия на личностные отношения и связи, возникающие в трудовых коллективах. Они основаны на использовании моральных стимулов к труду, воздействуют на личность с помощью психологических приемов в целях превращения административного задания в осознанный долг, внутреннюю потребность человека. Это достигается посредством приемов, которые носят личностный характер (личный пример, авторитет).

Психологические методы управления играют важную роль в работе с персоналом, направлены на конкретную личность и, как правило, индивидуальны. Главной особенностью этих методов является то, что они направлены на внутренний мир человека, его личность, интеллект, чувства,

образы, поведение и позволяют сосредоточить внутренний потенциал сотрудника на решении конкретных производственных задач.

Психологические методы управления относятся к группе социально-психологических методов воздействия на персонал трудового коллектива.

Социально-психологические методы управления персоналом представляют собой преимущественное использование неформальных способов воздействия на персонал с учетом интересов и поведения каждой личности в трудовом коллективе с целью улучшения трудовых взаимоотношений и удовлетворения социальных и психологических потребностей. При этом, объектом данного воздействия, как правило, выступает трудовой коллектив предприятия.

Современное эффективное управление предполагает использование комплекса как социологических, так и психологических методов.



Взаимосвязь между эффективностью работы организации и ее социально-психологическим климатом – важнейшая проблема для руководителей компании, фирмы. Поэтому формирование благоприятного социально-психологического климата – главная задача и цель систематической работы и мероприятий руководителей, менеджеров, психологов и всех сотрудников предприятия.

К числу разрешенных способов психологического воздействия относятся: внушение, убеждение, подражание, вовлечение, побуждение, принуждение, осуждение, требование, запрещение, порицание, командование, обман ожиданий, намек, комплимент, похвала, просьба, совет и т.д.

Внушение представляет собой целенаправленное психологическое воздействие на личность подчиненного со стороны руководителя при помощи обращения к групповым ожиданиям и мотивам побуждения к труду.

Убеждение основано на аргументированном и логическом воздействии на психику сотрудника для достижения поставленных целей, снятия психологических барьеров, устранения конфликтов в коллективе.

Подражание является способом воздействия на отдельного сотрудника или социальную группу путем личного примера руководителя или иного лидера, образцы поведения которого являются примером для других.

Вовлечение является психологическим приемом, посредством которого сотрудники становятся соучастниками трудового или общественного процесса (принятие согласованных решений, соревнование и т.п.).

Побуждение представляет собой позитивную форму морального воздействия на сотрудника, повышающую социальную значимость сотрудника в коллективе, когда подчеркиваются положительные качества сотрудника, его опыт и квалификация, мотивация к успешному выполнению порученной работы.

Принуждение – это крайняя форма психологического воздействия при отсутствии результатов иных форм воздействия, когда сотрудника заставляют выполнять определенную работу против его воли и желания.

Осуждение является приемом психологического воздействия на сотрудника, который допускает большие отклонения от моральных норм коллектива или результаты труда которого крайне неудовлетворительные. Такой прием не может применяться в отношении сотрудников со слабой психикой и практически бесполезен для воздействия на отсталую часть коллектива.

Требование имеет силу распоряжения и может быть эффективным только в том случае, когда руководитель обладает большой полнотой власти или пользуется непререкаемым авторитетом. Во многих отношениях категорическое требование аналогично запрещению, выступающему в виде легкой формы принуждения.

Запрещение обеспечивает тормозящее воздействие на личность и, по сути, является вариантом внушения, а также ограничения недозволенного поведения (бездеятельность, попытки хищения и т.п.).

Порицание обладает убеждающей силой только в тех условиях, когда сотрудник считает себя последователем и психологически неразрывно связан с руководителем, иначе порицание воспринимается как менторское назидание.

Командование применяется тогда, когда требуется точное и быстрое исполнение поручений без обсуждений и критических замечаний.

Обман ожиданий эффективен в ситуации напряженного ожидания, когда предшествующие события сформировали у сотрудника строго направленный ход мыслей, обнаруживший свою несостоятельность и позволяющий без возражений воспринять новую идею.

Намек – это прием косвенного убеждения посредством шутки, иронического замечания и аналогии. По сути, намек обращается не к сознанию и логическому рассуждению, а к эмоциям. Поскольку намек представляет собой потенциальную возможность оскорбления личности, применять его следует с учетом конкретного эмоционального состояния сотрудника.

Комплимент не следует смешивать с лестью, он должен не обижать, а возвышать сотрудника, наталкивать на размышления. Предметом комплимента должны быть вещи, дела, идеи и т.п., косвенно относящиеся к конкретному сотруднику.

Похвала является позитивным психологическим приемом воздействия на личность и оказывает более сильное воздействие, чем осуждение.

Просьба представляет собой весьма распространенную форму неформального общения и является эффективным методом руководства, так как воспринимается подчиненным как доброжелательное распоряжение и демонстрирует уважительное отношение к его личности.

Совет – это психологический метод, основанный на сочетании просьбы и убеждения. В оперативной работе, требующей принятия быстрых решений, использование советов следует ограничить.

Лидерство и руководство

На предприятиях, в учреждениях, организациях, коллективах существует четкое разделение управленческих функций. Каждый руководитель решает определенный круг вопросов, по которым он уполномочен принимать решения и отдавать распоряжения. Субъектом управления чаще всего оказывается руководитель коллектива, но может быть и коллегиальный орган, коллектив, либо рядовой член коллектива, являющийся неформальным лидером.

Критерием эффективности руководства является степень авторитета руководителя. Авторитет – это морально-психологическое влияние, которое личность оказывает на людей, это то признание, которым она пользуется среди них.

В психологической литературе часто встречаются попытки представить личность руководителя в свете его индивидуальных черт. Основные психологические качества руководителя можно разделить на три группы: профессиональные, личностные и деловые. Руководитель должен обладать особыми качествами, которые делают его способным управлять. Эти качества, как правило, формулируются без учета конкретной ситуации, в которой руководитель призван действовать.

Но ни одна группа не похожа на другую, у каждой из них свои цели, своя работа, своя величина, своя функция. Не могут быть одинаковыми

качества руководителей, действующих в столь различных условиях. Трудно сказать, какой руководитель нужен той или иной группе.

Чтобы руководить, необходимо, разумеется, обладать соответствующими личными качествами. Но, кроме того, необходимо еще, чтобы человек, который исполняет эту роль, умел приспосабливаться к конкретным обстоятельствам, группе и ситуации.

Лидер – это личность, за которой все остальные члены группы признают право брать на себя наиболее ответственные решения, затрагивающие их интересы и определяющие направление и характер деятельности всей группы. В различных конкретных ситуациях выделяются отдельные члены группы, которые превосходят других, по крайней мере, в каком-то одном качестве, но т.к. именно это качество и оказывается необходимым в данной ситуации, человек им обладающий, становится лидером. Мера влияния лидера на группу не является величиной постоянной: при одних обстоятельствах лидерские возможности могут возрастать, при других, напротив, снижаться. Лидер – это наиболее референтное для группы в целом лицо.

В. Парыгин выделил следующие пункты различий лидера и руководителя:

- лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений;

- лидерство возникает стихийно; руководитель либо назначается, либо избирается, но так или иначе этот процесс не является стихийным;

- явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большей степени зависит от настроения группы, в то время как руководство – явление более стабильное;

- руководитель в отличие от лидера обладает большими полномочиями, которых у лидера нет;

- процесс принятия решения руководителем более сложный и опосредован множеством различных обстоятельств, не обязательно коренящихся в данной группе, в то время как лидер принимает непосредственные решения, касающиеся деятельности только группы;

- сфера деятельности лидера – в основном малая группа; сфера действия руководителя шире, так как он представляет малую группу в более широких социальных системах.

Оптимальным является случай совпадения лидера и руководителя в одном лице.

Сплочение коллектива

Одна из основных задач руководителя – сплочение трудового коллектива, что и является определенным процессом развития внутригрупповых связей.

Сплоченность можно определить, как сумма всех сил, действующих на членов группы, чтобы удерживать их в ней. А под понятием «силы», в

данном определении, подразумевается удовлетворенность индивида членством в коллективе. Сплоченностью является совокупность целей, преследуемых каждым работником и коллективом в целом. Если эти цели совпадают, то трудовая деятельность коллектива будет продуктивной.

Сплоченность означает, что данный состав коллектива не просто возможен, но и интегрирован наилучшим образом, а так же достигнута особая степень развития отношений, а именно такая степень, при которой все члены группы в наибольшей мере разделяют цели групповой деятельности и те ценности, которые связаны с этой деятельностью. Существует два основных вида трудовой сплоченности:

Предметно-деятельная сплоченность, формируется по двум основаниям: относительно реализации общей цели совместной деятельности, заданной извне организацией, и относительно частных целей членов группы, несоответствующих организационным.

Морально-психологическая сплоченность, которая может образовываться на двух основаниях: поддержание позитивного морально-психологического климата в группе и получение личных выгод от взаимодействия друг с другом.

Психологическое единство в группе возникает на основании общности человеческих ценностей, близости представлений членов коллектива о том, какое трудовое поведение приемлемо, а какое порицается, каковы должны быть отношения в группе, стиль и методы работы. Эта согласованность касается не только взаимных мнений людей, но и их отношений, на значимые для коллектива и его членов события делового или личного характера.

Другим необходимым компонентом сплоченности является согласованность взаимных действий людей, их поведения, но уже не в рамках конкретного труда и трудовых действий, а на фоне разнообразного взаимодействия. Особенно ярко эта сторона сплоченности коллектива проявляется в его организованности – способности к самоорганизации, слаженности, согласованному преодолению возникающих сложных ситуаций, присущих моментов во взаимодействии, иначе говоря, к совместной эффективной деятельности и к совместному решению проблем. Сплоченность коллектива определяется как идейное, нравственное, интеллектуальное, эмоциональное и волевое единство его членов, развивающееся на основе такой объективной характеристики, как организационное единство.

Сплоченным коллектив становится еще и по мере вовлечения индивида в группу. Индивид вовлекается в нее в той мере, в какой данная группа удовлетворяет его собственные потребности.

Одним из способов сплочения трудового коллектива являются игры.

Игры позволяют создать обстановку для сплочения членов коллектива. Особенность игры заключается в том, что ее процессе контакт между людьми глубок и полон, игровое содружество сохраняется даже после ее завершения. Игра придает эффект неопределенности, который оживляет и активизирует умственные способности, а также приводит к поиску оптимальных решений.

В игре не важно, кто одержит победу, она дает полное представление о чести и самопожертвовании во благо коллектива.

Ролевые игры можно классифицировать следующим признакам:

1. Территориальный признак:

Настольные ролевые игры. Эти игры можно проводить, не выходя из офиса, они не требуют наличия соответствующего антуража, обученного ведущего или особых навыков.

Павильонные ролевые игры. Для их проведения необходимо наличие специального помещения, в котором необходимо создание соответствующего антуража и снаряжения. Желательно присутствие ведущих игры и регулирующих его ход. В зависимости от сложности игры, требуется подготовка участников.

Ролевые игры на местности. Эти игры более сложные, в отличие от предыдущих, так как необходимо наличие специального снаряжения, костюмов, административной группы, которая будет курировать проведение данной игры, а также подготовка местности.

2. По уровню сложности.

Военные игры. В данной игре существует своя легенда, для развития которой необходимо создание особого мира, его условий, правил и законов, при которой поставленные задачи решаются силовым методом.

Сказочные игры – это усложненные военные игры, в которых присутствуют элементы магии. Для игр подобного рода требуется более высокий уровень подготовки игроков и организаторской ответственности.

Историко-этнографические игры проводятся по литературным произведениям и историческим событиям. Подготовка к проведению игр требует более детального подхода, как со стороны организаторов, так и ее участников.

Интеллектуальные игры. В данном случае активные действия минимальные, а участники должны быть всесторонне развиты.

3. По временному признаку.

Целевые игры, основной характеристикой которых является то, что команда, достигая поставленной цели, признается победителем и игра считается завершенной.

Игры ограниченные по времени. Основной задачей которых является достижение цели каждым игроком за определенное время.

Нон-стоп. Игры, создаваемые по определенному сценарию, в которые можно играть бесконечно, т.к. не имеют логического конца.

Участие сотрудников в ролевых играх может быть как пассивное, ограниченное, так и свободное.

Каждое предприятие выбирает для себя подходящую игру, стремясь сплотить коллектив, где сплоченность рассматривается как важнейшая характеристика трудового коллектива и находится под постоянным контролем руководства организации.

Профилактика конфликтных ситуаций

Конфликт в социальной среде как спор сторон, как противоречие в их интересах и целях естественен и поэтому неизбежен.

В качестве адекватных методов профилактики и разрешения конфликтов наиболее часто различными авторами упоминаются следующие:

- ранняя диагностика конфликта и выявление его причин с тем, чтобы не допустить его дальнейшего разрастания;
- «выплескивание», «разрядка» негативных эмоций через виды деятельности, не причиняющие заметного вреда оппоненту;
- изменение характера восприятия участников конфликта;
- метод последовательных взаимных уступок;
- переговоры участников конфликта;
- обращение к арбитру;
- обращение к посреднику.

Одной из распространенных форм профилактики и разрешения конфликтов является форма тренинга. Инициатором такого подхода следует считать Дж. Бертона, согласно которому разрешение конфликта должно основываться на изменении глубинных структур. Правильно организованное общение между социальными группами, находящимися в конфликте, является одним из центральных методов в данном подходе. Оно направлено на изменение характера восприятия, о чем упоминалось выше, а также, посредством этого, на изменение отношений сторон друг к другу.

Цель тренинговых занятий – предоставление возможности участникам тренинга получить опыт конструктивного решения конфликтных ситуаций.

Задачи тренинговых занятий:

- обучение методам нахождения решения в конфликтных ситуациях;
- помочь участникам научиться непредвзято оценивать конфликтную ситуацию;
- помочь участникам скорректировать свое поведение в сторону снижения его конфликтности (снять конфликтность в личностно-эмоциональной сфере);
- развитие таких свойств личности как коммуникабельность, эмпатия, стрессоустойчивость, рефлексия;
- сплочение коллектива, развитие умений и навыков командного взаимодействия.

Упражнение «Интервью». Цель – развитие умения слушать партнёра и совершенствовать коммуникативные навыки, сокращение коммуникативной дистанции между участниками тренинга.

Участники разбиваются на пары и в течение 10 минут беседуют со своим партнером, пытаясь узнать о нём как можно больше. Затем каждый говорит краткое представление своего собеседника. Главная задача – подчеркнуть его индивидуальность, непохожесть на других. После чего участники по очереди представляют друг друга.

Упражнение «Космическая скорость». Цель упражнения: отработка навыка принятия группового решения о стратегии и тактике выполнения

поставленной задачи. Способствовать сплочению группы и углублению процессов самораскрытия.

Инструкция: «Передать в кругу, в любом порядке, кроме соседа справа и соседа слева мяч, но так, чтобы мяч побывал у каждого члена команды 1 раз».

Усложнение:

- сделать то же самое, но на время
- «А быстрее можете?»
- выполнить любым другим способом на время.

Ведущий предлагает всем участникам команды после завершения упражнения сесть в круг и выразить свое состояние на момент начала работы и ее окончания.

На что следует обратить внимание:

- выработка командной стратегии
- понимание идеи упражнения
- понимание других участников
- принятие решений
- изменения в поведении
- изменение на эмоциональном уровне и в степени участия каждого.

Вопросы ведущего должны быть нейтральными и оставлять свободу выбора, анализа и фантазии: – Что вы чувствовали?

- Что изменилось в момент?
- Почему вы выбрали это решение?

Упражнение «Говорю, что вижу». Цель упражнения: проигрывание ситуации безоценочных высказываний.

Описание поведения означает сообщение о наблюдаемых специфических действиях других людей без оценивания, то есть без приписывания им мотивов действий, оценки установок, личностных черт. Первый шаг в развитии высказываться в описательном ключе, а не форме оценок улучшение умения наблюдать и сообщать о своих наблюдениях, не давая оценок.

Сидя в кругу, сейчас вы наблюдаете за поведением других и, по очереди, говорите, что видите, относительно любого из участников. К примеру: «Коля сидит, положив ногу на ногу», «Катя улыбается».

Ведущий следит за тем, чтобы не использовались оценочные суждения и умозаключения. После выполнения упражнения обсуждается, часто ли наблюдалась тенденция использовать оценки, было ли сложным это упражнение, что чувствовали участники.

Ролевая игра «Сглаживание конфликтов». Цель – обработка умений и навыков сглаживания конфликтов. Ведущий рассказывает о важности такого умения, как умение быстро и эффективно сглаживать конфликты; объявляет о том, что сейчас опытным путем стоит попытаться выяснить основные методы урегулирования конфликтов.

Участники разбиваются на тройки. На протяжении 5 минут каждая тройка придумывает сценарий, по которому двое участников представляют

конфликтующие стороны (например, ссорящихся супругов), а третий – играет миротворца, арбитра.

На обсуждение ведущий выносит следующие вопросы:

- Какие методы сглаживания конфликтов были продемонстрированы?
- Какие, на ваш взгляд, интересные находки использовали участники во время игры?

- Как стоило повести себя тем участникам, кому не удалось сгладить конфликт?

Упражнение «Адские башни». Цель – построение команды, в котором делается попытка показать конфликт, возникший из-за коммуникационных барьеров между участниками. Такие барьеры возникают в связи с тем, что люди, расценивая свое восприятие мира как единственно верное, зачастую отказываются принимать иные точки зрения. В « Адских башнях» эта концепция взята на вооружение и используется для побуждения игроков задуматься о факторах, как способствующих, так и препятствующих построению единой команды.

Инструкции, представленные ниже, рассчитаны на группу хотя бы из 12 человек (то есть две команды по 6 человек в каждой). Если по каким-то причинам вы захотите иметь команды большей или меньшей численности, вы можете изменить количество карточек с инструкциями. При наличии достаточного места играть может любое количество человек.

Условия: комната для семинаров или конференц-зал – при минимальном количестве мебели. У игроков должна быть возможность собраться в команды и возводить свои «строения».

Описание упражнения.

1. Разбейте группу на команды по 6 человек.
2. Дайте каждой команде побольше деталей из «Лего» или какого-нибудь другого похожего конструктора. Объясните, что им будет нужно построить башню.
3. Всем участникам каждой из команд вручите карточку, на которой будут записаны данные, касающиеся какой-то одной части задания. Подчеркните, что этой информацией ни с кем нельзя делиться.
4. Объявите, что игра будет проходить в полном молчании, и разрешите игрокам приступить к делу.

Инструкции для карточек:

- Башня должна состоять из 20 блоков.
- Башня должна иметь высоту в 10 уровней.
- Башня должна быть построена только из белых, красных и желтых «кирпичиков».
- Башня должна быть построена только из синих и желтых «кирпичиков».

Шестой уровень башни должен отличаться по цвету от остальных.

- Башню должны построить именно вы. Если за «кирпичи» возьмутся другие члены вашей команды, остановите их и настаивайте, что постройте башню самостоятельно.

Обсуждение итогов игры:

За игрой в «Адские башни» интересно наблюдать со стороны (если сможете, запишите ее на видео), так как отдельные игроки неизбежно придут к замешательству, неразберихе и разочарованию, едва лишь поймут, что все их попытки следовать инструкциям приводят исключительно к противодействию со стороны членов их команд. Их постигнет разочарование, как только они поймут, что вся совместная работа над общей задачей сводится к выявлению того факта, что на деле ничего подобного не происходит. Например, какой-нибудь игрок пытается положить синий «кирпичик» только для того, чтобы другой игрок убрал его с явным негодованием. Третий постарается удержать других, от каких бы то ни было действий вообще, и т.д.

По окончании действия полезно обсудить ситуации – они повторяются всякий раз, когда используют эту игру.

1. Побеждает игрок, которому поручено быть единственным строителем. Такое случается, если эту роль отводят волевому человеку, который хорошо владеет невербальными методами общения и ясно дает понять, что не потерпит никакой оппозиции. В этих условиях другие члены команды более или менее терпеливо – в зависимости от темперамента -- сидят в сторонке и наблюдают за «самозванцем». Все идет гладко, пока этот человек не сделает что-то, противоречащее инструкциям другого игрока: последний заявляет молчаливый протест, к которому строитель обычно прислушивается и соответственно изменяет конструкцию. Когда двое протестующих вступают между собой в конфликт (возможно, из-за того, что одного из них не устраивает цвет «кирпичей»), строитель зачастую начинает экспериментировать, меняя один «кирпич» на другой, пока оба спорщика не будут удовлетворены – тем, например, что используются исключительно желтые кирпичи.

Такое поведение команды чаще всего оказывается эффективным, в результате чего группа, подобная описанной выше, может построить башню первой и остаться очень довольной своим выступлением, изделием (башней) и друг другом. Так происходит, вероятно, по причине того, что никто из них «не потерял лица». Первоначальное унижение, испытанное членами команды, которых отстранили от работы, компенсируется их последующими указаниями «строителю», как и что ему строить. Это другой аспект лидерства как компромисса между вожаком и подчиненными.

2. Самозванный строитель терпит поражение от мощной оппозиции в лице других игроков, которые настаивают, чтобы их допустили до «кирпичей». Такое поведение обычно приводит к серьезным конфликтам. Мы видели, как люди вырывали «кирпичи друг у друга или вынимали их из конструкции. Если события примут такой оборот, башня вряд ли будет построена.

3. Налицо комбинация описанных стратегий. Между потенциальными строителями идут непрерывные переговоры, которые отнимают много времени. Каждый «кирпич» становится предметом невербальной, иногда горячей,

дискуссии. При достаточном времени башня, в конце концов, вырастет, но команда, ведущая себя подобным образом, обычно проигрывает соперникам, которые выбирают стратегию 1.

Далее ведущий рассказывает про разные типы поведения в конфликтной ситуации (по К. Томасу): приспособление, компромисс, сотрудничество, игнорирование, соперничество и конкуренцию.

Упражнение «Преувеличение или полное изменение поведения». Цель – формирование навыков модификации и коррекции поведения на основе анализа разыгрываемых ролей и группового разбора поведения.

Это ролевая игра, в которой членам группы дается возможность проиграть свои внутриличностные конфликты. Разыгрывание ролей используется для расширения осознания поведения и возможности его изменения. Участник сам выбирает нежелательное личное поведение, или группа помогает ему выбрать поведение, которое им не осознается. Если член группы не осознает выбранного для него группой типа поведения, он должен преувеличить его выражение. Например, робкий член группы должен говорить громким авторитарным тоном, постоянно хвастаясь своими успехами. Если же участник осознает поведение и считает его нежелательным, он должен при разыгрывании роли полностью изменить его на противоположное. На разыгрывание ролей каждому дается 5-7 минут. Затем все участники делятся своими наблюдениями и чувствами.

Упражнение «Оправдание». Цель – упражнение направлено на снятие стереотипов восприятия и действий, развитие понимания партнера.

Участники оправдывают свои странные позы и действия. По очереди предъявляют их и по очереди оправдывают.

Ведущий обращается к участникам: «Оправдайте крик, прыгание на одной ножке, чесание за ухом, кривую физиономию, высунутый язык, кривую позу, странные вопросы и ответы». Оправдание должно быть «чистой правдой».

В конце все дружно оправдывают свое участие в группе.

Упражнение «Если бы... я стал бы...». Цель – выработка навыков быстрого реагирования на конфликтную ситуацию.

Упражнение происходит по кругу: один участник ставит условие, в котором оговорена некоторая конфликтная ситуация. К примеру: «Если бы меня обсчитали в магазине...». Следующий, рядом сидящий, продолжает (заканчивает) предложение. К примеру: «... я стал бы требовать жалобную книгу».

Целесообразно провести это упражнение в несколько этапов, в каждом из которых принимают участие все присутствующие, после чего следует обсуждение.

Ведущий отмечает, что как конфликтные ситуации, так и выходы из них могут повторяться.

Упражнение «Контраргументы». Цель – создание условий для самораскрытия, умение вести полемику и контраргументацию.

Каждый член группы должен рассказать остальным участникам о своих слабых сторонах – о том, что он не принимает в себе. Это могут быть черты характера, привычки, мешающие в жизни, которые хотелось бы изменить.

Остальные участники внимательно слушают и по окончании выступления обсуждают сказанное, пытаясь привести контраргументы, т. е. то, что можно противопоставить отмеченным недостаткам или даже показывая, что наши слабости в одних случаях, становятся нашей силой в других.

Тема 16. Реализация тренинговых программ в условиях территориальных центров социального обслуживания населения

Целевые группы, с которыми работает психолог ТЦСОН

Социальное обслуживание является относительно самостоятельным элементом государственной системы социального обеспечения. В обобщенном виде, оно представляет собой комплекс выдач в «натуральной форме» и услуг для определенной категории граждан.

Социальная помощь – это обеспечение в денежной и натуральной форме, в виде услуг или льгот, предоставляемое с учетом законодательно установленных государством социальных гарантий по социальному обеспечению. Она носит, как правило, характер периодических и единовременных доплат к пенсиям и пособиям, натуральных выдач и услуг в целях оказания адресной, дифференцированной социальной поддержки этих категорий, ликвидации или нейтрализации критических жизненных ситуаций, вызываемых неблагоприятными социально-экономическими условиями.

Целью деятельности центров социального обслуживания населения является осуществление организационной, методической и практической деятельности по социальному обслуживанию и оказанию социальных услуг гражданам (семьям), оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

Предмет деятельности центров: комплексное социальное обслуживание граждан в случае существования обстоятельств, которые ухудшают или могут ухудшить условия их жизнедеятельности, и в других случаях, когда необходима социальная поддержка.

Социально уязвимые группы населения – социально незащищенные слои населения, граждане, семьи, обладающие низким уровнем дохода и накопленного богатства. К ним относятся: пожилые одинокие люди; инвалиды; многодетные и неполные семьи; семьи, потерявшие кормильца; лица, имеющие доходы ниже прожиточного минимума: дезадаптированные дети и подростки; наркоманы, алкоголики и др.; безработные; бездомные; переселенцы и беженцы, покинувшие свой дом и др.

В структуре центров социального обслуживания населения обычно имеются следующие структурные подразделения:

- отделение первичного приема, информации, анализа и прогнозирования;
- отделение социальной поддержки населения;
- отделение социальной помощи на дому;
- отделение социальной адаптации и реабилитации;
- отделение дневного пребывания граждан пожилого возраста;
- отделение сопровождаемого проживания;
- отделение дневного пребывания инвалидов.

Основные направления работы центров социального обслуживания населения:

- мониторинг, анализ и оценка социальной и демографической ситуации, прогнозирование социальных процессов, потребности в социальной помощи у различных категорий населения и выработка предложений по совершенствованию социального обслуживания в городе Гомеле;

- дифференцированный учет граждан, нуждающихся в социальном обслуживании, определение необходимых им форм социального обслуживания, видов социальных услуг;

- комплексное изучение, анализ и практическое решение проблем граждан, их социальный патронаж;

- оказание гражданам (семьям), находящимся в трудной жизненной ситуации, материальной помощи (гуманитарной помощи), консультационно-информационных, социально-педагогических, социально-посреднических, социально-психологических услуг, услуг социального патронажа;

- осуществление информационно-просветительной работы по актуальным вопросам социального обслуживания граждан о социальной политике;

- обобщение и внедрение современных технологий оказания социальных услуг в зависимости от характера нуждаемости и местных социально-экономических и демографических особенностей;

- осуществление методической деятельности;

- оказание круглосуточной экстренной психологической помощи по «телефону доверия»;

- оказание социальной поддержки женщинам, находящимся в кризисном и опасном для здоровья и жизни состоянии или подвергшимся психофизическому насилию, предоставление им временных мест пребывания;

- оказание помощи иностранцам и лицам без гражданства, ходатайствующим о признании беженцами в Республике Беларусь, и беженцам, в том числе предоставление им места для временного проживания;

- разработка и проведение мероприятий городского уровня для населения, направленных на профилактику и предотвращение случаев асоциального поведения членов семьи;

- проведение мероприятий по повышению профессионального уровня работников Центра.

Центр отвечает запросам граждан в психологической, юридической, и педагогической помощи.

Тренинговые занятия актуальны в социальной работе в условиях социальных служб. Например, на территории Территориальных центров социального обслуживания населения, а именно в отделениях социальной адаптации и реабилитации, дневного пребывания для инвалидов, дневного пребывания для граждан пожилого возраста.

Профилактическое направление тренинговой работы направлено на решение следующих целей и задачи:

- повышение уровня информированности по актуальным проблемам (связанным с наркозависимостью, алкоголизмом, беспризорностью и т.д.);
- выработка и развитие навыков предотвращения социальных проблем (зависимости, безработицы, бродяжничества, социального сиротства и т.д.);
- повышение уровня информированности микро и макроокружения о проблеме;
- изменение отношения людей к проблеме;
- выработка и развитие навыков сохранения здоровья и т.д.;
- формирование мотивации к сохранению здоровья и т.д.;
- предоставление достоверной информации по проблеме;
- формирование навыков поведения, исключающих появление проблемы.

Развивающий тренинг направлен на развитие способности человека к обучению и овладению видами деятельности, способствующими самоактуализации, развитию личностных качеств и свойств личности повышающих качество жизни. В зависимости от проблематики контингента тренинг может быть модифицирован под определенную проблему определенной категории населения.

Формирующее направление тренинговой работы можно охарактеризовать как направление, способствующее формированию определенных установок, поведения, стратегий преодоления, формирование адаптивного потенциала; навыков самопрезентации и т.д. посредством тренинговой работы.

Коррекционно-развивающая работа – это дополнительная к основному процессу деятельность, способствующая более эффективному развитию личности, раскрытию и реализации способностей в различных сферах.

Занятия по коррекции дефектов проходят как в индивидуальной, так и в групповой форме. Главная функция – определение условий, наиболее благоприятствующих эффективному формированию личности, препятствуя дезадаптивному поведению.

Актуальная тематика тренинговой работы с социально уязвимыми категориями населения в рамках каждого направления.

Особенности работы с пенсионерами, многодетными семьями, семьями, находящимися в социально опасном положении, инвалидами и т.д.

Особенности и содержание тренинговых программ в работе с несовершеннолетними и семьями группы социального риска.

К семьям «группы риска» относят социально-дезадаптированные семьи. Для дезадаптированной семьи характерно нарушение ее основных функций, прежде всего воспитательных, что свидетельствует не только о дисфункциональности семьи, но и создании в ней «благоприятных» условий для дезадаптации несовершеннолетнего, которые порой провоцирует его на совершение правонарушений. Социальная незрелость и профессиональная несостоятельность взрослых, невозможность полноценно воспитывать и

содержать ребенка, приводят к тому, что дети из таких семей пополняют ряды детей, находящихся в социально опасном положении.

Основными задачами и особенностью работы с такими семьями является коррекция стиля семейного воспитания и взаимоотношений родителей с детьми; формирование у участников осознание и принятие семьи как ценности.

Психологическая работа должна проводиться со всеми членами семьи и может предусматривать следующие *направления*:

- профилактика насилия в семье;
- педагогическое просвещение;
- изучение внутрисемейной среды, с учетом всех ее сторон семейного неблагополучия;
- построение положительных и доверительных отношений между психологом и родителями;
- осуществление индивидуального подхода и разработка индивидуальных методов воздействия на членов семьи;
- формирование мотивации родителей на изучение и решение проблем семьи;
- повышение стрессоустойчивости у родителей;
- проработка перенесенных стрессов, потерь, последствий насилия в семье;
- снижение агрессии и др.

Содержание тренинговых занятий в работе с несовершеннолетними и семьями группы социального риска *будут направлены*:

- адаптацию и социализацию семей;
- развитие коммуникативных навыков;
- формирование и коррекция правил и норм поведения;
- психокоррекцию;
- восстановление межличностных отношений в семье;
- психологическое просвещение;
- повышение социально-психологической компетентности;
- повышение мотивации к обучению;
- восстановление детско-родительских отношений;
- гармонизация эмоциональной сферы членов семьи;
- поведенческие проблемы членов семьи;
- коррекция социально нежелательных форм поведения;
- коррекция семейного неблагополучия, индивидуальная работа с трудными немотивированными родителями.

Главной целью профилактического тренинга с семьями группы социального риска является сохранение здоровья и улучшение качества жизни людей, и изменение в поведении.

Задачи профилактической работы:

- повышение уровня информированности о проблеме;
- изменение отношения участников к проблеме;

- выработка и развитие навыков сохранения здоровых отношений в семье;
- формирование мотивации к сохранению семьи;
- информирование семей о стилях воспитания, возрастных особенностях детей;
- информирование членов семьи о последствиях насилия в семье, агрессивного поведения и т.п. (для данных целей в тренинговых занятиях можно наглядно показать пример в видео или на конкретных персонажах).

Важно, чтобы в профилактическом тренинге члены семьи сами решали и понимали последствия их положения, видели свои ресурсы в решении проблем, а также и не забывали про трудности, с которыми живут сейчас. Задача тренера не навязывать информацию, а сделать так чтобы семья почувствовала в обсуждении и решении проблем. Очень важно показать семье, что у них есть достаточно ресурсов для решения многих проблем.

Развивающее, формирующее направление тренинговой работы с семьями социального риска включают в себя развитие знаний, умений, навыков и личностных качеств членов семьи.

В коррекционно-развивающем направлении тренер делает акцент на коррекции проблем семье. Коррекционные воздействия осуществляются в условиях создания ситуации успешной деятельности. С этой целью используется игровая деятельность, психодрама и другие методы. На данном этапе актуальна работа в сфере социально-нормативной структуры, посредством формирования и коррекции понимания правил и норм поведения, развитие коммуникативных навыков, повышение стрессоустойчивости у членов семьи.

Детско-родительские отношения. Существует авторитетное мнение, что стиль родительского взаимодействия произвольно «записывается» еще в дошкольном возрасте и, как правило, бессознательно. Сценарии поведения ребенка практически полностью формируются к 6-7 годам и потом, при необходимости, корректируются уже в индивидуальной психокоррекционной работе.

Став взрослым, человек воспроизводит эти сценарии как естественные. Таким образом, из поколения в поколение происходит социальное наследование стиля общения: большинство родителей воспитывают своих детей так, как их самих воспитывали в детстве.

Большая часть родителей, более или менее осознает, в чем именно заключается гармоничное воспитание. Что для сохранения психического, физического и эмоционального здоровья ребенка необходимо:

- понимать, принимать и безусловно любить ребенка;
- создать для ребенка атмосферу безопасности;
- слушать и слышать ребенка;
- поощрять выражение эмоционального мира ребенка;
- развить в отношениях основы сотрудничества;
- обеспечить ребенку возможность принимать на себя ответственность и развивать чувство контроля.

Но на практике родители часто испытывают трудности. Поэтому одним из существенных аспектов психологического просвещения родителей является ознакомление их со способами правильного, гармоничного общения с детьми (семинары, лекции, беседы и т. д.), применение полученных знаний на практике – тренинговые занятия, которые позволяют косвенно влиять на сферу детско-родительских отношений и формировать навыки эффективного взаимодействия родителей и детей.

Разъяснительная теоретическая работа, проводимая педагогом–психологом, не всегда эффективно влияет на сферу детско-родительских отношений, т. к. общение людей друг с другом весьма сложный и тонкий процесс. Каждый из нас учится ему в ходе своей жизни, приобретая опыт, который часто строится на ошибках и разочарованиях. Тренинги же предоставляют возможность приобрести стойкий навык эффективного общения, научиться общению и взаимодействию различными способами.

В большинстве своем задания и игры тренингов по детско-родительским отношениям являются моделями жизненных ситуаций. У каждого участника тренинга есть возможность провести общение наиболее эффективным и приемлемым для него лично образом.

Положительным в данных игровых ситуациях является следующее:

- совершая ошибки, не чувствуется та ответственность, которая неизбежна в реальной жизни;
- из нескольких вариантов решения проблемы можно выбрать оптимальный (даже если он не был придуман самим участником) для переноса его в реальную жизнь;
- возможность переноса решений из игровой ситуации в жизненную;
- возможность творчества (так как есть время подумать, «переиграть»).

В целом, целью тренингов по детско-родительским отношениям можно обозначить следующее: способствование улучшению детско-родительских отношений посредством развития коммуникативных особенностей общения родитель-ребенок и формирования навыков эффективного взаимодействия.

По окончании тренинга важно оценить его эффективность. Это значит, что нужно понять, достигнуты ли поставленные цели, проконтролировать качество проведения тренинга, рассчитать эффективность затрат на обучение и определить его практическую ценность – насколько успешно новые знания и навыки применяются. Чтобы тренинг прошел эффективно необходимо учитывать особенность контингентной группы, выделить ее особенности, говорить с членами семьи на «понятном языке» это значит, если у членов семьи нету высшего образования, они долгое время не работают, ведут ассоциальный образ жизни, то и общаться тренер должен без применения сложных терминов, постараться тщательно прорабатывать и объяснять цели занятий, но не стоит переходить на сквернословие и «уличный» лексикон.

На протяжении занятий уточнять у клиента правильно ли он понял слова и формулировки, спрашивать, что объяснить и по необходимости несколько раз повторить сказанное.

Очень важно установить доверительный контакт с семьёй и ее членами, не навязывать в прямой форме семье её обязанности, а суметь включить потенциал семьи в работу. Важно придерживаться принципа, что только члены семьи могут решить свои проблемы, а задача тренера научить и подтолкнуть их к изменениям.

Принципы построения профилактических программ для подростков и молодежи.

1 Профилактические тренинговые программы должны быть комплексными, что предполагает последовательную работу на разных уровнях решения проблемы. На каждом уровне в программу должны вовлекаться сами подростки и молодежь, ее ближайшее окружение.

2 Профилактические программы должны работать на опережение. Большой результативности они достигают при фокусировании значительных усилий на преломлении еще только зарождающихся негативных тенденций, а не на борьбе с их последствиями.

3 Каждое мероприятие, проводимое в рамках профилактических программ, должно быть своевременным. Эффективность мероприятия будет высокой, если оно приурочено к каким-либо определенным датам или значимым для данной группы молодежи событиям.

4 Все компоненты профилактических программ должны быть доступны для той группы молодежи, на которую программа рассчитана.

5 Все компоненты профилактических тренинговых программ должны дополнять друг друга.

Важным моментом тренинговой работы с несовершеннолетними является позиция самого ведущего-тренера, которая должна строиться на следующих установках:

- искренняя заинтересованность в ребенке и умение строить теплые доверительные отношения с ним;

- безоговорочное принятие ребенка таким, как он есть;

- создание ощущения безопасности, что способствует ощущению ребенка себя свободным в собственных исследованиях в возможности самовыражения;

- бережное отношение к чувствам ребенка и рефлексия их, что помогает ребенку принять собственные чувства и эмоции и прийти к пониманию реальности;

- искренняя вера в способность ребенка действовать ответственно, уважение его стремления решать личные проблемы и, предоставление ему возможности это делать;

- вера во внутреннюю устремленность ребенка, что позволяет ему лидировать во всех областях отношений. Тренер должен предоставлять ребенку возможность управлять ситуацией.

- тренер-ведущий подстраивается под ритм, задаваемый ребенком, и не пытается его ускорять.

Следовательно, необходимо помнить о том, что успешность тренинговой работы с несовершеннолетними группы риска взаимосвязана, с

одной стороны, с профессиональной компетентностью и профессионализмом ведущего тренинга, а с другой – с его личностным потенциалом, сформированностью профессионально важных качеств и свойств, умением использовать личностные ресурсы в ходе решения тренинговых задач.

Категория: дезадаптированные дети и подростки.

В подростковом возрасте вырастает риск дезадаптивного поведения школьников. Посредством коррекционно-развивающего тренинга можно решить следующие задачи:

- обеспечение подростков средствами самопознания;
- развитие чувства ответственности за свою жизнь и свое будущее;
- развитие внутренней активности подростка;
- развитие социальных и коммуникативных навыков и эмоций;
- перенос положительного опыта в реальную жизнь;
- развитие психосоциальной компетентности у подростков.

Категория: лица с аддиктивным поведением.

Люди с зависимостями, зачастую не всегда понимают всю серьезность проблемы. Тренинг, направленный на профилактику зависимостей, является весьма актуальным для данной категории. Данный тренинг поможет:

- приобретению навыков ответственного отношения к своей жизни и высокой сопротивляемости негативного давления со стороны.
- помощь в установлении межличностных отношений и взаимопонимания в социуме.
- формирование представлений о том, что зависимость ограничивает возможность жизненного выбора.
- формирование осознанного ответственного поведения.

Категория: престарелые, пожилые люди, инвалиды.

Актуальной для данной категории является проблема одиночества. Одиночество является реакцией на разрушительные жизненные перемены, например, вдовство, развод, переезд, выход на пенсию, каждая из которых ставит перед исследователем специфические проблемы.

Посредством формирующего тренинга, можно решить следующие задачи:

- Сформировать у участников тренинга навыки преодоления чувства одиночества или сформировать стратегии противостояния ему.
- Сформировать представление о своей новой социальной роли (пенсионер, инвалид, вдовец и т.д.).

Стержнем тренинговой работы с пожилыми является формирование отношения к собственному старению. В процессе тренинговой работы пожилые люди должны перейти от обыденного восприятия к ощущению полноценной жизни в настоящем и освободить внутренние ресурсы для изменения качества своей жизни.

Тренинг должен включать разъяснения и ролевую практику, демонстрацию подходов к использованию дискуссии о том, что не полезно, с акцентом на сверхзависимость от слов в тяжелой, горестной ситуации, конфронтацию личного и профессионального страха потерпеть неудачу, а

также анализ потребности во «всемогуществе» специалиста, применения «помогающего поведения», нового поведения, способствующего большей компетентности специалиста. Абсолютным показанием к тренинговым занятиям является желание пожилого человека, наличие у него мотивации. Количественный состав группы пожилых людей не должен превышать шесть-восемь человек, что позволяет тренеру, проводящему занятия, наблюдать за любым изменением состояния каждого члена группы. Состав участников группы является постоянным от начала до конца тренингового курса. Набор упражнений выбирается тренером в зависимости от данных тестовой диагностики. При формировании группы, независимо от ее целей, тренер предварительно беседует с каждым участником.

Цель беседы – знакомство, формирование мотивации к групповым занятиям. Как правило, выясняют у пожилых людей их общее состояние здоровья. Неудовлетворительное состояние, обусловленное высокой температурой, выраженным болевым синдромом является противопоказанием к участию в тренинге.

Желательное направление психосоциальной работы с пожилыми людьми – подчеркивание позитивных сторон жизни, обогащение социальных контактов и стимулирование развития креативного мышления. Однако при этом необходимо выработать особые техники обсуждения сложных жизненных ситуаций. Главная опора должна строиться на том, как обеспечить активную жизнь и наполнить ее качественным действием с учетом использования прошлого опыта.

Задача специалиста заключается в определении объема и характера повседневной занятости. Основная роль здесь должна быть отведена самому пожилому человеку. Внешне это незаметная, но большая мыслительная работа, с критическим пересмотром своих возможностей и нового положения в обществе.

Актуальная тематика тренинговой работы с пожилыми людьми:

1 Профилактическое направление: профилактика стресса, профилактика конфликтов, профилактика психосоматических заболеваний, профилактика одиночества.

2 Развивающее направление: развитие эмоциональной сферы, развитие мелкой и крупной моторики, развитие памяти, внимания.

3 Формирующее направление: формирование мотивации на конструктивные взаимоотношения с младшими поколениями, формирование интереса к новым сферам, формирование установки на долголетие, формирование интереса к жизни, к новым людям и новым хобби.

4 Коррекционно-развивающее направление: коррекция поведения в конфликте, коррекция деструктивных форм поведения во взаимоотношениях, адаптация к новому образу жизни.

Направления тренинговой работы и актуальная тематика.

Форма организации занятий определяется характером нарушения в психическом развитии человека. Если проблема лежит в сфере эмоциональных отношений, наиболее предпочтительна индивидуальная

форма; в случае затруднений в социальном приспособлении более эффективна групповая форма работы, тематически ориентированная.

Все приводимые техники и упражнения объединены в тематические группы. Использование тематически ориентированных групп представляет особый интерес, потому что такие группы предоставляют возможность для выбора тем и поэтому могут быть легко адаптированы в любой группе лиц с ограниченными возможностями.

1 Группа «Работа с материалами» включает в себя техники и упражнения, применение которых имеет целью преодолеть затруднения в изобразительной работе, стимулировать спонтанность, развить креативное мышление («Каракули», техника овощных печатей, «Мой талисман», «Коллаж», «Моя кукла»).

2 Группа «Практические навыки» включает в себя упражнения, способствующие тренировке и совершенствованию когнитивных навыков (внимания, памяти, мышления), тесно связанных с практической деятельностью и адаптивными возможностями личности («Моя одежда», «Мой дом», «Мой город», «Праздник», «Мое хобби», «За столом»).

3 Группа «Чувства и эмоции» составлена из упражнений и тем, позволяющих выразить широкий спектр различных переживаний, способствующих преодолению эмоциональных проблем и снижению тревожности («Моя уверенность», «Фотоальбом моего настроения», «Цвет настроения», «Ларец счастья», «Пульт управления эмоциями»).

4 Группа упражнений «Восприятие себя» позволяют человеку отразить свой жизненный опыт и систему межличностных отношений с людьми (Я – Разный», «Автопортрет», «Выметаю болезнь», «Я – солнце», «Перфоманс»).

5 Группа упражнений «Я работаю в группе» предполагают совместную изобразительную работу в парах, позволяющую развивать коммуникативные навыки, исследовать и корректировать социальные роли и привычные формы поведения («Сценарий моей жизни», «Рисуем деревья», «Мои друзья», «Фруктовый салат»).

6 В группу «Работа с семьями» вошли техники, которые могут быть использованы в психосоциальной работе с семьями по успешной социализации и реадaptации детей с ограниченными возможностями («Семейный портрет», «Рисунок семьи в образе цветов»).

Условия эффективного тренингового занятия. Эффективность будет достигнута, если при формировании групп используется дифференцированный подход к клиентам, которые впервые получили инвалидность и к клиентам, которые являются инвалидами детства. При подборе психологических техник, упражнений должна быть учтена специфика заболевания (уровень развития познавательных процессов, степени нарушений двигательных, слуховых, зрительных и речевых функций организма, эмоционально-волевой сферы и др.), уровень мотивации, запросы и цели клиентов, степень их готовности к работе над своей личностью, ресурсы людей и их реабилитационные возможности. Необходимо

рассчитать продолжительность проведения занятия, т.к. лица с ограниченными возможностями здоровья быстрее утомляются и т.п.

Типичные ошибки ведущего тренинга с социально уязвимыми категориями населения, характеризуются на организационном и поведенческом уровнях.

Организационные проблемы.

Ошибка 1. Отсутствие собственного творчества при разработке занятий: в тренинге используются только заимствованные упражнения.

Пути преодоления. Тренер должен знать типы упражнений, которые могут использоваться в тренинге, понимать логику их построения, а также, при заимствовании какого-либо упражнения, учитывать ту категорию, для которой оно разрабатывалось изначально.

Тренер может пробовать изменять готовые упражнения под свою категорию, внося лишь некоторые уникальные элементы. Затем, проводя рефлексию занятия, отдельно анализировать то, что он привнес. Таким образом, будет обеспечиваться эффективность, как отдельных упражнений, так и всего занятия. Впоследствии, тренер сможет наработать собственный кейс упражнений.

Ошибка 2. Неготовность к неожиданностям: тренер не имеет возможности провести запланированные упражнения по объективным или субъективным причинам.

Пути преодоления. При разработке сценария тренингового занятия, из учёта особенностей целевой группы, тренер должен прогностически определить те упражнения, которые могут даваться группе с трудом. Затем, подобрать на их место альтернативные упражнения, которыми в случае чего тренер сможет заменить основные, не теряя при этом нужного эффекта воздействия. Так же, тренеру рекомендуется иметь альтернативный сценарий занятия, для большей подготовленности к возможным неожиданностям.

Ошибка 3. Невыдержанность временных рамок: тренер неправильно распределяет время на проведение упражнений, в связи с чем, возникает необходимость «выкидывать» из тренинга запланированные упражнения.

Пути преодоления. Данная проблема может быть решена несколькими способами: первый – предусмотреть альтернативные упражнения, требующие меньших временных затрат, но оказываемые эффекты которых, соотносимы с основными упражнениями. Второй способ – на этапе подготовки произвести репетицию сценария тренинга и скорректировать время проведения каждого упражнения, оставив несколько запасных минут. Третий способ – производить корректировки сценария непосредственно в процессе проведения тренинга (без урезания упражнений), достичь это можно варьируя стили руководства группой. При возникновении ситуации, в которой время занятия истекло, а упражнения ещё остались, тренер обязан спросить у группы о возможности продолжить, попросить задержаться.

Ошибка 4. Плохая подготовка тренера: незнание особенностей целевой группы, слишком длинная лекционная часть, включение неадекватного теоретического и практического материала.

Пути преодоления. Тренер должен понимать, что тренинг – это тренировка. Задача тренера – научить участников группы конкретным навыкам и умениям, а не выдать им новую информацию. Тренер не должен постоянно стремиться к новизне. Для нивелирования подобных ошибок, любой тренер, планирующий осуществлять социально-психологическую работу с уязвимыми категориями, обязан иметь психологическую подготовку и дополнительно пройти супервизию у опытного тренера, специализирующегося на конкретной категории.

Ошибка 5. Выстраивание структуры занятия без учёта проблематики: тренер не учитывает путь возникновения проблемы у разных участников тренинга.

Пути преодоления. На этапе формирования групп, тренер имеет право на личную беседу с потенциальным участником тренинговой группы, в процессе которой должен выявить суть проблемы и оценить, насколько эффективно её можно решить в процессе тренинговой работы.

Так же, действенным способом устранения подобных ошибок, может стать проведение дополнительной диагностики на этапе отбора участников в группу. Подобные ошибки, также могут возникать из-за нечёткой формулировки темы тренинга, в связи с этим, тренеру рекомендуется как можно конкретнее формулировать название тренинга и его цели.

Поведенческие проблемы.

Ошибка 1. Неправильное невербальное поведение: тренер прибегает к закрытым позам, агрессивным жестам, повышению голоса, выдаёт неуместные эмоциональные реакции.

Пути преодоления. Одной из первоочередных задач тренера является создание атмосферы безопасности. Он должен расположить к себе участников тренинга, дать понять, что им ничего не угрожает, особенно это актуально для социально уязвимых категорий. Одним из каналов создания чувства безопасности является невербальный. Трансляция закрытых поз, громкий голос, несоответствующая мимика способствуют ещё большей тревожности участников. Таким образом, при работе с социально уязвимыми категориями, тренер обязан учитывать их особенности, а также производить работу над собой. Репетиция возле зеркала поможет избежать неуместных произвольных мимических реакций. Так же тренер может записывать свой голос на диктофон, затем производить анализ акцентов на слова, экспрессивность, скорость речи, тоновое окрашивание. Эффективным методом работы над собой, так же может оказаться анализ видеозаписи своих тренингов.

Ошибка 2. Проявление неадекватного сочувствия к участникам: тренер концентрируется на эмоциональной стороне проблемы группы, старается оказать моральную поддержку всем участникам.

Пути преодоления. Участники тренинговой группы, должны быть уверены в том, что тренер способен оказать помощь в решении их проблемы. Жалость и излишнее сочувствие со стороны тренера могут привести участников к мысли о безысходности их положения и сменить вектор работы

с тренинговой на психотерапевтическую группу. Тренер должен транслировать уверенность в своих действиях и словах, но при этом и не оставаться эмоционально холодным к группе, поможет в этом безоценочность суждений и контроль эмоций.

Ошибка 3. Сосредоточение внимания только на отдельных участниках: тренер работает только с частью группы или с отдельными её участниками, выделяет «любимчиков».

Пути преодоления. Для преодоления данной ошибки, тренеру рекомендуется экспериментировать с различными формами групповой работы: производить деление на микрогруппы. Так же важно научиться безоценочно высказывать собственные мысли. Одним из способов преодоления может стать введение регламента времени, которое тренер тратит на работу с каждым участником или микрогруппой.

Ошибка 4. Эмоциональная отстранённость тренера: тренер становится отчуждённым экспертом, анализирующим групповой процесс.

Пути преодоления. При таком поведении тренера в группе может воцариться нежелательная отчуждённость. Данная ошибка может быть устранена только тогда, когда тренер станет себя проявлять так же как и участники группы, то есть вместе с ними выполнять упражнения, эмоционально раскрепощаться и так далее. Но, при этом важно придерживаться позиции «на равных» и избегать положения «наравне».

Ошибка 5. Самоутверждение за счёт группы: манипулирование группой, попытка направлять её к своим невысказанным целям.

Пути преодоления. Для того, чтобы стать эффективным тренером, сначала необходимо разобраться со своими личными проблемами, а не стремиться решать их в тренинговых группах. Если тренер почувствует, что на групповой процесс он оказывает большее влияние, чем сама группа, то должен скорректировать стиль управления группой и прибегнуть к открытости, для обеспечения внешнего контроля.

Независимо от содержания и формы взаимодействия ведущий должен:

- дать участникам информацию о принципах своей работы;
- рассказать о философских основах своей работы;
- обозначить важные для него правила взаимодействия.

Таким образом, еще на этапе разработки программы тренинга, важно четко обозначить задачи, которые необходимо достичь в процессе работы и следить, насколько они правильно реализуются и достигаются.

ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

1. Социально-психологическая компетентность специалиста в тренинговой работе с социально уязвимыми категориями населения.
2. Мастерство тренера. Кодекс тренера.
3. Психодиагностика и психологический практикум в тренинге (ПВК специалиста; качеств клиента).
4. Разработка индивидуальной программы по саморазвитию: структурные компоненты, содержание, особенности и проблемы реализации.
5. Практикум-исследование: создание атмосферы контакта через трансляцию своих эмоций.
6. Практикум-исследование: стимулирование раскрытия клиента через эффективное слушание и отказ от привнесения собственного мнения.
7. Практикум-самоанализ: выявление типов сложных для себя участников и клиентов.
8. Практикум по наблюдению и наблюдательности.
9. Стереотипы в тренинговой работе с клиентом.
10. Технология выявления внутренних и внешних ресурсов клиента.
11. Обратная связь в социально-психологическом тренинге.
12. Диаграмма Джогари как метод самопознания.
13. Технология составления тренинговых программ: преимущества тренинговой работы.
14. Технология составления тренинговых программ: содержание организационного этапа тренинга.
15. Технология составления тренинговых программ: структура тренингового занятия.
16. Конструирование и подготовка тренинга. Этапы построения содержательной работы.
17. Технология составления тренинговых программ: разнообразие и критерии выбора тренинговых упражнений.
18. Социально-психологический тренинг как разновидность активной групповой психологической работы.
19. Тренинговые программы: особенности тренинговой работы с пожилыми людьми.
20. Тренинговые программы: особенности тренинговой работы с молодежью.
21. Тренинговые программы: особенности работы с инвалидами.
22. Нестандартные и кризисные ситуации в тренинге с различными социально уязвимыми категориями населения (пути решения).
23. Правила успешного тренинга (несовершеннолетние, пожилые, взрослые, инвалиды, семья).
24. Реализация тренинговых программ с несовершеннолетними группы риска.

25. Тренинг в психосоциальной работе с социально уязвимыми категориями в условиях учреждений здравоохранения.
26. Тренинг в психосоциальной работе с социально уязвимыми категориями в условиях учреждений образования.
27. Тренинг в психосоциальной работе в пенитенциарной системе.
28. Тренинг в психосоциальной работе с социально уязвимыми категориями в условиях территориальных центров социального обслуживания населения.
29. Тренинг в работе с трудовыми коллективами: особенности, закономерности обучения взрослых, цели обучения и критерии оценки результатов.
30. Тренинг гармоничных детско-родительских взаимоотношений.
31. Программа и особенности реализации глубинного интервью с клиентом «Я и моя семья».
32. Тренинг управления временем как форма обучения.
33. Планирование программы тренинга, структура, этапы проведения тренинга по тайм-менеджменту.
34. Коучинг в развитии персонала: ключевые подходы.
35. Целеполагание и планирование в управлении временем. Выявление и устранение причин потерь рабочего времени.
36. Принципы и правила планирования рабочего и жизненного времени.
37. Выявление и ранжирование личных ценностей.
38. Общая характеристика эффекта тренинга, групповая работа и развитие личности.
39. Проблемы и пути решения в реализации группового тренинга (сопротивление групповой работе, особенности взаимодействия с проблемными участниками группы и т.п.).
40. Требования к использованию интерактивных средств в тренинговой работе.
41. Показатели и критерии «Оценки результатов работы тренинговой группы». Критерии оценки тренинга и его эффективности.

ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА ДИСЦИПЛИНЫ
 Для дневной формы получения высшего образования

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Кол-во ауд. часов			Количество часов УСР	Формы контроля знаний
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия		
1	2	3	4	5	6	7
1	РАЗДЕЛ 1. Социально-психологическая адаптация в образовательной среде учреждения высшего образования	-	-	8	-	
1.1	Введение в студенчество.	-	-	2	-	Устный опрос
1.2	Виды учебных занятий в учреждении высшего образования	-	-	2	-	Устный опрос
1.3	Самостоятельная управляемая работа студентов	-	-	2	-	Защита рефератов
1.4	Курсовое и дипломное проектирование.	-	-	2	-	Защита рефератов
2	РАЗДЕЛ 2. Теория и методика психологического тренинга	-	-	12	-	
2.1	Тренинг, как форма работы практического психолога. Виды тренингов.	-	-	2	-	Контрольная работа
2.2	Методология проведения тренинга.	-	-	2	-	Устный опрос
2.3	Диагностика, как основа подготовки и проведения психологического тренинга	-	-	2	-	Подготовка рефератов
2.4	Подготовка тренинга	-	-	2	-	Подготовка

						рефератов
2.5	Безопасность тренинга. Этические принципы проведения тренинга.	-	-	2	-	Устный опрос
2.6	Технология составления тренинговых программ.	-	-	2	-	Отчет по лабораторной работе
3	РАЗДЕЛ 3. Социально-психологический тренинг	-	-	32	-	
3.1	Тренинги на знакомство и сплочение.	-	-	2	-	Отчет по лабораторной работе
3.2	Тренинги, направленные на осознание и отреагирование эмоций.	-	-	2	-	Отчет по лабораторной работе
3.3	Тренинги, направленные на формирование адекватной самооценки и развитие навыков уверенного поведения.	-	-	2	-	Отчет по лабораторной работе
3.4	Тренинг по развитию когнитивных навыков.	-	-	2	-	Отчет по лабораторной работе
3.5	Тренинг коммуникативных навыков и навыков решения конфликтов.	-	-	2	-	Отчет по лабораторной работе
3.6	Тренинг лидерских качеств.	-	-	2	-	Отчет по лабораторной работе
3.7	Тренинг по пропаганде ценности жизни.	-	-	2	-	Отчет по лабораторной работе
3.8	Тренинги по профилактике зависимостей.	-	-	2	-	Отчет по лабораторной работе
3.9	Тренинги на снятие стресса и расслабление.	-	-	2	-	Отчет по лабораторной работе
3.10	Тренинги по тайм-	-	-	2	-	Отчет по

	менеджменту.					лабораторн ой работе
3.11	Арт-терапия в тренинговой работе.	-	-	2	-	Отчет по лабораторн ой работе
3.12	Телесная терапия в тренинговой работе.	-	-	2	-	Отчет по лабораторн ой работе
3.13	Практикум самосупервизии личностных ресурсов в работе специалиста-тренера.	-	-	2	-	Подготовка рефератов
3.14	Реализация тренинговых программ в условиях учреждений образования.	-	-	2	-	Устный опрос
3.15	Реализация тренинговых программ в условиях трудовых коллективов.	-	-	2	-	Устный опрос
3.16	Реализация тренинговых программ в условиях территориальных центров социального обслуживания населения.	-	-	2	-	Устный опрос
	ВСЕГО	-	-	52	-	Зачет

Ассистент
Старший преподаватель
Старший преподаватель

А.Н. Редюк
Е.В. Дробышевская
А.С. Ярошевич

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

РАЗДЕЛ 1. Социально-психологическая адаптация в образовательной среде учреждения высшего образования

Тема 1. Введение в студенчество.

Общие сведения об университете. Расположение корпусов, кафедр, подразделений. Расписание занятий. Кружки секции и иные виды дополнительной занятости. Социальная защита студентов. Куратор и его функции. Правила поведения в университете.

Тема 2. Виды учебных занятий в учреждении высшего образования.

Лекция, семинар, практическое и лабораторное занятие.

Тема 3. Основные виды учебной работы в учреждении высшего образования.

Семинары, круглые столы, студенческие конференции. Практика (учебная, педагогическая, волонтерская, производственная и др.).

Тема 3. Самостоятельная управляемая работа студентов.

Работа с литературой. Открытые онлайн-библиотеки литературы. Поиск надежных источников. Делопроизводство и оформление списка литературы. Защита СУРС.

Тема 4. Курсовое и дипломное проектирование.

Объект и предмет исследования. Формулировка цели, задач и гипотезы исследования. Выбор методов исследования. Количественная и качественная обработка результатов исследования.

РАЗДЕЛ 2. Теория и методика психологического практикума

Тема 1. Тренинг как форма работы практического психолога.

Виды тренингов. Определение понятия «тренинг». Структура тренинговой технологии. Процедуры модулей тренинговой технологии. Отличия тренинга от психотерапии, психокоррекции и обучения.

Тема 2. Методология проведения тренинга.

Парадигмы тренинга. Методические особенности проведения группового психологического тренинга. Принципы проведения группового психологического тренинга. Методические аспекты проведения тренинга.

Тема 3. Диагностика, как основа подготовки и проведения психологического тренинга.

Виды психодиагностических методик, применяемых при планировании тренинга. Использование психодиагностических методик во время

проведения тренинга. Диагностика, как механизм контроля эффективности психологического тренинга.

Тема 4. Подготовка тренинга.

Классификация тренинговых программ формирующей, развивающей, обучающей направленности. Постановка целей и задач тренинга. Подходы в подготовке тренинга в зависимости от того, что первично: наличие группы, имеющей запрос на проработку проблемы или первоначальное определение модели тренинга в соответствии с которой набирается соответствующая группа.

Тема 5. Безопасность тренинга. Этические принципы проведения тренинга.

Принципы и критерии формирования тренинговых группы. Конфиденциальность. Доверие. Физическая безопасность при выполнении ряда упражнений. Работа психолога по формированию комфортной эмоциональной атмосферы в группе. Этические принципы проведения тренинга.

Тема 6. Технология составления тренинговых программ.

Алгоритм разработки программы группового психологического тренинга. Оформление программы психологического тренинга. Подбор конкретного содержания тренинговой программы. Роль ведущего в проведении группового психологического тренинга.

РАЗДЕЛ 3. Социально-психологический тренинг

Тема 1. Тренинги на знакомство и сплочение.

Самопрезентация, как важные инструменты формирования представления о себе. Понятия «группа», «групповая динамика», «коллектив». Игровые методы в групповом социально-психологическом тренинге. Эффективные способы взаимодействия в группе. Диагностика социально-психологического климата в группе.

Тема 2 Тренинги, направленные на осознание и отреагирование эмоций.

Эмоционально-волевая сфера личности. Регуляция поведения, эмоциональная устойчивость. Способы проявления и сдерживания эмоций.

Тема 3. Тренинги, направленные на формирование адекватной самооценки и развитие навыков уверенного поведения.

Самооценка и ее динамика. Уверенное и неуверенное поведение. Диагностика самооценки. Методы развития навыков уверенного поведения. Понятие «личные границы». Способы отстаивания личных границ. Ассертивное поведение.

Тема 4. Тренинг по развитию когнитивных навыков.

Когнитивные процессы: восприятие, внимание, память, мышление. Диагностика уровня развития внимания и памяти. Способы развития внимания, памяти и мышления. Мнемотехника, как способ эффективного запоминания. Развитие мышления и речи, как неразрывно связанные процессы.

Тема 5. Тренинг коммуникативных навыков и навыков решения конфликтов.

Понятия «общение» и «коммуникация». Факторы, определяющие эффективное общение. Коммуникативные техники. Вербальные и невербальные методы общения. Диагностика уровня развития коммуникативных навыков. Методы развития коммуникативных навыков. Конфликты, стили поведения в конфликте. Конфликтное поведение и конфликтные типы личности. Эффективные способы урегулирования конфликтов.

Тема 6. Тренинг лидерских качеств.

Личностный рост и его критерии. Социально-психологическая диагностика статусно-ролевых характеристик личности. Понятие, сущность, задачи тренинга личностного роста. Мотивация достижения, мотивация на избегание неудач. Методические средства, используемые в тренинге, направленном на развитие лидерских качеств. Профессионально-творческая самореализация средствами тренинга. Ораторское мастерство, как один из навыков эффективного руководителя.

Тема 7. Тренинг по пропаганде ценности жизни.

Самоповреждающее и суицидальное поведение. Виды самоповреждающего поведения. Упражнения, помогающие осознать и принять личностные ценности, в работе психолога.

Тема 8. Тренинги по профилактике зависимостей.

Зависимость и её виды. Профилактика, как метод превентивного воздействия. Виды профилактики. Эффективные способы профилактики зависимостей применительно к разным категориям клиентов.

Тема 9. Тренинги на снятие стресса и расслабление.

Понятие стресса. Причины стресса, способы снятия стресса. Профилактика стресса, как важный механизм сохранения психического здоровья.

Тема 10. Тренинги по тайм-менеджменту.

Понятие «тайм-менеджмент». Принципы тайм-менеджмента. Техники и методы тайм-менеджмента.

Тема 11. Арт-терапия в тренинговой работе.

Искусство, как способ самовыражения. Арт-терапия, как направление работы. Средства арт-терапии, как инструмент саморазвития, самоосознания личности. Использование арт-терапии для развития коммуникативных навыков и навыков отреагирования эмоций, тренингов личностного роста.

Тема 12. Телесная терапия в тренинговой работе.

Телесная терапия, как направление психотерапевтической практики. Понятие мышечного панциря и зажимов, механизмы их формирования. Осознание и отреагирование травм и эмоций, как механизм решения телесных проблем. Снятие зажимов, как способ коррекции психологических проблем.

Тема 13. Практикум самосупервизии личностных ресурсов в работе специалиста-тренера.

Понятие «супервизия» и «самосупервизия». Основные схемы и модели супервизии. Наиболее характерные ошибки и трудности, с которыми сталкивается специалист в процессе консультативной работы и психотерапии. Роль личностных ресурсов в эффективной работе психолога. Условия получения поддержки и супервизии специалистом помогающей профессии. Отработка практических навыков по проведению супервизии и балинтовских групп.

Тема 14. Реализация тренинговых программ в условиях учреждений образования.

Виды учреждений образования. Планирование работы в соответствии с нормативными документами, запросами педагогов и родителей, выявленными проблемными вопросами. Особенности групповой работы в зависимости от возраста клиентов. Особенности работы с педагогическим коллективом и родителями.

Тема 15. Реализация тренинговых программ в условиях трудовых коллективов.

Трудовой коллектив, как объект психологического воздействия. Лидерство и руководство. Сплочение коллектива. Профилактика конфликтных ситуаций.

Тема 16. Реализация тренинговых программ в условиях территориальных центров социального обслуживания населения.

Целевые группы, с которыми работает психолог ТЦСОН. Особенности работы с пенсионерами, многодетными семьями, семьями, находящимися в социально опасном положении, инвалидами и т.д.

Рекомендуемые темы рефератов

1. Общее представление о психологическом тренинге
2. Краткая характеристика основных видов тренинговых групп
3. Основные тренинговые методы
4. Общение как социально-психологическая категория
5. Коммуникативная культура в деловом общении
6. Психологические особенности тренинговой группы
7. Принципы и критерии формирования тренинговых групп
8. Роль тренера в организации социально-психологического тренинга
9. Критерии эффективности тренинга
10. Фазы социально-психологического тренинга, их содержание
11. Ведущие принципы организации социально-психологического тренинга
12. Правила и нормы взаимодействия участников в группе
13. Технологии эффективного общения
14. Этапы развития тренинговой группы, их характеристика, критерии выделения
15. Эффекты проведения тренинговой работы. Критерии оценки эффективности тренинга
16. Понятие обратной связи. Правила обратной связи
17. Эффективные технологии подачи обратной связи
18. Коммуникативный тренинг
19. Тренинг делового общения
20. Тренинг развития навыков активного слушания
21. Тренинг сензитивности
22. Мотивационный тренинг
23. Тренинг командообразования
24. Танцевально-экспрессивный тренинг

ЛИТЕРАТУРА

Основная

Абрамович, В. К. Социально-психологический тренинг : программы формирующей тематики : учебно-методическое пособие / В.К.Абрамович, И.А.Челядинская, О.В. Шапошникова. – Минск : БГУ, 2009. – 115 с.

1. Акимова, А.Р. Психология тренинга: исследование субъективных и объективных компонентов эффективности : монография / А.Р. Акимова. – 2-е изд., стер. – М. : ФЛИНТА, 2014. – 119 с.

2. Бобченко, Т. Г. Психологические тренинги: основы тренинговой работы : учебное пособие для вузов / Т. Г. Бобченко. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2020. – 132 с.

3. Зенько, Н. Н. Теория и методика тренинга. Общие основы организации : практическое пособие / Н. Н. Зенько, Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины . – Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2018 . – 47 с. – Электрон. версия печат. публ. – Режим доступа: <http://elib.gsu.by/handle/123456789/6260>

4. Зенько, Н. Н. Теория и методика тренинга. Тренинговые игры и упражнения : практическое пособие / Н. Н. Зенько, Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины . – Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2018 . – 47 с. – Электрон. версия печат. публ. – Режим доступа: <http://elib.gsu.by/handle/123456789/3749>

5. Кипнис, М. 150 лучших игр, упражнений, триггеров для любого тренинга / М. Кипнис. – М. : АСТ, 2020. – 384 с.

6. Кипнис, М. Энциклопедия игр и упражнений для любого тренинга / М. Кипнис. – М. : АСТ, 2020. – 832 с.

7. Ли, Д. Практика группового тренинга : [перевод с англ.] / Д.Ли. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 224 с.

8. Марасанов, Г.И. Социально-психологический тренинг : Методы моделирования и анализа ситуаций в социально-психологическом тренинге / Г.И. Марасанов. – Москва : Совершенство, 1998. – 208 с.

9. Методы практической социальной психологии. Диагностика. Консультирование. Тренинг : учеб.пособие для студентов по психологич.специальностям вузов / Ю.М.Жуков [и др.] ; под ред.Ю.М.Жукова. – Москва : Аспект Пресс, 2004. – 256 с.

10. Платонова, Н.М. Инновации в социальной работе: учеб. пособие. – М. : Издательский центр «Академия», 2015. – 256 с.

11. Практическая психология. Лидер 21 века: энциклопедия-тренинг. – Москва : Бука-Софт, 2007. – 1 эл.опт.диск (CD-ROM)

12. Пылишева, И. А. Теория и методика организации психологического тренинга : практическое руководство / И.А. Пылишева, Н.А. Шаньгина ; Министерство образования Республики Беларусь, Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины. – Гомель : ГГУ им. Ф.

Скорины, 2015. – 43 с. – Электрон. версия печат. публ. – Режим доступа: <http://elib.gsu.by/handle/123456789/6428>

13. Рамендик, Д. М. Тренинг личностного роста : учебник и практикум для СПО / Д. М. Рамендик. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2016. – 179 с.

14. Файферман, В.В. Психологический практикум : для студентов 1 курса специальности «Психология» / В.В. Файферман, М-во образования РБ; Гомельск.гос.ун-т им.Ф.Скорины. – Гомель : ГГУ им.Ф.Скорины, 1998. – 22 с.

Дополнительная

1. Анн, Л.Ф. Психологический тренинг с подростками / Анн Л. Ф. – СПб. : Питер, 2003. – 271 с.

2. Вагин, И. Делай, как я хочу! : тренинг психоподавления / И.Вагин. – Санкт-Петербург : Питер, 2002 . – 192 с.

3. Васильев, Н.Н. Тренинг профессиональных коммуникаций в психологической практике / Н.Н. Васильев. – СПб. : Речь, 2007. – 283с.

4. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учеб. пособ. / И.В. Вачков– 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Изд-во Ось-89, 2003. – 224 с.

5. Волков, В.Б. Тренинг социальной активности / В.Б. Волков. – СПб. : Речь, 2005. – 192 с.

6. Гаджиева, Н. М. Основы самосовершенствования : тренинг самосознания / Н.М.Гаджиева, Н.Н.Никитина, Н.В.Кислинская. – Екатеринбург : Деловая книга, 1998. – 144 с .

7. Горбушина, О. Психологический тренинг. Секреты проведения / О. Горбушина. – СПб. : Питер, 2008. – 176 с.

8. . Дерманова, И.Б. Психологический практикум. Межличностные отношения: Методические рекомендации / И.Б. Дерманова, Е.В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2001. – 40 с.

9. Диденко, К. В. Все, что нужно знать тренеру : методическое пособие / К.В. Диденко– СПб. : Речь, 2007. – 155 с.

10. Евтихов, О. Практика психологического тренинга / О. Евтихов. – СПб.: Речь, 2005. – 256 с.

11. Евтихов, О. Тренинг лидерства / О. Евтихов. – СПб.: Речь, 2007. – 256 с.

12. Зверева, Н. Ю. Тренинг социальной адаптации для людей с ограниченными возможностями / Н.Ю. Зверева– СПб. : Речь, 2008. – 174 с.

13. Зенько, Н. Н. Нравственное саморазвитие и самореализация личности : тренинговые занятия : практическое пособие / Н. Н. Зенько, Л. И. Селиванова. – Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2020 . – 47 с. – Электрон. версия печат. публ. – Режим доступа: <http://elib.gsu.by/handle/123456789/8033>

14. Зенько, Н. Н. Теория и методика тренинга. Творческая самореализация личности средствами тренинга : практическое пособие / Н.Н.Зенько, Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины . – Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2018 . – 47 с. – Электрон. версия печат. публ. – Режим доступа: <http://elib.gsu.by/handle/123456789/3750>

15. Зинкевич-Евстигнеева, Т.Д. Практикум по креативной терапии / Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева, Т.М. Грабенко. – СПб. : Речь, 2001 – 356 с.
16. Жизненные навыки. Тренинговые занятия с младшими подростками. 5 – 6 класс. – М. : Генезис, 2020. – 336 с.
17. Калинин, С. Тайм-менеджмент. Практикум по управлению временем / С. Калинин. – СПб. : Речь, 2006. – 372 с.
18. Кларин, М.В. Корпоративный тренинг от А до Я. Научно-практическое пособие / М.В. Кларин. – М. : Дело, 2015. – 224 с.
19. Кононович, К. Игры в тренинге для ума и тела / К. Кононович – СПб. : Речь, 2010. – 126 с.
20. Лидер и его команда. Практика работы тренеров и консультантов в организациях / Н. В. Ключева, Л. Ю. Субботина, Е. В. Драпак, Е. В. Маркова ; Под ред. Н. В. Ключевой. – СПб. : Речь, 2008. – 206 с.
21. Льюис, К. Тренинг эффективного общения / К. Льюис. – М.: Эксмо, 2002. – 224с.
22. Лютова-Робертс, Е.К. Тренинг начинающего консультанта: ведение доверительной беседы / Е.К. Лютова-Робертс. – СПб. : Речь, 2007. – 307 с.
23. Лютова, Е.К. Тренинг эффективного взаимодействия с детьми / Е.К. Лютова, Г.Б. Моница. – Санкт-Петербург : Речь, 2001. – 190 с.
24. Мамонтов, С. Ю. Поверь в себя : Тренинг уверенности в себе / С.Ю.Мамонтов. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 160 с .
25. Марковская, И.М. Тренинг взаимодействия родителей с детьми / И.М. Марковская. – СПб.: Речь, 2005. – 150 с.
26. Ментс, М. Ван. Эффективное использование ролевых игр в тренинге / М. Ван Ментс. – СПб. : Питер, 2001. – 208 с.
27. Моница, Г.Б. Коммуникативный тренинг. Педагоги, психологи, родители / Г. Б. Моница, Е. К. Лютова-Робертс– СПб. : Речь, 2013. – 224 с.
28. Орешкин, В.Г. Тренинг формирования имиджа. 13 мастерских имидж-класса : методическое пособие / В. Г. Орешкин– СПб. : Речь, 2008. – 174 с.
29. Петрушин, С. В. Большая контактная группа : монография / С. В. Петрушин. – СПб. : Речь, 2010. – 255 с.
30. Петрушин, С.В. Психологический тренинг в многочисленной группе (методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100 человек) / С. В. Петрушин. – 3-е изд. – М. : Академический Проект, 2004. – 256 с.
31. Практикум по социально-психологическому тренингу, 3-е изд., испр. и доп. / Под. ред. Б.Д. Парыгина. – СПб : Изд-во Михайлова В.А., 2000. – 352 с.
32. Пузиков, В.Г. Технология ведения тренинга / В.Г. Пузиков. – СПб. : Речь, 2007. – 224 с.
33. Рай, Л. Развитие навыков тренинга / Л. Рай. – СПб. : Питер, 2002. – 208 с.
34. Ромек, В.Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях / В. Г. Ромек. – СПб. : Речь, 2008. – 174 с.

35. Саенко, Ю.В. Регуляция эмоций. Тренинги управления чувствами и настроениями / Ю.В. Саенко. – СПб. : Речь, 2010. – 224 с.
36. Семенова, Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: Учебн. пособ. / Е.М. Семенова. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2002. – 224с.
37. Сидоренко, Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е.В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2003. – 208с.
38. Ситников, А.П. Акмеологический тренинг. Теория. Методика. Психотехно-логии / А.П. Ситников. – Москва : Технологическая школа бизнеса, 1996. – 218 с.
39. Старшенбаум, Г: Психологический тренинг. Самоучитель работы с психологической группой / Г. Старшенбаум. . – М. : АСТ, 2020. – 640 с
40. Тренинг развития жизненных целей: Программа психологического содействия успешной адаптации / Под ред. Е.Г. Трошихиной. – СПб. : Речь, 2003. – 216 с.
41. Тренинг разрешения конфликтов /авт.-сост. Е.А. Осипова, Е.В. Чуменко. – Минск : Красико-Принт, 2012. – 96 с
42. Шевцова, И.В. Тренинг личностного роста / И.В. Шевцова. – Спб. : Речь, 2005. – 144 с.
43. Шевцова, И.В. Тренинг тренеров: 9 дней личностного роста / И.В. Шевцова. – Спб. : Речь, 2008. – 126 с.
44. Шепелева, Л.Н. Программы социально-психологических тренингов / Шепелева Л.Н. – СПб. : Питер, 2008. – 160 с.
45. Ялом, И. Теория и практика групповой психотерапии. СПб. : Питер, 2000. – 640 с.