

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 13.09.2024 17:32:27
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Утверждаю:
Руководитель ООП
Гельвиндский И.Д.



24 сентября 2024 г.

Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)
МЕТОДОЛОГИЯ И ПРАКТИКА ТРЕНИНГОВОЙ РАБОТЫ В
УЧРЕЖДЕНИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

Направление подготовки
39.04.02 Социальная работа

Направленность (профиль)
Интегративная клиническая социальная работа

Для студентов 2 курса, очной формы обучения

Составитель:
Макеева Н.Ю., доцент, канд.псих.наук

Тверь, 2024

I. Аннотация

1. Цель и задачи дисциплины

Цель: на основе изучения теоретических основ методологии тренинговой работы, сформировать компетенции детерминирующие, эффективность практики консультирования и тренинговой работы, в учреждениях социального обслуживания.

Задачи дисциплины:

- освоение основных теоретико-методологических понятий в рамках различных подходов к консультированию;
- освоение основных теоретических положений, принципов, основными техник и процедуры тренинговой работы.
- формирование профессиональных компетенций, обеспечивающих эффективность практики тренинговой работы

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Данная программа входит в часть программы подготовки магистров, формируемую участниками образовательных отношений, элективная дисциплина.

Содержательно она опирается на знания, полученные при освоении дисциплин: «Методология и практика консультирования в учреждениях социального обслуживания», «Методология и практика коучинга в учреждениях социального обслуживания». Знания и навыки, полученные во время изучения данной дисциплины, формируют у магистрантов способность проводить тренинговую работу с различными группами населения в рамках интегративной клинической социальной работы. Изучается дисциплина на 2 курсе магистратуры в четвертом семестре.

3. Объем дисциплины: 7 зачетных единицы, 252 академических часов, в том числе:

контактная аудиторная работа: лекции 10 часов, практические занятия 20 часов;

самостоятельная работа: 195 часов, в том числе контроль – 27 часов.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<i>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</i>	УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого; УК-3.5 Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат
<i>УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</i>	УК-5.2 Предлагает способы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии; УК-5.3 Определяет условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий
<i>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</i>	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использует. УК-6.3 Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста
<i>ПК-1 Способен к проведению оценки обстоятельств, которые ухудшают или могут ухудшить условия жизнедеятельности граждан, определению индивидуальных потребностей граждан в предоставлении социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной</i>	ПК-1.1 Применяет методы диагностики причин, ухудшающих условия жизнедеятельности

поддержки и государственной социальной помощи

5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения – зачет в четвертом семестре.

6. Язык преподавания русский.

II. Содержание дисциплины (или модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование разделов и тем	Всего	Контактная работа (час.)		Самостоятельная работа
		Лекции	Практические	
Тема 1. Теоретико-методологические основы тренинга	24	2	2	20
Тема 2. История появления и применения тренингов	24	2	2	20
Тема 3. Тренинговые методы	29	2	2	25
Тема 4. Система тренинговой работы	24	2	2	20
Тема 5. Принципы тренинговой работы	24	2	2	20
Тема 6. Традиционная схема и элементы тренингового занятия	29		4	25
Тема 7. Правила работы в группе	22		2	20
Тема 8. Темы и задачи тренинга	22		2	20
Тема 9. Формы проведения тренинга	27		2	25
ИТОГО	252	10	20	195 + контроль 27

III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем (в строгом соответствии с разделом II РПД)	Вид занятия	Образовательные технологии
Тема 1. Теоретико-методологические основы тренинга	Лекция	дискуссия
	Практическое занятие	нетворкинг, мозговой штурм
Тема 2. История появления и применения тренингов	Лекция	традиционная лекция
	Практическое занятие	дискуссия, технология развития критического мышления

Тема 3. Тренинговые методы	Лекция	дискуссия
	Практическое занятие	тренинг, игровые технологии
Тема 4. Система тренинговой работы	Лекция	традиционная лекция
	Практическое занятие	игровой метод, мозговой штурм, тренинг
Тема 5. Принципы тренинговой работы	Лекция	традиционная лекция
	Практическое занятие	коуч-технологии
Тема 6. Традиционная схема и элементы тренингового занятия	Лекция	традиционная лекция
	Практическое занятие	тренинг, кейс
Тема 7. Правила работы в группе	Лекция	дискуссия
	Практическое занятие	игровые технологии, тренинг
Тема 8. Темы и задачи тренинга	Лекция	дискуссия
	Практическое занятие	технологии группового решения творческих задач
Тема 9. Формы проведения тренинга	Лекция	традиционная лекция
	Практическое занятие	круглый стол

IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации

Оценочные материалы для проведения текущей аттестации

Контрольные вопросы и задания для практических занятий

Практическое занятие 1

1. Понятие, виды тренинга
2. Этические правила тренинга
3. Какие положения теории социальной работы лежат в основе тренинговой работы?
4. Как определяются основные цели тренинга в социальной работе?

Практическое занятие 2

1. Охарактеризуйте роль и место консультанта в тренинговой работе.
2. Какие черты личности тренера являются профессионально важными?
3. Какое влияние на личность тренера может оказывать профессиональная деятельность?

Практическое занятие 3

1. Составить схему «Методы работы в ходе тренинга». Обосновать достоинства и недостатки каждого метода.
2. Какие методы наиболее эффективны для тренинга с подростками группы риска, с родителями детей, стоящими на учете в ПДН, со взрослыми, планирующими усыновление несовершеннолетнего.

Практическое занятие 4

1. Охарактеризуйте условия формирования эффективного общения.
2. Определите индикаторы доверительных отношений тренера и клиента.
3. Какие навыки необходимы консультанту для поддержания консультативного контакта?

Практическое занятие 5

1. Как применяется принцип целеполагания и системности в планировании тренинговой работы в учреждениях социального обслуживания
2. Подготовьте тезисы выступления на совещании, в котором вам необходимо отметить недостатки в деятельности работников, т.е. некачественное выполнение ими своих должностных обязанностей, влияющие на успех работы всей организации.

Практическое занятие 6

1. Подготовьте различные упражнения для моделирования тренинга в ходе проведения тренинговой работы.
2. Проанализируйте особенности тренинговой работы с различными категориями клиентов (безработная молодежь, пожилые люди, клиенты с психосоматическими расстройствами, с агрессивным поведением, клиенты с проблемами зависимости, жертвы насилия и др.).

Практическое занятие 7

Разработайте правила позитивного поведения в тренинговой работе.

- Что необходимо сделать, чтобы клиенты узнали об этих правилах, составленных вами?

- Как добиться того, чтобы все выполняли предложенные правила поведения?

Практическое занятие 8

Сформулируйте цели и задачи тренинговой работы с различными категориями клиентов (безработная молодежь, пожилые люди, клиенты с психосоматическими расстройствами, с агрессивным поведением, клиенты с проблемами зависимости, жертвы насилия и др.).

Практическое занятие 9

Круглый стол: Формы проведения тренинговой работы в учреждениях социального обслуживания: возможности и перспективы.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Планируемый образовательный результат (компетенция, индикатор)	Формулировка задания	Вид и способ проведения промежуточной аттестации (возможные виды: творческие задания,	Критерии оценивания и шкала оценивания
--	----------------------	---	--

		кейсы, ситуационные задания, проекты, иное; способы проведения: письменный / устный)	
ПК-1.1 Разрабатывает технологии социальной работы в профессиональной деятельности	<p>1. Разработайте тематический план тренинга с подростками по предупреждению аддиктивного поведения. Спрогнозируйте эффект от спланированного тренинга</p> <p>2. Какие требования предъявляются к реализации технологии «активного слушания» в тренинге?»</p>	<p>творческое задание</p> <p>письменный ответ на вопрос</p>	<p>Задание выполнено с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения – 5 баллов</p> <p>Студент владеет ключевыми понятиями и теориями, однако допускает некоторые непринципиальные ошибки – 2 балла</p> <p>Студент не владеет теоретическим и терминологическим аппаратом – 0 баллов</p>
ПК-1.2 Применяет технологии социальной работы в профессиональной деятельности	<p>1. В КЦСОН обратилась семья, в которой воспитывается 7 детей (2 родных ребенка и 54 приемных). В семье возникают конфликтные ситуации между родными и приемными детьми. Вопросы:</p> <p>1. Сформулируйте 2-3 темы тренинга для родителей исходя из данной ситуации.</p> <p>2. Какие психотехнологии возможно использовать?</p> <p>2. Разработайте программу тренинга для детей группы</p>	<p>Кейс</p> <p>проект</p>	<p>Задание выполнено с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения – 5 баллов</p> <p>Студент владеет ключевыми понятиями и теориями, однако допускает некоторые непринципиальные ошибки – 2 балла</p> <p>Студент не владеет теоретическим и терминологическим аппаратом – 0 баллов</p>

	риска. Обоснуйте цель, задачи, принципы, технологии..		
--	--	--	--

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

1) Рекомендуемая литература

1. Бобченко, Т. Г. Психологические тренинги: основы тренинговой работы : учебное пособие для вузов / Т. Г. Бобченко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 132 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12444-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/542916>
2. Одинцова, М. А. Сказкотерапевтические технологии в психологическом тренинге : учебник и практикум для вузов / М. А. Одинцова, И. В. Вачков. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13364-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543349>
3. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538205>

б) дополнительная литература:

1. Маслов Д. Н. Проблема личности в социальной психологии / Д.Н. Маслов. - М. : Лаборатория книги, 2012. - 150 с. - ISBN 978-5-504-00812-7 ; [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141427>
1. Гуревич П. С. Практическая психология для всех: клинический психоанализ / П.С. Гуревич. - М. : Директ-Медиа, 2013. - 464 с. - ISBN 978-5-4458-3429-8 ;[Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210460>
2. Пахальян В. Э. Практическая психология. Введение [Электронный ресурс]/ Пахальян В.Э.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2015.— 198 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/29297>

2.

2) Программное обеспечение

Google Chrome - бесплатное ПО

Яндекс Браузер - бесплатное ПО

Kaspersky Endpoint Security 10 – УПД № ПК 657 от 29.12.2023

Многофункциональный редактор ONLYOFFICE - бесплатное ПО

ОС Linux Ubuntu - бесплатное ПО

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru>
2. Электронно-библиотечная система IPR SMART <https://www.iprbookshop.ru/>
3. Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
4. Электронно-библиотечная система «Лань» <http://e.lanbook.com>
5. Электронно-библиотечная система «Знаниум» <https://znanium.com/>

4) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

1. Официальный сайт Фонда поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации <http://www.fond-detyam.ru/>
2. Сайт с подборкой тренингов и видео-занятий infouspekhn.ru

VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина «Методология и практика коучинга в социальной работе» представляет собой переходный вариант от классической организации учебного процесса к схеме, предполагающей использование новых образовательных технологий (использование системы тренинговых упражнений на каждом практическом занятии, позволяющих непосредственно в индивидуальной или групповой работе сформировать необходимые для магистра компетенции и профессионально-важные качества личности.

В рамках учебного курса самостоятельная работа студентов включает:

- выполнение письменных заданий;
- самостоятельное изучение ряда тем;
- подготовка к дискуссиям;
- подготовку к экзамену.

Значительную часть при организации самостоятельно изучения учебного курса занимает работа студентов с методической литературой, которая может иметь следующие формы: конспектирование, составление тезисов, оформление выписок.

Конспект – это изложение основного содержания публикации, ее главных, существенных положений, а также их интерпретация с использованием доказательств автора. В то же время при конспектировании литературного материала желательно вносить собственные рассуждения и дополнения, критические размышления и замечания по поводу излагаемой точки зрения, которые записываются на специально отведенных для этого полях конспекта.

Конспект может быть как подробным, так и кратким, но независимо от этого основное содержание первоисточника должно быть отражено

полностью. При этом в конспекте допустимы различные варианты выделения текста: обозначение спорных мыслей и противоречий, подчеркивание главных идей и т.п.

Тезисы – это краткое изложение основного содержания публикации, отражение сути важнейших положений. При их составлении соблюдается авторская логика, порядок изложения мыслей и идей. Вместе с тем на специально отведенных полях допускаются комментарии студента, его собственная интерпретация первоисточника, выражение своей точки зрения, а также конкретные примеры, иллюстрирующие некоторые моменты публикации.

Выписки могут выполняться студентами с разной целью. Обычно они включают предложенные автором понятия и их определения, значимые теоретические положения, наиболее интересные факты и доказательства, отдельные цитаты. При этом последовательность их оформления является свободной.

Особо заметим, что при любой форме работы с научной и учебной литературой студенту необходимо обязательно указывать фамилию, имя, отчество автора, полное название первоисточника, все выходные данные (название книги или сборника, место и год издания; название журнала, год, номер, страницы, где опубликована статья).

Дискуссия – коллективное мышление. Одним из условий для дискуссии является хорошая подготовка к ней всех обучаемых. Им заранее необходимо указать проблемы и основные вопросы для обсуждения, поиска наиболее приемлемых решений.

Вопросы следует формулировать так, чтобы на них не было готового ответа. Они должны заинтересовать обучаемых своей научностью, конкретностью поставленных проблем, тесной связью с практикой.

Тренинг – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок.

На сегодняшний день не существует общепринятого определения понятия «тренинг», что приводит к расширительному толкованию метода и обозначению этим термином самых разных приемов, форм, способов и средств, используемых в психологической практике.

Термин «тренинг» имеет ряд значений: обучение, воспитание, тренировка, дрессировка. Подобная многозначность присуща и научным определениям тренинга. Ю.Н. Емельянов определяет его как группу методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности.

Тренинг определяется и как способ перепрограммирования имеющейся у человека модели управления поведением и деятельностью. Есть также определение тренинга как части планируемой активности организации, направленной на увеличение профессиональных знаний и умений, либо на модификацию аттитюдов и социального поведения способами, сочетающимися с целями организации и требованиями деятельности.

В отечественной психологии и педагогике распространены определения тренинга как одного из активных методов обучения. Л.А. Петровская рассматривает тренинг «как средство воздействия, направленное на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностного общения», «средство развития компетентности в общении», «средство психологического воздействия».

Г.А. Ковалев относит тренинг к методам активного социально-психологического обучения как комплексного социально-дидактического направления.

Б.Д. Парыгин говорит о методах группового консультирования, описывая их как активное групповое обучение навыкам общения в жизни и обществе вообще: от изучения профессионально полезным навыкам до адаптации к новой социальной роли с соответствующей коррекцией Я-концепции и самооценки.

В настоящее время для определения тренинга наиболее часто используется термин «психологическое воздействие». В работах С.И. Макшанова показано, что адекватность этого термина определению тренинга как метода можно признать лишь отчасти: как понятия, отражающего именно процесс движения информации от одного участника взаимодействия к другому. Являясь процессуальной характеристикой, понятие «воздействие» не отражает его цель и результат, который определяется с помощью категории изменения. Воздействие само по себе не может служить целью тренинга и его пользователей, которые нуждаются именно в его результате. Предложенный С.И. Макшановым термин «преднамеренное изменение» дает возможность описания всего множества явлений, относящихся к динамике психологических феноменов человека и группы, отражает процессуальные и продуктивные характеристики тренинга, подчеркивает «субъект-субъектный» характер тренинга, эффективность которого связана с принятием ответственности за происходящее в тренинге как ведущим его специалистом, так и участником тренинга.

На тренинге используются следующие методы: игровые (деловые, ролевые игры), кейсы, групповая дискуссия, мозговой штурм, видеоанализ, модерация и др.

Кейс – проблемная ситуация, требующая ответа и нахождения решения. Решение кейса может происходить как индивидуально, так и в составе группы. Основная задача кейса научиться анализировать информацию, выявлять основные проблемы и пути решения, формировать программу действий.

Деловая игра – имитация различных аспектов профессиональной деятельности, социального взаимодействия.

Ролевая игра – это исполнение участниками определенных ролей с целью решения или проработки определенной ситуации.

Групповая дискуссия – совместное обсуждение и анализ проблемной ситуации, вопроса или задачи. Групповая дискуссия может быть структурированной (то есть управляемой тренером (учителем) с помощью

поставленных вопросов или тем для обсуждения) или неструктурированной (ее течение зависит от участников группового обсуждения).

Мозговой штурм – один из наиболее эффективных методов стимулирования творческой активности. Позволяет найти решение сложных проблем путем применения специальных правил – сначала участникам предлагается высказывать как можно больше вариантов и идей, в том числе самых фантастических. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.

Игры-разминки – инструмент, используемый для управления групповой динамикой. Игры-разминки представляют собой расслабляющие и позволяющие снять напряжение, групповые задания.

Фасилитация – инструмент, позволяющий стимулировать обмен информацией внутри группы. Фасилитация позволяет ускорить процессы осознания, стимулировать групповую динамику. Тренер в ходе фасилитации помогает процессу группового обсуждения, направляет этот процесс в нужное русло.

Видеоанализ – инструмент, представляющий собой демонстрацию видеороликов, подготовленных тренером, или видеозаписей, на которых участники тренинга демонстрируют разные типы поведения.

Кроме того, важнейшими тренинговыми методами являются (см. рис.1) групповые дискуссии, игры, методы развития перцепции, телесная терапия и медиация.

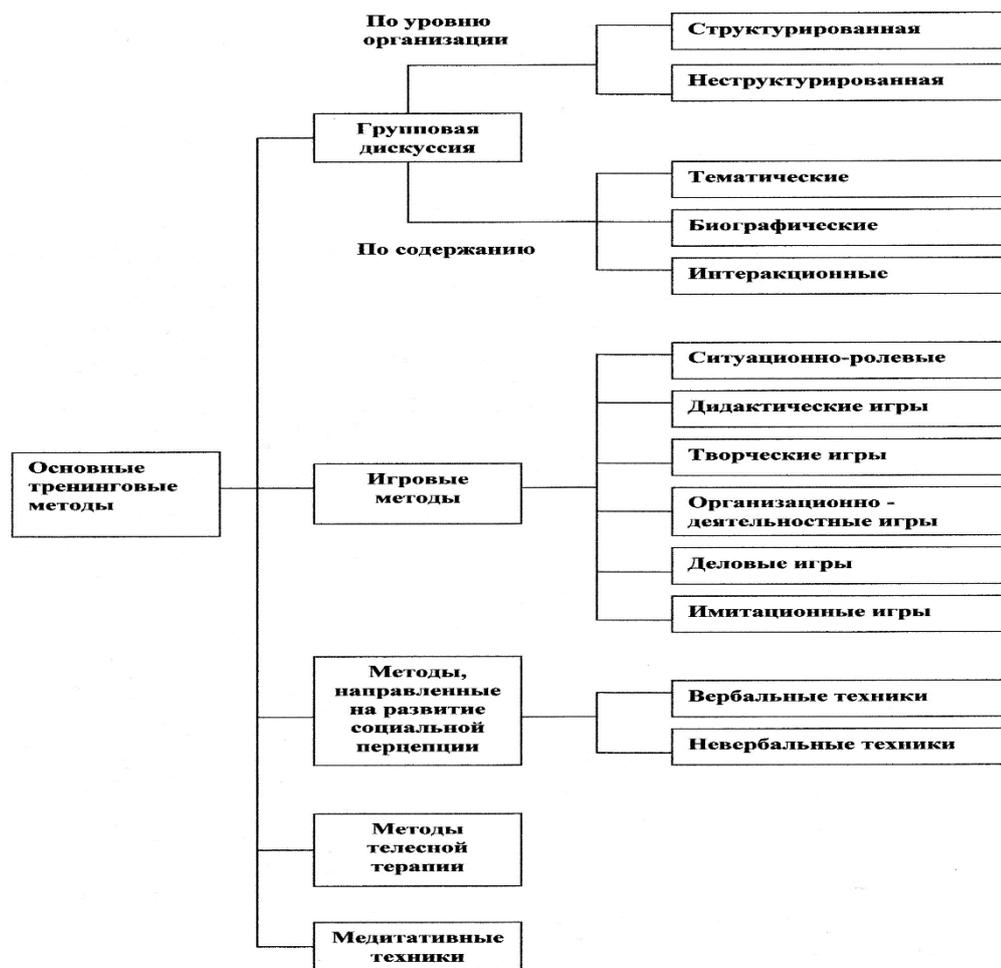


Рис.1 Тренинговые методы

Принципы тренинговой работы

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

Особенно эффективными в достижении целей тренинга через осознание, апробирование и тренировку приемов, способов поведения, идей, предложенных тренером (учителем), являются те ситуации и упражнения, которые позволяют активно участвовать в них всем членам группы одновременно.

Принцип активности, в частности, опирается на известную из области экспериментальной психологии идею: человек усваивает десять процентов того, что он слышит, пятьдесят процентов того, что он видит, семьдесят процентов того, что проговаривает, и девяносто процентов того, что делает сам.

Принцип исследовательской творческой позиции. Суть этого принципа заключается в том, что в ходе тренинга участники группы осознают, обнаруживают, открывают идеи, закономерности, уже известные в психологии, а также, что особенно важно, свои личные ресурсы, возможные особенности.

Исходя из этого принципа, работа тренера заключается в том, чтобы придумать, сконструировать и организовать те ситуации, которые давали бы возможность членам группы осознать, апробировать и тренировать новые способы поведения экспериментировать с ними.

В тренинговой группе создается креативная среда, основными характеристиками которой являются проблемность, неопределенность, принятие, безоценочность.

Реализация этого принципа порой встречает достаточно сильное сопротивление со стороны участников. Люди, которые приходят в группу тренинга, имеют определенный опыт общения в школе, в институте, где, как правило, им предлагались или иные правила, модели, которые надо было выучить и следовать им в дальнейшем. Сталкиваясь с другим, непривычным, для них способом обучения, люди проявляют недовольство, иногда в достаточно сильной, даже агрессивной форме. Преодолеть такое сопротивление помогают ситуации, позволяющие участникам тренинга осознать важность и необходимость формирования у них готовности и в дальнейшем, после окончания тренинга, экспериментировать со своим поведением, творчески относиться к жизни, к самому себе.

Принцип объективации (осознания) поведения. В процессе занятий поведение участников переводится с импульсивного на объективированный уровень, позволяющий производить изменения в тренинге. Универсальным средством объективации поведения является обратная связь. Создание условий для эффективной обратной связи в группе – важная задача тренерской работы.

В тех видах тренинга, которые направлены на формирование умений, навыков, установок, используются дополнительные средства объективации поведения. Одним из них является видеозапись поведения участников группы в тех или иных ситуациях с последующим просмотром и обсуждением. Надо учитывать, что видеозапись является очень сильным средством воздействия, способным оказать негативное влияние, поэтому им следует пользоваться с большой осторожностью, и что самое важное – профессионально.

Принцип партнерского (субъект-субъектного) общения. Партнерским, или субъект-субъектным общением является такое, при котором учитываются интересы других участников взаимодействия, а также их чувства, эмоции, переживания.

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

Последовательная реализация названных принципов – одно из условий эффективной работы группы социально-психологического тренинга. Она отличает эту работу от других методов обучения и психологического воздействия.

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

- Какой цели я хочу достичь?
- Почему я хочу достичь этой цели?
- Какими средствами я собираюсь ее достичь?

Ответ на второй вопрос дают диагностические исследования тренера во время работы с группой. Объектами диагностики являются:

- содержательный план работы;
- уровень развития и сплоченности группы, характер отношений, складывающихся между ее участниками;
- состояние каждого участника группы, его отношение к себе, к другим, к тренингу.

Эффективность тренинга во многом зависит не только адекватности осуществляемой тренером диагностики, но и того, насколько большим арсеналом средств он обладает для достижения той или иной цели.

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

Выбор того или иного методического приема, а также конкретного средства в рамках этого приема определяется следующими факторами: 1) содержанием тренинга, 2) особенностями группы, 3) особенностями ситуации, 4) возможностями тренера.

Формы проведения тренинга

Конечно, основная часть тренинга и есть главная его часть, она строго подчинена цели и теме. Но проводиться может в самых разных формах: мозговой штурм, кейс, работа в парах, ротационные тройки, два-четыре-восемь-вместе, работы в малых группах, аквариум, круг идей, карусель, дерево решений, игры дидактические, имитационные и т.д., создание проекта и т.д. Собственно, основная часть – это четко структурированный элемент, в котором все же есть место игре, эмоциям, динамическим паузам и отступлениям.

Примеры структурирования основной части предложены далее в работе на примере конкретных авторских тренингов.

Методические рекомендации студентам по написанию рефератов

Написание реферата является - одной из форм обучения студентов, направленной на организацию и повышение уровня самостоятельной работы

студентов; - одной из форм научной работы студентов, целью которой является расширение научного кругозора студентов, ознакомление с методологией научного поиска.

Реферат, как форма обучения студентов, - это краткий обзор максимального количества доступных публикаций по заданной теме, с элементами сопоставительного анализа данных материалов и с последующими выводами. При проведении обзора должна проводиться и исследовательская работа, но объем ее ограничен, так как анализируются уже сделанные предыдущими исследователями выводы и в связи с небольшим объемом данной формы работы.

Темы рефератов определяются кафедрой и содержатся в программе курса. Преподаватель рекомендует литературу, которая может быть использована для написания реферата.

Целью написания рефератов является: привитие студентам навыков библиографического поиска необходимой литературы (на бумажных носителях, в электронном виде); привитие студентам навыков компактного изложения мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу в письменной форме, научно грамотным языком и в хорошем стиле; приобретение навыка грамотного оформления ссылок на используемые источники, правильного цитирования авторского текста; выявление и развитие у студента интереса к определенной научной и практической проблематике с тем, чтобы исследование ее в дальнейшем продолжалось в подготовке и написании курсовых и дипломной работы и дальнейших научных трудах.

Основные задачи студента при написании реферата:

- с максимальной полнотой использовать литературу по выбранной теме (как рекомендуемую, так и самостоятельно подобранную) для правильного понимания авторской позиции;

- верно (без искажения смысла) передать авторскую позицию в своей работе;

- уяснить для себя и изложить причины своего согласия (несогласия) с тем или иным автором по данной проблеме.

Требования к содержанию:

- материал, использованный в реферате, должен относиться строго к выбранной теме;

- необходимо изложить основные аспекты проблемы не только грамотно, но и в соответствии с той или иной логикой (хронологической, тематической, событийной и др.);

- при изложении следует сгруппировать идеи разных авторов по общности точек зрения или по научным школам;

- реферат должен заканчиваться подведением итогов проведенной исследовательской работы: содержать краткий анализ-обоснование преимуществ той точки зрения по рассматриваемому вопросу, с которой Вы солидарны.

Темы рефератов

1. Тренинг: социально-психологический аспект.

2. Цель и задачи тренинговой работы.
3. Современные проблемы тренинговой работы .
4. Основы построения и выбора теоретико-методологической основы тренинговой работы.
5. Клиент-центрированное тренинговая работа.
6. Основы построения тренинговой работы.
7. Композиционная модель тренинга.
8. Пространственные и временные аспекты тренинговой работы.
9. Этапы тренинговой работы.
10. Специфика социально-психологической тренинговой работы.
11. Тренинг: понятие и значение.
12. Типы тренингов.
13. Стадии развития тренинговой работы.
14. Взаимоотношения в тренинге.
15. Понятие и виды насилия.
16. Факторы риска насилия.
17. Принципы и методы работы с жертвами насилия.
18. Понятие стресса.
19. Диагностика стрессовых расстройств личности.
20. Тренинговые методы работы с посттравматическим стрессовым расстройством.
21. Горе: понятие и значение.
22. Процесс горевания и болезненные реакции.
23. Социально-психологическая помощь клиенту, переживающему горе.
24. Этические стандарты и их роль.
25. Этические принципы тренинговой работы.
26. Роль и место тренера в тренинговой работе.
27. Требования к личности тренера.
28. Система ценностей тренера.
29. Профессиональная подготовка тренера.

Вопросы для самостоятельной работы

4. Какие положения теории социальной работы лежат в основе тренинговой работы?
5. Как определяются основные цели тренинга в социальной работе?
6. В чем заключаются этические принципы консультирования?
7. Охарактеризуйте роль и место консультанта в тренинговой работе.
8. Какие черты личности тренера являются профессионально важными?

9. Какое влияние на личность тренера может оказывать профессиональная деятельность?
10. Охарактеризуйте условия формирования эффективного общения.
11. Определите индикаторы доверительных отношений тренера и клиента.
12. Какие навыки необходимы консультанту для поддержания консультативного контакта?

Практические задания

1. Подготовьте различные упражнения для моделирования тренинга в ходе проведения тренинговой работы.
2. Проанализируйте особенности тренинговой работы с различными категориями клиентов (безработная молодежь, пожилые люди, клиенты с психосоматическими расстройствами, с агрессивным поведением, клиенты с проблемами зависимости, жертвы насилия и др.).
3. Разработайте правила позитивного поведения в тренинговой работе.
Что необходимо сделать, чтобы клиенты узнали об этих правилах, составленных вами?
Как добиться того, чтобы все выполняли предложенные правила поведения?
4. Подготовьте тезисы выступления на совещании, в котором вам необходимо отметить недостатки в деятельности работников, т.е. некачественное выполнение ими своих должностных обязанностей, влияющие на успех работы всей организации.

Примерные упражнения социально-психологического тренинга

Упражнение «Уверенное, неуверенное и агрессивное поведение»

Цель: Данное упражнение поможет участникам группы отличать уверенность от неуверенности и агрессивности.

Процедура: Каждому участнику группы предлагается продемонстрировать неуверенную поведенческую реакцию, агрессивную реакцию и уверенную реакцию в некой гипотетической ситуации. Например, можно представить, что ваш друг «забыл» вернуть взятые в долг деньги. Агрессивная реакция в этом случае может быть такой: «Черт! Я так и знал, что тебе нельзя доверять. Сейчас же верни мои деньги!» Неуверенная реакция может быть выражена такими словами: «Прости, я не хочу быть назойливым, но, может быть, ты не будешь слишком задерживаться с возвратом этих денег?» Наконец, уверенное поведение может включать такую фразу: «Я полагал, что мы договорились: ты должен был вернуть мне деньги сегодня. Буду очень признателен, если ты сможешь сделать это не позднее пятницы».

Надо, чтобы свои способы поведения продемонстрировали все участники группы, даже если времени каждому хватит только на один из трех вариантов. Для этого каждому из участников должна быть предложена ситуация, отличная от тех, что были ранее предложены другим. Если при работе над этими ситуациями прибегать к ролевым играм, участники группы могут

отождествлять себя с самыми уверенными, неуверенными или агрессивными людьми из числа их знакомых. При этом они должны помнить, что невербальное поведение говорит о человеке не меньше, чем произносимые им слова, поэтому интонации, жесты и позы должны соответствовать изображаемой реакции. Если для этого упражнения используют ситуации, которые приведены ниже, можно либо вызывать добровольцев из числа участников группы, либо обходить всех по очереди. При этом надо, чтобы каждый получил обратную связь от участников группы, которая будет оценивать степень уверенности или агрессивности его реакций. Абсолютно правильных реакций в таких случаях не бывает, и их обсуждение может быть очень информативным.

Ниже приведены примеры ситуаций для упражнений в уверенном, неуверенном и агрессивном поведении, но руководитель группы и его участники могут придумать и что-нибудь другое.

Приятель лезет к вам с разговорами, а вы ужасно спешите, и вот чтобы отделаться от него, вы говорите: ...

Ваш приятель ставит вас в неловкое положение, рассказывая при всех истории о вас, и вы говорите ему: ...

Упражнение «Путешествие» (медитация)

Предлагаем участникам занять удобное положение и включаем запись спокойной музыки.

Закройте глаза... Представьте, что вы отправились в путешествие. Вы объездили множество стран, познакомились с разными людьми.

И вот вы едете через поле. Вокруг летают бабочки, стрекозы. Жужжат пчелы — они собирают мед. Поют птицы — они радуются, что вы едете через их поле. Пахнет цветами и свежей травой. На холме вы видите прекрасный дворец. Что-то подсказывает вам, что очень важно поехать именно туда. И вы направляетесь по дороге, ведущей к дворцу.

Когда вы входите во дворец, то поражаетесь его красотой. Все здесь удобно и красиво, как будто кто-то строил этот дворец специально для вас. И вы понимаете, что здесь найдете что-то очень важное для себя. Вы идете по дворцу легкой и уверенной походкой.

Представьте, что вы идете по нему и находите для себя то, что вы хотите...

Все то, что вы нашли для себя в этом прекрасном дворце, остается с вами, и вы возьмете это с собой, когда будете возвращаться. А сейчас сделайте глубокий вдох... и выдох. Возьмите с собой все то хорошее, что было с вами. И потихоньку открывая глаза, возвращайтесь к нам.

Рефлексия: какие чувства вы испытываете после путешествия?

Упражнение «Закончи предложение»

- Во время занятия я поняла, что... – Самым полезным для меня было...
- На занятии мне не понравилось... – На следующем занятии я хотела бы...

Прощание. Упражнение «Благодарю тебя»

Все образуют круг. Начинает психолог. Он протягивает руку и говорит стоящему справа участнику: «Спасибо, Галина, мне было приятно с тобой выполнять упражнения». Тот, чье имя было названо, обращается со словами благодарности к соседу: «Спасибо, Катя, за оказанную поддержку», — и берет соседа за руку, и так до завершения круга. В заключение все громко аплодируют друг другу и говорят: «Спа-си-бо! До свида-ния! До встре-чи!»

Вопросы к экзамену по дисциплине

1. Динамика и основные пути развития тренинговой работы.
2. Отечественный опыт построения практики тренинговой работы.
3. Психотерапевтический аспект практики тренинга и его характерные особенности.
4. Социально-психологическое здоровье личности.
5. Тренинговая работа как широкая социальная практика.
6. Социально-психологический тренинг, его содержание и особенности.
7. Возрастно-психологическое участие в тренинге, его содержание и особенности.
8. Базовые модели тренингов.
9. Объективная и субъективная ориентации в тренинговой работе.
10. Специфика и возможности оказания социально-психологической помощи в контексте различных социальных тренингов.
11. Культурно-историческое и профессиональное становление практики тренинга.
12. Назначение и роль практики тренинга в контексте философских, нравственно-духовных практик и учений.
13. Различные модели оказания помощи «другому». Значение и смысл.
14. Метод «активного слушания» в работе тренера.
15. Эмпатия в тренинговой работе.
16. Феномен безусловного принятия «другого».
17. Потребность человека в получении социально-психологической помощи как исторический, социально-культурный феномен.
18. Понятие критической ситуации.
19. Социальные понятия, применяемые для описания критических жизненных ситуаций, и задача их анализа с позиции тренинговой практики.
20. Анализ понятия «стресс» как критической ситуации.
21. Анализ критических переживаний личности и методы тренинговой работы.
22. Основные этапы тренинга и необходимые моменты его организации.
23. Подготовка и проведение тренинга.
24. Способы регулирования тренинговых ситуаций.
25. Тренинг как уникальное взаимодействие. «Присутствие» и «истинность» тренера в контакте с клиентом.

26. Основные аспекты взаимоотношений между тренером и клиентом.
27. Клиент-центрированный тренинг.
28. Этические основы в тренинговой работе.
29. Этическое регулирование тренинговых отношений.
30. Профессиональная подготовка, ее сертификация и лицензирование деятельности тренера.
31. Традиционная структура профессионального образования тренера.
32. Базовые аспекты профессиональной подготовки тренера.
33. Понятие результата тренинга с позиций разных школ и направлений (двух-трех по выбору).
34. Квалификационная характеристика тренера и особенности его личности. Личностные характеристики эффективных тренеров.
35. Назначение, роль, цель и функция тренинговой работы.

VII. Материально-техническое обеспечение

А) типовое учебное помещение (аудитория), укомплектованное стандартной учебной мебелью (столами и стульями), обычным мультимедийным проекционным оборудованием и имеющее стандартное, функционально необходимое для осуществления учебного процесса электрическое освещение;

Б) литературные источники из списка основной и дополнительной научной и учебно-методической литературы по дисциплине, приведенного в пунктах V данной программы. Особое техническое обеспечение для осуществления обучения студентов по данной дисциплине не требуется.

VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Реквизиты документа, утвердившего изменения
1.			
2.			