

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Костромской государственный университет»  
(КГУ)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Методическое сопровождение бизнес-тренингов**

Направление подготовки (37.04.01) Психология

Направленность Психология в бизнесе

Квалификация (степень) выпускника: магистр

**Кострома**

**2021**

Рабочая программа дисциплины «Методическое сопровождение бизнес-тренингов »  
разработана в соответствии с ФГОС ВО

37.04.01 Психология ФГОС ВО магистратура по направлению подготовки  
37.04.01 Психология, утвержденный Минобрнауки  
России № 841 от 29.07.2020

Разработал: \_\_\_\_\_ Уманская И.А., к.п.н, доцент каф. общей и социальной психологии

Рецензент: \_\_\_\_\_ Екимчик О.А., к.п.н., доцент каф. общей и социальной психологии

УТВЕРЖДЕНО:

На заседании кафедры общей и социальной психологии

Протокол № 17 от 02.06.2021

Заведующий кафедрой общей и социальной психологии

\_\_\_\_\_ Сапоровская М.В., д.п.н., профессор  
Подпись

ПЕРЕУТВЕРЖДЕНО:

На заседании кафедры общей и социальной психологии

Протокол № 17 от 25.05.2022

Заведующий кафедрой общей и социальной психологии

\_\_\_\_\_ Сапоровская М.В., д.п.н., профессор  
Подпись

## **1. Цели и задачи освоения дисциплины**

**Цель дисциплины:** сформировать у студентов готовность к использованию и методическому сопровождению эффективных форм практической психологической работы, применению тренинговых методов в группах и организациях для решения бизнес-задач.

**Задачи дисциплины:** сформировать представление о видах тренинга, способах построения тренинговых процедур для решения задач разного типа; сформировать представления об основных этапах развития тренингового процесса и способах управления процессом групповой динамики в тренинговой группе; формировать навыки проведения различных тренинговых процедур (игр, дискуссий, упражнений и пр.); формировать умение разрабатывать и реализовывать собственные программы бизнес-тренингов для разных групп и организаций.

## **2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине.**

### **ПК-3 Готов осуществлять организацию обучения персонала**

#### **Код и содержание индикаторов компетенции:**

**ИПК-3.1.** Владеет комплексом методов организации мероприятий по обучению персонала

**ИПК-3.2.** Владеет методикой анализа эффективности мероприятий по обучению персонала

**ИПК-3.3.** Владеет методами выявления потребностей организации в обучении персонала

### **ПК-5 Готов осуществлять организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры**

#### **Код и содержание индикаторов компетенции:**

**ИПК-5.1.** Владеет методикой организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

**ИПК-5.2.** Анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала, подготовка предложений по развитию

**ИПК-5.3.** Владеет методами определения и оценки личностных и профессиональных компетенций

**знать:** основные характеристики и виды тренинга как метода активного обучения; профессиональные позиции тренера по отношению группе в процессе тренинга; теоретические и методические основы создания тренингового проекта; методы анализа эффективности тренинга; специфику сопровождения и реализации бизнес-тренингов среди основных видов тренингов

**уметь:** применять различные методы и технологии тренинга (упражнения, игры, дискуссии и пр.) для конкретных целей групповой работы; планировать и проводить бизнес-тренинг; понимать и управлять процессами групповой динамики; уметь работать с трудными участниками группы (немотивированные, пассивные, конфликтные, демонстративные и т.п.).

**владеть:** Навыками методического сопровождения, анализа групповых процессов, навыками вербальной и не вербальной коммуникации, разработки и проведения проведения базовых процедур бизнес -тренингов.

## **3. Место дисциплины в структуре ОП ВО**

Дисциплина относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений. Изучается на 3 курсе во 4 семестре.

#### 4. Объем дисциплины

##### 4.1. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием академических (астрономических) часов и виды учебной работы

Виды учебной работы	Очная
Общая трудоемкость в зачетных единицах	4
Общая трудоемкость в часах	144
Аудиторные занятия в часах	48
Лекции	
Практические занятия	48
Практическая подготовка	8
Лабораторные занятия	
Самостоятельная работа в часах	96
Вид итогового контроля (трудоемкость в зачетных единицах)	экзамен (2 семестр)

##### 4.2. Объем контактной работы на 1 обучающегося

Виды учебных занятий	Очная
Лекции	
Практические занятия	48
Лабораторные занятия	
Консультации	
Зачет/зачеты	
Экзамен/экзамены	0,35
Курсовые работы	
Практическая подготовка	8
Курсовые проекты	
Всего	48,35

#### 5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам), с указанием количества часов и видов занятий

##### 5.1 Тематический план учебной дисциплины

№	Название раздела, темы	Всего	Лекции	Практические занятия	Самост. работа
1	Основные характеристики тренинга. Психологическое воздействие и взаимодействие в бизнес-тренинге			4	5
2	Механизмы работы тренинговой группы. Обратная связь как основной механизм работы тренинговой группы			3	5
3	Психология тренинговой группы: цели, задачи, программа, участники. Правила формирования			4	5

	тренинговой группы.				
4	Этика групповой психологической работы в бизнес-тренинге. Правила группы.			3	5
5	Виды тренинга: развития коммуникативной компетентности, когнитивно-поведенческие, мотивационные, саморегуляции, тренинги личностного роста, тренинги конфликтной компетентности.			4	5
6	Классификация методов бизнес-тренинга: дискуссионные методы, игровые или методы действия, тренинг сензитивности			4	6
7	Психология тренинговой группы: этапы жизни группы. Понимание и управление групповой динамикой.			4	6
8	Личность, роли, базовые умения и навыки тренера. Границы тренера во взаимоотношениях с группой.			4	6
9	Работа с «трудными» участниками тренинга			4	6
10	Методы диагностики в тренинге. Проблема измерения эффективности тренинговой работы.			4	5
11	Создание проекта групповой работы. Разработка и проведение собственного тренинга.			10	6
					36
				48	96

## 5.2. Содержание:

### **Тема 1. Основные характеристики тренинга. Психологическое воздействие и взаимодействие в бизнес-тренинге.**

Понятие психологического тренинга. История развития социально-психологического тренинга. История возникновения тренинговых групп. Т-группы. Группы встреч. Психодрама Дж. Морено. Система К.Д. Станиславского. Влияние психотерапевтических, психоаналитических концепций на развитие практики тренинга.

Психологическое воздействие и взаимодействие. Направленность, особенности и специфика социально-психологического тренинга.

### **Тема 2. Механизмы работы тренинговой группы. Обратная связь как основной механизм работы тренинговой группы.**

Фазы разминки, активизации, лабилизации, введения ориентировочных основ, овладения новыми приемами.

«Разогрев» как вариант начала любого занятия тренинговой группы, опосредованный путь к освобождению от психологических «зажимов».

Активное слушание. Обратная связь как обучающий и терапевтический инструмент. Отработка навыков активного слушания и обратной связи.

**Тема 3. Психология тренинговой группы: цели, задачи, программа, участники. Правила формирования тренинговой группы.**

Различия и сходства между групповой психотерапией и групповым тренингом. Цели и задачи тренинговой группы. Характеристики разных тренинговых групп: обучающие, консультационные, психотерапевтические. Особенности работы с группами разного возраста, пола и разной численности.

Связь метода с решением профессиональных задач.

**Тема 4. Этика групповой психологической работы в бизнес-тренинге. Правила группы.**

Этические принципы групповой психологической работы. Обсуждение и принятие правил в группе.

**Тема 5. Виды тренинга: развития коммуникативной компетентности, когнитивно-поведенческие, мотивационные, саморегуляции, тренинги личностного роста, тренинги конфликтной компетентности.**

Основания для типологий тренинга. Классификация видов психологического тренинга по форме проведения, по составу участников, по композиции, по уровню изменений, по организации, по целям и задачам

**Тема 6. Классификация методов тренинга деловых коммуникаций: дискуссионные методы, игровые или методы действия; тренинг сензитивности**

Выбор средств воздействия в тренинге и подготовка к их включению в процесс тренинга. Персонификации, экспликации чувств, объективизации поведения. Психодрама и социодрама Дж. Морено.

Тренинговые методы. Классификация методов. Групповая дискуссия: понятие, специфика проведения. Игровые методы: понятие, виды, формы применения. Методы развития социальной перцепции. Методы телесно-ориентированной психотерапии.

**Тема 7. Психология тренинговой группы: этапы жизни группы. Понимание и управление групповой динамикой.**

Понятие и механизм групповой динамики в тренинге. Процессы взаимодействия членов группы. Разбор и проигрывание ситуаций.

Групповое давление. Общее представление о стадиях развития группы в тренинговом процессе. Особенности развития группы с управляемой динамикой и со спонтанной динамикой

**Тема 8. Личность, роли, базовые умения и навыки тренера. Границы тренера во взаимоотношениях с группой.**

Тренер как фасилитатор, тренер как коммуникатор, тренер – переговорщик, тренер – учитель. Гибкость смены ролей.

Процесс контакта тренера с группой. Ключевые условия и факторы, способствующие установлению и поддержанию контакта. Специфические характеристики ролевых позиций тренера и участников и их влияние на уровень контакта и взаимоотношений, на способы позиционирования себя в группе.

**Тема 9. Работа с «трудными» участниками тренинга**

«Трудные» участники тренинга: немотивированные, пассивные, склонные к зависимости, конфликтные, неуправляемые и т.д. Терапевтические отношения и их место в когнитивно-поведенческом тренинге. Способы преодоления типичных трудностей, возникающих в группе.

**Тема 10. Методы диагностики в тренинге. Проблема измерения эффективности тренинговой работы.**

Сбор данных и особенности проведения диагностических процедур до, вовремя и после тренинговых программ. Методы анализа эффективности. Анализ эффективности тренинга в рамках пост-тренингового психологического сопровождения.

**Тема 11. Создание проекта групповой работы. Разработка и проведение собственного тренинга.**

Составить программу собственного тренинга. Провести 1 занятие из авторской программы

**5.3. Практическая подготовка**

Код, направление, направленность	Наименование дисциплины	Количество часов дисциплины, реализуемые в форме практической подготовки					
		Семестр	Всего	Лекции	Практ.	Лаб. раб.	С.р.
37.04.01 Психология  Психология в бизнесе	Методическое сопровождение бизнес-тренингов	3	8		8		

Код компетенции	Индикатор компетенции	Содержание задания на практическую подготовку по выбранному виду деятельности	Количество часов дисциплины, реализуемые в форме практической подготовки			
			Лекции	Практ.	Лаб. раб.	С.р.
ПК-3 Готов осуществлять организацию обучения персонала	ИПК-3.1. Владеет комплексом методов организации мероприятий по обучению персонала ИПК-3.2. Владеет методикой анализа эффективности мероприятий по обучению	Разработать и провести тренинг. Написать аналитический отчет	-	8	-	-

<p>ПК-5 Готов осуществлять организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры</p>	<p>персонала ИПК-3.3. Владеет методами выявления потребностей организации в обучении персонала</p> <p>ИПК-5.1. Владеет методикой организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала ИПК-5.2. Анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала, подготовка предложений по развитию ИПК-5.3. Владеет методами определения и оценки личностных и профессиональных компетенций</p>					
---	--	--	--	--	--	--



## 6. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

### 6.1. Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Задание	Методические рекомендации по выполнению задания	Часы	Форма контроля
1	Основные характеристики тренинга. Психологическое воздействие и взаимодействие в бизнес-тренинге	1. Конспект книги К.Рудестама «Групповая психотерапия» 2. Подготовить эссе «Возможности и ограничения бизнес-тренинга»	1. Выписываются основные идеи и положения монографии К.Рудестама «Групповая психотерапия», для каждой из глав. 2. Студент письменную работу (эссе), в котором в свободной форме отражает собственную точку зрения на проблемный вопрос, приводит аргументы.	5	Проверка конспекта Проверка эссе
2	Механизмы работы тренинговой группы. Обратная связь как основной механизм работы тренинговой группы	Подготовка упражнений на «разогрев» и активное слушание.	Для подготовки к заданию обратиться к пособию К.Рудестама «Групповая психотерапия»	5	Проведение упражнений
3	Психология тренинговой группы: цели, задачи, программа, участники. Правила формирования тренинговой группы.	Заполнить таблицу «Сравнение групповой психотерапии и группового тренинга»	Студент в тетради оформляет таблицу, в которой столбцы обозначаются как «психотерапия» и «групповой тренинг», а в строках указываются их основные, специфические характеристики	5	Проверка таблицы Проверка письменного задания

4	Этика групповой психологической работы в бизнес-тренинге. Правила группы.	Составить список правил работы группы	Студент письменно формулирует нормы, правила, пожелания к работе группы (обязательные и желательные)	5	Участие в дискуссии
5	Виды тренинга: развития коммуникативной компетентности, когнитивно-поведенческие, мотивационные, саморегуляции, тренинги личностного роста, тренинги конфликтной компетентности.	1. Конспектирование одной книги из списка литературы к курсу	Студент выбирает одну из книг из предложенного списка литературы и письмо готовит ее конспект – основные идеи и положения	5	Проведение тренинговых упражнений Проверка рецензии
6	Классификация методов бизнес-тренинга: дискуссионные методы, игровые или методы действия, тренинг сензитивности	1.Подготовить и провести на занятии групповую дискуссию. 2.Подготовить и провести на занятии игру (деловую, ролевую, ситуационную). 3.Подготовить и провести на занятии упражнение на развитие сензитивности.	Студент самостоятельно организует группу для проведения разработанной им дискуссии (игры, упражнения)	6	Проведение тренинговых методов
7	Психология тренинговой группы: этапы жизни группы.	Рефлексия групповой динамики в реальной учебной тренинговой группе: ее факторы, эффективность	Студент письменно анализирует и обобщает опыт нахождения и участия в тренинговой группе, опыт самостоятельного проведения упражнений	6	Письменный рефлексивный отчет

	Понимание и управление групповой динамикой.	процесса, воздействие на личность и группу, моя позиция в группе.			
8	Личность, роли, базовые умения и навыки тренера. Границы тренера во взаимоотношениях с группой.	Эссе «Мои навыки партнерского общения»	Студент письменную работу (эссе), в котором в свободной форме отражает собственную точку зрения на проблемный вопрос, приводит аргументы.	6	Проверка эссе
9	Работа с «трудными» участниками тренинга	Выбрать тип «трудных» участников тренинга, подготовить и продемонстрировать на занятии приемы и техники работы с такими участниками	Для подготовки к заданию обратиться к пособию К.Рудестама «Групповая психотерапия»	6	Проведение упражнений на занятии
10	Методы диагностики в тренинге. Проблема измерения эффективности тренинговой работы.	Разработать диагностические анкеты для разных этапов и видов тренинга	Составление опросника, используя вопросы разных типов	5	Письменный отчет
11	Создание проекта групповой работы. Разработка и проведение собственного	Разработать и провести авторскую программу тренинга	Студенту предлагается стандартный план проведения тренинга, в соответствии с которым он должен подобрать комплекс упражнений, соответствующих заданной теме тренинга	6	Презентация программы Проведение 1 занятия из программы авторского тренинга

	тренинга. экзамен			<b>36</b>	
--	----------------------	--	--	-----------	--

## 6.2. Тематика и задания для практических занятий

### 1. Исторические и теоретические основы бизнес-тренинга

История развития социально-психологического тренинга. История возникновения тренинговых групп. Психодрама Дж. Морено. Система К.Д. Станиславского. Влияние психотерапевтических, психоаналитических концепций на создание тренинга. Направленность, особенности и специфика проведения коммуникативного тренинга.

### 2. Принципы и методы бизнес-тренинга

Фиксированная установка, селективная, оценочная и ориентированная функции. Изменение или модификация фиксированной установки в тренинге деловой коммуникации.

Психологические релевантные структуры поведения и регуляции личности. Уровни психической регуляции, психических функций и поведения.

Принципы стратегии обучения Гальперина в тренинге деловой коммуникации. Объективация поведения. Переход с импульсивного стереотипного на регулятивный, рефлексивный уровень.

Бихевиористский, гуманистический и деятельный подходы. Формирование более высокого уровня когнитивной структуры, социальной активности и мотивированного потенциала.

Смещение “фокуса” контроля на внутренние механизмы саморегуляции.

Комуфлирование внутреннего конфликта с помощью защитных форм поведения и его преодоления.

Социально-психологические теории личности в бизнес-тренинге. Гармонизация отношений личности. Стабилизация “Я – концепции”. Самопрезентация, личностный смысл и паттерны взаимодействия.

Принципы моделирования, проблемности, исследовательской, новизны, обработкой связи, диагностики, рефлексии, активности, доверительности, “здесь и сейчас”, персонификации, экспликации чувств, объективизации поведения.

Методы обучения в бизнес-тренинге. Психодрама и социодрама Дж. Морено. Ролевые игры, дискуссии, психотехники.

### 3. Виды тренинга: Коммуникативный тренинг

- понимание своих коммуникативных возможностей в общении с разными людьми: руководители, коллеги, партнеры, клиенты, обслуживающий персонал
- навыки самопрезентации в различных контекстах
- понимание вербальных высказываний и их подтекста, чтение невербальных признаков состояния партнеров по общению
- возможность увидеть себя глазами потенциальных партнеров
- навыки успешного взаимодействия с “трудными” коллегами/партнерами/клиентами (характерами) и воздействия на них (лидерские навыки)
- распознавание манипулятивного поведения у себя и у других и противостояние ему

*Цель* встречи: презентация тренером себя и программы. Создание благоприятной атмосферы для работы, включение всех членов группы в общение и совместные действия, действу от периферии к центру.

Знакомство участников с целями и регламентом тренинга. Обсуждение индивидуальных ожиданий от тренинга (выявление напряженности и страхов, их коррекция с помощью юмора, принятия и т.д.). Заключение своеобразного контракта между тренером и

группой об ожидаемых результатах совместной работы. Дискуссия об ограничениях тренинга в устойчивой учебной группе (по расписанию).

Обсуждение и принятие основных Этических правил работы группы (Приложение). Важно дополнить набор принципов, предлагаемых тренером собственными – так тренер узнает индивидуальные и групповые ценности, ожидания, умение решать спорные вопросы.

*Упражнение «Представление»:* представление каждым участником себя через свое имя, рассказ о том, что он/она хотел бы сделать открытым для группы. Как варианты: рассказ о себе через вещь (тренер должен иметь набор небольших по размеру и разнообразных по форме, фактуре и цвету предметов – например, фигурки людей, животных, нитки и иголки, свечи, прищепки и т.д.), любимую или впечатлившую книгу, фильм, музыку, танец, литературного или сказочного героя, плоды собственного творчества и пр.

*Невербальные упражнения* (по типу психогимнастики): - поздороваться невербально, - найти пару, договорившись глазами, паре найти другую пару; - упражнения в круге: поменяться местами по какому-нибудь принципу, который может выявить общность участников (все, кто умеет водить машину..., все, кого есть брат...): желательно от более внешних и броских к более психологическим, открывающим внутренний мир. Например, одним из самых эффективных упражнений разогрева является спектрограмма (Д. Морено): тренер просит представить прямую линию и найти каждому свое место на ней, учитывая, разные качества. Например, что на одной ее полюсе будут находиться те, кто ...получает удовольствие от общения, любит знакомиться с новыми людьми и т.д. или чувствует недостаток энергии, усталость, а на другом, - те, кто быстро устает от общения и новых людей; либо – кто полон энергии как новая батарейка. Кроме разогрева этот прием позволяет диагностировать состояние группы и принимать решение о дальнейших интервенциях.

*Упражнение «Шахматная доска»* (Д. Киппер). Эта простая ситуационная техника возможна на этапе разогрева. Но ей же свойственны и диагностические функции при оценке "социальной поддержки" или системы контактов члена группы. Идея заключается в том, что умение справляться с различными ситуациями может быть сравнимо с игрой в шахматы. Используя шахматную аналогию, можно изобразить поддержку, ожидаемую человеком от коллег, членов семьи, друзей. Ведущий говорит: "Часто люди нуждаются в поддержке, особенно со стороны членов семьи, друзей, коллег. Вспомни ситуацию из жизни, когда тебе нужна была такая поддержка. Давай взглянем на это положение так. Пространство действия станет шахматной доской, а ты — шахматным королем. Королю нужна помощь и поддержка со стороны других фигур. Подумай, от кого бы ты мог ждать поддержки, и назначь этих людей слонем, королевой, конем, ладьей и пешками. Сделай расклад идеальным или, наоборот, явно неудачным и, пожалуйста, сообщи нам, какой ты предпочел из этих двух".

Волонтер (или тот, кого группа хочет видеть в этой роли, но при его согласии) выбирает из группы людей и расставляет их. Члены группы, исполняющие роль фигур, могут передвигаться по собственному усмотрению, либо по указаниям короля на его защиту или на другие потенциально опасные позиции. Символические значения ролей, отведенных различным значимым лицам в жизни главного героя, позиции, которые они занимают (или отказываются занимать), их взаимодействия с ним дают возможность диагностически оценить социальную систему поддержки человека, в частности, на работе: могут обнаружиться области конфликтов и трудностей, которые можно проиграть с помощью разных техник ролевых игр.

*Упражнение "Барьер"* может выполняться в малых группах из 3 человек. Каждый человек по очереди – главный герой, а двое других получают роли тех препятствий в его жизни, которые мешают идти к цели. Могут быть представлены черты характера, навыки (или отсутствие их), отношения, страхи, являющиеся внутренним барьером на пути достижения желанной цели. Задача главного героя преодолеть Барьер, вступив в диалог с его

2-мя частями, и действуя физически (прорваться). При этом части барьера проявляют активность и не спешат пропустить. Обычно успешный конец сцены обеспечивает возможность устранить физический барьер, образовать проход между людьми, чтобы человек мог свободно пройти или перепрыгнуть через них.

Упражнение «*Самопрезентация*»: каждый готовит рассказ о себе (своей работе) на 30-40 секунд, пользуясь раздаточным материалом (Приложение).

После выступления – дискуссия, схема обратной связи также имеется в Приложении.

Упражнение «*Живая социометрия*». Социометрия изучает структуру и организацию группы через анализ межличностных отношений членов группы. Основы социометрии заложил Д. Морено в своей книге "Кто сумеет выжить" (1934). Им был разработан социометрический тест — прием, основанный на применении карандаша и бумаги. Членов группы просят описать свое отношение к товарищам по группе, написав имена тех, кто для них привлекателен, а равным образом и тех, кто вызывает у них негативные чувства. Этот их выбор затем оформляется графически с помощью стрелок: голубыми стрелками обозначается позитивный выбор (притяжение, влечение), красными — отрицательный (отторжение, отвращение). Графическое изображение структуры выборов называется социограммой. Социометрический тест, конечно, гораздо сложнее описанной схемы, ибо в него включены другие факторы, например, критерии, по которым члены группы бывают выбраны или исключены, порядок выбора — кто на первом месте, кто на втором и т. д.

Техника социометрического действия — это упрощенный для ролевых игр вариант социометрического теста. Ведущий просит всех членов группы походить по комнате и сделать выбор по ряду критериев. Например, "Посмотрите на всех в группе и положите руку на плечо тому, кого бы вы хотели себе в начальники и т. д.)" или "Посмотрите на всех и положите руку на плечо тому, кто скрывает от вас тайну, кто пока непонятен". Задаются позитивные и осторожно! *негативные* критерии выбора. Таким образом, выясняется, кто в группе звезда (наиболее популярные люди или человек), кто находится в изоляции (остаётся невыбранным), кто стремится держаться ближе друг к другу (создает дуальные отношения).

Эта техника отвечает трем целям. Она позволяет членам группы выразить свое настроение и чувства друг к другу. Она дает членам группы возможность увидеть структуру (актуальный срез) межличностных отношений в группе. Она обеспечивает участников возможностью, иногда не самой приятной и даже причиняющей беспокойство, напрямую выразить свое мнение и узнать мнения всех участников о себе.

*Завершение.* В конце встречи проговаривают впечатления от занятия, участники делятся своим состоянием, рефлексиируют удачи и неудачи (по желанию).

Встреча завершается анонимным опросом – обратной связью участников тренеру (см. Приложение).

#### **4. Виды тренинга: Когнитивно-поведенческий тренинг**

- изучение и анализ взаимных ожиданий в системе преподаватель-студент, руководитель-подчиненный, коллега-коллега;
- выявление дисфункциональных/иррациональных мыслей - помех в сфере профессионального взаимодействия и их коррекция;
- проработка профессиональных установок и предубеждений, потенциально снижающих адаптивность и эффективность (возрастные, гендерные, статусные барьеры и т.д.);
- когнитивное реструктурирование собственного поведения в сложных ситуациях;
- принятие решений и ответственности;

- укрепление профессиональной Я-концепции и собственной позиции в коллективе на основе самоуважения и адекватной профессиональной самооценки.

*Цель встречи:* работа над навыками рефлексии, проработка профессиональных установок и предубеждений, потенциально снижающих адаптивность и эффективность, укрепление профессиональной Я-концепции и собственной позиции в коллективе.

*Начало:* проговаривание своего состояния и настроения, рефлексия предыдущего занятия, анализ «вдогонку» того, о чем не удалось (не захотелось) сказать ранее.

«Разогрев» как путь к освобождению от психологического напряжения, «зажимов», сопротивления вмешательству, коим является любой тренинг. Невербальные упражнения на изменение и анализ поз человека: «Скульптор и глина», «Групповая скульптура», «Тень», «Зеркало», «Равновесие».

*Упражнение «Весы»:* тренер просит всех представить в своем воображении огромные весы. На одну чашу надо положить то, что каждый делать «должен», а на другую то, что делать «хочу». Участники записывают это на бумаге. Анализ сначала в парах с партнером по выбору. Какая чаша жизненных весов перевешивает? Если первая, то не переживаете ли вы зачастую чувство «потери себя»? Если перевешивает вторая чаша, и жизнь строится по принципу «я хочу», не допускаете ли ошибку в стратегии – слишком сконцентрированы на себе и своих потребностях. Что при этом происходит в ваших взаимоотношениях с окружающими людьми? Нужно ли добиваться равновесия, насколько это возможно сейчас для вас? Как этого можно достигнуть?

*Упражнения по Альберту Эллису (рационально-эмоциональные).*

Обычно эмоциональные переживания тревоги или гнева, как правило, вызваны завышенными требованиями к себе или к другим. У человека возникает чувство неполноценности часто в результате требований, выполнить которые под силу одному господу Богу. Эллис установил, что антинаучное, иррациональное мышление является главной причиной эмоциональных расстройств, и что, предпочитая мыслить иначе – рационально в отношении своих потребностей, ценностей и пристрастий, то не позволите им превратиться в разрушительные догмы, можно по своей воле отказаться быть несчастным практически в любой ситуации.

Вы думаете: «Разумеется, я хочу успешно сделать карьеру, жить с тем человеком, которого люблю...» Но вы же не станете фанатически (и совершенно бессмысленно) требовать: (1) «Я непременно *должен* сделать карьеру», или: (2) «Я могу быть счастлив *только с ней!*», или: (3) «Если я не сделаю карьеру и отношения с партнерами будут складываться не так, как они *должны* складываться, — значит, меня по праву можно считать *пропащим человеком*». Или станете?

*Упражнение № 1*

Обсуждение сначала *в парах*, а затем *в четверках* следующих моментов:

Вспомните, когда вы в последний раз были чем-то сильно встревожены. Что вас так обеспокоило? Встреча с незнакомыми людьми? Положение дел на работе? Отношения с человеком, который вам дорог? Собеседование при поступлении на работу? Предстоящий отчет? Угроза неприятного диагноза? Несправедливое отношение к вам?

Отметьте, какие конкретно требования успеха или одобрения породили вашу тревогу. Какие «должен» или «обязан» стояли перед вами?

«Я *должен* произвести на этих людей хорошее впечатление!» «Если я *хочу*, чтобы меня ценили на работе, я *должен* это сделать!» «Мне нравится этот человек, и я *должен* заслужить его одобрение!»

«Этот отчет очень важен. Я *обязан* сделать его великолепно!»

«Это хорошее место, и я *непременно должен* понравиться нанимателю».



«Если бы у меня была эта страшная болезнь, это было бы слишком ужасно, это было бы невыносимо. Я *должен* знать наверняка, что этой болезни у меня нет!»

«Я относился к ним хорошо, и значит, они тоже *обязаны* относиться ко мне так же. Они не должны поступать со мной несправедливо. Это *ужасно*, что они так делают!»

В каждом случае поищите слова, выражающие ваши предпочтения («Я *хотел бы* получить эту работу») и ваши требования («Значит, я *должен* получить эту работу. Я просто *не переживу* отказа»).

Вспомните, какие *требования* вызвали ваш гнев, направленный против другого человека,— в связи с тем или иным событием. Например: «После того как я буквально лез из кожи, чтобы достать Сергею денег, он не вернул мне долг, хотя *обязан был* это сделать. Он просто безответственный тип! Он *не имеет права так* со мной обращаться!» «Я могла бы пойти на пляж в субботу, но сидела и глупо ждала воскресенья, а тут пошел дождь. Ведь *должна же* быть в воскресенье хорошая погода! Дождь пошел — это просто *ужасно*. Это *непереносимо*, когда я так хочу на пляж!»

Всякий раз, когда вы чувствуете тревогу, депрессию или гнев, имейте в виду, что, скорее всего, в таких случаях вы не только очень *сильно хотите* чего-то, вы *требуете*, чтобы все происходило только так, а не иначе, *требуете*, чтобы вы обязательно получили то, чего хотите. Итак, ищите слово «должен». И не оставляйте своих попыток до тех пор, пока не найдете. Если у вас не получается, обратитесь за помощью к друзьям, родственникам или профессионалам.

А.Эллис описал критерии, согласно которым мнения, идеи, установки являются иррациональными:

- 1) они не могут быть ни подтверждены, ни опровергнуты;
- 2) они вызывают неприятные чувства, которые можно назвать неадекватно сильными по отношению к стимулу: паника вместо озабоченности, тоска вместо досады, бешенство вместо раздражения;
- 3) они мешают человеку реально оценивать события и ситуации его жизни, изменять или решать их.

*Упражнение 2:* Работая в парах, по очереди, участники пытаются определить у себя и партнера зоны иррационального мышления и растолковать друг другу иррациональность мнения, убеждения партнера, используя специальную технику – вопросы: почему ты *должен..?* Почему это *ужасно?* Почему это *надо* делать? Почему другие должны..? Чем он/она *ужасен?* *Что будет, если это не исполнится?* и т.д.

В итоге участники составляют групповой банк российских иррациональных идей, переструктурирование которых снимает ментальные или когнитивные барьеры и открывает путь свободному творческому мышлению и чувствам.

*Упражнение "Матрешка":* ролевая игра. Выбирают волонтера, ведущий говорит ему, что упражнение направлено на самопознание, и вручает ему деревянную куклу-матрешку (лучшие варианты 5-ти или 7-мичастную).

Инструкция: "Ты говоришь, что хотел бы знать, кто ты такой, что скрывается за твоей внешней оболочкой. В человеке много пластов. Верхний известен и виден всем. А нижние слои очень личные, интимные и дорогие человеку. Стань "матрешкой". Сначала опиши себя самого, каким ты являешься миру. Затем открой матрешку и найди там скрытую версию себя, слой, лежащий сразу под внешним. Опиши его тоже. Потом открой следующий — там будет более глубокий пласт. Пожалуйста, продолжай описание до тех пор, пока не дойдешь до чего-то, что описать тебе уже трудно и, такого, который ты никому не хочешь показывать".

Главный герой держит матрешку в руках и начинает со слов "Это я, каким я являюсь миру... И я надеваю этот слой на себя, чтобы никто не увидел, что под ним..." Добравшись

до самой маленькой части. Исполнитель начинает собирать матрешку в обратной порядке, пока не вернется к тому. С чего начал, интегрируя процесс самораскрытия.

Техники, использующие предмет-посредник, позволяют избежать дискомфорта, возникающего при вторжении чужого человека на нашу территорию. В технике "матрешка" и подобных ей протагонист незаметно для себя самого прячется за внешней маской, оставляя в неприкосновенности собственное "я". Присутствие символической защиты своего "я" в виде предметов-посредников — это достаточное условие для зачисления этой техники в ранг метафорической. Члены группы не просто наблюдают, они могут вызваться главным героем на роли своих качеств, слоев. Используя психодраматические техники обмена ролями, герой продвигается в процессе самопознания и самораскрытия.

*Упражнение "Снаружи — внутрь".* Его можно применить в более зрелой и сплоченной группе. Ведущий ставит в ряд 6-7 стульев, спинкой к сиденью. Цель упражнения — облегчить самопредставление. Стулья изображают различные "пласты личности". Стул с левого края обозначает внешний пласт, видимый миру и всем известный. Стул с правого края обозначает самый глубинный пласт, сердцевину личности. Остальные стулья — это промежуточные слои. Ведущий может сказать:

"Я хочу, чтобы каждый из вас по очереди выходил сюда, садился на крайний стул и описывал себя таким, каким он внешне представляется людям. Затем пересаживался бы на соседний стул и описывал себя уже в соответствии со следующим слоем, лежащим под самым поверхностным. Вы можете продолжать описывать каждый пласт своей личности, передвигаясь со стула на стул. Запомните, вы не обязаны пройти все пласты. Вы можете остановиться на любом этапе (любом стуле), когда почувствуете себя неловко и вам не захочется идти глубже".

Ведущий может также предложить одному из членов группы задавать вопросы для получения дальнейшей информации по различным пунктам, требующим разъяснения.

Существенная разница между этой техникой и техникой "матрешка" объясняется тем, что "матрешка" использует аллегорический символ для отгораживания от опасности, таящейся в возможном нарушении чьих-то границ и появления защитных механизмов. Техника "снаружи — внутрь" пользуется лишь опосредующим звеном для смягчения опасности самораскрытия. В целом это более жесткая техника, она решительнее вскрывает человеческое "я". Защита работающего члена группы обеспечивается ведущим и его собственным контролем над процессом, его правом (одобренным ведущим и группой) — остановить процесс в тот момент, когда он почувствует себя неловко.

*Упражнение «Шаг в будущее или Репетиция будущего»* — техника, предназначенная для описания ожидаемых явлений. Она предполагает, что члены группы индивидуально или в половине группы разыгрывают какую-то ситуацию, в которую, как они считают, они попадут в скором будущем — важную для них и от этого тревожащую. Например, человеку предстоит пройти собеседование по поводу повышения на работе: он ждет этого события в состоянии неуверенности в себе. Техника "шаг в будущее" перенесет его в предполагаемую ситуацию и даст возможность изучить ожидаемое поведение и отрепетировать с ним ход события. Или, предположим, человек собирается что-то рассказать значимым людям, но откладывает это из опасения "катастрофических последствий". Можно проиграть в ролевой игре разные сценарии с разными людьми и решать, какой из них лучше.

Эффективность техники зависит от степени выполнения следующих четырех условий (И. Яблонски, 1976):

1. Изображаемая ситуация должна представлять определенную важность для человека.
2. Он в действительности собирается участвовать в этой ситуации.
3. Члены группы, помогающие проиграть ситуацию, создают условия, чтобы он

почувствовал реальность будущей ситуации.

4. "Шаг в будущее" может выполняться группой только после эффективного разогрева.

*Инструкция:*

"Давайте переведем часы вперед на (установить дату, год и, если нужно, месяц, время года или день). Теперь мы в году... Сколько тебе лет? Чем ты зарабатываешь себе на жизнь? Где проходит встреча, интервью, дискуссия и т. д.? Который теперь час? Кроме тебя, кто еще участвует? Пожалуйста, организуй пространство действия и давай начинать".

После каждого вопроса тренер ждет ответа главного участника. Важно задавать эти и другие вопросы, чтобы помочь человеку войти в роль. Группа может помогать с вопросами. Затем ситуация проигрывается.

*Показания:*

1) протестировать отношения, реакции, навыки и их последствия в контексте будущих сложностей;

2) диагностически проверить, есть ли под амбициями и устремлениями человека реальная основа. Помочь определить ценность будущих целей;

3) использовать это как "тест на выход из затруднений";

4) смягчить давление; рассмотреть причины недостатка мотивации для достижения цели, вызванные низкой степенью уверенности в себе;

5) снизить тревогу, тормозящую действие из страха перед неизвестными последствиями;

6) подготовить человека к более эффективному поведению в будущем, то есть потренировать его.

*Завершение.* В конце встречи члены группы проговаривают впечатления от занятия, делятся своим состоянием, дают друг другу обратные связи, рефлексиируют удачи и неудачи (по желанию).

Встреча завершается анонимным опросом – обратной связью участников тренеру (см. Приложение).

#### **5. Виды тренинга: Мотивационный тренинг**

- понимание своих доминирующих и фоновых потребностей и персональных мотиваторов (цели, достижение результатов в работе);

- диагностика и осмысление потребности в профессиональном самовыражении и построении карьеры: мотивации ожидания успеха или избегания неудачи у себя (карьерные притязания), сотрудников в условиях конкуренции;

- понимание корпоративных мотиваторов в организации и их действия на личность;

- поддержание активности и живого интереса к работе у себя и других.

#### **6. Виды тренинга: Тренинг управления стрессовыми состояниями и развитие копинг-поведения (стресс-менеджмент и копинг)**

- личностный стресс-аудит: выявление собственных потенциально напряженных и конфликтных ситуаций на рабочем месте;

- тренировка готовности к неприятным событиям и возможное предотвращение их в общении с коллегами и партнерами/клиентами;

- отработка умения быстрого реагирования в трудной ситуации, различные стили поведения в потенциально конфликтных ситуациях;

- нахождение и использование собственных ресурсов для совладания с неустойчивым, плохим настроением;

- навыки уверенного поведения (ассертивность, самоэффективность) в стрессовых ситуациях, конфликтах;
- отработка продуктивных стилей совладающего поведения: проблемно-ориентированный, социально-ориентированный (поиск и получение поддержки от других людей);
- главные правила стресс-менеджмента (азбука стресса и копинга).

Самопознание – способ регуляции эмоционального состояния: отрицательные эмоции и их возникновение в процессе профессиональной деятельности; прояснение причин отрицательных эмоций, поиск решения проблемных ситуаций, мешающих в работе и вызывающих отрицательные эмоции; способы преобразования отрицательных эмоций в нейтральные и положительные

Техники саморегуляции и снижения уровня стресса:

Аутотренинг, релаксация, самогипноз - техники снятия стрессового состояния. Расслабление в стрессовой ситуации. Избавление от тревоги. Состояние покоя. Техники создания позитивного состояния. Работа с эмоциональным состоянием. Активное воображение.

Техники изменения отношения к ситуации. Юмор, парадоксы, игра, эмоциональное раскрепощение, «маленькие радости», исполнение желаний.

Техники изменения внутреннего отношения. Техника устранения искажений в восприятии.

Преодоление идей-фикс: мыслей, вызывающих негативные эмоции, негативного истолкования ситуаций. Тренировка позитивного мышления и оптимистических ориентаций: изменение внутреннего диалога, вызывающего избыточный уровень стресса.

Работа с телом: методики саморегуляции и мышечной релаксации. Внутреннее путешествие, визуализация, управляемое фантазирование. Энергетизация. Телесно-ориентированные упражнения по Александру Лоуэну. Сохранение позитивной энергии и передача энергии через движение. Работа с психосоматическими болями при стрессе (голова, желудок, спина, т.д).

Управление временем как причина стресса. Скорая помощь в организации времени (тайм – менеджменте). Советы жертвам *цейтнота* и *прокрастинации* (откладывания на потом). Эффективное планирование – лекарство от перегруженности.

Нереализованные цели как причина стресса.

Техники совладания со стрессом в острых эмоциональных ситуациях. Тренинг эффективной работы в ситуации постоянного напряжения.

Моделирование рабочих ситуаций с высоким уровнем стресса: ситуации, вызывающие страх и тревогу, гнев.

Поведение после стресса: инокуляция последствий.

Личностные факторы совладающего со стрессом поведения: жизнестойкость или какие качества помогают при стрессе и почему? Проактивность: как влиять на ситуацию вместо того, чтобы быть объектом влияния.

Управление стрессовой ситуацией через управление своим состоянием: как "Изменить то, что можно изменить, принять то, что изменить нельзя и отличить одно от другого".

Тренинг ассертивности: уверенность без агрессивности и зависимости.

## **7. Виды тренинга: методы действия – психодрама**

Методы действия, предложенные Дж. Л. Морено: психодрама социодрама, ролевые игры, или ролевой тренинг, моделирование поведения, креативная драматика, или драматерапия, театр импровизаций, play-back театр и другие. Методы действия как способы понимать, действуя. Суть метода: метод активного социально-психологического обучения, а

также проективная экспрессивная методика исследования личности, групповая психотерапия. Психодрама как импровизированное проигрывание, представление, в котором человек играет роль самого себя или воображаемого лица (вспомогательное “Я”). Члены группы попеременно выступают в роли актеров и зрителей, что задается самим рассказчиком (протагонистом). Моделируются жизненно важные ситуации, имеющие личностный смысл для человека. Язык действия и важнейшие виды человеческой активности - спонтанность и креативность.

В группе разыгрывается несколько сцен, изображающих либо воспоминания о конкретных прошлых ситуациях, фантазии, сны, либо какие-то будущие события, либо психические состояния “здесь и теперь”. Эти сцены могут довольно точно воспроизводить уже прожитые события жизни человека, либо выводят наружу, “овнешняют” внутренние психические процессы (интрапсихическая драма). Члены группы берут на себя роли людей, вещей, явлений.

Пять основных элементов метода:

сцена (или место, где рассказывают и проигрывают событие), т.е. пространство физического действия;

протагонист (или первый актер, член группы, выносящий свою тему для проигрывания);

директор (психотерапевт, тренер, ведущий группы);

вспомогательные лица (или вспомогательные “Я”) - члены группы как носители проекций протагониста;

публика (группа, выступающая в качестве зрителя);

Техники психодрамы: монолог из роли, исполнение роли, обмен ролями, дублирование, “зеркало”.

Обучающий и терапевтический эффект психодраматического тренинга ценны возможностями:

I. эмоционального отреагирования;

II. когнитивного инсайта;

III. улучшения межличностных отношений с другими.

## **8. Фазы групповой динамики**

Фазы разминки, активизации, лабиализации, введения ориентировочных основ, овладения новыми приемами.

«Разогрев» как вариант начала любого занятия тренинговой группы, опосредованный путь к освобождению от психологических «зажимов».

Представления о возможностях психологического раскрепощения. Проведение упражнений: «Атмосфера», «Чувствующее пространство». Понимание и осознание состояний напряжения и расслабления. Упражнения из тренинга по развитию пластики тела: «Пережат напряжения», «Огонь-лед», «Ртуть», «Зажимы по кругу», «Центр тяжести», «Растем», «Потянулись-сломались», «Насос и надувная кукла», «Марионетки».

Работа в подгруппах по 4-5 человек. Анализ коммуникативных и личностных качеств психолога с опорой на схему: «Что для меня наиболее важно?»

Совместный анализ и обсуждение в группах способов и приемов невербального общения. Анализ опорных схем: «Наблюдение за сигналами невербального общения», «Что мешает нормальному общению», «Пять ступеней к постижению искусства общения», «Техники в общении», «Обратная связь для исправления недостатков в общении».

Характеристика поз человека. Анализ схематических изображений поз. Упражнения на изменение и анализ поз человека: «Скульптор и глина», «Групповая скульптура», «Тень», «Зеркало», «Оправдание позы».

Осанка человека: хорошая, непринужденная, напряженная, малоподвижная, «вялая». Походка: медлительная, подчеркнуто широкая, напряженная, расслабленная, раскачивающаяся.

Эмоции. Анализ эмоциональных профилей. Специфика и вариативность работы с использованием символов-обозначений эмоциональных состояний человека. Типичные ошибки в интерпретации эмоциональных состояний, чувств и качеств личности человека. Упражнения на понимание эмоционального состояния партнера по общению: «Передача чувств по кругу», «Испорченная видеокамера», «Мимические маски».

Жесты и движения. Типы жестов: коммуникативные; описательно-изобразительные; модальные (выразительные). Понятие психологического жеста. Упражнения на развитие психологичности жеста.

Игры на развитие общих способностей невербального общения: «Уверенность – беспокойство», «Верю – не верю», «Симпатия – антипатия».

Механизмы лабиализации стереотипов поведения в группе, их сущность и особенности, задачи и цели каждой фазы.

Функции ведущего и групповой процесс. Эволюция группы. Стадии развития групповой структуры. Преодоление кризисов развития, становление групповой целостности. Отношения с тренером: проблемы переноса и контр-переноса.

## **9. Личность и компетентность тренера группы тренинга деловой коммуникации**

Стабилизация «Я – концепции». Самопрезентация, личностный смысл и паттерны взаимодействия. Имидж тренера: его значение. Как научиться не истощать себя в ходе тренинга и «держат удар» в неожиданных ситуациях. Ресурсы тренера.

Развитие речевых и неречевых характеристик тренера как важнейших средств эффективности общения; развитие невербальных средств коммуникации (жесты, движения, мимика, позы, пантомимика. Обсуждение самостоятельно просмотренного учебного фильма по тренингу Е. Михайловой «Говорите!»).

Речевые и неречевые характеристики голоса, интонация, которые имеют большое значение для эффективности общения, развития способностей убеждающей коммуникации. Упражнения из голосовой гимнастики: на развитие носового дыхания; для сохранения звучности голоса; для развития акустических и тембровых свойств голоса.

Развитие речевого дыхания с использованием упражнений «Насос», «Пильщики», «Вежливый поклон», «Свеча», «Трубочка», «Старт». Этапы воспитания речевого голоса. Поиск природного, естественного звучания голоса с помощью упражнений: «Стон», «Баюканье», «Радиограмма», «Переключка в лесу».

Анализ в группах схемы «И слово бывает оружием». Речевая культура тренера.

## **10. Развитие личности в тренинговой группе**

Общение с окружающим миром (основы коммуникации). Функциональное значение всех органов чувств человека. Богатство (информативность) восприятия человека. Словарь слов, характерных для каждого типа восприятия: визуальная система; аудиальная система; кинестетическая система; смешанная система. Проведение и интерпретация результатов теста-опросника «Мой тип восприятия».

Человек как коммуникативная система в структуре природы и социума. Информативность человеческого поведения. Речь как источник знаний. Речевые способы общения, их разнообразие и значение для развития человека. Значение жестов и движений для обмена информацией. Эмоциональное отношение к явлениям окружающего мира. Способы выражения эмоций человеком.

Методики оценки невербального поведения личности, навыков общения со взрослыми и сверстниками в семье, учебном процессе.

Организационными формами проведения практических занятий со студентами являются:

- 1) работа в парах по взаимному выбору;
- 2) работа в творческих группах (командах);
- 3) работа в кругу.

Формирование у студентов понимания своих и партнера по общению индивидуальных, личностных особенностей. Содержательные аспекты процесса самопознания. Внешность и индивидуальность. Внешняя привлекательность. Понимание собственной индивидуальности: особенности темперамента, черты характера. Своеобразие направленности личности: потребности, мотивы, интересы, желания, фантазии. Воля и проблемы самовоспитания.

Общение со сверстниками (умение понимать друг друга). Представления практического психолога о своеобразии методов, приемов и средств обучения социальной компетентности в общении со сверстниками. Анализ ситуаций общения, трудностей и барьеров. Первое впечатление друг о друге. Особенности внешности. Взаимопонимание в ситуациях общения. Понимание и учет эмоционального состояния друг друга. Взаимоотношения.

Работа, направленная на развитие умений лучше понимать других. Представления о жизни других людей. Семья – как ближайший круг общения. Общение с посторонними: на улице, в транспорте, в различных учреждениях.

Формирование представлений о трудностях в общении. Понятие о конфликте. Выяснение отношений. Потребности и опасения конфликтующих сторон. Конфликтные привычки. Умение предупреждать, избегать конфликтов. Поведение в конфликтных ситуациях.

Ролевое общение. Понятие о социальных ролях. Представления о мужской и женской роли. Официальное общение. Официальные события в жизни людей. Умение участвовать в официальных событиях. Культура общения (этикет или как себя вести).

### **11. Бизнес- тренинг в работе с целевой группой**

Социально-психологический тренинг как помощь в адаптации в обществе. Особенности работы с группами разного возраста, пола и разной численности. «Трудные» группы: немотивированные, пассивные, склонные к зависимости, конфликтные, неуправляемые и т.д. Приемы работы с «трудными» группами.

Тренинг уверенности в себе. Тренинг снижения тревожности. Группы самопомощи. Тренинг затрудненного общения по В.А. Лабунской.

Социально-психологический тренинг как помощь в адаптации в обществе. Особенности работы с группами разного возраста, пола и разной численности. «Трудные» группы: немотивированные, пассивные, склонные к зависимости, конфликтные, неуправляемые и т.д. Приемы работы с «трудными» группами.

Тренинг уверенности в себе. Тренинг снижения тревожности. Группы самопомощи. Тренинг затрудненного общения по В.А. Лабунской.

### **Бланк оценки занятия участником группы тренинга деловой коммуникации**

1. На сегодняшнем занятии мне удалось:

От 10 баллов – в большей степени, до 1 балла – не удалось.

Посмотреть на себя со стороны	Создать новые взаимоотношения	Лучше узнать других	Попробовать новое поведение	Быть спонтанным	Узнать что-то новое об отношении группы ко мне	Выразить себя (чувства, мысли, действия)

2. Что нового в своих чувствах я открыл (а) для себя на занятии?

3. После занятия я чувствую себя:

крайне подавленно 1...2...3...4...5...6...7...8...9...10 просто прекрасно

4. Моя активность была:

на «нуле» ...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10 бурлящая

5. Группа работала:

как «замороженные» 1..2..3..4..5..6..7..8..9..10 слаженно, как единое целое.

## 7. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

### а) основная литература

1. Левкин В.Е. Социально-психологический тренинг для психолога: учебное пособие / В.Е. Левкин. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 209 с. - Библиогр.: с. 195-203. - ISBN 978-5-4475-8755-0; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450202>.

### б) дополнительная литература

2. Основы социально-психологического тренинга / авт.-сост. М.А. Василенко. - Ростов-н/Д : Феникс, 2014. - 128 с. - (Психологический практикум). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-222-22832-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=256452>.

3. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика. - СПб.: Питер, 2001. [Электронный ресурс]. - URL: <http://psylib.org.ua/books/rudes01/index.htm>.

## 8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

- ЭБС «Университетская библиотека online»; путь доступа: [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru);

- ЭБС «Знаниум», путь доступа: [www.znanium.ru](http://www.znanium.ru)

Курс содержит следующие элементы:

- элемент «Лекции» в текстовом формате;

- элемент «Видеолекции», представляющий собой видеозапись лекция в ВКС с использованием инструментария ПО Zoom;

- элемент «Практические задания», обеспечивающий проведение практических занятий;

- элемент «Тесты», обеспечивающий контроль освоения лекционного материала;

- элемент «Учебно-методическое обеспечение дисциплины», включающий в себя рабочую программу дисциплины, рекомендованную литературу;

- элемент «Обратная связь с обучающимися», представленная инструментом Форум.



## **9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для освоения дисциплины необходимы учебные аудитории, оснащенные учебной мебелью и доской (меловой, флипчатом), комплект мультимедиа-оборудования, видео-техника. компьютерный класс для электронного тестирования. Программное обеспечение: [GNU LGPL v3+](#), [свободно распространяемый](#) офисный пакет с [открытым исходным кодом](#).