

Федеральное агентство по образованию
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
"Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет"

МЕТОДЫ АКТИВНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

**Методические рекомендации
для студентов 3 курса
специальности 030301.65 "Психология"**

**Нижний Новгород
ННГАСУ
2009**

ББК 74.58я73
УДК 378.147(07)

Методы активного социально-психологического обучения. Методические рекомендации для студентов 3 курса специальности 030301.65 «Психология» Н.Новгород, ННГАСУ, 2009.

Методические рекомендации разработаны для оказания помощи студентам в изучении дисциплины "Методы активного социально-психологического обучения". Предложены как краткий теоретический курс, так и практические задания для самостоятельного выполнения. Методические рекомендации позволяют познакомиться с основными методами активного социально-психологического обучения, а также с особенностями организации психологического тренинга, как основной формы приложения этих методов.

Составитель: Котикова Д.С.

© Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет, 2009

Оглавление

	стр.
Введение	5
Раздел I. Теория психологического тренинга	
1. Понятие о методах активного социально-психологического обучения	
1.1. Понятие	6
1.2.Классификация методов активного социально-психологического обучения	6
1.3.Психологический тренинг как основная форма приложения методов активного социально-психологического обучения	6
2. Общая характеристика психологического тренинга	
2.1. Понятие «тренинг»	7
2.2. Определения социально-психологического тренинга	9
2.3. Классификации психологического тренинга	9
2.4. Функции тренинга	10
2.5. Принципы тренинга	10
3. Организация СПТ	
3.1. Этапы СПТ	12
3.2. Структура тренингового занятия	13
3.3. Общая цель СПТ	14
3.4. Методические средства психологического тренинга	14
Раздел II. Характеристика методов активного социально-психологического обучения	
1. Анализ конкретных ситуаций (АКС)	
1.1. Характеристика метода АКС	15
1.2. Рекомендации по использованию метода АКС	16
2.Метод «Интеллектуальная разминка»	
2.1. Характеристика метода	20
2.2. Рекомендации по использованию метода	20
3.Сократический метод (сократическая беседа)	
3.1. Характеристика метода	21
3.2. Рекомендации по использованию метода	21
4. Обучение через научно-исследовательскую работу (НИР)	
4.1. Характеристика метода	22
4.2. Рекомендации по использованию метода	22
5.Профессиональная консультация	
5.1. Характеристика метода	23
5.2. Рекомендации по использованию метода	23
6.Индивидуальные практикумы	
6.1. Характеристика метода	24

6.2. Рекомендации по использованию метода	24
7.Метод ХОБО	
7.1. Характеристика метода	25
7.2. Рекомендации по использованию метода	25
8.Методы «Круглого стола»	27
9.Метод деловой поездки («Выездной семинар»)	27
10. Психогимнастическое упражнение	27
11. Дискуссия	
11.1. Характеристика метода	28
11.2. Рекомендации по использованию метода	28
12.Метод «Мозговой атаки»	
12.1. Характеристика метода	29
12.2. Рекомендации по использованию метода	30
13. Игры	
13.1. Ролевая игра	31
13.2. Деловая игра	32
13.3. Имитационная игра	34
13.4.Организационно-деятельностная игра (ОДИ)	34
Итоговое (зачетное) задание	37
Литература	39
Приложение	40

Введение

«Методы активного социально-психологического обучения» - дисциплина специализации, изучаемая студентами на 3 курсе обучения. Общее количество часов, предусмотренное учебным планом составляет – 58, из них – 34 часа практические занятия, 24 отводится на самостоятельную работу студентов. По очно-заочной форме обучения общее количество часов не изменяется, но в два раза уменьшаются аудиторные часы, соответственно возрастает время, отведенное на самостоятельную работу. Итоговая форма контроля - зачет.

Эта дисциплина является важной в практической подготовке будущего психолога. Она призвана осветить и дать необходимые указания и рекомендации по использованию основных методов обучения, применяемых практическим психологом, работающим с группой.

Методические рекомендации разработаны для оказания студентам помощи в освоении дисциплины. Так как учебным планом предусмотрены только практические занятия, в методические рекомендации оказалось целесообразным включить тот теоретический материал, который послужит основой для приложения полученных знаний на практике. Структура методических рекомендаций предлагает три взаимосвязанных части.

В первом разделе методических рекомендаций предлагается краткий теоретический обзор тем, необходимых для дальнейшего усвоения знаний и навыков использования активных методов обучения и построения программы психологического тренинга. А также предложены задания разной степени сложности. В конце рассмотрения каждой темы даны вопросы для самопроверки.

Во втором разделе методических рекомендаций представлены как общая характеристика основных методов активного социально-психологического обучения, так и рекомендации по их практическому применению. Общее задание для всех блоков второго раздела – подбор и подготовка к проведению упражнения с группой студентов, иллюстрирующего предложенный метод обучения.

Третья часть включает описание зачетного задания и указания по его выполнению. Задание выполняется самостоятельно каждым студентом по окончании изучения всего курса дисциплины «Методы активного социально-психологического обучения» и дает возможность оценить степень усвоения знаний и полученных в ходе обучения навыков.

К методическим рекомендациям прилагается также список литературы, полезной для подготовки к практическим занятиям по этой дисциплине.

Раздел I. Теория психологического тренинга

1. Понятие о методах активного социально-психологического обучения.

1.1. Понятие

В последнее время методы активного социально-психологического обучения (МАСПО) находят все более широкое применение в тех областях человеческой практики, где успех деятельности в значительной мере зависит от умения общаться.

Под активным групповым методом (АГМ) обычно понимают любой способ планируемой активизации коммуникативных процессов в учебной или целевой группе, независимо от содержания поставленных учебно-познавательных, творческих или психокоррекционных задач. (Ю.Н. Емельянов, 1985)

Задание 1. Назовите те ситуации, в которых применяются методы активного социально-психологического обучения. С какими целями это делается?

1.2. Классификация методов активного социально-психологического обучения

Активные групповые методы Ю.Н. Емельянов предлагает условно объединить в три основных блока:

а) дискуссионные методы (групповая дискуссия, разбор случаев из практики, анализ ситуаций морального выбора и др.);

б) игровые методы: дидактические и творческие игры, в том числе деловые (управленческие) игры: ролевые игры (поведенческое научение, игровая психотерапия, психодраматическая коррекция); контригра (трансактный метод осознания коммуникативного поведения);

в) сенситивный тренинг (тренировка межличностной чувствительности и восприятия себя как психофизического единства).

С.В. Петрушин предлагает основные методы активного социально-психологического обучения подразделять на тренинг-группы, группы встреч, психодраму, гештальт-психотерапию. Существуют и другие классификации методов активного социально-психологического обучения с ними можно ознакомиться изучив рекомендуемую литературу.

Задание 2. Назовите основания для представленных классификаций.

1.3. Психологический тренинг как основная форма приложения методов активного социально-психологического обучения

Основной формой приложения методов активного социально-психологического обучения является социально-психологический тренинг.

Человек существует в 3 парадигмах:

- человек может болеть, тогда это - терапия (лечение);

- человек может иметь ресурсы, которые надо развивать - учение;
- человек может не знать, что развивать - отражение (консультирование).

Тренинг находится во второй парадигме.

Вопросы для самопроверки

1. В каких областях находят свое применение методы активного социально-психологического обучения?
2. Дайте определение понятия активный групповой метод?
3. Какие ученые разработали классификации основных методов активного обучения?
4. К какой из трех парадигм, в которых существует человек, относится психологический тренинг? Обоснуйте свой ответ.
5. Почему психологический тренинг называют основной формой приложения методов активного социально-психологического обучения?
6. Какой из определений тренинга является на ваш взгляд наиболее полным?

2. Общая характеристика психологического тренинга.

2.1. Понятие «тренинг».

В современной психологии понятие «тренинг» имеет множество трактовок, что приводит к обозначению словом «тренинг» самых разных форм, приемов, а также способов и средств, используемых в психологии. Само слово «тренинг» (от англ. training) означает обучение, тренировку или дрессировку. Емельянов Ю.Н. определяет этот термин как группу методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности.

Немецкий ученый М. Форверг ввел в психологию термин «социально-психологический тренинг». В отечественной психологии исследования, посвященные проблемам социально-психологического тренинга, появились в начале 80-х годов XX века. В работах Л.А. Петровской по данной тематике социально-психологический тренинг определяется как форма психологического воздействия в процессе интенсивного обучения в групповом контексте.

Основной целью социально-психологического тренинга, как считает В.П. Захаров, является овладение социально-психологическими знаниями в активной форме. С его точки зрения, спецификой работы тренинговых групп является осознание в процессе работы группы особенностей поведения каждого участника; развитие умений и навыков делового общения; сплочение группы на основе единых целей и задач обучения, норм и правил взаимодействия.

Макаров Ю.В. считает, что тренинг – это комплекс активных групповых методов, применяющихся в процессе преобразующего воздействия на личность. В таком случае главным системообразующим

компонентом тренинга является именно психологическое воздействие группы на личность.

Проблема психологического воздействия является одной из основных в психологии. Под психологическим воздействием Ковалев А.Г. понимает воздействие одного индивида на психику другого индивида (группы), которое в своей произвольной форме исходит из определенного мотива и преследует цель изменения и укрепления взглядов, мнений, отношений, установок и других психологических явлений.

Можно выделить парциальное и глобальное преобразование психики под влиянием психологического воздействия. О парциальном преобразовании психики можно говорить, например, в том случае, когда силой педагогического воздействия учитель может перестроить отношение ученика к какому-либо одному предмету. В случае глобального преобразования перестраивается целая группа психических явлений, таких как эмоциональная сфера личности, поведенческий и ценностный аспекты.

Психологическое воздействие по форме может быть вербальным или невербальным (позы, мимика, жесты и т.д.). Соотношение вербальных и невербальных средств психологического воздействия может быть различным в зависимости от цели воздействия. В одних случаях они могут совпадать, усиливая друг друга, в других не совпадать и противоречить друг другу. Невербальные сообщения часто отличаются от вербальных, а по совпадениям и расхождениям между ними можно догадаться о том, что происходит с человеком в тот или иной момент. В невербальной коммуникации важные намёки могут быть обнаружены быстрее, чем в словах, так как люди часто реагируют раньше, чем оказываются готовы или способны выразить словами.

Умение распознавать и адекватно использовать средства воздействия – важнейший показатель мастерства психотренера. Он должен учитывать многие обстоятельства при наблюдении за невербальной коммуникацией.

Воздействие может осуществляться в двух системах отношений: «субъект-объектной» и «субъект-субъектной». В первой системе отношений субъекту отводится роль манипулятора, объекту – роль манипулируемого. В субъект-субъектной системе устанавливается равенство психологических позиций.

Такие системы отношений непосредственно связаны с двумя основными парадигмами групповой психотерапии. В соответствии с первой парадигмой психика и человек в целом рассматриваются как пассивный объект воздействия внешних условий. Воплощением этого подхода является бихевиоризм. Сущность бихевиористических программ заключается в идее управления человеком через систему стимулов, посредством которых можно вызвать желаемую реакцию.

Другая парадигма основана на вере в конструктивное начало человеческой природы. В западной психологии этот подход разработан в гуманистической психологии, основы которой заложили А. Маслоу, Р. Мэй, Э. Фромм, К. Роджерс и др. К. Роджерсу принадлежит основная роль в разработке практики воздействия на принципах «гуманистической

психологии». Он является основателем клиент-центрированной теории и практики психотерапии. К. Роджерс выдвинул идею «модели роста» как цель психотерапевтического воздействия. По мнению автора, человек обладает собственной активностью, идущей изнутри, стремлением к росту, прогрессу, к реализации собственного потенциала.

Задание 1. Прочтите и законспектируйте материал о понятии «тренинг».

При конспектировании обратите внимание на следующие вопросы:

1. Каково происхождение слова «тренинг»?
2. Кто ввел в психологию термин «социально-психологический тренинг»?
3. Представления о СПТ Л.А. Петровской, В.П. Захарова, Макарова Ю.В.
4. Понимание психологического воздействия.
5. Какие можно выделить виды преобразование психики под влиянием психологического воздействия?
6. Специфика использования средства психологического воздействия.

2.2. Определения социально-психологического тренинга.

В отечественной психологии с социально-психологическим тренингом связана первая книга Л.А. Петровской «Социально-психологический тренинг».

Б.Д. Порыгин также дал свое определение СПТ.

Сейчас используется термин психологическое воздействие, т.е. целенаправленный перенос движения информации от одного участника взаимодействия к другому. Понятие психологического воздействия связывают с понятием влияние + влияние – цель, воздействие – средство.

Сам термин психологического воздействия применительно к тренингу только от части правилен (С. Макшанов), т.к. Само по себе воздействие не может быть целью тренинга, воздействие не во всех случаях предполагает изменения, иногда отсутствие воздействия оказывается более продуктивным. Используется термин преднамеренное изменение.

Задание 2. Составьте собственное определение тренинга, сравните свое определение с определениями ученых.

2.3. Классификации психологического тренинга.

Для классификации видов психологического тренинга используются различные основания.

Типология К. Роджерса.

1. Группы тренинга сензитивности.
2. Группы организационного развития.

В русле гуманистической психологии выделяют 5 типов групповой работы в зависимости от обращения к конкретной проблематике личности, от цели, которая ставится перед группой:

1. «Я-Я»
2. «Я-Другие»

3. «Я-Группа»
4. «Я-Организация»
5. «Я-Профессия»

3 вида тренинга выделил Х. Миккин:

1. Любительский
2. Институционализированный
3. Психокоррекционный

Н.М. Лебедева и М.А. Полей выделили следующие группы в зависимости от направленности:

1. «Субъект-субъект»
2. «Субъект-объект»
3. Интроличностной направленности

Задание 3. Дополните таблицу «Классификация психологического тренинга» из предложенного материала.

<i>Основание классификации</i>	<i>Виды тренинга</i>
Форма проведения	1. Индивидуальный; 2. Групповой.
Состав участников	1. Реальные группы 2. Квазиреальные группы; 3. Группы нереальных людей.
Цели и задачи	1. Коммуникативный; 2. Интеллектуальный; 3. Регулятивный; 4. Тренинг специальных умений
Уровень изменений	1. Бихевиоральный (поведенческий (дрессура)); 2. Когнитивный (осознание механизмов, отношений, причин поведения); 3. Аффективный (тренинги саморегуляции).
Организация	1. Фрагментарный; 2. Программированный.

2.4. Функции тренинга:

1. Диагностическая;
2. Преобразующая;
3. Корректирующая;
4. Профилактическая;
5. Адаптационная.

2.5. Принципы тренинга

Принципы - это основные положения, руководящие идеи, правила реализации тренинга.

Принципы СПТ:

1. Принципы создания среда тренинга
2. Принципы поведения участников тренинга
3. Организационные принципы
4. Этические принципы

1. Принципы создания среда тренинга

Тренинг предполагает усвоение человеком специфических профессиональных знаний, навыков и умений, коррекцию установок, развитие личностных черт через интериоризацию особенностей профессиональной среды, объектов и особенностей взаимодействия с ней профессионала.

Все это определяет необходимость создания в тренинге специфической среды, отвечающей требованиям профессиональной реальности, индивидуально-психологическим особенностям участников.

1.1. Принцип системной детерминации. Воплощение в среде тренинга основных факторов изменений психологических феноменов человека и группы и взаимодействие внешней детерминации и самодетерминации через механизмы обратной связи, через заражение и подражание, регуляцию уровня удовлетворения потребностей и включение участников в определенным образом организованную деятельность.

1.2. Принцип избыточности. Создание возможностей выбора участниками различных вариантов представления информации и способа деятельности.

1.3. Принцип реалистичности. Проигрывание всевозможных ситуаций.

2. Принципы поведения участников тренинга.

2.1. Принцип активности. Включение в работу всех участников тренинга.

2.2. Принцип исследовательской и творческой позиции. В ходе тренинга участники осознают, обнаруживают закономерности и варианты решения проблем, известные и неизвестные; открывают свои личностные ресурсы, возможности и особенности; получают возможность экспериментировать в разных ситуациях и с разными участниками группы (креативная среда). Креативности способствует и безоценочность поведения участников и действий группы.

2.3. Принцип объективации поведения. Перевод поведения участников тренинга с импульсивного неосознанного уровня на осознанный.

2.4. Принцип субъект-субъектного общения. Такое взаимодействие, при котором учитываются интересы, чувства, переживания, состояния другого и признается ценность их личности.

2.5. Принцип искренности. Неговорение лжи.

2.6. Принцип "Здесь и сейчас". Не отвлекаться от происходящего в группе в сферы, не имеющие отношения к актуальной ситуации.

3. Организационные принципы

3.1. Принцип физической закрытости. Состав участников тренинга не меняется.

3.2. Принцип комплектования группы.

3.3. Принцип пространственно-временной организации тренинга.

4. Этические принципы.

4.1. Принцип конфиденциальности. Информация о личностных проявлениях участников не обсуждается за пределами тренинга.

4.2. Принцип ненанесения ущерба. Предотвращение ущерба со стороны руководства и значимых людей, со стороны ведущего.

4.3. Принцип соответствия заявленных целей тренинга его содержанию. Тренер не имеет права изменять изначальную цель тренинга.

Задание 4. Опишите ситуации, в которых нарушаются какие-либо принципы тренинга, и возможные последствия сложившейся ситуации.

Задание 5. Составьте список правил, принципов, которые могут быть оглашены участникам тренинга. Выберите подходящую форму для представления этого списка участникам тренинга.

Вопросы для самопроверки

1. Какой из определений тренинга является на ваш взгляд наиболее полным?

2. Назовите различные виды психологического воздействия.

3. В чем разница осуществления воздействия в двух системах отношений: «субъект-объектной» и «субъект-субъектной»?

4. Что может являться основанием для классификации психологического тренинга?

5. Какие виды тренинга были выделены в рамках гуманистической психологии?

4. В чем различия любительского, институционализованного и психокоррекционного тренингов?

6. Перечислите и поясните основные функции тренинга.

7. Что такое принцип?

8. Назовите 4 основные группы принципов тренинга?

9. Какова цель выделения принципов создания среды тренинга?

10. С какими принципами тренинга должны быть ознакомлены его участники?

11. Каким образом можно реализовать принцип пространственно-временной организации тренинга?

12. Кто на ваш взгляд является ответственным за соблюдение этих принципов?

3. Организация СПТ

3.1. Этапы СПТ

В процессе работы тренинговая группа проходит ряд этапов развития:

1. Этап знакомства и ориентации. Взаимоотношения между участниками строятся на эмоциональных впечатлениях, симпатиях и антипатиях, немаловажен внешний облик человека.

2. Этап лабилизации. На этом этапе участники группы получают такие сведения о себе, которые противоречат их собственным представлениям. В результате возникает напряжение, которое может выразиться в агрессивном поведении по отношению к ведущему.

3. Этап конструктивной целенаправленной деятельности. Взаимоотношения между участниками тренинга приобретают характер доверия и взаимоуважения, поскольку они начинают осознавать возможность и способность самораскрытия перед группой.

Психологическое содержание обучения в рамках социально-психологического тренинга состоит из трех компонентов:

1. Осознание привычных моделей реагирования в привычных ситуациях («расшатывание» стереотипов).

2. Формирование установки на усвоение новой информации, способствующей оптимизации процесса общения.

3. Усвоение новых способов реагирования, делающих поведение более эффективным.

Задание 1. Подберите те упражнения, которые могут быть использованы на этапе лабилизации.

3.2. Структура тренингового занятия

На первом этапе проводятся психогимнастические упражнения, которые позволяют создать такой уровень открытости, доверия, эмоциональной свободы, сплоченности в группе и такое состояние каждого участника, которое позволяло бы успешно работать, продвигаться вперед в содержательном плане. Кроме того, данные эти упражнения служат "мостиком" для перехода к содержательным этапам работы. При проведении упражнений этого вида вводится ряд ориентировочных основ: подготовка сообщений, передача информации, прием и структурирование сообщений.

В основной части занятия проводятся упражнения, развивающие те качества, которым посвящено занятие и связанные с приобретением знаний, формированием умений, навыков, перцептивных способностей человека, развитием установок, определяющих поведение в общении, коррекцией и развитием системы отношений личности, поскольку личностное своеобразие является тем фоном, который окрашивает в разные "цвета" действия человека.

Заключительный этап занятия, как правило, состоит из двух частей. В первой части проводится обсуждение того, что произошло на занятии (групповая рефлексия). Основное внимание направляется на то, что нового получили члены группы: новые знания, новый опыт и навыки работы, как они оценивают общую организацию занятия, какие пожелания для ее совершенствования они могут высказать.

Во второй части заключительного этапа занятия организовывается обмен оптимистичными, радостными и приятными для всех членов группы пожеланиями и выражениями благодарности за поддержку.

Задание 2. Составьте список возможных вопросов и обращений ведущего к участникам во второй части заключительного этапа занятия.

Задание 3. Проанализируйте структуру различных психологических тренингов, обозначьте выявленные ошибки организации тренинга.

3.3. Общая цель СПТ

Общая цель - развитие компетентности в сфере общения. В зависимости от приоритета задачи может приобретать различные формы:

1. Приобретение и развитие специальных навыков (умение вести деловую беседу, решать межличностные конфликты и т.д.);

2. Углубление опыта анализа ситуации общения, развитие способности адекватно воспринимать себя и других.

Задачи СПТ делятся на пять основных:

4. Приобретение психологических знаний различных психологических школ на личность человека, процесс взаимодействия людей, приемы эффективного общения.

5. Приобретение умения и навыков общения в парном взаимодействии, в составе группы, при активном слушании и т.д. - т.е. обогащение техники и тактики общения.

6. Коррекция коммуникативных установок (партнерство - взаимодействие с позиции силы; искренность - манипуляция; вовлеченность - избегание общения; настойчивость - соглашательство) и выработка собственной стратегии общения.

7. Адекватное восприятие себя и других в ситуации общения.

8. Развитие и коррекция личности, ее глубинных образований, решение личностных экзистенциальных проблем.

Задание 4. Сформулируйте цель и основные задачи тренинга по выбранной вами тематике (тренинг уверенного поведения; тренинг эффективного поведения в конфликте; тренинг эффективного общения; тренинг командообразования; тренинг развития креативности; тренинг лидерских качеств и т.д.).

3.4. Методические средства психологического тренинга.

Методические средства психологического тренинга предназначены для словесной и несловесной передачи информации, создания целесообразно насыщенной информационной среды, регуляции уровня удовлетворения потребностей и вовлечение в определенным образом организованную деятельность.

Выделяют три основные группы методических средств:

1. Техники предоставления информации

Функция: передача и осознание информации.

2. Имитационные техники.

Функция: осознание и тренировка умений и навыков в безопасных условиях.

3. Техники создания реальной среды тренинга.

Функция: действия с реальными рисками.

Ведущий тренинга выбирает техники соответственно:

- целям программы;
- мотивации;
- групповым и индивидуальным пожеланиям;
- статуса в организации;
- опыта работы и участия в тренинге;
- профессиональной специфике;
- индивидуально-психологическим особенностям участников тренинга.

Задание 5. Подберите упражнения, иллюстрирующие техники 3 основных групп методических средств.

Задание 6. Составьте план лекции или другой выбранной вами техники предоставления информации по определенной теме СПТ.

Вопросы для самопроверки

1. Назовите этапы развития тренинговой группы.
2. В чем заключается психологическое содержание обучения в рамках социально-психологического тренинга?
3. Что означает «расшатывание стереотипов»?
4. Какие упражнения проводятся на каждом из этапов тренингового занятия?
5. Для чего необходимо прохождение первого этапа тренингового занятия?
6. Какова основная цель СПТ?
7. Какие задачи решает СПТ?
8. К какой группе методических средств относятся ролевая игра; программированные инструкции и действия с реальными рисками?
9. На что необходимо обращать внимание, выбирая ту или иную технику?
10. Каковы функции техник предоставления информации; имитационных техник и техник создания реальной среды тренинга?

Раздел II. Характеристика методов активного социально-психологического обучения

1. Анализ конкретных ситуаций (АКС)

1.1. Характеристика метода АКС

Метод анализа конкретных ситуаций (АКС) заключается в том, что в процессе обучения ведущим создаются проблемные ситуации, взятые из профессиональной практики. От обучаемых требуется глубокий анализ

ситуации и принятие соответствующего оптимального решения в данных условиях. АКС выполняет множество различных функций, служит инструментом исследования, изучения, оценки и выбора, обучения, воспитания, развития, психологической подготовки. Достоинство метода состоит в том, что в процессе решения конкретной ситуации участники обычно действуют по аналогии с реальной практикой, то есть используют свой опыт, применяют в учебной ситуации те способы, средства и критерии анализа, которые были ими приобретены в процессе обучения. Главное же, - участники не только получают нужные знания, но и учатся применять их на практике.

В зависимости от дидактических целей и особенностей содержания материала могут найти применение различные виды ситуаций.

1. Ситуация – иллюстрация. На конкретном примере из практики демонстрируются закономерность или механизм социальных явлений, поступков, действий должностных лиц, эффективность использования определенных приемов, методов, способов руководства, обучения, воспитания.

2. Ситуация – оценка. Участникам предлагается описание конкретного события и принятых мер. Их задача: оценить источники, механизмы, значение и следствие ситуации и принятых мер или действий должностного лица, коллектива. Например, предлагается для анализа описание конкретного случая и соответствующие меры со стороны должностных лиц. Необходимо на основе всестороннего изучения ситуации дать оценку правильности (неправильности) их действий, предложить свой вариант.

3. Ситуация – упражнение. В данном случае анализ ситуации требует от слушателей обращения к специальным источникам информации, литературе, справочникам, проведения исследовательской работы. Участники делятся на группы по 3-5 человек и изучают ситуацию. Они готовят перечень вопросов, связанных с ситуацией и передают их преподавателю. Получив ответы, изучив информацию, они вырабатывают план действий, проекты решений, прогнозы конечного результата.

4. Ситуация – проблема. При соответствующем подборе материала и правильной постановке занятий, ситуация – проблема может служить и иллюстрацией, и упражнением и средством передачи переводного опыта. Ситуация – проблема представляется в виде проблемной задачи, которая реально стояла или стоит перед практикой.

1.2. Рекомендации по использованию метода АКС

При предъявлении ситуаций целесообразно варьировать степень их проблемности и познавательной трудности через характер выдаваемой информации. Так, могут быть следующие варианты:

1. Обучающиеся получают всю необходимую информацию – подобное положение, как правило, в практической деятельности не встречается.

2. Обучающиеся получают не всю информацию, необходимо анализировать конкретную ситуацию и собрать дополнительную информацию – такие случаи в практике встречаются довольно часто.

3. Обучающиеся бегло обрисовывают конкретную ситуацию, не давая всей необходимой информации, что соответствует условиям практической деятельности.

Такие ситуации рассчитаны на разный уровень сформированности профессионального мышления.

Чаще всего способом предъявления ситуации участникам является письменное или устное описание событий с последующим заданием. Вместе с тем, диапазон способов предъявления ситуаций студентам может быть намного шире в зависимости от наличия фонда накопленных материалов и возможностей ТСО.

Например, могут быть применены следующие приемы и способы предъявления ситуаций:

- видеозапись определенного реального события;
- киноэпизоды художественных, документальных фильмов;
- магнитная запись беседы, интервью, обсуждения, доклада, речи и т.д.;
- набор фотодокументов, схем, графиков, диаграмм, отражающих состояние какого-либо факта или процесса из различных исторических или современных событий на самых различных уровнях;
- «досье ситуации» - набор различных документов, отчетов, писем, докладных записок, приказов, директив, инструкций, рекомендаций, планов, разработок, проектов и т.п.;
- выступление на занятии участника определенных событий.

Примерная методика проведения занятия с использованием метода АКС включает в себя следующие этапы:

1-й этап (10-15 мин.): введение в изучаемую проблему. Ведущий обосновывает актуальность темы, раскрывает ее сложность, степень решения в теории и практике; указывает связь проблемы с различными видами деятельности;

2-й этап (3-5 мин.): постановка задачи. Учебная группа делится на несколько подгрупп. Ведущий определяет круг задач для подгрупп (изучить ситуацию, сформулировать и обосновать свои ответы и решения, подготовиться к публичной защите своего мнения), границы анализа и поиска решения, устанавливает время и режим самостоятельной работы;

3-й этап (30-35 мин.): групповая работа над ситуацией. Ведущий наблюдает за работой подгрупп, отвечает на возникшие вопросы, дает рекомендации;

4-й этап (20-25 мин.): групповая дискуссия. Представители подгрупп поочередно выступают с сообщением о результатах работы: излагают общее мнение о событии, отвечают на поставленные вопросы, обосновывают предлагаемую альтернативу решения. После выступлений представителей подгрупп начинается общая дискуссия: обсуждение точек зрения и решений,

оценка результатов анализа, формирование единого подхода к подобного рода проблемам и путям их решения, выбор наилучшего решения для данной ситуации;

5-й этап (15-20 мин.): итоговая беседа. Ведущий выделяет общий положительный результат коллективной работы участников над ситуацией, обращает внимание на позиции подгрупп при анализе, сопоставляет их с тенденциями в реальной практике, выделяет правильные или ошибочные решения, обосновывает оптимальный подход к подобным ситуациям, обращает внимание на круг знаний и навыков, необходимых для их решения, рекомендует литературу для самостоятельной работы.

При напряженном ритме, сформированной привычке участников говорить конкретно, кратко, по-деловому, занятие укладывается в 2 часа.

Разрабатывая конкретную ситуацию для занятия, ведущий должен найти для себя четкие ответы на следующие вопросы:

а) какие оценки повседневной практической деятельности обучающихся имитирует конкретная ситуация?

б) в чем эти оценки расходятся с научно-обоснованными?

в) какова структура проблемы, заложенной в ситуации, и каковы ее ведущие факторы?

г) в чем обычно нарушается логика анализа обучающихся, как это использовать в организации дискуссии?

В практике применения метода АКС определились и некоторые его разновидности. К ним следует прежде всего отнести инцидент, казус, последовательные ситуации, метод «лабиринта действия», метод «разбора критических случаев», практические проблемные задачи.

1. Инцидент – это анализ своеобразных «микроситуаций» и принятие быстрого решения. Участникам письменно или устно сообщается краткая информация о свершившемся событии, инциденте. Все дополнительные сведения для анализа и принятия решения участники получают от ведущего, задавая ему вопросы. По характеру вопросов ведущий оценивает эффективность поиска участников и в своих ответах может варьировать содержание ситуации. После получения от ведущего ответов на свои вопросы участники должны принять решение.

2. Казус отличается от инцидента тем, что участникам представляется сразу обширная информация, требующая более тщательного и всестороннего анализа и принятия решения.

3. Последовательные ситуации – несколько взаимосвязанных инцидентов, анализ и принятие последовательных решений. Названные методы не только приближают теоретическое усвоение материала к практике, но и формируют у участников умение направленно и рационально собирать информацию.

4. Метод «разбора критических случаев». Он основан на анализе критических ситуаций из опыта ведущего. Должны отбираться случаи, которые привели к непредвиденным последствиям, потребовали серьезных решений. Поэтому концентрирование внимания обучаемых на этих случаях,

выработки обобщенных точек зрения на поведение в экстремальных условиях. Метод разбора критических случаев способствует формированию профессиональной интуиции, «чутья», умения разбираться в нестандартных ситуациях, а также предвидеть возможные последствия тех или иных решений. Особенностью данного метода является необходимость в опытном наставнике, обладающем большим тактом, позволяющим ему, не задевая излишне самолюбие своих воспитанников, обсуждать время от времени и случаи из их практики. От других методов АКС метод «разбора критических случаев» отличается большим количеством деталей и меньшей схематичностью.

5. Метод «лабиринта действий». Обучаемые снабжаются детальным печатным описанием инцидента или ситуации, которые могут возникнуть в их будущей деятельности. В конце описания каждой ситуации дается список действий, одно или несколько из которых являются приемлемыми для разрешения данного конфликта. Такой перечень не только позволяет обучаемому «прокрутить» возможные варианты решения проблемы, но и мысленно проследить все возможные последствия решения, непредвиденные побочные осложнения и т.д. Обучаемым представляется возможность решить задачу несколькими способами, чтобы научить их отличать тупиковые варианты решений от решений, ведущих к цели. Такой метод применяется в тех случаях, когда нужно научить быстро и правильно ориентироваться в многовариантных ситуациях или в ситуациях, со многими возможными исходами: при выходе из конфликтной ситуации, при выборе оптимального педагогического решения и т.п. Различия в возможных действиях постепенно делаются все более тонкими, что значительно затрудняет задание, а тем самым активизирует мышление обучаемых. Наибольшей популярностью метод «лабиринта действий» пользуется при обучении будущих руководителей умению чувствовать настроение своих подчиненных перед тем, как предпринять тот или иной шаг.

6. Практические проблемные задачи. Достоинство метода состоит в том, что на его основе обучаемые могут научиться выделять проблемы, обнаруживать в них противоречия, всесторонне анализировать их, находить оптимальные пути их разрешения. Овладение всеми названными операциями приводит к формированию диалектического мышления, к развитию творческих способностей участников.

Этапы решения педагогических задач, содержание учебной работы на них.

1 этап Постановка педагогической задачи	Доведение до студентов педагогического факта, примера, ситуации. Разъяснение существа педагогической задачи. Обеспечение студентов необходимым дидактическим материалом.
2 этап Решение студентами поставленной	Уяснение существа педагогической проблемы, содержащейся в данной ситуации. Оценка сложившейся психолого-педагогической ситуации. Выработка педагогического решения:

педагогической задачи	<p>а) формулировка педагогического замысла предстоящих действий;</p> <p>б) выработка логики в решении педагогических вопросов;</p> <p>в) определение основного объекта и предмета педагогических воздействий;</p> <p>г) расстановка сил и средств, определение приемов и методов педагогического воздействия;</p> <p>д) решение вопроса о координации, согласование действий;</p> <p>е) определение порядка подготовки исполнителей замысла и стимулировании их деятельности;</p> <p>ж) определение личного участка работы по реализации общего замысла;</p> <p>з) решение вопроса о поэтапном контроле за ходом предстоящей работы и критериях оценки работы исполнителей;</p> <p>и) прогнозирование необходимого педагогического эффекта.</p> <p>Подготовка доклада о принятом решении.</p>
3 этап Заслушивание принятых решений и их оценка	<p>Заслушивание вариантов решений, принятых студентами. Их сравнение, обсуждение. Выработка оптимального варианта решения. Анализ положительного опыта и упущений в действиях студентов по решению педагогических задач.</p> <p>Постановка задач на дальнейшее развитие навыков и умений решения педагогических задач.</p>

2.Метод «Интеллектуальная разминка»

2.1. Характеристика метода

Данный метод можно использовать при проведении любых видов учебных занятий.

Его целью является приведение обучаемых в активное «стартовое» состояние за счет актуализации имеющихся знаний, обмена мнениями и выработки общей позиции. Вместе с тем, ведущий имеет возможность определить уровень подготовленности участников к дальнейшей работе по наращиванию знаний.

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

2.2. Рекомендации по использованию метода

«Интеллектуальная разминка» идет в быстром темпе экспресс-опроса. Ведущий обращается к участникам с вопросами, на которые те должны дать

краткий, конкретный ответ. При затруднении отвечающего ведущий спрашивает очередного и т.д. Таким образом, за короткое время (5-10 мин.) в группе достигается понимание исходных понятий, категорий, принципов и т.п., участники подготавливаются с единой «стартовой позиции» продолжать наращивание знаний, навыков и умений в дальнейшей активной деятельности.

3. Сократический метод (сократическая беседа)

3.1. Характеристика метода

Своим названием данный метод обязан древнегреческому философу Сократу, который учил афинян мыслить, вовлекая их в свою эвристическую беседу. Он искусно задавал вопросы собеседнику, ставя его в ситуацию постоянных размышлений, доказательства своих мыслей, отходя от скомпрометированных утверждений и поиска истины. Уже первой серией вопросов Сократ старался «сбить» человека с его понимания явления, ограниченного здравым смыслом, житейским узким мировоззрением. Он заставлял собеседника почувствовать трудность, стоящую на пути понимания, вызывал у него неудовлетворенность своим пониманием и желание преодолеть свою ограниченность. Учитель включает своих учеников в проблемную ситуацию, назначение которой – вырвать человека из мира банальностей и поднять его до уровня философской рефлексии.

Сократ ведет беседу в четких рамках оппозиции «единичное-общее». Вопрос Сократа касается общего. Он, например, спрашивает: «А что такое прекрасное». Отвечающий дает слишком узкое определение. Общее отождествляется им с каким-либо видом прекрасного, обычно с чувственно воспринимаемым. Тогда Сократ приводит контрпример, который наталкивает собеседника на индуктивное обобщение.

Чаще всего полученные таким образом обобщения не выводят собеседника за круг чувственно воспринимаемых предметов. Тогда философ указывает на такие предметы, которые не являются чувственно воспринимаемыми, но в то же время обладают характерными свойствами предметов, подпадающих под ранее данное определение. Возникает новая проблемная ситуация, требующая дальнейших индуктивных обобщений. Такая ситуация повторялась обычно несколько раз.

Учебные занятия, проводимые в форме сократовской беседы, являются гибкими организационными формами совместной творческой деятельности, и они в полной мере отвечают требованиям другого великого философа – Иммануила Канта, который считал, что не мыслям надо учить, а мыслить, не философии должен учиться студент, а философствовать.

3.2. Рекомендации по использованию метода

Ведущий задает вопрос. Говорят участники. Вопросы задаются в определенной логической последовательности. Осуществление метода предполагает предварительную подготовку участников к занятию. Однако мысли, которые они высказывают в процессе занятия, являются продуктом

самостоятельной работы. Ведущий их только критически оценивает и, используя творческую конструктивную систему вопросов, формирует у участников исследовательские навыки и умения.

Сократический метод обучения способствует выявлению пробелов в знаниях обучаемых, повышает интерес к изучаемой теме, способствует активному усвоению знаний, формирует навыки самостоятельной работы, развивает критическое мышление, вооружает эффективными способами и приемами ведения полемики. Вместе с тем, этот метод предполагает высокую методическую подготовленность ведущего, знание материала участниками, наличие у них вкуса к полемике.

4. Обучение через научно-исследовательскую работу (НИР)

4.1. Характеристика метода

Это метод, в соответствии с которым обучающийся исследует и решает одну из нерешенных проблем. Обучающийся присоединяется к группе из нескольких человек, перед которыми стоят подобные же проблемы. Группа в свою очередь работает под руководством преподавателя – консультанта, который должен сделать из этой группы «обучающееся сообщество», каждый член которого учится, используя опыт других членов общества, решающих свою проблему.

Можно выделить следующие цели «обучения через НИР»:

– способствовать обучению и повышению профессиональной квалификации при помощи анализа и практического решения нерешенных проблем;

– научить работать в условиях повышенной сложности и неопределенности;

– показать возможности участников при решении сложных «сверхзадач», а также сильные и слабые стороны существующих методик научно-исследовательской работы.

Применение на практике метода обучения через НИР со всей очевидностью показало его преимущества:

1. Метод способствует повышению творческой активности обучаемых.

2. Метод обучения через НИР позволяет проблему охватить во всем комплексе междисциплинарных связей.

3. Обучаясь по данному методу, участники получают не только теоретические знания, но и практику исследовательской работы.

4. Метод обучения через НИР раскрывает потенциальные возможности как всего коллектива, так и каждого участника в отдельности, что помогает индивидуализации процесса обучения.

5. В ходе совместной деятельности сплачивает коллектив подразделений, укрепляет сотрудничество и творческий союз ведущих и участников.

4.2. Рекомендации по использованию метода

Значительных результатов в достижении целей процесса обучения и воспитания можно достичь, привлекая обучаемых к конкретной

исследовательской работе в области специализации и реальных запросов профессиональной деятельности. Для успешного применения данного метода необходимо выполнение следующих условий:

- Постановка проблемы для научного исследования должна быть обусловлена актуальными запросами теории и практики.

- Привлечению обучаемых к НИР должна предшествовать их целенаправленная психологическая подготовка;

- Предметом исследования должны стать проблемы или явление, с которыми обучаемый столкнется в практической деятельности, что само по себе усиливает мотивацию исследователя;

- «Обучающееся сообщество» должно ясно представлять цели НИР и возможности использования имеющегося научного инструментария;

- Результаты исследования должны, по возможности, использоваться и внедряться в повседневную деятельность коллективов и претворяться на практике. Это покажет социальную значимость и практическую ценность метода, позволит увидеть его сильные стороны.

5. Профессиональная консультация

5.1. Характеристика метода

При комплексном проведении занятий на основе применения активных методов обучения важное значение приобретает профессиональная консультация. Это, прежде всего, дополнительная помощь участникам в постижении секретов профессионального мастерства. Она проводится ведущим специалистом и предназначена:

1. Для вооружения участников советами методологического и предметно-практического характера.

2. Для оказания наставнической помощи в поиске необходимой информации, преодоления затруднений.

3. Для предоставления дополнительных информационных ресурсов в распоряжение обучаемого.

4. Для изучения профессиональных, научно-исследовательских интересов и наклонностей участников, их готовности к выполнению профессиональных обязанностей.

На практике применяются различные виды консультаций, основными из которых являются:

- методологическая;
- предметно-практическая;
- методическая;
- организационно-техническая;
- общенаучная.

5.2. Рекомендации по использованию метода

Профессиональные консультации достигают своих дидактических целей, интенсифицируют технологию обучения, если в процессе их проведения соблюдаются следующие требования:

1. Ярко выраженная практическая направленность информации, сообщаемой специалистом-консультантом.
2. Высокий научный уровень даваемых советов и рекомендаций.
3. Обязательность внимания к просьбам и запросам обучаемых, неукоснительное реагирование на их пожелания.
4. Постоянство консультационной работы, ее планомерность.
5. Учет и систематизация вопросов, с которыми обращаются обучаемые за консультацией в учебно-воспитательной практике.
6. Новизна и актуальность информации, выносимой на профессиональную консультацию.

Этот метод обучения требует большого уровня педагогической культуры консультанта. Профессиональная консультация предполагает активный обмен мнениями, информационными фондами и т.д.

6. Индивидуальные практикумы

6.1. Характеристика метода

Под индивидуальным практикумом понимается самостоятельная аудиторная и внеаудиторная работа обучающегося по заданию ведущего.

Целевое назначение индивидуальных практикумов:

- развитие индивидуальных способностей, стиля учебной и научной деятельности;
- обеспечение глубокого научного интереса к отдельным проблемам теории и практики;
- овладение навыками научно-исследовательской работы.

Подобного рода занятия формирует творческий, исследовательский стиль деятельности, представляют широкие возможности познакомиться с «лабораторией» творческой работы, представляет широкие горизонты для индивидуальной работы, активизирует общение, передачу опыта.

6.2. Рекомендации по использованию метода

Индивидуальные практикумы можно разделить на 2 вида:

1 – отработка индивидуальных упражнений.

2 – выполнение исследовательских заданий.

1. Отработка индивидуальных упражнений.

а) упражнения репродуктивного характера.

Назначение: развитие умения работать по образцам. К ним относятся упражнения, которые необходимо выполнить, опираясь на предписания, советы, инструкции, алгоритмы.

б) упражнения проблемно-поискового характера.

Назначение: развитие навыков и умений творчески использовать знания, стимулирование самостоятельных, поисковых действий обучаемых.

К ним можно отнести упражнения, требующие комплексирования знаний, взаимообогащения разных наук, интеграции достижений науки, передовой педагогической практики, организации творческой поисковой работы.

в) целевые профессиональные упражнения, связанные с деятельностью участников.

2. Выполнение исследовательских заданий.

Передовой опыт показывает, что наиболее часто применяются следующие модификации исследовательских заданий.

1. Аудиторные исследовательские задания.

а) программированные. Участники получают описание ситуации и перечень готовых альтернативных решений, каждое из которых, будучи реализованным, может привести к различному результату. Надо тщательно проанализировать ситуацию и выбрать такой вариант, осуществление которого не будет противоречить избранной концепции.

б) творческие. Участник получает задание на самостоятельный перенос имеющихся знаний и умений в новую ситуацию, на поиск нового оригинального решения знакомой задачи, на реструктурирование знакомой системы знаний с позиций отдельного предмета, подготовку проекта перспективного решения известных проблем.

в) поисковые. Участнику дается описание ситуации и два альтернативных варианта ее решения. Ведущий дает задание: внимательно изучить каждый вариант, определить его достоинства (к каким положительным результатам он приведет?) и недостатки (с какими потерями придется столкнуться?). Взвесив достоинства и недостатки обоих вариантов, участник отбирает лучший.

2. Внеаудиторные исследовательские задания.

а) проведение конкретных исследований по заданной ведущим проблеме;

б) поиск научного материала по заданной ведущим теме;

в) привлечение отдельных участников к проводимым исследованиям;

г) проведение исследований, написания научных работ по целевому заказу.

Необходимые условия успешного осуществления индивидуального практикума:

1. составление фонда упражнений и методических рекомендаций к ним по различным аспектам индивидуального развития обучаемых;

2. разработка системы индивидуальных заданий, методики их использования в обучении, контроля и отчетности по ним;

3. решение организационных вопросов, связанных с предоставлением участникам возможности для выполнения индивидуальных заданий.

7.Метод ХОБО

7.1. Характеристика метода

Одним из специфических методов организации занятия, создающих благоприятные условия для развития творческой активности обучаемых, является метод ХОБО, предложенный чешским ученым М. Бораком.

Метод ХОБО отличается несколькими достоинствами от других методов, основанных на групповом решении проблем. Их можно охарактеризовать следующим образом:

1) Значительным достоинством является обеспечение непрерывности (преемственности) между лекцией, самостоятельной работой и активной дискуссией о главных проблемах заданной части предмета. Заранее изучая литературу, обучаемые ищут в ней проблему. Создается возможность существенного сокращения лекций по данной проблематике, одновременно и более подробного изложения других важных вопросов.

2) Групповая дискуссия позволяет осуществить конфронтацию мнений по основной части поставленных проблем.

3) Важным элементом данного метода является также известная возможность отбора проблем и то, что студент учится кратко выражать мысли, работать в коллективе, учитывать мнения других.

4) Метод ХОБО помогает в относительно короткое время глубоко овладеть довольно широким кругом проблем.

7.2. Рекомендации по использованию метода

Его принципы можно вкратце охарактеризовать следующим образом.

1. После консультации с несколькими компетентными лицами, обучающимся ставится три – шесть проблем. Подбираются они таким образом, чтобы заставить обучающихся изучать соответствующий материал и одновременно проводить обследование по этому вопросу на практике.

2. Поставленные проблемы должны быть конкретными, современными.

3. Из поставленных проблем выбираются две и даются каждому обучаемому с таким расчетом, чтобы они были равномерно распределены между всеми.

4. Каждый участник выбирает по своему усмотрению одну из двух выделенных проблем, знакомится с соответствующей литературой, изучает эту проблему на практике и разрабатывает ее решение, оформляя ее в двух экземплярах на одной – двух страницах.

5. Разработанные проблемы обучаемые сдают в письменном виде в назначенный срок в одном экземпляре ведущему, который готовит групповую дискуссию.

6. Темы для письменной разработки обычно раздаются до занятия, связанных с данными проблемами, заранее.

8. Методы «Круглого стола»

«Круглый стол» признается сегодня одним из эффективных методов обучения. Как правило, этим методом проводятся междисциплинарные занятия, а также учебные встречи за «круглым столом». В первом случае на занятия выносятся тема, которую необходимо рассмотреть в различных аспектах: политическом, экономическом, юридическом, нравственном и т.п. На них приглашаются различные специалисты, должностные лица. Между участниками распределяются задания для подготовки сообщения по теме. В

заключительной части приглашенные лица комментируют их, дают рекомендации.

Во втором случае речь идет о всестороннем рассмотрении сложной актуальной проблемы рядом приглашенных специалистов.

Перед каждой такой встречей участникам предлагается выдвинуть интересующую их по данной теме проблему, сформулировать вопросы для обсуждения. Отобранные вопросы передаются гостю «круглого стола» для подготовки к выступлению и ответам. Одновременно на «круглый стол» могут быть приглашены несколько специалистов, занимающихся исследованием данной проблемы. Чтобы заседание «круглого стола» проходило активно и заинтересованно, целесообразно к подготовке занятия привлечь максимально возможное количество обучаемых, вызвать их инициативу, самостоятельность, настроить на свободное общение. Несмотря на то, что обмен мнениями по обсуждаемым вопросам происходит между приглашенными лицами, обучаемые должны быть активны в выяснении (в форме вопросов) каких-то неясных для них моментов, побочных сторон проблемы.

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

9. Метод деловой поездки («Выездной семинар»)

Данный метод предполагает организацию выездных занятий для проведения их в реальной обстановке практической деятельности участников. Такие занятия необходимы для получения обучаемыми конкретных наглядных представлений, связанных с профессиональной деятельностью. Затем детали, отдельные части данного конкретного процесса изучаются аудиторно подробным образом.

10. Психогимнастическое упражнение

Психогимнастическое упражнение – упражнение, направленное на:

- изменение состояния группы как целого;
- изменение состояния какого-то одного-двух участников;
- продвижение вперед в содержательном плане.

Задача создания работоспособности группы специфична для начала занятий и на ее решение тратится определенное время. Однако эта задача не снимается и на последующих этапах работы: в начале дня и после больших перерывов приходится выполнять упражнения на восстановление утраченной работоспособности, на включенность в группу, на повышение уровня внимания, на эмоциональную разрядку, на снижение усталости и т. д.

11. Дискуссия

11.1. Характеристика метода

Интерес психологов к дискуссии начался в 30-х годах XX века в связи с исследованиями крупнейшего швейцарского психолога Ж.Пиаже. Исследования показали, что благодаря механизму дискуссии ребенок учится вставать на позиции другого, принимать и понимать другие точки зрения. Дальнейшие исследования показали, что дискуссия дает эмоциональный толчок к дальнейшей поисковой деятельности участников и воздействует на них более убедительно, чем уговоры или лекции по проблеме. Дальнейшее изучение групповой дискуссии показало целесообразность ее применения для активизации межличностных процессов в управленческой, обучающей, диагностической, психотерапевтической, творческой и других видах деятельности.

Спор – это всякое столкновение мнений, разногласие в точках зрения по какому-либо вопросу, предмету, борьба, при которой каждая из сторон отстаивает свою правоту (Г.В. Бороздина).

Разновидности спора: дискуссия, диспут, полемика, дебаты, прения.

Дискуссия (от лат. *discussion* – исследование, рассмотрение, разбор) – такой публичный спор, целью которого является выяснение и сопоставление различных точек зрения, поиск, выявление истинного мнения, нахождение правильного решения спорного вопроса. Дискуссия считается эффективным способом убеждения, так как ее участники сами приходят к тому или иному выводу.

Диспут (от лат. *disputāre* – рассуждать, *disputatio* – прение) – публичный спор на научную и общественную тему.

Полемика (от греч. *polemikos* – воинственный, враждебный) – такой спор, при котором имеется некая конфронтация или противостояние, противоборство сторон, идей и речей; это борьба принципиально противоположных мнений по тому или иному вопросу, публичный спор с целью отстоять, защитить свою точку зрения и опровергнуть точку зрения оппонента. Полемика – это наука убеждать. Она учит подкреплять мысли убедительными и неоспоримыми доводами, научными аргументами.

Дебаты (от фр. *débat* – спор, прения) – прения, обмен мнениями по каким-либо вопросам, споры. Прения – обсуждение какого-либо вопроса, публичный спор по каким-либо вопросам. Под этими словами, как правило, подразумевают споры, которые возникают при обсуждении докладов, сообщений, выступлений на собраниях, заседаниях, конференциях и т.д.

11.2. Рекомендации по использованию метода

Прежде всего при проведении дискуссии необходимо, чтобы участники ясно представляли себе предмет, общие рамки дискуссии и порядок ее проведения. Организуя дискуссию, должен обратить внимание на то, чтобы создать благоприятную, психологически комфортную обстановку. Рассадить участников в круг. Кроме того, важно предварительное прояснение темы, вопроса. Вводная часть строится так, чтобы актуализировать имеющиеся у

участников знания, ввести необходимую информацию, создать интерес к проблеме.

Варианты организации вводной части:

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

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

Приемы введения в дискуссию:

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

Участников также знакомят с правилами поведения в дискуссии.

Ход дискуссии:

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

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

12.Метод «Мозговой атаки»

12.1. Характеристика метода

Метод «Мозговой атаки» возник в 30-е годы XX века как способ коллективного продуцирования новых идей. Еще в 1938 г. А. Осборн предложил «breinstorming» - мозговой штурм или мозговая атака, как групповой метод решения проблем, активизирующий творческую мысль. В настоящее время этот метод широко используется в различных модификациях в научных и производственных коллективах, в вузах страны.

Он способствует развитию динамичности мыслительных процессов, способности абстрагироваться от обыденных условий и существующих ограничений, от привычных взглядов на явления и процессы, формирует умение сосредоточиться на какой-либо узкой актуальной цели.

12.2. Рекомендации по использованию метода

В общем виде методика «мозговой атаки» состоит из следующих этапов:

1. Формулирование проблемы, которую необходимо решить; обоснование задачи для поиска решения. Определение условий коллективной работы, выдача участникам правил поиска решения и поведения в процессе «мозговой атаки». Формирование нескольких рабочих групп по 3-5 человек и экспертной группы, в обязанности которой будут входить разработка критериев, оценка и отбор наилучших идей.

2. Тренировочная сессия – разминка. Упражнение в быстром поиске ответов на вопросы и задачи тренировочной сессии. Задача этого этапа – помочь участникам максимально освободиться от воздействия сковывающих факторов, психологических барьеров (неловкости, стеснительности, скованности, боязни ошибок и т.д.). Этот метод может проявляться в своем неполном, кратковременном виде, но может быть тщательной подготовлен и проведен в полном объеме.

3. «Мозговая атака» - «штурм» поставленной проблемы. Предварительно еще раз уточняется поставленная задача, напоминаются некоторые правила в ходе решения. Генерирование идей начинается по сигналу ведущего одновременно во всех рабочих группах. К каждой группе прикрепляется эксперт из числа участников, задача которого – фиксировать на бумаге выдвигаемые идеи.

4. Оценка и отбор наилучших идей. Пока эксперты на основе избранных критериев отбирают идеи, рабочие группы отдыхают.

5. Сообщение о результатах «мозговой атаки». Обсуждение итогов работы групп, оценка наилучших идей, их обоснование и публичная защита. Принятие коллективного решения рекомендовать лучшие идеи к внедрению.

При проведении занятия методом «мозговой атаки» необходимо соблюдать некоторые условия и правила:

- нацеленность творческого поиска на один объект, недопустимость ухода в сторону от него, потери стержневого направления;
- краткость и ясность выражения мысли участниками «мозговой атаки»;
- недопустимость критических замечаний по поводу высказываемого;
- недопустимость повтора сказанного другими участниками «мозговой атаки»;
- нежелательность отвода предложения высказаться под предлогом того, что все уже сказано;
- стимулирование любой самостоятельной мысли и суждения;
- возможность и желательность дальнейшего развития положений и мыслей, высказанных ранее;
- тактичное и доброжелательное ведение «мозговой атаки» со стороны ведущего;

– желательность назначения ведущим специалиста, хорошо разбирающегося в проблеме и пользующегося авторитетом у присутствующих;

– гласность в показе идей, получивших признание.

Существуют различные варианты проведения «мозговой атаки».

1.	Ввод в круг обсуждаемых проблем.	Демонстрация явления, процесса, факта, примера.	10 мин.
	Формулировка проблемы, подлежащей мозговому штурму.	Определение сферы поиска, объекта и предмета «мозговой атаки».	10 мин.
	Определение порядка работы.	Уточнение порядка и правил «мозговой атаки».	5 мин.
	«Мозговая атака»	Мозговой штурм поставленной проблемы.	до 15 мин.
	«Мозговая атака» наоборот.	Мозговая контратака: поиск уязвимых мест в высказанных идеях и положениях.	до 15 мин.
2.	Отбор и оценка лучших идей.	Отбор идей, выдержавших «мозговую атаку».	до 15 мин.
	Сообщение о результатах работы экспертных групп.	Приведение доказательств в пользу отобранных идей членами экспертной группы.	до 15 мин.
	Формулирование проблемы.	Название проблемы поиска. Определение условий работы. Формирование рабочих групп, экспертной группы.	10 мин.
	Разминка.	Упражнение в быстром поиске ответов на поставленные вопросы. Беглое коллективное воспроизведение основных категорий обсуждаемой проблемы (ввод в «круг» тематики обсуждаемой проблемы).	25 мин.
	«Мозговая атака»	Мозговой штурм поставленной проблемы с учетом условий и правил ее проведения.	10-15 мин.
Оценка и отбор лучших идей.	Оценка группами экспертной группы высказанных идей и отбор лучших из них.	10-15 мин.	
Сообщение о результатах «мозговой атаки».	Сообщения руководителя экспертной группы об идеях, принятых к внедрению. Защита мнения экспертной группы.	10-15 мин.	

13. Игры

13.1. Ролевая игра

Нагрузка - получение материала для обсуждения. Можно начинать использовать с первых этапов тренинга.

Ролевая игра - это не инсценирование (отигрывание прописанных ролей), в ней только задаются, обозначаются роли. В ней осуществляется спонтанное поведение участников так, как они захотят.

В зависимости от того на каком этапе используется игра, в ней могут быть расставлены разные акценты.

Ролевая игра может внести особый вклад в обучение, то, чего другие подходы просто не могут достигнуть.

Посредством ролевой игры можно:

1. Развить способность самопонимания и осознания своих чувств.
2. Реализовать чувства "без вреда".
3. Развить способность понимания других людей, сочувствия.
4. Найти новое поведение и испытать себя в другой роли.
5. Научиться практически искусству общения.
6. Развить способности группового решения проблемы.
7. Воспитывать в себе творческое отношение и развить образное представление.

Виды игр:

- асимметричные;
- симметричные.

Ролевая игра может быть разной по времени.

Также возможны игры с "группами поддержки", с "дублерами".

Тема ролевой игры должна быть адекватна:

- цели тренинга (теме);
- программе (этапу);
- опыту участников.

Существует определенный алгоритм проведения ролевой игры.

Подготовка и выбор участников ролевой игры зависит от его мотивации, этапа проведения тренинга, опыта участия в тренинговой работе.

13.2. Деловая игра

Деловая игра – средство развития творческого мышления, в том числе и профессионального; это имитации конкретных экономических объектов и процессов; это имитация деятельности руководителей специалистов, работников и потребителей; это достижение игровой и познавательной цели; это выполнение правил и взаимодействие в рамках отведенной игровой роли.

Основные признаки деловой игры, как технологии:

1. Наличие модели социально-экономической системы (моделирование процесса труда, деятельности руководящих работников и специалистов предприятий и организаций по выработке управленческих решений).

2. Реализация «цепочки решений». Моделируемая система рассматривается как динамическая. На каждом новом этапе управления (новом игровом цикле) участники игровой группы получают информацию об изменении объекта с тем, чтобы выработать новое решение в процессе делового общения для следующего игрового цикла.

3. Наличие и распределение ролей. Каждый участник деловой игры играет свою роль. При этом допускаются роли любого уровня. Возможно групповое исполнение ролей, малыми группами от трех до пяти человек. Допускаются исполнение ролей, не имеющих реальных аналогов на практике.

4. Различие ролевых целей при выработке решений. Участники деловой игры принимают решение в конфликтной ситуации, что сопровождается возникновением у них эмоционального напряжения определенного уровня, благодаря которому и обеспечивается активность. Играющие являются непосредственными участниками конфликта и своими действиями разрешают его, стремясь найти взаимовыгодное условие.

5. Взаимодействие игроков, исполняющих те или иные роли. Деловая игра проходит с максимальным эффектом, если взаимодействие игроков выполняет функцию общения.

6. Наличие общей цели у всего коллектива, достижение которой обеспечивается взаимодействием участников через подчинение их различных ролевых целей единой общей цели. Движение к ней предполагает разрешение конфликтной ситуации, обусловленной несовпадением ролевых целей участников.

7. Коллективная выработка решений участниками игры.

8. Многоальтернативность решений. В большинстве случаев решение, принимаемое группой, - это итог анализа нескольких альтернатив, возможных вариантов дальнейшего развития ситуации.

9. Наличие управляемого эмоционального решения.

10. Наличие системы индивидуального и/или группового оценивания деятельности участников. К числу аспектов, по которым оценивается деятельность участников деловой игры, относятся:

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

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

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

– личностные качества участников деловой игры (эрудированность, принципиальность, умение аргументировать, использовать справочную литературу, честность, дисциплинированность, инициативность, исполнительность; умение лидера руководить, организовывать, сплачивать, рисковать и т.д.).

13.3. Имитационная игра

К имитационным играм относятся игры, где отсутствуют один или несколько признаков ролевой или деловой игры.

Для всех имитационных игр характерно то, что они могут быть реализованы практически с той же игровой процедурой на других объектах, причем самых различных по структуре, целевому назначению и содержанию. Основные характеристические признаки имитационных игр:

1. Наличие только модели среды, в которой действует игрок. В отличие от деловых и ролевых игр в имитационных играх моделируется некая среда, в которой моделируются некоторые хозяйственные, правовые, социально-психологические принципы (механизмы), определяющие поведение людей и их взаимодействие. Отсутствие моделей управляющей системы и объекта управления.

2. Наличие только одной роли, которая бывает тиражирована. Это – второе отличие данного типа игровой технологии.

3. Отсутствие взаимодействия ролей, или роли взаимодействуют при ведении переговоров, когда каждый участник принимает собственное решение.

4. Общая цель игрового коллектива отсутствует, но она может быть сформулирована, и для ее достижения самими игроками может быть найден определенный механизм взаимодействия.

5. Многоальтернативность решений. У любого игрока остается возможность принять самостоятельное решение на основе нескольких возможных вариантов.

6. Наличие системы оценивания деятельности игроков. Как правило, игроки и игровые группы оцениваются по конечному результату.

13.4. Организационно-деятельностная игра (ОДИ)

В отличие от деловых игр, основная задача которых сводится к овладению заданными функциями ролевого поведения, цель ОДИ – решение проблемной задачи теоретического уровня, четкого и однозначного ответа на которую еще не достигла даже наука. Вторая цель – развитие рефлексивного компонента творческого мышления. Неслучайно ОДИ считаются играми на развитие, на методологизацию мышления, на выработку обобщенных приемов продуктивной умственной деятельности.

Техника проведения игры сводится к следующему. Прежде всего выбирается тема, которая исходит из «болевого ситуации», сложившейся на данный момент.

Немаловажное значение имеет подбор контингента участников игры. В состав групп играющих желательно ввести практиков из близких областей деятельности. Кроме того, к участию в ОДИ привлекаются профессионально подготовленные игротехники и методологи, в обязанности которых входят соответствующая организация групповой работы (проблематизация игроков, проведение в ходе игры групповой рефлексии осуществленной умственной деятельности и т.д.) и методологическое обеспечение играющих. Построение

структуры команд производится в связи с выделенными проблемами. Управление игрой требует от ее организаторов большой гибкости, ибо процесс игры во многом непредсказуем. Важно не уклониться в сторону от поставленных задач.

Итак, ОДИ развивает способность к действиям в широкой, с зыбкими границами области, приучает к коллективной мыслительной деятельности, осуществляет перестройку мышления участников.

В качестве иллюстрации применения метода ОДИ может служить занятие, проводимое со студентами психологического факультета.

В ходе игры решалась педагогическая задача разработки прогноза, содержания, организации и методики обучения студентов в определенных условиях.

Цель игры: выработка у студентов навыков коллективной творческой работы при решении сложных интеллектуальных задач; закрепление знаний студентов по технологии процесса обучения; воспитание у студентов культуры творческого мышления, умения вести научный спор и находить оптимальное решение проблемы; формирование умения студентов в сложных условиях разрабатывать содержание, организацию и методику подготовки кадров в соответствии со складывающейся обстановкой; приобретение навыков и умений в организации и проведении ОДИ.

Задача решалась методом последовательной постановки разрабатываемых проблем при параллельной работе трех учебных групп.

Для анализа и решения задачи были поставлены три последовательные проблемы: 1) разработка содержания обучения студентов в определенных условиях; 2) разработка тематического плана и программы курса; 3) разработка методической системы обучения студентов в определенных условиях.

Студенты были разделены на три группы, сформированные с учетом сложившейся в коллективе наибольшей психологической совместимости их участников. В каждой из групп был определен свой игротехник, который в процессе решения поставленной проблемы аккумулировал выдвигаемые научные идеи, определял логику решения проблемы, руководил обсуждением, обосновывал решения.

Поставленная задача была в основном решена. В ОДИ были творчески осмыслены и применены знания студентов о технологии учебного процесса. В ходе игры студенты приобрели навыки коллективной творческой работы по решению сложных научных проблем. Сам ход игры, сопоставление мнений, родившихся в рабочих группах, обсуждение их решений позволили «расшатать» сложившиеся стереотипы мышления, развить творческий подход к решению поставленных задач, сориентировать на поиск новых способов и средств решения сложных интеллектуальных задач. В ОДИ была создана творческая рабочая атмосфера, обеспечены высокая активность студентов, интеллектуальное напряжение занятий. Каждый участник игры глубоко осознал и прочувствовал необходимость высокой культуры

мышления, культуры научного спора, получил наглядное представление об ОДИ, методике их организации и проведения.

Комплексные задания ко второму разделу.

Задание 1. Подобрать и подготовить к проведению в своей студенческой группе упражнение, соответствующее каждому рассмотренному методу.

Задание 2. Продолжить заполнение таблицы в приложении и дополнить ее описанными в этом разделе методами, выделяя их основные преимущества и недостатки, в каких программах и для тренировки каких качеств используются, уровень включенности участников и количество участников.

Итоговое (зачетное) задание.

Разработайте и составьте программу психологического тренинга по выбранной вами теме.

Общее количество времени, отведенное на этот психологический тренинг, должно составлять от 10 до 20 часов. В это время входят как перерывы на чай, кофе-брейки, так и обеденные перерывы. Если предлагается восьми или десяти часовое занятие, то перерыв на обед составят 60 минут, а при четырехчасовом занятии – обед не более 30 минут. Кофе-брейки – 5-10 минут. Весь тренинг состоит из 2-3 занятий, каждое не менее 4 часов и не более 8 часов. При написании программы нужно рассчитывать время проведения упражнений, учитывая количество человек в группе, принимающих участие в групповой работе.

Программа тренинга должна соответствовать основным требованиям, предъявляемым к организации СПТ. Должна быть соблюдена поэтапная организация как всего тренинга в целом, так и каждого занятия в отдельности. Необходимо обозначить цель и основные задачи, правила поведения участников, ту группу лиц, на которых рассчитан ваш тренинг (пол, возраст, профессия, количество человек и т.д.). Упражнения должны быть подобраны в соответствии с целями тренинга, с этапом, на котором находится группа, с опытом участия в подобных формах обучения, с особенностями группы и т.д. В последовательности упражнений должны быть учтены: цели упражнения, форма проведения (активное движение, взаимодействие, беседа, рисунок, письменная форма и т.д.), сложность выполнения, эмоциональная нагрузка, количество активных участников и т.д. Разнообразие упражнений может включать в себя достаточно широкий спектр методов активного социально-психологического обучения.

Если в предложенном тренинге будет использовано специальное оборудование, то необходимо его перечислить.

Программа тренинга оформляется в форме таблицы. В ней будут указаны название упражнений, их цель, инструкция, время выполнения и обратная связь. В инструкции описываются те действия, которые должны быть выполнены участниками и ведущим. Вопросы, которые будут заданы участникам после проведения упражнения, в рефлексии, должны соответствовать заявленным целям данного упражнения.

Пример таблицы

№	Название	Цель	Инструкция	Обратная связь	Время
1	2	3	4	5	6
1	Интервью	Знакомство с группой	Все садятся в пары. В течение 6 минут берут друг у друга по очереди интервью. Тема интервью «Кто ты такой?». Затем возвращаются в общий круг и рассказывают всем то, что узнали о своем собеседнике.	Все ли верно рассказали про вас? Какие чувства вы испытывали, когда про вас рассказывали?	25 минут
...

Перерыв (5 минут)					
1	2	3	4	5	6
10	Лекция	Изучение понятия ассертивность, различия уверенного, агрессивного и пассивного поведения.	Прослушать лекцию, записать полезную информацию	Все ли понятно? Какие есть вопросы?	20 минут
...

Образец титульного листа

Федеральное агентство по образованию
 Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования
 "Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет"
 Гуманитарно-художественный университет
 Кафедра психологии

Тренинг «Уверенное поведение»

Выполнила студентка 3 курса
 группы _____
 Ф.И.О.

Проверила преподаватель
 Котикова Д.С.

Нижний Новгород – 2008

Литература

1. Активные методы обучения педагогическому общению и его оптимизации [Текст] / Сб. науч. тр. НИИ ОПП АПН СССР. - М., 1983.
2. Большаков, В.Ю. Психотренинг: социодинамика, упражнения, игры [Текст] / В.Ю. Большаков. – СПб, 1996.
3. Емельянов, Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение [Текст] / Ю. Н. Емельянов. - Л., 1985.
4. Емельянов, Ю.Н. Активные методы социального обучения [Текст] / Ю. Н. Емельянов. - Л., 1985.
5. Захаров, В.П. Социально-психологический тренинг [Текст] / В.П. Захаров. - Л., 1989.
6. Игры обучение, тренинг, досуг. [Текст] / Под ред В.В. Петрусинского. - М.: Новая школа, 1994.
7. Козьяков, Р.В. Упражнения для развития компетентности в общении [Текст] / Р.В. Козьяков. -Тула, 2000.
8. Ландерман, Х. Аутогенная тренировка [Текст] / Х. Ландерман. - М.,1980.
9. Макаров, Ю.В. Социально-психологический тренинг как средство формирования групповой сплоченности [Текст] / Ю.В. Макаров. Дисс... канд. псих. наук. - СПб, 1996.
10. Макаров, Ю.В. Тренинг как объект психологического анализа [Текст] / Ю.В. Макаров, В.В. Исаков. - СПб, 1996.
11. Марасанов, Г.И. Социально-психологический тренинг [Текст] / Г.И. Марасанов. - М., 2001.
12. Оганесян, Н.Т. Методы активного социально-психологического обучения: тренинги, дискуссии, игры [Текст] / Н.Т. Оганесян. - М., 2002.
13. Осипова, А.А. Введение в практическую психокоррекцию: групповые методы работы [Текст] / А.А. Осипова. - М. - Воронеж, 2000.
14. Петровская, Л.А. Компетентность в общении (социально-психологический тренинг) [Текст] / Л.А. Петровская. - М., 1986.
15. Петровская, Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга [Текст] / Л.А. Петровская. - М.: МГУ, 1982.
16. Практическая психология образования [Текст] / Под ред. И.В. Дубровиной. - М.: Сфера, 2000.
17. Прутченков, А.С. Школа жизни: Методические разработки социально-психологических тренингов [Текст] / А.С. Прутченков. - М.: Новая школа, 2000.
18. Самоукина, Н.В. Игровые методы в обучении и воспитании (психологические упражнения и коррекционные программы) [Текст] / Н.В. Самоукина. -М., 1992.
19. Хрящева, Н.Ю. Психогимнастика в тренинге [Текст] / Н.Ю. Хрящева. - СПб, 2000.
20. Яценко, Т.С. Методы активного социально-психологического обучения [Текст] / Т.С. Яценко. - Киев, 1991.

Метод	Описание	Преимущества	Неудобства	Применение (в каких программах и для тренировки каких качеств используется)	Уровень включенности участников	Число участников
"Аквариум"	Предназначен для изучения поведения участников группы. Все участники делятся на две команды. Первая из них занимается решением какой-либо проблемы или проводит ее обсуждение. Вторая команда в это время наблюдает за действиями членов первой команды и записывает свои замечания относительно процесса их работы. По окончании выполнения задания проводится обсуждение результатов, а затем члены двух команд меняются ролями	<ul style="list-style-type: none"> - дает возможность для нового взгляда - развивает навыки владения техниками обратной связи 	<ul style="list-style-type: none"> - может "выбивать из колеи" - содержит элемент риска - требует жесткого контроля со стороны тренера 	<ul style="list-style-type: none"> Программы развития Программы улучшения навыков межличностного взаимодействия Тренинг принятия решений 	Высокий	10 - 12
"Алгоритм-лабиринт"	Напоминает метод кейсов. Здесь используется письменное описание некоторой ситуации, чтобы создать у группы предварительное впечатление о ней. На следующей стадии участникам предоставляется список возможных действий. В зависимости от выбранных участниками вариантов будут разворачиваться последующие события. Таким образом, участвующие в упражнении могут обнаружить для себя наилучшее решение проблемы и его практическое применение	<ul style="list-style-type: none"> - группа учится на примере своих действий - вызывает интерес к обучению 	<ul style="list-style-type: none"> - требует значительного времени - сложен для воспроизведения - обучаются в основном те, кто принимает неправильные решения 	<ul style="list-style-type: none"> Тренинг разрешения проблем Тренинг принятия решений Тренинг профессиональных менеджерских качеств Супервизорский тренинг 	Высокий	Малые группы
Бриффинг-группы	Тренер или группа специалистов предоставляют яркие факты или краткое резюме по заданной теме, которые затем формируют основу для последующего обмена вопросами и ответами.	<ul style="list-style-type: none"> - быстрота проведения - простота процесса 	<ul style="list-style-type: none"> - слишком короткие и поэтому малоинформативные - успешность зависит от уровня готовности участников 	<ul style="list-style-type: none"> Поиск информации Разрешение проблем 	Средний	до 20

Групповая динамика (Т-группы, тренинг сензитивности)	Призван увеличить понимание поведения других людей. Применение: предложение членам группы оценить и прокомментировать поведение как группы в целом, так и отдельных ее участников	<ul style="list-style-type: none"> - расширяет понимание поведенческий проявлений и реакций человека - стимулирует личностный рост участников 	<ul style="list-style-type: none"> - откровенность и интенсивное проведение могут вызвать тревожность и страх - требует специальной подготовки для нейтрализации возможных опасных эффектов, связанных с проведением упражнения 	Тренинг улучшения навыков межличностного взаимодействия Консультирование Тренинг общения	Высокий	Не более 8
Дебаты	Обмен мнениями между фракциями, придерживающимися противоположных взглядов, целью которого является выработка общих положений	<ul style="list-style-type: none"> - прибавляется живости - рассчитан на взаимодействие 	<ul style="list-style-type: none"> - обучение зависит от знаний членов группы - требует значительного времени - часто не приводит к позитивным выводам 	Навыки активного слушания Навыки самопрезентации Взаимодействие Невербальное поведение	Высокий	Не ограничено
Демонстрация	Метод объяснения и/или демонстрации группе наилучшего способа решения задачи, включающей комплекс заданных условий и процедур	<ul style="list-style-type: none"> - высокопрактичен - прямое применение 	<ul style="list-style-type: none"> - требует значительного времени - требуется индивидуальная консультация 	Развитие моторных навыков Знакомство с процессами, процедурами или системами или их улучшения	Низкий/ высокий	10-20
Дискуссия	Формализованный обмен мнениями внутри группы, с участием всех ее членов и тренера.	<ul style="list-style-type: none"> - немедленная обратная связь - способствует созданию представления о сути обсуждаемых вопросов 	<ul style="list-style-type: none"> - качество обучения зависит от уровня подготовленности группы 	Изменение установок Коммуникативные навыки Креативное мышление	Средний	Не более 20

Котикова Дарья Станиславовна

Методы активного социально-психологического обучения

Методические рекомендации

для студентов 3 курса

специальности 030301.65 "Психология"

Подписано в печать _____.

Формат 60x90 1/16. Бумага газетная. Печать трафаретная.

Уч. изд. л. 2,2. Усл. печ. л. 2,6. Тираж 200 экз. Заказ № _____

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования
"Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет", 603950,
Н.Новгород, Ильинская, 65.

Полиграфцентр ННГАСУ, 603950, Н.Новгород, Ильинская, 65.