

Омская гуманитарная академия

**Методы активного
социально-психологического
обучения**

*Учебно-методическое пособие для студентов
направления подготовки высшего образования – бакалавриата
«Психолого-педагогическое образование»*

УДК 316.6

ББК 88.5

М545

Рецензенты:

Евгений Павлович Щербаков, доктор психологических наук, профессор, кафедра педагогики, психологии и социальной работы, Омская гуманитарная академия.

Людмила Григорьевна Пушкарева, кандидат филологических наук, доцент кафедры связи с общественностью, Сибирский государственный университет физической культуры и спорта.

М545 Методы активного социально-психологического обучения : учебно-методическое пособие для студентов направления подготовки высшего образования – бакалавриата «Психолого-педагогическое образование» / сост. Т. В. Савченко. – Омск : Изд-во ОмГА, 2016. – 52 с.

Целью учебно-методического пособия является предоставление студентам необходимой методической помощи в изучении дисциплины «Методы активного социально-психологического обучения». В пособии представлен как краткий теоретический материал, так и практические задания для самостоятельного выполнения. Учебно-методическое пособие позволяет студентам познакомиться с основными методами активного социально-психологического обучения, а также с особенностями организации психологического тренинга как основной формы приложения этих методов.

Составитель: Татьяна Викторовна Савченко, кандидат педагогических наук, доцент, кафедра педагогики, психологии и социальной работы ОмГА.

*Печатается по решению редакционно-издательского совета
Омской гуманитарной академии*

© Омская гуманитарная академия, 2016

© Т. В. Савченко, составление, 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АКТИВНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ	6
ТЕМА 1. ПОНЯТИЕ О МЕТОДАХ АКТИВНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ (МАСПО).....	6
1.1. Социально-психологические основы методов активного социально-психологического обучения	6
1.2. Цели и задачи изучения методов активного социально-психологического обучения.....	8
1.3. Классификация базовых методов активного социально-психологического обучения.....	9
1.4. Основные методы активного социально-психологического обучения.....	10
ТЕМА 2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА	12
2.1. Понятие «социально-психологический тренинг».....	12
2.2. Классификации социально-психологического тренинга	16
2.3. Принципы социально-психологического тренинга	17
2.4. Организация СПТ	20
РАЗДЕЛ II. ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДОВ АКТИВНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ	24
ТЕМА 3. МЕТОД АНАЛИЗА КОНКРЕТНЫХ СИТУАЦИЙ (АКС)	24
3.1. Сущность метода АКС.....	24
3.2. Методика использования метода АКС	25
ТЕМА 4. МЕТОД «ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ РАЗМИНКА»	31
4.1. Сущность метода «Интеллектуальная разминка»	31
4.2. Методические рекомендации по использованию метода «Интеллектуальная разминка»	31
ТЕМА 5. «СОКРАТИЧЕСКИЙ» МЕТОД («СОКРАТИЧЕСКАЯ БЕСЕДА»).....	32
5.1. Сущность метода «Сократическая беседа»	32
5.2. Методические рекомендации по использованию «сократического» метода....	33
ТЕМА 6. МЕТОД ХОБО	33
6.1. Сущность метода ХОБО	33
6.2. Методические рекомендации по использованию метода	34
ТЕМА 7. МЕТОДЫ «КРУГЛОГО СТОЛА».....	35
ТЕМА 8. МЕТОД ДЕЛОВОЙ ПОЕЗДКИ («ВЫЕЗДНОЙ СЕМИНАР»)	36
ТЕМА 9. МЕТОД ДИСКУССИИ.....	36
9.1. Сущность метода дискуссии	36
9.2. Методические рекомендации по использованию метода дискуссии	38
ТЕМА 10. МЕТОД МОЗГОВОЙ АТАКИ	39
10.1. Сущность метода мозговой атаки.....	39
10.2. Методические рекомендации по использованию метода мозговой атаки.....	39
ТЕМА 11. ИГРОВЫЕ МЕТОДЫ	42
11.1. Сущность метода «Ролевая игра».....	42
11.2. Деловая игра	42
11.3. Имитационная игра	44
11.4. Организационно-деятельностная игра (ОДИ)	45
ЛИТЕРАТУРА	50

ВВЕДЕНИЕ

Учебно-методическое пособие «Методы активного социально-психологического обучения» предназначено для обучения студентов-бакалавров, будущих психологов с целью овладения методами активного социально-психологического обучения наравне с другими психолого-педагогическими технологиями и приёмами в своей будущей профессиональной деятельности.

Пособие даёт возможность познакомиться с основными теоретическими понятиями, концепциями и методическими приёмами, связанными с данной предметной областью, помогает освоить современные технологии работы, необходимые для психолога-профессионала. В нём рассматриваются основные теоретические и методические подходы к использованию активного социально-психологического обучения в деятельности психолога-практика. Описываются базовые методы, применяемые в работе с людьми, такие как социально-психологический тренинг, групповая дискуссия, имитационные, ролевые и деловые игры. Освоение методов направлено на овладение различными способами активизации деятельности личности, группы, овладение различными техниками оказания помощи в решении проблемных ситуаций, психотехниками, способствующими развитию коммуникативных навыков, навыков управления группой, а также на повышение социально-психологической компетентности студентов, развитие у них способности эффективно взаимодействовать с окружающими и формирование у них активной социальной позиции.

В пособии выделены основные направления социально-психологического тренинга: тренинг личностного роста и поведенческий тренинг, широко представлены приёмы и методы проведения групповой дискуссии и различного вида игр. Специальное внимание уделено психологическим вопросам организации групповой

работы, требованиям к личностным и профессиональным качествам её организатора-тренера.

Методическая структура пособия включает в себя как учебный материал, так и практические задания. Материал разделов и тем сопровождается контрольными заданиями. Разнообразные задания составлены на материале изучаемого курса и направлены на освоение умений интерпретации, истолкования содержания изучаемых концепций и экспериментальных данных, формирование собственной профессиональной позиции, а также на освоение элементов учебно-исследовательской деятельности, умения активно искать информацию, работать с источниками. Вопросы для самоконтроля и самопроверки должны помочь студентам обобщить и закрепить усвоенный материал. Все предлагаемые задания призваны активизировать учебную деятельность студентов, развивать творческое мышление. Учебные задания могут быть использованы на аудиторных занятиях с преподавателем и при организации самостоятельной работы студентов.

РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АКТИВНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

Тема 1. Понятие о методах активного социально-психологического обучения (МАСПО)

1.1. Социально-психологические основы методов активного социально-психологического обучения

Социально-психологической предпосылкой для появления методов активного социально-психологического обучения (МАСПО) явилась потребность общества в практическом обучении людей коммуникативным умениям, поскольку простое сообщение человеку соответствующих знаний не даёт желаемого эффекта применительно к ситуациям реального общения. Правила коммуникативного взаимодействия и закономерности межличностного общения нужно постигать на практике. Методы активного социально-психологического обучения – новое направление в педагогике, обеспечивающее интеграцию различных прикладных аспектов психологии, элементов психотерапии, научной организации умственного труда.

Методы активного социально-психологического обучения выделились в отдельную группу методов психологической работы сравнительно недавно, поэтому терминология данного направления, его понятийный аппарат ещё не устоялись. Его основоположники определяют методы активного социально-психологического обучения следующим образом:

- Организационные формы педагогического общения, которые обеспечивают высокую познавательную активность обучаемых в овладении практическими социально-психологическими знаниями и коммуникативными умениями;

- Своеобразные формы обучения знаниям и отдельным умениям в сфере общения, а также формы их соответствующей коррекции.

В современной литературе для обозначения данной области употребляются в качестве синонимов следующие названия:

- активная социально-психологическая подготовка;
- активное социально-психологическое обучение (АСПО);
- лабораторный тренинг;
- социально-психологический тренинг.

Чаще всего под методами активного социально-психологического обучения подразумевают социально-психологический тренинг без указания его целей, теоретико-методологической базы и специфики содержания.

Активное социально-психологическое обучение представляет собой усвоение социально-психологических знаний и умений в уникальной ситуации внутригруппового взаимодействия учащихся. Методы АСПО тесно связаны с другими направлениями практической психологии, основанными на работе с группой. Качественная особенность психологических групповых методов по сравнению с психотерапевтическими заключается в составе участников группы. Психологические методы рассчитаны на взаимодействие психолога с обычными людьми, имеющими затруднения в сфере общения, зачастую с трудом осознаваемые, однако не выходящие за рамки психической нормы. Группы же психотерапии могут включать людей с психическими нарушениями в эмоционально-личностной, познавательной сфере и др., психологическая работа с которыми может дополнять психиатрическое лечение, проводимое с помощью фармакологических препаратов.

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

1.2. Цели и задачи изучения методов активного социально-психологического обучения

Основной целью применения методов АСПО можно считать формирование умений и навыков общения, достижение коммуникативной компетентности в искусственно созданной социально-психологической среде, в качестве которой выступает группа психологического тренинга. Соответственно, основной целью преподавания методов АСПО студентам будет ознакомление их с теоретическими направлениями, в которых разрабатывались методы АСПО, и с подходами к их использованию в деятельности практического психолога, что поможет создать фундамент для овладения современными социально-психологическими технологиями работы с людьми. Таким образом, преподавание методов АСПО, с одной стороны, преследует традиционные дидактические цели учебных дисциплин вузовской подготовки, а с другой стороны, ставит задачу усвоения студентами – будущими психологами смысла и содержания активной социально-психологической работы с людьми. Цели и задачи использования методов активного социально-психологического обучения соответствуют тенденциям обновления и совершенствования современной образовательной системы, введения в практику работы психолога передовых методов, отвечающих требованиям всесторонней психологической поддержки и непрерывного психологического мониторинга. Содержательно цели и задачи применения методов АСПО раскрывают различные стороны приобретаемых участниками группы умений и навыков, а именно:

1. Цели, связанные с совершенствованием коммуникативных умений:

- развитие у участников группы способности эффективно взаимодействовать с окружающими людьми;
- преодоление стереотипов в восприятии людей и в общении с ними, порождаемых профессиональными, социальными и возрастными факторами;

– овладение социально-психологическими и психолого-педагогическими знаниями в сфере общения и формирование навыков их практического применения.

2. Цели, связанные с развитием личности:

– выработка способности к адекватному познанию себя и других людей;

– преодоление неверия в свои силы, заниженной самооценки;

– поиск путей самоактуализации через усвоение подходящих средств самовыражения в сфере общения.

1.3. Классификация базовых методов активного социально-психологического обучения

Несмотря на многообразие подходов, выделяются три основных типа МАСПО (Ю. Н. Емельянов):

– социально-психологический тренинг;

– групповая дискуссия;

– игровые методы.

Деление на группы методов в определённой степени условно, поскольку они «взаимно проникают друг в друга», например, в игровом моделировании деятельности часто используется метод анализа конкретных ситуаций или различные тренинговые методы. Трудно определить границы разделения этих методов. Поэтому в классификации методов активного социально-психологического обучения можно выделить два основных подхода. Согласно первому подходу (Ю. Н. Емельянов), групповое активное социально-психологическое обучение использует в качестве базовых средств социально-психологический тренинг, групповую дискуссию и имитационные игры как отдельные самостоятельные методы, имеющие собственные качественные особенности и правила применения. Причём на практике все указанные методы могут задействоваться как порознь, так и одновременно. Во втором подходе к классификации социально-психологический тренинг акцентируется в качестве базового

метода, а групповая дискуссия и имитационные игры рассматриваются как его методические приёмы, не имеющие самостоятельной значимости; их независимое применение ограничено. 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. Назовите основания для представленных классификаций.

1.4. Основные методы активного социально-психологического обучения

Социально-психологический тренинг как базовый метод АСПО. Под социально-психологическим тренингом понимается практика психологического воздействия, основанная на методах активного социально-психологического обучения. В ходе социально-психологического тренинга происходит овладение определёнными социально-психологическими знаниями и коррекция поведения личности, формируются навыки межличностного воздействия, развиваются рефлексивные способности. Развитие основных форм тренинга связано с ведущими теоретическими направлениями современной психологии, такими как необихевиоризм, психоанализ, когнитивная психология, экзистенциализм, гуманистическая психология, трансактный анализ, гештальтпсихология и др.

Групповая дискуссия как способ организации совместной деятельности для решения определённой групповой задачи является методом, позволяющим воздействовать на мнения, позиции и установки участников в процессе непосредственного общения и обмена информацией.

Имитационные игры представляют собой форму моделирования какой-либо системы отношений личности в групповом

взаимодействии. Они включают в себя деловые, ролевые и другие игры.

Все указанные техники практической работы психолога относятся к методам АСПО, поскольку они направлены на усвоение набора сходных знаний, умений и навыков, хотя и имеющих свою специфику для каждого из перечисленных базовых методов. Методы АСПО в общем смысле связаны с изучением теории и практики социально-психологического воздействия на личность, закономерностей межличностных отношений и путей повышения эффективности совместной работы в малых группах. При этом методы АСПО обладают рядом качественных особенностей, отличающих их от других способов передачи знаний.

- В процессе усвоения специфических социально-психологических знаний и умений происходит обязательное взаимодействие обучаемых. Это взаимодействие носит не эпизодический, а постоянный характер, поскольку составляет основное содержание тренингового занятия.

- В отличие от большинства современных методов обучения, здесь знания не даются в готовом виде, участники должны сами прийти к ним. Поэтому групповые методы работы создают уникальную ситуацию опробования, проигрывания, применения полученной информации в совместной деятельности с другими участниками тренинговой группы и под руководством психолога-руководителя.

- Усвоение знаний происходит в специальной организационно-дидактической форме обучения в тренинговой или учебно-тренировочной группе. Эта группа характеризуется особыми принципами построения и функционирования, подчиняется законам групповой динамики и даёт возможность руководителю-психологу использовать возникающие групповые эффекты в учебных целях.

Вопросы для самопроверки

1. В каких областях находят своё применение методы активного социально-психологического обучения?
2. Дайте определение понятия активный групповой метод.
3. Какие учёные разработали классификации основных методов активного обучения?
4. К какой из трёх 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. Какое из определений тренинга является, на ваш взгляд, наиболее полным?

Тема 2. Общая характеристика социально-психологического тренинга

2.1. Понятие «социально-психологический тренинг»

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

Ю. В. Макаров 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 А. Г. Ковалев понимает воздействие одного индивида на психику другого индивида (группы), которое в своей произвольной форме исходит из определённого мотива и преследует цель изменения и укрепления взглядов, мнений, отношений, установок и других психологических явлений. Можно выделить парциальное и глобальное преобразования 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, реализации собственного потенциала.

В отечественной психологии с социально-психологическим тренингом (СПТ) связана первая книга Л. А. Петровской «Социально-психологический тренинг». Б. Д. Порыгин также дал своё 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 отчасти правилен, 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».

Функции социально-психологического тренинга:

- 1) диагностическая;
- 2) преобразующая;
- 3) корректирующая;
- 4) профилактическая;
- 5) адаптационная.

Задание. Прочтите и законспектируйте материал о понятии «тренинг». При конспектировании обратите внимание на следующие вопросы:

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

6. Специфика использования средства психологического воздействия.

7. Составьте собственное определение тренинга, сравните своё определение с определениями учёных.

2.2. Классификации социально-психологического тренинга

Для классификации видов социально-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».

Три 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. Дополните таблицу «Классификация психологического тренинга» из предложенного материала.

Основание классификации	Виды тренинга
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

2.3. Принципы социально-психологического тренинга

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

Принципы СПТ:

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

1. Принципы создания среды СПТ

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

1.1. Принцип системной детерминации. Воплощение в среде СПТ 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 определённым 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 признаётся 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.

Задания

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

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

Вопросы для самопроверки

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

2. Назовите различные виды психологического воздействия.

3. В чём 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?

6. В чём различия любительского, институционализированного и психокоррекционного тренингов?

7. Перечислите и поясните основные функции тренинга.

8. Что такое принцип?

9. Назовите 4 основные группы принципов тренинга.

10. Какова цель выделения принципов создания среды тренинга?

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

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

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

2.4. Организация СПТ

2.4.1. Общая цель СПТ

Общая цель – развитие компетентности в сфере общения. В зависимости от приоритета задачи она 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.

3. Развитие способности адекватно воспринимать себя и других.

Задачи СПТ делятся на пять основных:

1. Приобретение психологических знаний различных психологических школ о личности человека, процессе взаимодействия людей, приёмы эффективного общения.

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

3. Коррекция коммуникативных установок (партнёрство – взаимодействие с позиции силы; искренность – манипуляция; вовлечённость – избегание общения; настойчивость – соглашательство) и выработка собственной стратегии общения.

4. Адекватное восприятие себя и других в ситуации общения.

5. Развитие и коррекция личности, её глубинных образований, решение личностных экзистенциальных проблем.

Задание. 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.).

2.4.2. 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.

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

Психологическое содержание обучения в рамках социально-психологического тренинга состоит из трёх 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.

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.

2.4.3. Методические средства социально-психологического тренинга

Методические средства психологического тренинга предназначены для словесной и несловесной передачи информации, создания целесообразно насыщенной информационной среды, регуляции уровня удовлетворения потребностей и вовлечения в определённым 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;
- статусу в организации;
- опыту работы и участия в тренинге;
- профессиональной специфике;
- индивидуально-психологическим особенностям участников тренинга.

Задание 1. Подберите упражнения, иллюстрирующие техники 3 основных групп методических средств.

Задание 2. Составьте план лекции или другой выбранной вами техники предоставления информации по определённой теме СПТ.

Вопросы для самопроверки

1. Назовите этапы развития тренинговой группы.
2. В чём 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

Тема 3. Метод анализа конкретных ситуаций (АКС)

3.1 Сущность 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 определённых приёмов, 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.

3.2. Методика использования метода АКС

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

1. Обучающиеся получают всю необходимую информацию – данный вариант, 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 приёмы и способы предъявления ситуаций:

- видеозапись определённого 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, отчётов, писем, докладных записок, приказов, директив, инструкций, рекомендаций, планов, разработок, проектов и т. п.;
- выступление на занятии участника определённых 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 её 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, даёт 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 напряжённом ритме, сформированной привычке участников говорить конкретно, кратко, по-деловому занятие укладывается в 2 часа. Разрабатывая конкретную ситуацию для занятия, ведущий должен найти для себя чёткие ответы на следующие вопросы: а) какие оценки повседневной практической деятельности обучающихся имитирует конкретная ситуация? б) в чём эти оценки расходятся с научно обоснованными? в) какова структура проблемы, заложенной в ситуации, и каковы её ведущие факторы? г) в чём 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 предоставляется 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 серьёзных решений. Поэтому необходимы концентрирование внимания обучаемых на этих случаях, выработка обобщённых 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, позволяющем ему, не задевая излишне самолюбие своих воспитанников, обсуждать время от времени 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 даётся 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 предоставляется 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 всё 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 подчинённых 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

<p>1 этап Постановка педагогической задачи</p>	<p>Доведение до студентов педагогического факта, примера, ситуации. Разъяснение существа педагогической задачи. Обеспечение студентов необходимым дидактическим материалом</p>
<p>2 этап Решение студентами поставленной педагогической задачи</p>	<p>Уяснение существа педагогической проблемы, содержащейся в данной ситуации. Оценка сложившейся психолого-педагогической ситуации. Выработка педагогического решения, педагогической задачи: а) формулировка педагогического замысла предстоящих действий; б) выработка логики в решении педагогических вопросов; в) определение основного объекта и предмета педагогических воздействий; г) расстановка сил и средств, определение приёмов и методов педагогического воздействия; д) решение вопроса о координации, согласование действий; е) определение порядка подготовки исполнителей замысла и стимулирование их деятельности; ж) определение личного участка работы по реализации общего замысла; з) решение вопроса о поэтапном контроле за ходом предстоящей работы и критериях оценки работы исполнителей; и) прогнозирование необходимого педагогического эффекта. Подготовка доклада о принятом решении</p>
<p>3 этап Заслушивание принятых решений и их оценка</p>	<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. Постановка задач на дальнейшее развитие навыков и умений решения педагогических задач</p>

Тема 4. Метод «Интеллектуальная разминка»

4.1. Сущность метода «Интеллектуальная разминка»

Данный метод можно использовать при проведении любых видов учебных занятий. Его целью является приведение обучаемых в активное «стартовое» состояние за счёт 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 остался по ряду заданных вопросов не задействован, то и в этом случае он вынужден их быстро осмысливать и готовиться к ответам.

4.2. Методические рекомендации по использованию метода «Интеллектуальная разминка»

Метод «Интеллектуальная разминка» идёт 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.

Тема 5. «Сократический» метод («Сократическая беседа»)

5.1. Сущность метода «Сократическая беседа»

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, доказательств своих мыслей, отходя от скомпрометированных утверждений и поиска истины. Уже первой серией вопросов Сократ старался «сбить» человека с его понимания явления, ограниченного здравым смыслом, житейски узким мировоззрением. Он заставлял собеседника почувствовать трудность, стоящую на пути понимания, вызывал у него неудовлетворённость 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 ведёт беседу в чётких рамках оппозиции «единичное-общее». Вопрос Сократа касается общего. Он, например, спрашивает: «А что такое прекрасное?». Отвечающий даёт 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 сократической 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.

5.2. Методические рекомендации по использованию «сократического» метода

Ведущий задаёт вопрос. Говорят участники. Вопросы задаются в определённой логической последовательности. Осуществление метода предполагает предварительную подготовку участников к занятию. Однако мысли, которые они высказывают в процессе занятия, являются продуктом самостоятельной работы. Ведущий только критически оценивает их и, используя творческую конструктивную систему вопросов, формирует у участников исследовательские навыки и умения. «Сократический» метод обучения способствует выявлению пробелов в знаниях обучаемых, активному усвоению знаний, повышает интерес к изучаемой теме, формирует навыки самостоятельной работы, развивает критическое мышление, вооружает эффективными способами и приёмами ведения полемики. Вместе с тем, этот метод предполагает высокую методическую подготовленность ведущего, знание материала участниками, наличие у них вкуса к полемике

Тема 6. Метод ХОБО

6.1. Сущность метода ХОБО

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. Создаётся 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.

6.2. Методические рекомендации по использованию метода

Принципы этого метода можно вкратце охарактеризовать следующим образом:

1. После консультации с несколькими компетентными лицами, обучающимся ставится 3–6 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 расчётом, 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 её решение, оформляя её в двух экземплярах на 1–2 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, связанного с данными проблемами, заранее.

Тема 7. Методы «Круглого стола»

«Круглый стол» признаётся 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 приглашённые лица комментируют их, дают рекомендации.

Во втором случае речь идёт о всестороннем рассмотрении сложной актуальной проблемы рядом приглашённых 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 привлечь максимально возможное количество обучаемых, вызвать их инициативу, самостоятельность, настроить на свободное общение. Несмотря на то,

что обмен мнениями по обсуждаемым вопросам происходит между приглашёнными 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 приглашённым 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 способными анализировать и синтезировать свои мысли в доступной для обучаемых форме.

Тема 8. 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.

Тема 9. Метод дискуссии

9.1. Сущность метода дискуссии

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 ребёнок учится вставать на позиции другого, принимать и понимать другие точки зрения. Дальнейшие исследования показали, что дискуссия даёт 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 её применения для активизации межличностных процессов в управленческой, обучающей, диагностической, психотерапевтической, творческой и других видах деятельности.

Спор – это 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 её 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 имеются 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.

9.2. Методические рекомендации по использованию метода дискуссии

Прежде всего, при проведении дискуссии необходимо, чтобы участники ясно представляли себе предмет, общие рамки дискуссии и порядок её проведения. Организуя дискуссию, нужно обратить внимание на то, чтобы создать благоприятную, психологически комфортную обстановку. Необходимо 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.

Приёмы 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...? Участники 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 подведение итогов).

Тема 10. Метод мозговой атаки

10.1. Сущность метода мозговой атаки

Метод мозговой атаки возник в 30-е годы XX века как способ коллективного продуцирования новых идей. Ещё в 1938 г. А. Осборн предложил *breinstorming*, мозговой шторм, 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, возможности абстрагироваться от обыденных условий и существующих ограничений, от привычных взглядов на явления и процессы, формирует умение сосредоточиться на какой-либо узкой актуальной цели.

10.2. Методические рекомендации по использованию метода мозговой атаки

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 лучших 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 своём неполном, кратковременном виде, но может быть тщательно подготовлен и проведён в полном объёме.

3. «Мозговая атака» – «штурм» поставленной проблемы. Предварительно ещё 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 всё 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. Формулировка проблемы, подлежащей мозговому штурму. Определение порядка работы. Мозговая атака, мозговая атака наоборот. Отбор и оценка лучших идей. Сообщение о результатах работы экспертных групп. Демонстрация явления, процесса, факта, примера. Определение сферы поиска, объекта и предмета мозговой атаки. Уточнение порядка и правил мозговой атаки. Мозговой штурм поставленной проблемы. Мозговая контратака: поиск уязвимых мест в высказанных идеях и положениях. Отбор идей, выдержавших мозговую атаку. Приведение доказательств в пользу отобранных идей членами экспертной группы. 10 мин. 10 мин. 5 мин. до 15 мин. до 15 мин. до 15 мин. до 15 мин.

2. Формулирование проблемы. Разминка. Мозговая атака Оценка и отбор лучших идей. Сообщение о результатах мозговой атаки. Название проблемы поиска. Определение условий работы. Формирование рабочих групп, экспертной группы. Упражнение в быстром поиске ответов на поставленные вопросы. Беглое коллективное воспроизведение основных категорий обсуждаемой проблемы (ввод в круг тематики обсуждаемой проблемы). Мозговой штурм поставленной проблемы с учётом условий и правил её проведения. Оценка группами экспертной группы высказанных идей и отбор лучших из них. Сообщения руководителя экспертной группы об идеях, принятых к внедрению. Защита мнения экспертной группы. 10 мин. 25 мин. 10–15 мин. 10–15 мин. 10–15 мин.

Тема 11. Игровые методы

11.1. Сущность метода «Ролевая игра»

Ролевая игра – это не инсценирование (отыгрывание 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 определённый алгоритм проведения ролевой игры. Подготовка и выбор участников ролевой игры зависят от его мотивации, этапа проведения тренинга, опыта участия в тренинговой работе.

11.2. 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 отведённой 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 выполняет свою роль. При этом допускаются роли любого уровня. Возможно групповое исполнение ролей, малыми группами от трёх до пяти человек. Допускаются исполнения 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 определённого 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 (предоставление решений к заданному сроку, использование рекомендуемых приёмов 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 внесённых 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 подчинённых 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.).

11.3. Имитационная игра

К имитационным играм относятся игры, где отсутствует 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, причём самых различных по структуре, целевому назначению и содержанию.

Основные 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 её достижения самими игроками может быть найден определённый механизм взаимодействия.

5. Многоальтернативность решений. У любого игрока остаётся 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.

11.4. 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, чёткого и однозначного ответа на которую ещё не достигла даже наука. Вторая цель – развитие рефлексивного компонента творческого мышления. Неслучайно ОДИ считаются играми на развитие, на методологизацию мышления, на выработку обобщённых приёмов 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 осуществлённой умственной деятельности и т. д.) и методологическое обеспечение играющих.

– Построение структуры команд производится в связи с выделенными проблемами. Управление игрой требует от её организаторов большой гибкости, поскольку 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 определённых 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 трёх учебных групп.

Для анализа и решения задачи были поставлены три последовательные проблемы:

1) разработка содержания обучения студентов в определённых условиях;

2) разработка тематического плана и программы курса;

3) разработка методической системы обучения студентов в определённых условиях. Студенты были разделены на три группы, сформированные с учётом сложившейся в коллективе наибольшей психологической совместимости их участников. В каждой из групп был определён 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 её описанными в этом разделе методами, выделяя их основные преимущества и недостатки, в каких программах и для тренировки каких качеств используются, уровень включённости участников и количество участников.

Задание 3. Разработайте и составьте программу психологического тренинга по выбранной вами теме. Общее количество времени, отведённое 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 десятичасовое занятие, то перерыв на обед составит 60 минут, а при четырёхчасовом занятии – обед не более 30 минут. Кофе-брейки – 5–10 минут.

Весь тренинг состоит из 2–3 занятий, каждое не менее 4 и не более 8 часов. При написании программы нужно рассчитывать время проведения упражнений, учитывая количество человек, 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.

ЛИТЕРАТУРА

Основная

1. Классическая социальная психология [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов вузов / ред. Е. И. Рогов. – Москва : ВЛАДОС, 2011. – 418 с. Режим доступа: <http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=6914&ln=en>
2. Крысько, В. Г. Социальная психология. Курс лекций : учебное пособие / В. Г. Крысько. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2011. – 256 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=313109>
3. Мусина-Мазнова, Г. Х. Инновационные методы практики социальной работы [Электронный ресурс] : учебное пособие для магистров / Г. Х. Мусина-Мазнова [и др.]. – М. : Дашков и К, 2014. – 320 с. – ISBN 978-5-394-02303-3. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=450843>
4. Матяш, Н. В. Методы активного социально-психологического обучения. – М. : Академия, 2010.

Дополнительная

1. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг. – 4-е изд., испр. и доп. – М. : Когито-Центр, 2001. – 251 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=5840&search_query=%D0%BF%D1%81%D0%B8%D
2. Ежова, Н. Н. Рабочая книга практического психолога / Н. Н. Ежова. – Ростов н/Д : Феникс, 2013. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=10902&search_query=%D1%81%D0%BE%D1%86%D
3. Болотова, А. К. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации : учеб. пособие / А. К. Болотова, А. В. Мартынова ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. – 320 с.
4. Учебники Высшей школы экономики. ISBN 978-5-7598-0987-6 (в пер.). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=13066&search_query=%D1%81%D0%BE%D1%86%D

Интернет-ресурсы

1. Международное сообщество специалистов в сфере психического здоровья [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ruspsy.net/>
2. Образовательный видеопортал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://univertv.ru/>
3. Психологическая библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bookap.info/>
4. Психологический навигатор [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psynavigator.ru/>
5. Электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.koob.ru/>

Информационный центр

Научная библиотека Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова (НБ МГУ)
Адрес: 119899, Москва, Воробьевы горы. Тел. 938-01-83.
E-mail: inf@lib.msu.su; <http://www.lib.msu.su>

Электронные базы данных

1. U.S. National Library of Medicine [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nlm.nih.gov/databases/freemtdl.html>
2. HealthGate [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.healthgate.com>
3. Yahoo [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.yahoo.com/Science/Psychology>
4. EarthLink [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mindspring/~wmmoore/psych.htm>

Учебное издание

Методы активного
социально-психологического обучения

Учебно-методическое пособие для студентов
направления подготовки высшего образования – бакалавриата
«Психолого-педагогическое образование»

Савченко Татьяна Викторовна

Редактор Л. И. Козякова
Компьютерная верстка Н. В. Сафроновой

Подписано в печать 01.08.2016 г.
Печать на ризографе. Бумага офсетная. Формат 60×84/16.
Печ. л. 3,25. Уч.-изд. л. 2,0. Тираж 50 экз. Заказ 62.

Омская гуманитарная академия
644105, Омск, ул. 4-я Челюскинцев, 2а.

Отпечатано в полиграфическом отделе издательства
Омской гуманитарной академии.
644105, Омск, ул. 4-я Челюскинцев, 2а, тел. 28-47-43.