ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ВОЛГОГРАДСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

**М. А. Смирнова, М. В. Маринина,**

**А. С. Герасименко**

**ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАНЯТИЙ С ЭЛЕМЕНТАМИ ТРЕНИНГА,**

**НАПРАВЛЕННЫХ НА ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННЫХ**

**КОМПОНЕНТОВ СУБЪЕКТНОЙ ПОЗИЦИИ СТУДЕНТА**

***методические рекомендации***

**Волгоград**

**«Колледж»**

**2015**

**Авторы-составители:**

М. А. Смирнова – преподаватель

М. В. Маринина – преподаватель

А. С. Герасименко – педагог-психолог

Цель данных методических рекомендаций – помочь преподавателям при организации занятий с элементами тренинга, направленных на формирование мотивационных компонентов субъектной позиции студентов, обучающихся по специальности «Преподавание в начальных классах».

**Пояснительная записка**

Необходимость формирования субъектной позиции у студентов, обучающихся по специальности «Преподавание в начальных классах», определяется ценностными ориентирами общества, предъявляющими требования к личности педагога как носителя, транслятора ценностей, субъекта, передающего в процессе образовательной деятельности гуманитарные ценности и формирующего ценностный опыт школьников. Применительно к подготовке учителя идеи субъектного развития и саморазвития в процессе осуществляемой им профессиональной деятельности рассматриваются в исследованиях Е. П. Белозерцева, Е. В. Бондаревской, Н. М. Борытко, Н. К. Сергеева, В. А. Сластенина, Н. Д. Никандрова, E. H. Шиянова, И. А. Колесниковой, В. В. Горшковой и др. Путь субъектного становления, по мнению авторов, активизирует сознание, самосознание и рефлексию, расширяет пространство свободного целеполагания и творчества, позволяет проявлять собственную меру ответственности и уникальности индивидуальных устремлений.

Поэтому современная система  профессиональной подготовки квалифицированных кадров должна придавать особое значение активности самого субъекта обучения, его умениям совершенствоваться, способности в короткие сроки перестроиться и овладеть новыми способами деятельности в ответ на изменяющиеся запросы общества и профессиональной сферы деятельности. Многие современные исследователи в системе образования заняты разработкой проблем совершенствования учебного процесса, направленного на активизацию субъекта обучения, увеличение доли его самостоятельности в овладении профессиональной деятельностью. Одним из эффективных направлений такой практико-ориентированной подготовки будущего специалиста является использование тренингов в учебном процессе с целью формирования субъектной позиции студента.

Теоретические основы организации и проведения тренингов различной направленности раскрыты в работах И. В. Вачкова, С. Д. Дерябо, Ю. Н. Емельянова, Ю. М. Жукова, А. Г. Лидерса, С. И. Макшанова, Г. И. Ма-расанова, В. В. Никандрова, А. Н. Панфиловой, Л. А. Петровской, А. С. Прут-ченкова, К. Рудестама, Е. В. Сидоренко и др.

Вопросы профессиональной подготовки студентов с помощью тренинга разрабатывались А. И. Авериным, В. Ю. Бабайцевой, Н. Л. Гимпель, Н. М. Дьячковой, А. Р. Ерментаевой, Е. В. Ибрагимовой, Ю. В. Макаровой, И. В. Орловой, И. А. Рудаковой, Н. М. Сараевой, Ю. В. Ушачевой, Т. Н. Чер-няевой, А.В. Щербаковым и др.

Эффективность использования тренинга в учебном процессе при формировании субъектной позиции студента зависит от соответствующей профессионально-педагогической подготовки преподавателя. Предлагаемые методические рекомендации предназначены в помощь преподавателям при организации занятий с элементами тренинга, направленных на формирование мотивационных компонентов субъектной позиции.

Цель: оказание методической помощи педагогам-практикам, работающим со студентами, в организации и проведении учебной, воспитательной и внеурочной работы с использованием занятий с элементами тренинга. Методические рекомендации могут быть использованы в работе со студентами различных специальностей при формировании субъектной позиции, включая студентов, обучающихся по специальности «Преподавание в начальных классах». Методические рекомендации позволят преподавателям познакомиться с принципами и требованиями организации занятий с элементами тренинга, этапами подготовки проведения занятия, формами работы тренинговой группы, системой занятий по формированию определенных компонентов субъектной позиции студентов, а также использовать их в своей профессиональной деятельности по организации занятий с элементами тренинга, направленных на формирование мотивационных компонентов субъектной позиции у студентов, обучающихся по специальности «Преподавание в начальных классах».

**Содержание**

[1. Пути формирования мотивационных компонентов   
субъектной позиции студента 6](#_Toc350956824)

[2. Принципы организации занятий с элементами тренинга 9](#_Toc350956825)

[3. Требования к организации занятий с элементами   
психологического тренинга 11](#_Toc350956826)

[4. Этапы подготовки занятия с использованием элементов тренинга 15](#_Toc350956827)

[5. Формы групповой работы, используемые на занятии   
с элементами тренинга 19](#_Toc350956828)

[6. Подсказки преподавателю-тренеру 21](#_Toc350956829)

# 1. ПУТИ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИОННЫХ КОМПОНЕНТОВ СУБЪЕКТНОЙ ПОЗИЦИИ СТУДЕНТА

Профессиональная подготовка будущих педагогов предусматривает решение комплекса задач, среди которых важное место отводится развитию индивидуальности студента. Без этого невозможно обеспечить творческий рост будущего педагога, сформировать у него индивидуальный стиль профессиональной деятельности. Решение данной задачи предполагает создание условий для проявления и развития субъектности студентов, которая характеризуется:

* осознанием и принятием целей деятельности;
* адекватностью самооценки своих возможностей и способностей, критичностью по отношению к себе и окружающим, потребностью в самоконтроле;
* способностью действовать целенаправленно и самостоятельно;
* готовностью принимать самостоятельные решения и нести ответственность за их реализацию;
* активностью и заинтересованностью студента в организации деятельности, в достижении положительного результата, инициативностью;
* потребностью в самоопределении и самореализации;
* способностью анализировать деятельность, рефлексивно относиться к своим действиям и окружающему миру.

Это системное качество человека, то есть такое качество, благодаря наличию которого он собственно и является тем, что он есть, – нет субъектности, нет и подлинного человека!

Чтобы стать подлинным субъектом, человеку необходимо развить в себе следующие способности (по С. Д. Дерябо):

1. *Самоупорядочивание.* Это способность человека приводить свои свойства в соответствие со свойствами окружающего мира.

2. *Самопричинение.* Это способность стать причиной изменений в своем экологическом мире, в том числе стать «причиной себя». Иными словами, суметь отказаться от роли щепки в водовороте жизни и управлять своей жизнедеятельностью.

3. *Саморазвитие.* Это способность выходить за пределы собственных границ и за рамки, которые ставят нам обстоятельства. Есть такое выражение: «человек, который сделал себя сам». Был от природы тщедушным – в итоге систематического посещения спортзала обрел физическую силу. Не хватало познаний – часы, проведенные в библиотеке, превратили его в эрудита. Не умел строить конструктивный диалог с людьми – в результате участия в коммуникативных тренингах стал мастером общения.

Развитие, вообще-то, всегда является саморазвитием: пока ученик не захотел, не приложил усилия, ни один самый замечательный педагог его ничему не научит (правда, хороший педагог умеет сделать так, чтобы тот захотел и начал прикладывать усилия…).

Для формирования субъектной позиции у студента, «чтобы тот захотел и начал прикладывать усилия», необходимо создавать условия, а именно, – использование в учебной, воспитательной, внеурочной деятельности активных и интерактивных методов обучения. Наиболее эффективной формой организации учебно-воспитательного процесса, направленной на формирование мотивационных компонентов субъектной позиции студента, являются занятия с использованием элементов тренинга и тренинговые занятия.

**Тренинг** ([англ.](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA) *training* от *train* – обучать, воспитывать) – метод [активного обучения](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5), направленный на развитие знаний, [умений](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A3%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5) и [навыков](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D0%B2%D1%8B%D0%BA) и социальных установок.

Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности в межличностном и профессиональном общении.

Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения.

Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – **навыковый, психотерапевтический**, **социально-психологический, бизнес-тренинг.**

Навыковый тренинг направлен на формирование и выработку определенного [навыка](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D0%B2%D1%8B%D0%BA). Большинство бизнес-тренингов являются навыковыми, например, тренинг переговоров, самопрезентации, техники продаж и др.

Психотерапевтический тренинг (более корректное название – психотерапевтическая группа) направлен на изменение в сознании. Эти группы соотносятся с существующими направлениями [психотерапии](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BF%D0%B8%D1%8F) – [психодраматические](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%B4%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%B0), [гештальт-группы](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D1%82-%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BF%D0%B8%D1%8F), [группы телесноориентированной](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D1%81%D0%BD%D0%BE-%D0%BE%D1%80%D0%B8%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BF%D0%B8%D1%8F), танцедвигательной терапии и др.

Социально-психологический тренинг (СПТ) занимает промежуточное положение, он направлен на изменения и в сознании, и в формировании навыков. СПТ зачастую направлен на смену социальных установок и развитие умений и опыта в области межличностного общения. Сегодня этот метод активно используется в работе с детьми, родителями, профессионалами социономической (работа с людьми) группы, руководителями предприятий и организаций.

Основная цель социально-психологического тренинга – повышение компетентности в общении – может быть конкретизирована в ряде задач с различной формулировкой, но обязательно связанных с приобретением знаний, формированием умений, навыков, развитием установок, определяющих поведение в общении, перцептивных способностей человека, коррекцией и развитием системы отношений личности, поскольку личностное своеобразие является тем фоном, который окрашивает в разные цвета действия человек, все его вербальные и невербальные проявления.

В американской педагогике часто используют **«растапливающие лед» упражнения** (ice-breakingexercises), которые напоминают традиционные психологические тренинги, способствующие формированию команды. Эти приемы используются преимущественно на этапе организации групповой деятельности учащихся, когда учащиеся знакомятся друг с другом и готовятся к работе в малых группах сотрудничества, устанавливая доверительные отношения и формируя необходимые навыки работы в сотрудничестве.

Одним из эффективных методов, обеспечивающих повышение уровня профессионального самосознания, является система специально разработанных психологических тренингов, ориентированных на позитивные изменения в осознании субъектом себя в каждом из видов будущей профессиональной деятельности. До проведения комплекса тренинговых упражнений обучающиеся имеют в общении преимущественно объектные отношения. Об этом свидетельствует анализ системы массового школьного образования, ориентированной преимущественно на субъект-объектные отношения. Главным результатом проведения комплекса тренинговых упражнений должна стать субъектная позиция в общении, способствующая развитию ценностного самоотношения, интегративного комплекса знаний, умений и навыков и культуры общения.

# 2. ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАНЯТИЙ С ЭЛЕМЕНТАМИ ТРЕНИНГА

Работа на занятии с использованием элементов тренинга отличается рядом специфических принципов. Дадим им краткую характеристику.

**Принцип активной включённости**

Активность участников на занятии с элементами тренинга носит особый характер, отличный от активности человека, слушающего лекцию или читающего книгу. На занятии студенты вовлекаются в специально разработанные действия. Это может быть проигрывание той или иной ситуации, выполнение упражнений, наблюдение за поведением других по специальной схеме. Активность возрастает в том случае, если мы даем участникам установку на готовность включиться в совершаемые действия в любой момент.

Особенно эффективными в достижении целей занятия с элементами тренинга через осознание, апробирование и тренировку приемов, способов поведения, идей, предложенных преподавателем, являются те ситуации и упражнения, которые позволяют активно участвовать в них всем членам группы одновременно. Принцип активности, в частности, опирается на известную из области экспериментальной психологии идею: человек усваивает десять процентов того, что он слышит, пятьдесят процентов того, что он видит, семьдесят процентов того, что проговаривает, и девяносто процентов того, что делает сам.

**Принцип исследовательской творческой позиции**

Суть этого принципа заключается в том, что в ходе занятия с элементами тренинга студенты осознают, обнаруживают, открывают идеи, закономерности, уже известные в психологии, а также, что особенно важно, – свои личные ресурсы, возможные особенности. Исходя из этого принципа, работа преподавателя заключается в том, чтобы придумать, сконструировать и организовать те ситуации, которые давали бы возможность студентам осознать, апробировать и тренировать новые способы поведения экспериментировать с ними.

В группе создается креативная среда, основными характеристиками которой являются проблемность, неопределенность, принятие, безоценочность. Реализация этого принципа порой встречает достаточно сильное сопротивление со стороны участников. Преодолеть такое сопротивление помогают ситуации, позволяющие студентам осознать важность и необходимость формирования у них готовности и в дальнейшем, экспериментировать со своим поведением, творчески относиться к жизни, к самому себе.

**Принцип объективации (осознания) поведения**

В процессе занятий с элементами тренинга поведение студентов переводится с импульсивного на объективированный уровень, позволяющий производить изменения в содержании занятия. Универсальным средством объективации поведения является обратная связь. Создание условий для эффективной обратной связи в группе – важная задача преподавательской деятельности.

**Принцип партнерского (субъект-субъектного) общения**

Партнерским, или субъект-субъектным общением, является такое общение, при котором учитываются интересы других участников взаимодействия, а также их чувства, эмоции, переживания.

Реализация этого принципа создает в группе атмосферу безопасности, доверия, открытости, которая позволяет участникам группы экспериментировать со своим поведением, не стесняясь ошибок. Этот принцип тесно связан с принципом творческой, исследовательской позиции участников учебного процесса.

Последовательная реализация названных принципов – одно из условий эффективной работы преподавателей использующих в своей практике занятия с элементами тренинга. Она отличает эту работу от других методов обучения и психологического воздействия.

Кроме специфических принципов работы, можно говорить и о специфическом принципе работы преподавателя, который заключается в постоянной рефлексии всего того, что происходит в учебной группе. Эта рефлексия осуществляется за счет того, что преподаватель все время – приступая к проведению занятий, планируя работу на день, непосредственно в процессе работы – задает себе три вопроса:

– Какой цели я хочу достичь?

– Почему я хочу достичь этой цели?

– Какими средствами я собираюсь ее достичь?

Ответ на второй вопрос дают диагностические исследования преподавателя во время работы со студенческой группой. Объектами диагностики являются:

– содержательный план работы;

– уровень развития и сплоченности группы, характер отношений, складывающихся между ее участниками;

– состояние каждого участника учебного процесса, его отношение к себе, к другим, к занятию с элементами тренинга.

Эффективность занятия с элементами тренинга во многом зависит не только отадекватности осуществляемой преподавателем диагностики, но и от того, насколько большим арсеналом средств он обладает для достижения той или иной цели.

Первый шаг в решении задачи выбора средств – это выбор методического приема. К наиболее часто применяемым относятся: групповые дискуссии, ролевые игры, психодрама и ее модификации, психогимнастика.

# 3. ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИИ ЗАНЯТИЙ С ЭЛЕМЕНТАМИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Требования к организации занятий с элементами тренинга возможно разделить по следующим группам: требования к пространственно-предметной среде, требования к оборудованию, временные рамки проведения тренинга, наличие правил предложенных участникам тренинга.

*Организация пространственно-предметной среды:*

* кабинет (не менее 18 кв. м), пригодный как в качестве традиционной учебной, так и в качестве игровой аудитории;
* ковровое покрытие;
* свободно передвигающиеся учебные столы и стулья.

*Минимально необходимые требования к оборудованию:*

* стол и стул на каждого участника;
* доска (стенд для вывешивания плакатов или флипчарт);
* цветные карандаши (или фломастеры), краски и кисточки на каждого участника;
* листы плотной бумаги в достаточном количестве (формата А-4 и А-3);
* маты.

*Желательны:*

* телевизор;
* видео- и аудиомагнитофоны;
* компьютер;
* зеркала на стенах, скрываемые шторками;
* набор разнообразных игрушек.

*Время занятий:*

* продолжительность каждого занятия: от 35–45 минут с одним 10-минутным перерывом (проводятся после учебных занятий);
* частота: рекомендуется не реже одного раза в неделю.

*Общие рекомендации по организации и проведению занятий*

1) Аудитория по возможности должна быть просторной. В ней должны быть столы и стулья для выполнения участниками письменных работ, а также свободное пространство для выполнения упражнений, проведения игр.

2) У каждого участника должны быть тетрадь или альбом для записей и выполнения рисунков, а также набор цветных карандашей или фломастеров.

3) Двигательные упражнения чередуйте с теоретическим материалом. Излагайте теорию кратко и четко.

4) После выполнения участниками задания – инициируйте обсуждение. Не делайте выводы сами, а подталкивайте к ним группу.

5) Поддерживайте на занятиях атмосферу творческого и душевного подъема. Используйте удивление как технику ненасильственного воздействия на участников с целью коррекции нежелательного поведения.

6) Отслеживайте динамику развития группы. Под ***групповой динамикой*** понимают совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности группы и его этапы – образование, функционирование, развитие, стагнацию, регресс, распад, а также совокупность взаимоотношений и взаимодействий между участниками группы, включая ведущего группы. В соответствии с групповыми процессами выбирайте стили руководства. В качестве ***основных процессов групповой динамики*** в тренинговых группах выделяются: указанные выше фазы развития  группы, групповые роли  и феномен лидерства, групповая сплоченность  и напряженность, групповое давление  и конформность, процессы нормообразования, процессы принятия  групповых решений и др.)

7) Не позволяйте на занятиях доминировать одному-трем участникам. Внимание необходимо уделять всем!

8) Если группа не готова и не настроена на выполнение опре­деленных заданий, экспериментируйте – меняйте ход занятий. Будьте уверены в себе, не бойтесь ошибиться.

При подготовке студентов к занятиям с использованием элементов тренинга необходимо ориентировать их на следующую структуру их проведения:

1. Подготовка занятия.
2. Вступление (психогимнастика, эмоциональный настрой).
3. Основная часть.
4. Выводы (рефлексия).

В системе организационных мероприятий следует учесть следующие ключевые моменты:

* + как студент может должен подготовиться к проведению данного вида занятий (изучение определенного материала, получение определенных специальных навыков, изучение различных методик решения поставленной задачи и т. п.);
  + какую литературу при подготовке необходимо использовать;
  + знания из каких разделов идисциплин (междисциплинарные связи) необходимо использовать;
  + какой инструментарий будет необходим при проведении занятия;
  + каким образом будет проводиться занятие (ход проведения занятия, сценарий, темы для обсуждения и т. п.);
  + какие специальные средства будут использованы на интерактивном занятии (информационные, специальное оборудование и прочее);
  + каковы правила поведения на данном занятии;
  + какова роль каждого студента на данном занятии.

Проведение учебного занятия с элементами тренинга включает следующие **правила поведения студентов**:

* + - студенты должны способствовать тщательному анализу разнообразных проблем, признавая, что уважение к каждому человеку и терпимость – это основные ценности, которые должны быть дороги всем людям;
    - способствовать и воодушевлять на поиск истины, нежели чем простому упражнению в риторике;
    - распространять идеал терпимости к точкам зрения других людей, способствуя поиску общих ценностей, принимая различия, которые существуют между людьми;
    - соревнование и желание победить не должны преобладать над готовностью к пониманию и исследованию обсуждаемых проблем;
    - при обсуждении сторон воздержаться от личных нападок на своих оппонентов;
    - спорить в дружественной манере;
    - быть честными и точными в полную меру своих познаний, представляя поддержки и информацию. Студенты никогда не должны умышленно искажать факты, примеры или мнения;
    - внимательно слушать своих оппонентов и постараться сделать все, чтобы не искажать их слова во время дебатов;
    - язык и жесты, используемые обучающимися, должны отражать их уважение к другим.

Данные правила не сообщаются в готовом виде участникам, а вырабатываться в совместной работе в ходе занятий с элементами тренинга.

**Требования к преподавателю, организующему занятия**

**с элементами тренинга**

Преподаватель должен:

* + - * обладать речевой культурой и, в частности, свободным и грамотным владением профессиональной терминологией;
      * проявлять коммуникабельность, а точнее – коммуникативные умения, позволяющие найти подход к каждому студенту, заинтересованно и внимательно выслушать каждого, быть естественным, найти необходимые методы воздействия на учащихся, проявить требовательность, соблюдая при этом педагогический такт;
      * обладать лидерскими качествами;
      * уметь вести диалог, дискуссию;
      * обеспечивать быстроту реакции;
      * иметь прогностические способности, позволяющие заранее предусмотреть все трудности в процессе работы, а также спрогнозировать ход и результаты педагогического воздействия, предвидеть последствия своих действий;
      * уметь владеть собой;
      * способствовать личному вкладу студентов и свободному обмену мнениями;
      * обеспечивать дружескую, доверительную атмосферу для студентов и проявлять положительную и стимулирующую ответную реакцию;
      * актуализировать образовательные цели студентов;
      * стимулировать интерес, затрагивая значимые для студентов проблемы;
      * обеспечивать активность всех участников группы;
      * уметь давать объективную, своевременную оценку, следить за тем, чтобы объектом критики являлось мнение, а не участник, выразивший его;
      * помогать участникам занятия прийти к согласованному мнению, чего можно достичь путем внимательного выслушивания различных толкований, поиска общих тенденций для принятия решений;
      * способствовать выработке согласованного группового решения. При этом следует подчеркнуть важность разнообразных позиций и подходов;
      * уметь анализировать и оценивать проведенное занятие, подводить итоги, результаты.
      * добиваться чувства удовлетворения у большинства участников, т.е. поблагодарить всех студентов за активную работу.

# 4. ЭТАПЫ ПОДГОТОВКИ ЗАНЯТИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ЭЛЕМЕНТОВ ТРЕНИНГА

***Шаг первый****.* Определение темы и цели занятия с использованием элементов тренинга как образа будущего результата.

Тема занятия с элементами тренинга должна отражать целевые установки учебного процесса, трудностей проблем обучения, систему межличностных отношений и непосредственно формирование субъектной позиции студента как участника учебной группы.

Вам необходимо ответить себе на простые вопросы:

– Какие необходимо использовать приемы, техники, средства для формирования субъектной позиции студента?

– Чего учебная группа и каждый студент реально смогут и должны достичь?

– Что я смогу и должен для этого сделать?

– Каков будет конечный результат нашей работы?

Чем более ярким, конкретным и правдоподобным будет образ будущего результата, тем больше шансов, что вы этот результат получите.

***Шаг второй.*** Определение состава группы, где планируется использовать занятия с элементами тренинга.

Кто будет в группе? Сколько человек? Каково будет соотношение юношей и девушек? В чем заключаются психологические особенности участников?

Желательно, чтобы число участников не превышало 18 человек. Но и слишком малое число – 3–4 человека – потребует коренного пересмотра содержания занятия с элементами тренинга: многие упражнения будет невозможно провести. Кроме того, психологическая атмосфера группы из трех или пятнадцати человек сильно отличается, что вынуждает ведущего использовать разную стилистику ведения. Для эффективной работы оптимальным, по мнению многих специалистов, является 12 участников.

***Шаг третий.*** Определение временных ресурсов.

Нужно сразу спланировать, сколько всего будет проведено тренинговых занятий. Как часто будут проходить встречи? Сколько времени будет длиться каждое занятие?

***Шаг четвертый.*** Формулировка проблем.

Необходимо четко и ясно сформулировать проблемы, которые предстоит разрешить в процессе занятия с элементами тренинга на формирование субъектной позиции студента. Что такое проблема? Это вопрос, на который в данный момент не существует однозначного света. Следовательно, и формулировать проблемы нужно в вопросительной форме. В нашем гипотетическом случае проблемы можно сформулировать, например, так:

1. Что нужно сделать, чтобы развить толерантность в отношении не похожих на тебя людей?

2. Как снизить уровень агрессии подростков друг на друга?

3. Каким образом повысить коммуникативную компетентность подростков?

4. Как сделать группу сплоченной?

На этих четырех проблемах можно и остановиться. В конце концов, можно сосредоточиться и на какой-то одной, и тренинг нацелить именно на ее решение в надежде, что изменение в одной области потянет за собой и все остальные.

***Шаг пятый.*** Формулировка задач.

Если проблема – это не решенный пока вопрос, то задача – это цель деятельности, данная в определенных условиях. Задачу надо формулировать не вопросительно, а утвердительно. В ней должны содержаться требования к осуществляемой деятельности по определению искомого.

Например, для решения первой из обозначенных выше проблем задачи можно сформулировать следующим образом:

Для работы в системе представлений участников занятия с элементами 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 занятия с элементами тренинга – *дать подросткам 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 занятия с элементами тренинга – *предложить модель конструктивного взаимодействия с людьми, которые объективно или субъективно воспринимаются как непохожие, чужие, и сформировать необходимые умения такого взаимодействия.*

Легко увидеть, что поставленные задачи охватывают все сферы субъектности подростков, и если мы максимально продуктивно реализуем эти задачи, то в целом будет решена и проблема развития толерантности.

***Шаг шестой.*** Подбор соответствующих психотехник.

Важно, чтобы психотехники работали на решение поставленных задач. Возможно, в занятие с элементами тренинга вы включите только одно упражнение, но у вас обязательно должен быть запас, чтобы при необходимости легко осуществить замену.

В нашем примере для решения задачи об осознании своего отношения к «своим» и «чужим» можно применить, например, групповую дискуссию на тему «Кто такие «свои» и «чужие»?». Вторым приемом может стать рассказ подходящей притчи и ее последующее обсуждение. В качестве таковой можно, допустим, привести знаменитую притчу о слепцах и слоне.

*Пятеро слепых впервые в жизни повстречали слона. Один из них дотронулся до хобота и сказал:*

– *Слон похож на толстый шланг.*

– *Слон похож на столб,* – *откликнулся другой, нащупав ногу слона. Третий коснулся слоновьего живота и заявил:*

– *Слон похож на огромную бочку.*

– *Он похож на циновку,* – *потрогав слона за ухо, возразил четвертый.*

– *Что вы говорите!* – *воскликнул пятый, державший животное за хвост.* – *Слон похож на веревку!*

*Все они были правы. И не был прав никто…*

В результате обсуждения можно прийти к выводу о том, что и мы часто видим в другом человеке только одну какую-то сторону и не замечаем другие, что любой человек сложнее, чем нам кажется на поверхностный взгляд.

Третьей психотехникой при работе с системой представлений может стать создание рисунка на тему «Люди, похожие и не похожие на меня».

Для решения второй из сформулированных выше задач – задачи об изменении отношений – можно использовать, например, игру «Однажды в созвездии Лебедя…». В финале этой игры необходимо привести участников тренинга к мысли о том, что агрессия, проявленная в отношении якобы враждебной цивилизации, была на самом деле направлена на собственных одноклассников. Сильное эмоциональное переживание, обычно сопровождающее завершение этой игры, позволяет членам группы изменить отношение к тем, кто стереотипно воспринимается как «чужой». Кроме того, можно разыграть сценки «Я и незнакомец», провести конкурс на лучший выход из ситуации «Встреча с необычным существом».

И наконец, третью задачу в рамках проблемы толерантности, связанную с формированием соответствующих умений, можно решить, используя игры «Свои и чужие» и «Чужие гномы», специально направленные на развитие толерантности. Именно здесь уместно предложить участникам также конкретные «жизненные» ситуации и «отрепетировать» оптимальные способы поведения в этих ситуациях.

***Шаг седьмой.*** Составление сценарного плана занятия с использованием элементов тренинга.

Реализация этого шага связана с распределением подобранных или разработанных техник по занятиям. При этом необходимо учитывать следующие критерии:

1) важнейшая решаемая техникой задача;

2) время, которое необходимо затратить на технику;

3) совместимость техник друг с другом;

4) стадия групповой динамики, когда будет применена техника;

5) тип и степень активности участников, инициируемые техникой (физическая подвижность или «сидячая» работа в кругу);

6) уместность применения психотехники в данный момент готовность к ней участников).

В процессе занятия с элементами тренинга надо будет каждый раз перед тем, как начать упражнение, спросить себя: подойдет оно сейчас или нет? Допустим, по вашему плану сейчас должна быть групповая дискуссия, но участники уже полтора часа сидят на стульях и начинают ерзать от утомления. Они нуждаются в физической активности – значит, надо провести подвижную игру! Чтобы не растеряться в ситуации необходимости замены одной техники другой, следует заранее позаботиться о запасных упражнениях – иных по форме, но направленных на решение тех же задач.

Кроме того, нужно обязательно включить в каждое занятие такие техники, которые направлены не на решение групповых задач, а на развитие социальной структуры группы, на активизацию групповой динамики, поддержку необходимого темпоритма. Это могут быть игры типа «Самый-самый!», «Ранжирование по качествам», различные социометрические процедуры.

***Шаг восьмой****.* Написание краткого сценария занятия с элементами тренинга с указанием цели каждого занятия и всех необходимых материалов.

Стоит записать сценарий занятия с элементами тренинга максимально подробно, не поскупившись на детали при описании упражнений (тогда вы представите их очень ярко – так, будто вы их уже действительно провели). Отдельно приготовьте план каждого занятия на отдельной карточке с указанием названий упражнений. Это будет ваша шпаргалка, которая поможет на тренинге – весь подробный сценарий на занятие брать не рекомендуется: пачка бумаги в руках будет сильно сковывать вашу активность.

Все перечисленные в сценарии занятия материалы приготовьте заранее в аудитории, где будет проходить работа. Позаботьтесь и о том, чтобы во время занятия вам никто не помешал.

# 5. Формы групповой работы, используемые на занятии с элементами тренинга

Методика проведения занятий с элементами тренинга, направленных на формирование субъектной позиции студентов, предполагает использование следующих ***форм организации работы***.

*Индивидуальная работа* над заданиями, упражнениями позволяет участнику глубже разобраться в себе.

Пример: техника «Информационная карта». Задача – заполнить информационную карту, вспомнив все, что интересует, все мечты, связанные с профессией. Затем происходит обсуждение.

Рекомендации: не нужно торопить участников при выполнении подобных упражнений, так как сформулировать мысли о себе в конструктивных терминах – задача не из легких.

*Работа в парах.* Данная форма работы позволяет участникам приобрести навыки и умения, связанные с ведением диалога; научиться слушать и слы­шать человека, который находится рядом.

Пример: игра «Отдел кадров». Задача парам: один станет начальником отдела кадров, второй – соискателем. Цель первого – узнать, что за человек перед ним, подходит ли он по своим качествам данному предприятию. Цель второго – узнать, какие рабочие места могут ему предложить и насколько эти предложения соответствуют его представлениям о желаемой работе.

Рекомендации: время подобной работы необходимо ограничивать, так как в условиях дефицита времени увеличивается интенсивность диалога, «я-сообщений» и, как следствие, повышается эффективность работы.

*Работа в малых группах (3–4человека).* При ограничении времени и пространства – это наиболее эффективный способ сблизить участников. Эта форма работы позволяет участникам лучше узнать друг друга.

Пример: упражнение «Рецепт счастья». Задача – составить рецепт счастья.

Рекомендации: на подобное упражнение необходимо отводить доста­точное количество времени, так как оно носит творческий характер, вы­полняется в режиме «мозгового штурма». Развивает креативность и сис­темность мышления.

*Работа в группах по 5*–7*человек.* Цель такой работы – формирование навыков эффективного взаимодействия.

Пример: игра «Назови профессию». Группа разбивается на две или более команды по количеству учащихся. Задание – назвать как можно больше профессий по каждой из 5 групп профессий (по предмету труда).

Рекомендации: если в вашем классе количество участников не превышает двадцати человек, то можно разделить класс на две части, а если больше, то на три-четыре.

*Работа в части группы.* Данная форма работы позволяет участникам понаблюдать за моделируемыми действиями (алгоритмом).

Пример: техника «Продажа лошади». Задача вызванной пары участников – прийти к общему результату, задача остальных участников – наблюдать за взаимодействием данной пары. Интересно наблюдать за выбором позиций во взаимодействии. Рекомендации: необходимо обеспечить пространство для выполнения, а остальным – для наблюдения. Такие игры оживляют занятия, повышают к ним интерес. Очень важным является обсуждение.

*Работа всей группы.* Участники осваивают приемы и способы взаимодействия с большим количеством людей, что требует концентрации внимания, помогает развивать интуицию.

## Пример: Игра «Заросли». Задание: дойти до определенной цели-предмета в кабинете, при условии внешних препятствий. Рекомендации: здесь можно передать функцию ведущего участнику, и лучше тому, кто зачастую скептически относится к выполнению упражнений на занятиях.

***Стили управления группой***

Ведущий на занятиях может применять разные стили управления группой.

*Авторитарный (позиция «сверху»).* Ведущий доминирует, направляет, поучает. Единолично принимает решение о применении санкций в отношении «нарушителей».

Возможно применение:

– на начальном этапе занятий – участники ощущают потребность в управлении, пока им не ясны цели, задачи, приемы;

– при разрешении конфликтных ситуаций, которые могут возникнуть по ходу занятия.

*Демократический (позиция «равенства и партнерства»).* Ведущий инициирует, умеренно опекает, сотрудничает. В принятии решения о применении санкций в отношениях «нарушителей» опирается на общественное мнение.

Возможно применение в том случае, если большинство участников осознано подчиняются правилам работы в группе (начиная с 3–4 занятия и даже раньше).

*Либеральный (позиция «сторонний наблюдатель»).* Ведущий игнорирует, избегает, комментирует. Попустительство в принятии решений. Полагается в принятии решений о применении санкций на участников занятий. Возможно применение этого стиля в следующих ситуациях:

– в сочетании с авторитарным и демократическим стилями эпизодически на занятиях (на стадиях функционирования и развития группы). Это объясняется тем, что именно в этот период развитие группы происходит наиболее эффективно одновременно с этим участники уже способны на принятие самостоятельных решений;

– в ситуации вовлечения «скептиков» в процесс игры через делегирование функции организатора игры;

– для анализа динамики развития «малых групп».

# 6. ПОДСКАЗКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЮ-ТРЕНЕРУ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Стадии занятия с элементами тренинга** | **Сложные**  **моменты, трудные ситуации, типичные вопросы** | **Возможные**  **причины** | **Что делать** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| **Подготовка** | Вы не знаете, с чего начать подготовку к занятию с элементами тренинга | Видимо, у вас пока отсутствует опыт ведения групп и вы не очень хорошо представляете, для чего это вообще нужно | Четко сформулируйте цель, которую вы хотите достичь с помощью занятия с элементами тренинга. Если ее нет, не стоит и начинать.  На основе изучения имеющихся программ составьте свою программу тренинга, расписав все планируемые упражнения и примерно указав время для каждого |
| Перед первой встречей с группой вы волнуетесь | Вы чувствуете свою ответственность перед началом значимого дела | Волнуйтесь на здоровье! Вот полнейшее спокойствие новичка – подозрительный признак. Переживают перед началом работы и опытные тренеры. Волнение способствует мобилизации ваших ресурсов и включает внутреннюю энергетику. Самое главное – не перейти точку разрушения эффективности, поэтому с помощью релаксационных процедур снизьте волнение до приемлемого уровня |
| Составляя сценарий занятия, вы не уверены, что правильно распределили временные затраты | Вы плохо представляете, сколько на самом деле времени может занять то или иное упражнение. | Ваши сомнения безусловно оправданы. В разных группах одна и та же психотехника может занимать очень разное время. Понятно, что худший вариант, когда вы не знаете, чем заполнить возникший остаток времени на занятии. Поэтому на своей карточке со сценарием встречи запишите несколько «резервных» игр – вам будет спокойней. Кроме того, возможно, в процессе работы вы почувствуете, что лучше использовать их вместо запланированных |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Стадия мотивации** | Группа не особо мотивирована на занятия | 1. Участники не понимают толком, что такое занятие с элементами тренинга.  2. У участников имеется предыдущий негативный опыт общения с психологами | В любом случае часть первого занятия необходимо потратить на «разогрев группы (да и самого себя). Кратко объясните людям, что такое занятие с элементами тренинга. Нужно замотивировать участников на предстоящую работу. Создать интерес к тренингу можно, например, с помощью «психологических конфеток» – игр, наверняка увлекательных для участников. Такие игры совсем не трудны и позволяют снять естественное напряжение у членов группы |
| Начав работать с группой, вы почувствовали, что она вам не нравится | Вы заранее сформировали у себя представление об идеальной группе | Живые люди, простите, не доллары, чтобы всем нравиться. Замените в своей голове придуманный образ группы на реальный. Поищите (и найдёте!) позитивные характеристики участников. После первой же встречи измените программу, сделав ее более соответствующей реалиям вашей группы.  В будущем откажитесь от конкретных, да еще и завышенных ожиданий |
| **Стадия осознания** | Можно ли менять сценарные планы занятий? | Вероятно, вы рассматриваете занятие с элементами тренинга с традиционно педагогических позиций – есть стандарт, есть обязательный минимум знаний, есть конкретная тема урока и положенное количество часов… | В занятие с элементами тренинга менять можно (и нужно почти всегда!) практически все — от сценария до общей атмосферы, от процедуры начала до распределения социометрических ролей. При этом спланировать и продумать заранее в деталях весь процесс предстоящего тренинга крайне важно, потому что при этом вы его буквально проживаете, получая опыт еще не состоявшегося события. А в процессе работы не бойтесь ломать программу, если вы чувствуете, что это надо. Идите за участниками, работайте на них, а не на задуманный вами проект |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Вы сомневаетесь, как себя вести на занятиях с элементами тренинга: подражать известным вам образцам хороших педагогов-психологов или быть собой? | Вы еще не сформировали свой личностный стиль ведения групп | Конечно, лучше быть собой (если вы четко понимаете, что это значит…). Но в начале работы можно попытаться «примерить» на себя те стили, которые вы считаете продуктивными. Только не застревайте в одном! Экспериментируйте. В конце концов вам удастся найти такой стиль, который будет отвечать именно вашим личностным особенностям, и тогда это будет не вынужденная профессиональная маска, а конструктивный способ использования ваших личностных потенциалов |
|  | Вам не удается сосредоточить внимание участников на себе, во время занятия шумно | Если вы работаете с подростковой группой, то нечему особенно удивляться: вполне возможно, они просто устроили вам проверку или хотят прояснить границы дозволенного на занятиях | Ни в коем случае не переходите на крик и обвинения участников! Если это произошло, ставьте крест на успешности тренинга. Существует масса приемов привлечения внимания: можно начать говорить шепотом (парадоксальное решение), начать подавать невербальные сигналы руками (смена модальностей способствует включению внимания), совершить неожиданное короткое действие (нарисовать на доске или плакате большой круг, встать на стул, замереть с расставленными руками), включить музыку, просто спокойно дождаться тишины и т.п. |
| **Кризис** | Участники группы проявили агрессию в отношении вас | Существует несколько возможных причин: во-первых, вы сами могли спровоцировать агрессию своим поведением; во-вторых, вы могли увидеть агрессию там, где ее не было, то есть это всего лишь проекция ваших негативных чувств; в-третьих, группа может находиться на стадии кризиса, когда агрессия на ведущею вполне закономерная вещь | Оставайтесь спокойным, Ни при каких обстоятельствах не отвечайте на агрессию по принципу «Сам дурак!». Внимательно присмотритесь к группе: не является ли агрессия иллюзией? Если нет, то кто носитель агрессии – вся группа или отдельные участники? Очень маловероятной является ситуация общегруппового нападения на вас (это еще суметь надо заслужить! Не впадайте в панику и не вздумайте спасаться бегством — хлопая дверью и заливаясь слезами. Это худшее, что можно придумать. Не пытайтесь встать в позицию оправдывающегося — если вы не отвечаете агрессией на агрессию, практически всегда в группе найдется человек, который встанет на вашу защиту. Возникшую дискуссию следует использовать в продуктивных целях для анализа групповой ситуации. Если неприятие все-таки вызвали ваши действия, то признайте свою неправоту и извинитесь, не теряя достоинства и самообладания. Может быть, негативные, агрессивные чувства являются первым прорывом истинных переживании. И это нужно рассматривать как достижение в вашей работе. Их стоит обсудить и… идти дальше |
| **Стадия переоценки** | Кто-то из участников (или вся группа) отказывается выполнять упражнение | Он (они) к этому упражнению не готов(-ы). Слишком велики напряжение и тревога. Вы затронули что-то болезненное. Возможно, это упражнение предлагается слишком рано | Если кто-то из участников категорически отказывается выполнять упражнение, не нужно настаивать. Пусть посмотрит со стороны. По завершении упражнения можно обсудить, почему он не стал участвовать. В самом начале тренинга следует договориться с группой об обязательных для всех правилах (в частности, о «Правиле активности»). Однако если кто-то просит разрешения «посидеть, посмотреть», то можно обратиться за этим разрешением к группе. В целом же ведущий должен вести себя со спокойной решительностью, своим видом не допуская мысль об отказе участия в работе: «Так, а теперь все встаем. Послушайте внимательно инструкцию». Это особенно важно в начале работы группы |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Стадия действия** | Включать в группу новичков или нет? Иными словами, группа должна быть открытой или закрытой? | После первых занятий слух прошел «по всей земле великой» и к вам потянулись другие ребята, желая поучаствовать в чем-то интересном | Если вы ведете тренинг общения, то оснований для запрещения вводить в группу новых участников нет никаких. Напротив, это будет полезно для расширения репертуара общения. В тренингах личностного роста это не всегда возможно. Лучше решить этот вопрос совместно с группой. Если уровень интимности отношений уже высок и группа встречается давно, новых участников вводить не стоит |
| Если кто-то из участников заявляет, что больше ходить на встречи не будет, можете ли вы ему запретить это? | Либо этот участник уже получил все, что ему было нужно, либо почувствовал угрозу своей психологической безопасности, либо не увидел в работе группы ничего для себя полезного | Уйти из группы — это все-таки право каждого участника. Как ведущий вы можете только высказать ему сожаление и свое желание видеть его на занятиях. Если же группа приобрела психотерапевтический характер и групповая динамика находится в развитии, то уход даже одного участника обязательно окажет сильное влияние на групповые процессы. Кроме того, уходя из группы, участник берет на себя ответственность за те процессы, которые были запущены в нем в группе, которые происходят и которые еще не завершены. Об этом его необходимо предупредить |
| **Завершение**  занятия с элементами тренинга | Вы предполагаете, что завершать работу группы лучше так, чтобы все плакали перед расставанием | По-видимому, вы рассматриваете успешность работы по количеству пролитых слез | Расставаться лучше смеясь (так же, как человечество расстается со своим прошлым). Заканчивать группу следует на мажоре, чтобы ребята почувствовали прилив оптимизма и желание применить все, чему научились в процессе тренинговых занятий, в жизни |

**Литература**

1. Артемьева, Ю. А. Модель формирования субъектной позиции старшеклассников в процессе предпрофильной подготовки // Успехи современного естествознания. – 2008. – № 8 – С. 121–123.
2. Абульханова, К. А. Проблема определения субъекта в психологии // Субъект действия, взаимодействия, познания (Психологические, философские, социокультурные аспекты). – М., 2001. – 324 с.
3. Адлер, А. Понять природу человека / пер. Е. А. Цыпина. – СПб., 1997. – 137 с.
4. Акесенова, Г. И. Студент как субъект образовательного процесса. – Рязань: РИНФО, 1998. – 160 с.
5. Аксенова, Г. И. Формирование субъектной позиции личности будущего учителя. – Рязань, 1995. – 140 с.
6. Ананьев, Б. Г. Избранные психологические труды. – М.: Педагогика, 1980. – Т. 2. – 287 с.
7. Бакулевская, С. С. Становление индивидуально-творческой деятельности старшеклассника в процессе решения эвристических задач: автореф. дис. . канд. пед. наук: 13.00.01. – Волгоград: Волгогр. гос. пед. ун-т, 2001. – 23 с.
8. Белозерцев, Е. П. Совершенствование профессиональной подготовки будущих учителей // Сов. педагогика. 1982. – № 9. – С. 84–89.
9. Бондаревская, Е. В. Гуманистическая парадигма личностно ориентированного образования // Педагогика. 1997. – № 4. – С. 11–17.
10. Бондаревская, Е. В. Теория и практика личностно ориентированного образования. – Ростов н/Д.: Изд-во. Рост. пед. ун-та, 2000. – 352 с.
11. Борисова, JI. H. Педагогические условия развития профессиональной рефлексии у студентов педагогического колледжа: дис. канд. пед. наук: 13.00.08. – Курск: К ГУ, 1999. – 190 с.
12. Борытко, Н. М., Мацкайлова, O. A. Становление субъектной позиции учащегося в гуманитарном пространстве урока: монография. – Волгоград, 2002. – 130 с.
13. Брушлинский, A. B. Проблемы психологии субъекта. – М., 1994. – 354 с.
14. Емельянов, Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю. Н. Емельянов. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1985. – 167 с.
15. Кавтарадзе, Д. Н. Обучение и игра: введение в активные методы обучения / Д. Н. Кавтарадзе. – М.: Флинта, 1998. – 191 с.
16. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Тренинг. Учебное пособие для вузов / Ю. М. Жуков, А. К. Ерофеев, С. А. Липатов и др.; под ред. Ю. М. Жукова. – М.: Аспект-Пресс, 2004. – 256 с.
17. Методы активного социально-психологического обучения: учебно-методическое пособие по специальности 020400 – Психология / Сост. В. А. Штроо. – Воронеж, 2003. – 55 с.
18. Нагайцева, И. Ф. Субъектная позиция как гуманитарный ориентир профессионально-личностной подготовки будущего педагога / И. Ф. Нагайцева // Особенности духовно-нравственного формирования личности в современных условиях: сб. докл. Всерос. науч.-практ. конф. г. Михайловка (Волгогр. обл.), 22–24 окт. 2008 г. – Волгоград, 2008. – С. 156–159.
19. Вачков, И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники / И. В. Вачков. – М.: Ось-89, 1999. – 176 с.
20. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Когито-Центр. – 2001. – 251 с.
21. Никандров, В. В. Психологический тренинг (как проблема и метод психологии). – СПб.: СпбГУ, 2004. – 164 с.
22. Практикум по социально-психологическому тренингу / под ред. Б. Д. Парыгина – 3-е изд.,испр. и доп. – СПб.: Изд-во Михайлова В. А., 2000. – 352 с.
23. Смолкин, А. М. Методы активного обучения / А. М. Смолкин. – М.: Высш. шк., 1991. – 176 с.
24. Социально-психологический тренинг: сб. научн. трудов / под ред. Е. В. Руденского. – Новосибирск: Новосиб. гос. акад. эк. и упр., 1995. – 104 с.
25. Торн, К. Тренинг. Настольная книга тренера / Кей Торн, Дэвид Маккей. – СПб.: Питер, 2001. – 208 с.
26. Ушатова, И. В. Возможности применения учебного тренинга в процессе подготовки специалистов [Текст] / И. В. Ушатова, Е. Н. Козленкова // Технологическое образование как фактор инновационного развития страны : материалы XVI междунар. научно-практ. конф. – Ярославль: ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2010. – С. 328–331.
27. Ушатова, И. В. Представления студентов о тренинге как методе формирования профессиональных умений [Текст] / И. В. Ушатова, Е. Н. Козленкова // Психология профессионально-образовательного пространства человека : сб. науч. ст. 9-й Всерос. научно-практ. конф. – Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2011. – С. 121–127.
28. **Ушатова, И. В.** Основы организации и проведения тренингов в учебном процессе : метод.рекомендации к практическим занятиям [Текст] / И. В. Ушатова. – М.: ФГБОУ ВПО МГАУ, 2012. – 28 с.

***Приложение 1***

**СИСТЕМА ЗАНЯТИЙ ГРУППЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА**

Предлагается один из вариантов проведения социально-психологического тренинга. Соответственно специфике состава группы, опыта руководителя, особенностей групповой динамики, социально-психологической компетентности участников можно и нужно вносить коррективы, изменения в предложенные упражнения.

**Занятие 1.**

Цель занятия: знакомство и установление контакта ведущего и группы, снятие психологических барьеров, создание атмосферы доверия и сплочения.

Задачи занятия: создание условий для лучшего и быстрого знакомства участников тренинга, ознакомление их с принципами работы группы, создание групповых ритуалов, овладение игровым стилем общения, определение личностных особенностей каждого участника, над которыми ему придется работать вместе с группой; адекватной самооценки своих возможностей и способностей, критичности по отношению к себе и окружающим, потребности в самоконтроле.

*Содержание занятия*

Знакомство. Все участники садятся в круг. Руководитель раздает бумагу и ручки. Каждый участник пишет в верхней части листа свое имя, потом делит лист на две части вертикальной линией. Левую обозначает знаком «+», правую знаком «-». В левой части перечисляет то, что нравится (в природе, людях, в себе), а в правой – то, что неприятно в окружающем мире («не люблю дождевую осень», «ненавижу лжецов» и т. п.). Потом все зачитывают свои записи вслух.

Варианты:

*Упражнение «Кто я?»*

Каждый человек имеет свою собственную теорию относительно того, что именно делает его уникальным, единственным в своем роде, чем он отличается от всех других людей. При этом возникает вопрос: разделяют ли окружающие мою мысль о себе? Если же они видят меня иначе, то что лежит в основе их восприятия и оценки?

Попробуем выяснить этот вопрос в процессе выполнения следующих упражнений. Возьмите несколько листов чистой бумаги и напишите на одном из них в правом верхнем углу то из своих имен, к которому Вы привыкли больше всего (это может быть просто имя, имя-отчество, фамилия, уменьшительно-ласкательное имя). После этого:

А. Дайте ответ на вопрос: «Кто я такой?» Сделайте это быстро, записывая свои ответы точно в такой форме и последовательности, как они приходят в голову (10 пунктов ответа).

Б. Дайте ответ на этот же вопрос так, как, по Вашему мнению, о Вас сказали бы Ваши отец или мать (выберите одного) (10 пунктов ответа).

В. Дайте ответ на это же вопрос так, как, по Вашему мнению, сказал бы о Вас лучший друг (подруга) (10 пунктов ответа).

Теперь сравните три набора ответов и в письменной форме укажите следующее:

1. В чем состоит сходство?

2. Какие отличия?

3. Если есть отличия, то как Вы их объясняете относительно самого себя? В какой мере Вы ведете себя по-разному с разными людьми и какие роли играете во время общения с близкими людьми?

4. Как можно объяснить эти отличия, исходя из индивидуальных особенностей этих людей, то есть, каким образом их ожидания формируют те суждения о Вас, которые Вы им приписываете?

5. Укажите, какие 10 ответов Вашей самохарактеристики (пункт 1) касались:

а) физических качеств (внешность, сила, здоровье и т.п.);

б) психологических особенностей (интеллект, эмоциональная сфера и т. п.);

в) социальных ролей (профессиональная деятельность, семейное состояние и т. п.).

Теперь установите ту очередность перечисления этих трех групп качеств, которую Вы считаете наиболее целесообразной. Сохранили ли Вы свою начальную позицию по поводу своей самохарактеристики? Если нет, то запишите в новой последовательности свои качества, названные Вами вначале. Прибавились ли, изменились ли некоторые из них, и чем Вы это объясняете?

Если Вы успешно выполнили упражнение, то сделанный Вами в письменной форме вывод и есть словесное определение Вашей Я-концепции, то есть относительно согласованное и зафиксированное представление о себе самом. Здесь же указана зависимость Я-концепции от других людей, которые Вас воспринимают, от варианта своего имени, которое Вы предпочитаете и которое во многом зависит от тех, кто Вас окружает.

Теперь попробуем разобраться в том, как на суждения о других людях влияет наше отношение к ним, то есть выяснить особенности «Я» как субъекта восприятия окружающих.

*Упражнение «Кто мне нравится и кто не нравится».*

Общаясь с окружающими, мы замечаем, что они нравятся нам или не нравятся. Как правило, эту оценку мы связываем с внутренними качествами людей, которые нами воспринимаются, а не с особенностями собственного восприятия. Цель этого упражнения — продемонстрировать существования переменных, которые имеются у нас самых и не касаются других людей, которых мы оцениваем. Это наглядно проявляется в нашем отношении, часто противоречивом, к людям, которых мы хорошо знаем.

**А.** Вспомните двух людей, которые Вам очень нравятся. Укажите пять качеств, которые Вас в них больше всего привлекают.

|  |  |
| --- | --- |
| Инициалы первого \_\_\_\_\_\_\_\_ | Инициалы второго \_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Качества  1.  2.  3.  4.  5. | Качества  1.  2.  3.  4.  5. |

**Б.** Вспомните двух людей, которые Вам совершенно не нравятся. Обозначив их тем же образом, запишите качества, которые Вам не нравятся.

|  |  |
| --- | --- |
| Инициалы первого \_\_\_\_\_\_\_\_ | Инициалы второго \_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Качества  1.  2.  3.  4.  5. | Качества  1.  2.  3.  4.  5. |

**В.** Указав все эти качества, Вы сможете увидеть, чем похожи люди, которые Вам нравятся или не нравятся. Проведя сравнение второй пары, Вы увидите сходство людей, которые Вам не нравятся (например, «жестокий», «жадный»). Теперь сравните все четыре списка и определите, какие личностные параметры людей заставляют Вас любить или ненавидеть их. Определите, какие качества людей важны для Вас, что Вы ищете в окружающих и что Вас в них отталкивает. Запишите свои выводы.

Теперь совсем нетрудно увидеть связь собственной самохарактеристики с характеристиками, которые Вы даете другим людям, и сделать вывод, что каждый индивид может понять другого лишь в границах собственной Я-концепции. Кроме того, упражнения помогают подойти к чувственному пониманию феномена «отношение». Оно не совпадает с объективным (адекватным) отображением действительности, а содержит в себе истоки субъективизма, который препятствует полному взаимопониманию людей. В конце концов, Вы сами можете перечислить множество выполняемых Вами ролей.

В целом следует сделать вывод о коллективистской природе Я-концепции человека, ее зависимости от окружающих. Здесь возникает реципрокная связь: чем большее нам нравятся люди, тем более мы нравимся им. Следовательно, улучшить себя можно лишь путем улучшения тех групп и коллективов, участниками которых Вы являетесь.

**Выработка правил работы в группе**

После того, как состоялось знакомство, руководитель коротко повторяет главные нормы общения в группе. Потом следует коллективное обсуждение и уточнение этих норм: что-то можно прибавить, исправить и в дальнейшей работе пользоваться только этими нормами общения. Часто группа вырабатывает своеобразные ритуалы, которые действуют во время занятий.

*Упражнение «Девиз»*

Все участники поочередно говорят о том, какую футболку и с какой надписью-девизом они купили бы себе, если бы была такая возможность. Эта надпись должна отображать жизненное кредо человека, его основной жизненный принцип, а цвет отвечать его характеру.

*Упражнение «Игрушка»*

Каждый член группы думает о том, какой игрушкой хотел бы стать. Группа старается отгадать эту «игрушку», идет обмен впечатлениями, своими ощущениями.

*Упражнение «Отгадай, кто это?»*

Каждый участник составляет детальную психологическую самохарактеристику, не указывая отличительных признаков, по которым можно сразу же узнать человека. В этой самохарактеристике должно быть десять-двенадцать предложений.

Все написанное отдается руководителю, перемешивается и по очереди зачитывается. Группа старается узнать, где чья самохарактеристика.

*Список качеств, важных для межличностного общения.*

На первом этапе работы над этой задачей проводится дискуссия с целью выявления коллективного мнения. Любой член группы может высказаться, аргументируя свою позицию. В конце концов складывается общий список качеств, важных для межличностного общения.

На втором этапе каждый участник заполняет уже свой собственный список, указывая качества, которые, по мнению группы, важны для межличностного общения. В индивидуальный список можно включать и дополнительные качества, важные по мнению участника, но не поддержанные группой. Потом все оценивают наличие этих качеств у себя, используя шкалу от 0 до 10 баллов.

После того, как все сделали это, оценочный лист сдается руководителю, так как он будет нужен на следующем занятии.

*Упражнение «Телефон доверия»*

Инструкция: «Вообразите себе, что набираете номер «телефона доверия». О чем бы вы хотели спросить дежурного специалиста?» Ответом может быть коллективное обсуждение, или персональное высказывание, но обязательно в рамках роли специалиста, который отвечает на вопрос клиента.

Творческая работа группы заканчивается заполнением анкеты, которая нужна для того, чтобы руководитель мог наблюдатель и за развитием группо-динамических процессов.

Ориентировочный текст анкеты:

Имя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Дата занятия \_\_\_\_\_\_

1. Сегодняшнее общение оказало на меня большое впечатление 5-4-3-2-1 никакого впечатления.

2. Я ощущал(ла) себя; свободно 5-4-3-2-1 скованно.

3. Наибольшее влияние на ход занятия, по моему мнению, имели: а)\_\_\_\_\_\_\_\_6)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_в)\_\_\_\_\_\_\_.

4. Лично мне очень мешало поведение а)\_\_\_\_\_\_\_\_\_ б) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
в) \_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Заполненные анкеты сдаются руководителю группы. В конце занятия вся группа получает домашнее задание: «Вспомните и запишите как можно больше ласковых имен, которыми вы в момент наибольшей духовной близости называете своих близких, родителей, родственников, друзей и др.».

**Занятие 2.**

Цель занятия: повышение самооценки участников группы.

Задачи занятия: закрепление игрового стиля общения, дальнейшее самораскрытие, открытие в себе сильных сторон, то есть таких качеств, привычек, стремлений, которые человек принимает, ценит в себе и которые придают чувство внутренней стойкости и доверия к самого себе; изучение возможностей использования своих сильных сторон во взаимоотношениях с окружающими; возможность принятия самостоятельных решений, ответственности за их реализацию.

*Содержание занятия*

Если в группе выработаны ритуалы общения, встречи, то занятие начинается именно с них. Например, руководитель обращается к группе с такими словами:

«Закройте глаза... Теперь возьмите правой рукой руку соседа... подержите и в своей. Старайтесь, не открывая глаз, сосредоточиться на звуках вокруг вас, пусть любой сосредоточит внимание только на том, что слышит, пусть некоторое время слушает и узнаёт звуки, которые к нему доносятся (1 минута)... Все еще не раскрывая глаз, сконцентрируйте свое внимание на ладонях соседей справа и слева, которых вы касаетесь. Постарайтесь определить, какая ладонь теплее, какая – холоднее, была ли это ладонь соседа по правую сторону или по левую сторону (30 сек)... С закрытыми глазами разомкните руки и сосредоточьтесь на своем дыхании, ощутите, как воздух входит и выходит через ноздри и губы, как двигается грудная клетка при каждом вдохе и выдохе (1 минута) ... Попробуйте сосчитать каждый выдох и на пятый – откройте глаза...»

*Рефлексия прошедшего занятия*

Группа садится в круг, и все желающие поочередно высказывают свои впечатления об этом занятии. Что понравилось? Что не приемлемо? Что хотелось бы сделать сегодня по-иному? Какие претензии к группе, конкретно к кому, к руководителю? Не надо никого принуждать высказываться, говорят только по желанию.

*Упражнение «Здравствуйте»*

Начинает один из участников занятия. Обращаясь к соседу по левую сторону, с чувством радости от встречи проговаривает: «Здравствуйте...», выражая свое отношение к нему и голосом, и жестом, и улыбкой.

*Упражнение «Ласковое имя»*

Это проверка домашнего задания. Каждый участник рассказывает то, что он смог вспомнить, но обязательно искренне. Не надо зачитывать, следует говорить с одними и теми же интонациями, мимикой и т. п., будто участник обращается к самому близкому человеку. При этом можно смотреть на кого-то из группы, кто больше всего приятен в этот момент.

*Упражнение «Интервью»*

Один из участников садится в центре круга. Группа может задать ему пять вопросов, но строго придерживаясь рамок определенной социальной роли того, кто сидит в центре, например, вопросы к педагогу, студенту, члену парламента и т. п. Потом следующий участник садится в центре. Ему также ставят пять вопросов, но обязательно с учетом того, в какой социальной роли он выступает.

*Упражнение «Перехват инициативы в диалоге»*

Двое участников садятся в центре. Один из них начинает диалог с любой реплики, на любую тему. Другой должен подхватить разговор и при этом переключить собеседника на свою тему. Делать это надо ненавязчиво, вежливо, но настойчиво. Группа следит за диалогом. Потом двое следующих участников садятся на их место и т. д.

*Упражнение «Видение других»*

Один из участников тренинга становится спиной к группе, он должен детально описать (по предложению группы) внешний вид кого-то из присутствующих товарищей.

Или можно создать такую ситуацию. Кто-то из участников садится в центре, а другой должен детально воссоздать последовательность его поведения, например, за последние полчаса.

Подобные тренировки желательно проводить регулярно, чтобы участники привыкли внимательно относиться друг к другу.

*Упражнение «Разговор через стекло»*

Двое участников с помощью жестов стараются о чем-то договориться. Тему сообщают одному из них и он должен передать эту информацию своему товарищу, как бы стоя перед звуконепроницаемым стеклом. Разговаривать запрещено.

*Упражнение «Сильные стороны»*

Каждый член группы должен рассказать о своих сильных сторонах, о том, что он любит, ценит в себе, о том, что дает ему чувство внутренней уверенности и доверия к себе в разных ситуациях. Не обязательно говорить только о положительных чертах характера, важно подчеркнуть то, что есть или может быть точкой опоры в разные моменты жизни. Это упражнение направлено не только на определение своих собственных сильных сторон, но и на умение думать о себе положительно. Поэтому, выполняя его, следует избегать любых высказываний о своих недостатках, ошибках. Руководитель должен пресекать подобные попытки.

Высказывается первый желающий. Он может говорить о своих сильных сторонах 3–4 мин. и даже если закончит раньше, время, которое осталось, принадлежит нему. Это означает, что другие члены группы остаются только слушателями, они не могут высказываться, уточнять детали, просить объяснений или доказательств. Человек, который говорит о себе, не должен оправдываться или объяснять, почему он считает те или другие качества своей сильной стороной.

Потом начинает говорить следующий участник. Так длится, пока не выскажутся все.

Затем руководитель дает каждому лист бумаги, карандаши и предлагает попробовать назвать свои сильные стороны, причем не только те, которые упоминалось, а и другие, какие человек осознает у себя.

Увидев, что члены группы выполнили упражнение, руководитель раздает им листы бумаги с перечнем качеств, важных для межличностного общения, которые были составлены на первом занятии. Напротив каждого качества была проставлена цифра, с помощью которой каждый оценил себя. Руководитель просит снова оценить те же качества, то есть поставить новую оценку.

После этого участники тренинга создают группы из 2–3 человек (по симпатии). Каждая из них находит место, где никто не мешал бы – ведь нужно еще обсудить, как, опираясь на свои сильные стороны, сделать что-то по-настоящему ценное. На это отводится 30 мин. Потом все снова возвращаются к общему кругу и рассказывают друг другу о том, как они собираются использовать сильные стороны.

Анкетирование проводится по той же схеме, которая была на первом занятии.

Руководитель дает домашнее задание «Вспомните и запишите, какими ласковыми именами называют Вас родные, друзья, дети и др.».

**Занятие 3.**

Цель занятия: активное самораскрытие, преодоление психологических барьеров и стереотипов.

Задачи занятия: создание условий для активности и заинтересованности студента в организации деятельности, в достижении положительного результата, инициативности; усвоение невербальных средств общения, разрушение шаблонов повседневного общения.

*Содержание занятия*

Перед его началом используются ритуал индивидуального приветствия, а потом в круге – ритуал приветствия группы.

*Рефлексия прошлого занятия*

Сохраняется общая схема предшествующего занятия, куда можно включить еще одну позицию «Если бы я был руководителем группы, я бы...».

Члены группы приветствуются этой фразой, описывая любой интересный, смешной случай, который имел место во время общения с каким-то человеком в период между предшествующим и этим занятием.

*Упражнение «Ласковое имя»*

Так же, как и на втором занятии, проверяется домашнее задание. Участники говорят искренне и с интонацией ласковые имена, а группа следит за откровенностью высказываний.

*Упражнение «Подарок»*

Все участники высказываются: «Что я бы хотел подарить тому, кто сидит рядом?». Называется то, что могло бы по-настоящему порадовать человека. Тот, кому «подарили», благодарит и объясняет, в самом деле ли он был бы рад такому подарку.

*Упражнение «Эмпатия»*

Один из членов группы выходит из комнаты. Те, которые остались, характеризуют его, называя черты, свойства, привычки, то есть высказывают свою мысль, причем только положительную. Кто-то из группы ведет «протокол», записывая автора и содержание высказывания.

Через некоторое время приглашается участник, который вышел из комнаты и ему зачитывается все сказанное, не называя автора. Главная задача его – определить, кто мог бы о нем такое сказать.

Потом «секретарь» зачитывает все высказывания, но уже с указанием авторов.

*Упражнение «Брачное объявление»*

Всем членам группы дается 3–5 минут для того, чтобы написать брачное объявление. Любой пишет о себе, составляя свой психологический портрет, выделяя свои преимущества, которыми он мог бы заинтересовать другого человека. В инструкции подчеркивается, что следует выделять прежде всего психологические характеристики, а не восхищаться описанием внешнего вида, квартиры, машины.

И снова все поочередно зачитывают свои объявления, а группа помогает, дополняя то, что участник пропустил.

*Упражнение «Без маски»*

Все участники поочередно берут карточки, которые лежат на столе, и без подготовки продолжают высказывания, которое имеет начало на карточке.

Группа прислушивается к интонациям, голосу, оценивает меру искренности. Если признано, что высказывание было искренним, то упражнение продолжает следующий участник. Если же группа признает, что оно было шаблонным, неискренним, участник делает еще одну попытку, но уже после всех.

Содержание незаконченных предложений:

«Мне в особенности не нравится, когда...»

«Мне знакомое острое ощущение одинокости. Помню...»

«Мне очень хочется забыть, что...»

«Бывало, что близкие люди вызвали у меня почти ненависть. Однажды, когда...»

«Однажды меня напугало то, что...»

«В незнакомом обществе я ощущаю...»

«Даже близкие люди иногда не понимают меня. Однажды...»

«Помню случай, если мне стало стыдно, я...»

«В особенности меня бесит то, что...»

**Занятие 4.**

Цель занятия: Развитие эмпатии и формирование рефлексивных умений.

Задачи занятия: контроль эмоционального состояния участников группы, ориентация группы на предоставление психологической поддержки, если она кому-то нужна; создание условий для рефлексивного отношения к своим действиям и окружающему миру.

*Содержание занятия*

Ритуал встречи в начале занятия, рефлексия прошлой встречи и психологическая разминка.

*Упражнение «Решительный разговор»*

Все по очереди высказываются о том, от каких слов и привычек в общении с людьми они хотели бы избавиться. Причем все надо актуализировать, то есть проговорить и продемонстрировать группе, искренне и откровенно.

*Упражнение «На приеме у психолога»*

Все участники занятия по мере психологической готовности выбирают из своей среды «психолога» – значимого другого. И, вообразив себе, что пришли к нему на прием с своими проблемами, которые мешают нормальному общению дома или на работе, рассказывают ему об этом. Психологом может быть и вся группа, если «психолог» не может дать «квалифицированную консультацию».

*Упражнение «Чемодан»*

Это главное упражнение занятия, последнее для группы. Один из участников выходит из комнаты, а другие начинают готовить ему в дальний путь «чемодан». В этот чемодан собирают то, что, по мнению группы, очень нужно человеку в общении с другими людьми, обязательно учитывая те положительные характеристики, которые группа в особенности ценит в нем. Не забывают «собрать» и то, что мешает этому человеку, от чего ему следует избавиться. На практике это делается следующим образом. Избирается «секретарь», который берет лист бумаги и делит его вертикальной линией пополам. На одной стороне сверху ставится знак «+», на другой – знак «-». Под знаком «+» группа собирает все положительное, а под знаком «-» – все отрицательное.

При этом каждая характеристика должна быть поддержана большинством группы, если есть возражения, сомнения, лучшее воздержаться от категоричной оценки. Для хорошего «чемодана» нужно не менее 5–7 характеристик.

Далее участнику, который выходил, зачитывается и передается этот список. У него есть право лишь на один вопрос, если ему что-то непонятно. Потом выходит другой участник группы и вся процедура повторяется. В конце концов, это дает основания к некоторым выводам.

После выполнения упражнения «Чемодан» целесообразно сделать музыкальную паузу.

Подводя общий итог тренинга, каждый член группы составляет соглашение (контракт) с самым собой, отвечая на такие вопросы:

1. Что нового о себе я узнал во время занятий группы?

2. Что нового я узнал о других?

3. Что я хотел бы изменить в себе по итогам работы в группе?

4. Каким образом я буду это делать?

Соглашение вкладывается в конверт, на котором указывается точный почтовый адрес того, кто его подписал. Все конверты сдаются руководителю Через месяц он разошлет их по указанным адресам. И у участников будет еще одна возможность «встретить себя самого» таким, каким каждый из них видел себя в конце работы группы.

В завершение руководитель проводит традиционное анкетирование и обращается к членам группы с сердечными словами: «У Вас есть последняя возможность сказать о том, что вас беспокоит больше всего. Если Вы хотите что-то сказать, говорите, группа Вас слушает... Успехов и счастья Вам среди людей!»

***Приложение 2***

**Схема анализа занятия с элементами тренинга**

|  |
| --- |
| * 1. Занятие и время проведения |
| * 1. Состав участников занятия |
| * 1. План занятия (проводимые упражнения)   Запланированное:  Реально проведенное: |
| * 1. Наиболее удачные упражнения и психотехники |
| * 1. Неудавшиеся упражнения и психотехники |
| * 1. Интересный случай на занятии |
| * 1. Особенности поведения участников |
| * 1. Ошибки, которые следует учесть |
| * 1. Важные достижения, методические находки |