

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА

Институт психологии
Кафедра социальной и семейной психологии

(рег. № УМЗР-РН/201-2019)

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой социальной
и семейной психологии

Н.Л. Пузыревич
12 СЕНТЯБРЯ 2019 г.



СОГЛАСОВАНО

Директор Института психологии

Д.Г. Дьяков
25 СЕНТЯБРЯ 2019 г.

**ЭЛЕКТРОННЫЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
«ТРЕНИНГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОЗНАНИЯ»**

для специальности 1-23 01 04 Психология

Составители: **Н.Л. Пузыревич**, заведующий кафедрой социальной и семейной психологии учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка», кандидат психологических наук; **Л.А. Вертынская**, преподаватель кафедры социальной и семейной психологии учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка»; **Т.А. Щерба**, заведующий отделением социальной адаптации и реабилитации, психолог ГУ «Минский городской центр социального обслуживания семьи и детей»

Рассмотрено и утверждено

на заседании Совета университета 21 ОКТЯБРЯ 2019 г.

Протокол № 2

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Касьяник Е.Л., проректор по учебной работе УО «Республиканский институт профессионального образования», кандидат психологических наук, доцент;
Гурко А.П., заведующий кафедрой психологии и управления ГУО «Минский областной институт развития образования», кандидат психологических наук, доцент.

РЕКОМЕНДОВАН К УТВЕРЖДЕНИЮ:

Кафедрой социальной и семейной психологии Института психологии учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка» (протокол № 2 от 12.09.2019 г.);
Советом Института психологии учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка» (протокол № 1 от 25.09.2019 г.)

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	4
СОДЕРЖАНИЕ	4
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	4
2 ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	72
2.1 Лабораторный практикум	72
3 РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ	107
3.1 Перечень рекомендуемых средств диагностики результатов учебной деятельности	107
3.2 Вопросы к зачету	108
3.3 Критерии оценки результатов учебной деятельности	109
4 ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ	110
4.1 Учебная программа по учебной дисциплине	110
4.2 Методические рекомендации по организации и выполнению самостоятельной работы студентов	140
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	141

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Введение в систему подготовки профессиональных психологов учебной дисциплины «Тренинг профессионального самосознания» отвечает актуальной потребности интенсификации процесса обучения специалистов социомных профессий. Тренинговая форма обучения, моделирующая ключевые содержательные и функциональные моменты деятельности психолога, позволяет использовать активные методы обучения для становления профессионального самосознания, развития профессионально–личностных качеств будущих специалистов.

Личностная зрелость психолога, состояние психического здоровья психолога являются системообразующим фактором его профессиональной позиции, инструментом эффективности его профессиональной деятельности. Профессиональное взаимодействие психолога с другим человеком опирается на личностный опыт самопознания и самораскрытия. Особенность профессионального психологического сознания определяется природой деятельности, работой, совершаемой во внутреннем плане психологического сознания. Формирование культурного феномена профессионального мастерства психолога происходит в течение многих лет в результате обучения, научения и развития.

Цель создания электронного учебно–методического комплекса (ЭУМК) – в соответствии с образовательным стандартом, улучшить методическое обеспечение учебного процесса в Институте психологии БГПУ по учебной дисциплине «Тренинг профессионального самосознания». Использование данного ЭУМК в процессе преподавания учебной дисциплины «Тренинг профессионального самосознания» ориентировано на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в профессиональном общении и развития профессионального самосознания практического психолога.

Основными разделами настоящего ЭУМК являются: теоретический, практический, раздел контроля знаний и вспомогательный. ЭУМК включает: пояснительную записку, теоретические материалы по организации и проведению тренинговой формы работы, материалы для проведения лабораторных занятий, задания для управляемой самостоятельной работы студентов, критерии текущего и итогового контроля знаний, учебную программу по учебной дисциплине, а также список рекомендуемой литературы.

В результате работы с ЭУМК по учебной дисциплине «Тренинг профессионального самосознания» студенты должны *знать*: правила групповой работы; теорию и методику релаксационного тренинга.

В результате работы с ЭУМК по учебной дисциплине «Тренинг профессионального самосознания» студенты должны *уметь*: использовать навыки личностной и профессиональной рефлексии; взаимодействовать в режиме групповой работы; применять методы саморегуляции.

В результате работы с ЭУМК по учебной дисциплине «Тренинг профессионального самосознания» студенты должны *владеть*: способами

предоставления обратной связи; навыками самонаблюдения и самокоррекции поведения в условиях группы.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

ТРЕНИНГ ЛИЧНОСТНОГО РОСТА

Представление о личностном росте основывается на позитивном видении изначальной природы человека и возможности развития внутреннего потенциала.

Феномен личностного роста зародился в рамках *гуманистической психологии* и отражает концептуальный взгляд на человека как на динамичную, свободно развивающуюся, открытую опыту и ориентированную на высшие ценности личность. Среди важнейших принципов гуманистической психологии – идея двойной детерминации человека и постулирование наличия специфической внутренней природы человека, характеризующей ее неповторимость и уникальность.

– *Сторонники человеко-центристского направления* (К. Роджерс, А. Маслоу, С. Джулард, Э. Шостром и др.) предполагают присутствие в человеке изначальной сущности или потенциала, раскрывающегося при наличии соответствующих условий.

– *Сторонники экзистенциального направления* (В. Франкл, Дж. Бьюдженталь, Р. Мэй и др.) утверждают, что в человеке нет изначально заданной сущности, она обретается им в процессе жизни. Однако специфической особенностью человека является внутренне присущая ему мотивация к росту, «поиску здорового».

Оба взгляда объединяет то, что личность человека рассматривается как изменяющаяся, способная расширять собственный опыт, постоянно направленная на раскрытие и понимание своих индивидуальных возможностей, на поиск смысла и предназначения своего существования в мире. Способом самоосуществления в мире, выполнения человеком своей миссии становится личностный рост, который представляет собой важную составляющую здоровой полноценной личности.

Понятие личностного роста с гуманистических позиций начинает связываться с понятием гармоничной, целостной, здоровой личности, причем изменяется представление о здоровье. В свете теории *Г. Олпорта* здоровье тождественно личностной зрелости, которая обретается в процессе личностного роста и предполагает: свободу, выражающуюся в ответственном самоопределении; проактивность или целеустремленность; цельную философию жизни или мировоззрение, основанное на определенной системе ценностей. Лидер и теоретик гуманистической психологии *А. Маслоу* провозглашает свой критерий здоровья – «полную актуализацию возможностей человека» или «самоактуализацию». Он предлагает исследовать «высшие проявления человеческого духа на примере наиболее ярких и одаренных представителей человеческого рода», достигших вершин самоактуализации и являющихся живыми эталонами психического здоровья. С точки зрения психического здоровья, индивидуум может быть охарактеризован, по мнению А. Маслоу, как «зрелый, с высокой степенью самоактуализации».

В его теории центральное место занимает положение о том, что все индивиды всегда стремятся к личностному росту – концепция самоактуализации является вершиной пирамиды иерархии потребностей. Свобода выбора и мотивация роста постоянно взаимодействуют, подразумевая постоянные изменения в личности индивидуума. Чем выше поднимается человек в иерархии потребностей, тем более свободным он становится в выборе направлений личностного роста, что зависит от того, каким человек хочет стать. Особенно важно то, что при оптимистическом взгляде на природу человека, А. Маслоу не идеализировал самоактуализирующихся людей и считал путь к достижениям медленным и болезненным процессом, связанным с постоянным поиском, а не с прямым достижением фиксированной точки. Исходя из неформального исследования самоактуализирующихся людей, А. Маслоу определяет следующие их характеристики: более эффективное восприятие реальности, принятие себя, других и природы, непосредственность, простота и естественность, центрированность на проблеме, независимость, автономия, свежесть восприятия, вершинные, или мистические, переживания, общественный интерес, глубокие межличностные отношения, демократичный характер, разграничение средств и целей, философское чувство юмора, креативность, сопротивление окультуриванию.

Так, гуманистическая психология предлагает новое наполнение уже известных понятий. Психическое здоровье рассматривается теперь не просто как отсутствие недостатков, а как присутствие определенных достоинств в структуре личности. Данное понятие приобретает позитивное содержание – как способность к постоянному росту и обогащению личности. Сам процесс терапии выступает как процесс освобождения ресурсов клиента для нормального роста и развития, цель которого – создание определенных условий для личностного роста. Личностный рост приобретает не просто мотивацию адаптивности, а достигательную мотивацию, в основе которой способность человека к свободному выбору, ответственность в принятии решений, готовность к поиску не только безопасности, но и нового опыта переживаний, самореализации и самоактуализации.

Однако оставались слабо проработанными условия и факторы, способствующие личностному росту, его психологические механизмы. Клиент-центрированная терапия **К. Роджерса** оказывается способной ответить на этот вопрос. Подчеркивая роль и значение межличностных отношений, К. Роджерс полагал, что только в отношениях с другими людьми человек в состоянии раскрыть и осознать свое истинное Я. Суть межличностных отношений, как показал К. Роджерс на примере своей терапевтической практики, заключается в создании «такой атмосферы, в которой по крайней мере одна из сторон намеревается способствовать другой стороне в личностном росте, в развитии лучшей жизнедеятельности, развитию зрелости, в умении ладить с другими людьми» (Взгляд на психотерапию). Рассматривая психологический рост с феноменологических позиций, К. Роджерс видит в нем такие изменения в развитии личности, которые возрождают способность человека жить полноценной жизнью. В его понимании личностный рост отражает путь становления человека в направлении его

истинной самости на основе безусловного принятия себя. Показателями достижения тех или иных ступеней роста являются: открытость к переживанию, экзистенциальный образ жизни «здесь и теперь», доверие к своим внутренним ощущениям в ситуациях выбора, эмпирическая свобода, креативность и творческий образ жизни.

Центральным конструктом теории личности К. Роджерса является «самость» – «организованный и связный гештальт, доступный осознанию, постоянно находящийся в процессе формирования и изменения по мере изменения опыта восприятия и внутренней системы эталонов, то есть в определенном смысле внутреннего угла зрения». Давая общую панораму развития Я-концепции, «самости», К. Роджерс вносит понятие идеальной самости, которая отражает те атрибуты Я, которые человек хотел бы иметь, которые он высоко ценит и каким представляет себя в будущем. Как и Я-реальное, Я-идеальное тоже изменяющаяся структура, постоянно подлежащая изменению и переопределению, носящая амбивалентный характер. Идеальная самость может быть движущей силой развития и роста (путь к здоровью), но может быть и причиной невротического срыва. Разительный контраст между идеальной и истинной самостью – один из показателей личностного разлада, дискомфорта, психологического барьера к личностному росту. «Принятие себя таким человеком, каким ты действительно являешься, а не таким, каким ты хотел бы быть (безусловное принятие) – есть признак душевного здоровья».

Согласно К. Роджерсу, полноценный личностный рост возможен только в том случае, если интраперсональность не будет подавляться интерперсональностью и если между всеми тремя вершинами «треугольника развития» не будет борьбы пренебрежительного игнорирования, а будет конструктивное сотрудничество, диалог.

Личностный рост не тождествен продвижению человека по «лестнице возрастов»; это сложный многоаспектный процесс, следующий своей внутренней логике и имеющий всегда индивидуально-своеобразную траекторию. Есть основания говорить лишь о самом общем «основном законе личностного роста», который, опираясь на известную формулу К. Роджерса «если – то», можно сформулировать так: если есть необходимые условия, то в человеке актуализируется процесс саморазвития, естественным следствием которого будут изменения в направлении его личностной зрелости. Иными словами, именно эти изменения – их содержание, направленность, динамика – свидетельствуют о процессе личностного роста и могут выступать в качестве критериев личностного роста.

При полноценном личностном росте эти изменения затрагивают взаимоотношения личности как с внутренним миром (интраперсональность), так и с внешним миром (интерперсональность). Соответственно и критерии личностного роста складываются из интраперсональных и интерперсональных.

Критерии личностного роста.

1. Интраперсональные критерии:

1.1. Принятие себя. Это означает признание себя и безусловную любовь к себе такому, каков я есть, отношение к себе как «личности, достойной уважения, способной к самостоятельному выбору» (К. Роджерс), веру в себя и свои

возможности, доверие собственной природе, организму. Последнее следует подчеркнуть особо, так как в данном случае доверие к себе не означает лишь веру в возможности сознательного «Я» (тем более – лишь в силу своего интеллекта), но также понимание того, что «цельный организм может быть – и часто является – мудрее, чем его сознание» (К. Роджерс).

1.2. Открытость внутреннему опыту переживаний. «Опыт переживаний» – одно из центральных понятий в гуманистической психологии, используемое для обозначения сложного непрерывного процесса («потока») субъективного переживания событий внутреннего мира (включающих и отражение событий мира внешнего). Чем более сильная и зрелая личность – тем более она свободна от искажающего влияния защит и способна прислушаться к этой внутренней реальности, отнестись к ней как к достойной доверия и «жить настоящим».

1.3. Понимание себя. Как можно более точное, полное и глубокое представление о себе и своем актуальном состоянии (включая реальные свои переживания, желания, мысли и т. д.); способность увидеть и услышать себя подлинного, сквозь наслоения масок, ролей и защит; адекватная и гибкая «Я»-концепция, чувствительная к актуальным ассимилирующая новый опыт, сближение «Я»-реального и «Я»-идеального – вот основные тенденции личностного роста по этому критерию.

1.4. Ответственная свобода. Во взаимоотношениях с самим собой это означает прежде всего ответственность за осуществление своей жизни именно как своей, осознание и принятие своей свободы и субъектное (своего, как говорил М. М. Бахтин, «не-алиби-в-бытии»). Это также означает «внутренний локус оценивания» – ответственность за выбор ценностей и вынесение оценок, независимость от давления внешних оценок. И, наконец, ответственность за актуализацию своей индивидуальности и самобытности, за то, чтобы остаться верным себе.

1.5. Целостность. Важнейшее направление личностного роста – усиление и расширение интегрированности и взаимосвязанности всех аспектов жизни человека, а особенно – целостности внутреннего мира и самой личности. Точнее было бы говорить о сохранении и защите целостности, которой человек обладает изначально. Как подчеркивал К. Роджерс, с самого начала «младенец...является интегрированным и целостным организмом, постепенно индивидуализирующимся» (П. Тиллих, К. Роджерс).

Проблема в том, чтобы эти нарастающие индивидуализированность и дифференцированность не вели к утрате внутреннего единства человека, к потере конгруэнтности, к разрывам или диспропорциям, например, между интеллектом и чувствами, «Я»-реальным и «Я»-идеальным и вообще между личностью и организмом. Целостность и конгруэнтность являются непременным условием эффективной регуляции жизни человека.

1.6. Динамичность. Внутриличностное единство и согласованность не означают косности и завершенности. Наоборот, личность существует в постоянном, непрерывном процессе изменений. В этом смысле зрелая личность – это непременно становящаяся личность, т. е. рост личности есть ее существования. Поэтому важнейший критерий личностного роста – динамичность, гибкость, открытость изменениям и способность, сохраняя свою

идентичность, развиваться через разрешение актуальных противоречий и проблем и постоянно «быть в процессе» – «скорее быть процессом зарождающихся возможностей, чем превратиться в какую-то застывшую цель» (К. Роджерс).

2. Интерперсональные критерии:

2.1. Принятие других. В интерперсональном направлении личностный рост проявляется прежде всего в динамике отношения к другим людям. Личность тем более зрелая, чем в большей мере она способна к принятию других людей такими, какие они есть, к уважению их своеобразия и права быть собой, к признанию их безусловной ценностью и доверию им. А это, в свою очередь, связано с «основополагающим доверием к человеческой природе» и чувством глубинной сущностной общности между людьми.

2.2. Понимание других. Зрелая личность отличается свободой от предрассудков и стереотипов, способностью к адекватному, полному и дифференцированному восприятию окружающей действительности вообще и в особенности – других людей. Важнейший критерий личностного роста – готовность вступать в межличностный контакт на основе глубокого и тонкого понимания и сопереживания, эмпатии.

2.3. Социализированность. Личностный рост ведет ко все более эффективному проявлению фундаментального стремления человека – к конструктивным социальным взаимоотношениям. Человек в контактах с другими становится все более открытым и естественным, но при этом – более реалистичным, гибким, способным компетентно разрешать межличностные противоречия и «жить с другими в максимально возможной гармонии» (К. Роджерс).

2.4. Творческая адаптивность. Важнейшее качество зрелой личности – готовность смело и открыто встречать жизненные проблемы и справляться с ними, не упрощая, а проявляя «творческую адаптацию к новизне конкретного момента» и «умение выразить и использовать все потенциальные внутренние возможности» (К. Роджерс). Естественно, изменения в каждом из этих направлений личностного роста происходят (происходят) в соответствии со своими специфическими закономерностями. В то же время – это процесс целостный, взаимосвязанный и рост в одном «личностном измерении» способствует продвижению в других.

С точки зрения **Р. Ассаджиоли** личностный рост будет сопровождаться кризисами духовного развития:

- Кризис, предшествующий духовному пробуждению;
- Кризис, вызванный духовным пробуждением;
- Реакцию, следующую за духовным пробуждением;
- Фазы процесса преобразования.

Внутренняя работа, направленная на трансформацию себя, открывает новые горизонты в личностном росте человека. Духовные кризисы выступают интеграторами в личностной трансформации на пути развития и роста личности.

Патогенные механизмы, мешающие развитию личности, следующие:

- пассивная позиция по отношению к действительности;

- вытеснение и другие способы защиты «Я»: проекция, замещение, искажение истинного положения вещей в угоду внутреннему равновесию и спокойствию.

Признаки остановки в личностном росте:

- неприятие себя;
- внутриличностный конфликт;
- непродуктивные личностные ориентации;
- нарушение внутренней гармонии, равновесия между личностью средой;
- закрытость для нового опыта;
- суженность границ «Я»;
- ориентация на внешние ценности и ориентиры (несоответствие между реальной и идеальной самостью);
- отсутствие гибкости, спонтанности;
- сужение зон самоосознания;
- неприятие ответственности за свое бытие и т. д.

Следует отметить, что К. Роджерс видел в личностном росте динамический процесс постоянных изменений, обусловленных переживанием нового опыта. Это он относил не только к самому клиенту, но и к терапевту, для которого не менее важен процесс постоянного личностного роста как процесса изменений его взглядов на себя, осознания и обозначения его переживаемых чувств в контакте с клиентом. Революционным ядром терапии К. Роджерса является его уважение к правам человека, убежденность в наличии источника здоровых сил и роста в самом человеке, взгляд на психотерапевта как на «фасилитатора» и «садовника», создающего необходимые и достаточные условия для самоизменения клиента.

Практикующие психологи и психотерапевты (К. Роджерс, Ф. Перлс, Р. Мэй, Д. Бьюдженталь, В. Франкл) направляют свои усилия не на исследование клинических симптомов и работу с ними, а на личностный рост пациентов. Раскрытие личностного потенциала, обретение людьми своих собственных ресурсов. Утверждается взгляд на человека как существо прирожденно активное, борющееся, самоутверждающееся, с почти безграничной способностью к позитивному росту. Психология роста в рамках концепции становления стала важным уроком, извлеченным гуманистическими психологами из экзистенциализма. Человек никогда не бывает статичен, он изменяется и в ходе изменений приобретает ответственность за реализацию как можно большего числа возможностей своего подлинного существования.

Общегуманистическая ориентация клиент-центрированной терапии, ее внедрение в широкую практику социальной работы (менеджмент, воспитательные и медицинские учреждения, семейное консультирование) способствовали ее превращению в теорию и практику содействия личностному росту, становлению и развитию человека.

Совершенствование человека есть процесс, не имеющий конечной формы или портрета идеальной личности, так как потребность саморазвития и обогащения личности принципиально не может быть удовлетворена. Концепция личностного роста неотделима от концепции психического здоровья, так как обе предусматривают развитие, сохранение и укрепление психического, социального, духовного потенциала. Жизнеспособность человека определяется не столько

анализом глубин человеческого поведения; сколько изучением высот, которых каждый индивидуум может достичь. Личностный рост может быть рассмотрен как «уход от болезни», выбор здорового пути лучшего приспособления к среде, отказ от старых патологических механизмов поведения в пользу приобретения новых на основе нового видения ситуации и позитивного опыта ее проживания, что позволяет раскрыть индивидуальные потенциальные возможности (К. Роджерс, Ф. Перлс, Э. Фромм, Э. Шостром).

Способность к личностному росту является основой адекватного поведения в жизненных ситуациях и служит оптимальной предпосылкой для выполнения человеком намеченных жизненных целей, что в конечном итоге ведет к пониманию, поиску и реализации смысла жизни. В работах Дж. Бьюдженталя, К. Роджерса, В. Франкла, И. Ялома и др. феномен личностного роста приобретает ценностно-смысловое звучание, поскольку включает в себя аспекты экзистенциального бытия и со-бытия. Личностный рост как способ достижения экзистенциальной зрелости актуализирует сознательную способность человека руководить своими действиями и поступками, быть ответственным перед собой и другими, адекватно воспринимать себя и других (соотношение реальных и идеальных представлений о себе и собственных целях), иметь развитую систему ценностей.

Одной из трудностей приложения данной концепции к практической работе является недостаточная определенность понятий «рост» и развитие в западной психологии. Для многих авторов эти понятия тождественны и употребляются в словосочетании, могут быть синонимичны и взаимозаменяемы. Это заставляет нас рассмотреть соотношение понятий «рост» и «развитие», признавая, что «развитие» является базовой и основополагающей категорией прежде всего в теоретических построениях отечественных психологов. В то же время постулат о предпочтении категории «роста» западными психологами в последнее время может быть принят со значительными оговорками.

Специфические черты и принципы тренинга личностного роста

Как строгое научное понятие, «личностный рост» имеет трудную судьбу: разные научные школы вкладывают в него существенно разное содержание, а психологическая практика эксплуатирует его, в принципе мало заботясь о строгости терминологии.

Тот личностный рост, который на слуху, в популярных книгах и в рекламе тренингов – в принципе не научное понятие, а популярный бренд. Выходят книги, посвященные (вроде бы) личностному росту, ведутся тренинги (якобы) личностного роста, при этом на самом деле книги и тренинги могут быть не совсем про личностный рост. Про что? Про личную жизнь, взаимоотношения, что делать с депрессией, как найти работу. Все вопросы важные, жизненные, и книги и тренинги могут быть полезными, только к теме личностного роста их можно отнести лишь при самом широком толковании термина. А почему их все выпускают под вывеской «личностный рост» – это вопрос маркетинга. «Личностный рост» – понятие модное, и под такой вывеской все эти товары лучше продаются.

В современной психологии личностный рост понимается в первую очередь как измеряемый факт, как результат существенных и позитивных изменений в личности человека. Как бы мы это ни называли – рост личности, личностный рост, личностное развитие, рост и развитие личности – все это в первую очередь позитивные изменения в личности человека, укрепление стержня и увеличение потенциала личности. Не всегда понятно, что с человеком происходило, но в некоторых случаях можно сказать: личностный рост с человеком произошел. Человек стал – другим, он стал лучше управлять своей жизнью, стал сильнее, глубже и внутренне богаче. Основные характеристики личностного роста и развития – его направленность, активность и масштаб.

О личностном росте хорошо писал В.Л. Леви (из книги «Куда жить. Человек в цепях свободы»): «Что такое личностный рост? Если у человека становится больше: – интересов, а с тем и стимулов жить – смыслового наполнения жизни, – возможности анализировать – отличать одно от другого, – возможности синтезировать – видеть связи событий и явлений, – понимания людей (себя в том числе), а с тем и возможности прощать, – внутренней свободы и независимости, – ответственности, взятой на себя добровольно, – любви к миру и людям (к себе в том числе), то это и значит, что человек растет личностно. Синонимы: душевно, духовно».

О личностном росте и развитии удобно говорить, сравнив тренинги личностного роста (тренинги развития личности) и тренинги деловые, тренинги бизнес-профессиональной направленности. Если участники осваивают знания и конкретные навыки, актуальные для бизнеса, и тренер не трогает собственно личность участников, не обсуждает их ценности и стиль жизни, не затрагивает их отношение к себе и к людям, это бизнес-тренинги в чистом виде. Участник узнал, как эффективнее делать рекламу товара и выстраивать работающие зарплатные схемы, участник освоил навык выкладки товара и выучил текст грамотной презентации – он сможет быть эффективнее в бизнесе, но как личность он остался тем же, задачи личностного роста и развития тут не стояли.

В отличие таких тренингов конкретных навыков, по сути инструментальных тренингов, тренинги роста и развития личности работают с личностью участников тренинга. Форма работы подобных тренингов может быть очень различной. В тренингах психотерапевтической направленности чаще идет работа с личностными проблемами и страхами участников, помогая снимать душевную боль и обиды, освобождая от психологических травм и комплексов. Тренинги развития личности больше работают не с проблемами, а задачами участников, учат видеть не проблемы, а возможности, жить не по шаблонам, а творчески, не переживать впустую, а включать голову и думать, искать не отмазки и оправдания, а находить решения и брать ответственность, видеть в людях не врагов и не защищаться от них, а относиться к людям доброжелательно, быстро находить друзей и налаживать отношения сотрудничества. Тренинги развития личности учат участников управлять своими эмоциями, жить не прошлым, а будущим, развивают в участниках авторскую жизненную позицию и ставят перед ними вопросы их личных ценностей и жизненной миссии.

Критерии и показатели личностного роста субъективны и зависят от того, кто его оценивает, как его понимает и на что обращает внимание. Эти критерии

будут разными у представителей различных психологических школ и течений, у людей с разными психотипами, у процессников и результатников, у мужчин и женщин. Мужчин в личностном росте чаще интересуют внешние результаты, которые можно объективно оценить или измерить, для женщин личностный рост скорее субъективен и чувствуется в первую очередь ею самой или близкими ей людьми.

Специфические черты тренинга личностного роста:

- нацеленность на психологическую помощь участникам группы в саморазвитии;
- наличие более или менее постоянной группы (обычно от 7 до 15 человек), периодически собирающейся на встречи или работающей непрерывно в течение двух-пяти дней (так называемые группы-марафоны) на протяжении полугода и более;
- определенная пространственная организация (чаще всего – работа в удобном изолированном помещении, участники большую часть времени сидят в кругу);
- применение активных методов групповой работы;
- атмосфера раскованности и свободы общения между участниками, климат психологической безопасности;
- акцент на взаимоотношениях между участниками группы, которые развиваются и анализируются в ситуации «здесь и теперь»;
- соблюдение ряда принципов групповой работы.

Цель тренинга личностного роста – познать и осознать возможности (потенциал), заложенные в личности, которые предполагают качественные изменения.

Анализ зарубежной психологической литературы показывает, что существующие подходы к личностному росту различаются не только теоретическими и терминологическими установками, но и тем, что в них служит предметом и целью исследования и психологического управления. В частности, в структуре процессов личностного роста выделяют:

психологические параметры общения, способствующего личностному росту (К. Роджерс, В. Сатир);

эффекты личностного роста, отраженные в продуктах деятельности, особенностях самосознания (К. Роджерс, А. Маслоу);

процедуры группового и диалогового взаимодействия, инициирующие личностные изменения (К. Рудестам);

пошаговые психотехнологии переформирования неэффективных привычек личности (Р. Бэндлер, Д. Гриндер);

структура процессов личностного роста обнаруживается в единицах анализа психологических школ (Дж. Фейдимен, Р. Фрейгер).

Ключевая задача ведущего тренинга личностного роста – **фасилитация** группового процесса, которая направлена на прояснение и достижение группой поставленных целей. Процесс фасилитации приводит к повышению эффективности групповой работы, вовлеченности и заинтересованности участников, раскрытию их потенциала.

Наиболее очевидными *преимуществами групповой работы* для достижения личностного роста являются следующие.

Группа обеспечивает более разнородное социальное окружение, в котором индивидуальные знания и навыки могут быть изучены, усовершенствованы и интегрированы. Если между двумя людьми возникает один тип взаимоотношений, то в группе поддерживается и развивается целая совокупность различных взаимоотношений между членами, включая неприятие и исключение. В паре индивид может рассчитывать на поддержку только одного человека, а в группе – на поддержку большего числа людей. Различные люди вызывают различные чувства и реакции. В паре человек ограничен возможностями сравнения себя, своих моделей поведения и результатов только с одним человеком. В то время как в группе эти возможности неизмеримо больше. Индивидуальные различия членов группы по личностным качествам, компетентности, работоспособности, честолюбию, инновации и другим критериям обеспечивают многогранность сравнения, самооценки и взаимной оценки членов группы. Таким образом, многообразие взаимоотношений в группе обеспечивает членам значительные возможности для познания и развития, которые нереальны в условиях отсутствия группы.

Группа создает атмосферу общности, причастия, помощи и поддержки, что является немаловажным фактором индивидуальной готовности к дополнительным усилиям и риску в выполнении поставленных задач. Определенный уровень поддержки обеспечивается каждому члену на основании принадлежности к группе и благодаря особому климату взаимопомощи. Члены группы проявляют в отношении друг друга публичное уважение и одобрение поведением, что служит основой для развития самоуважения и самоуверенности людей. Члены группы также могут рассчитывать на поддержку и поощрение их усилий по развитию компетентности и изменению в соответствии с новыми целями.

Группа влияет на модели поведения и позиции своих членов. В группе более заметно проявление социального давления на индивидов, так же, как и социального одобрения, которые стимулируют индивидуальные усилия. Как правило, поощрение и наказание индивидуального поведения в группе оказывают большее влияние на индивидов, чем поощрение и наказание руководства.

Группа может контролировать эмоциональные проявления своих членов за счет стимулирования и ослабления силы эмоциональных переживаний. В группе происходит неосознанный взаимный обмен, «заражение» и многократное усиление эмоциональных переживаний. При этом в группе осуществляется четкий контроль над проявлением эмоциональных переживаний, которые группой поощряются и тех, которые группой осуждаются. Таким образом, группа может корректировать эмоциональные проявления своих членов.

Группа требует от своих членов компетентности в межличностном взаимодействии и использования навыков общения. При индивидуальном размышлении над проблемой и ее разрешении не используются навыки межличностного взаимодействия. Обсуждение проблемы с одним человеком требует некоторых навыков общения, а обсуждение проблемы в группе требует большей компетентности и использования широкого набора навыков

межличностного общения. Умения слушать и слышать других, понимать то, что стоит за словами, совместно искать наиболее оптимальное решение проблемы необходимы для работы в группе.

Группа обеспечивает возможность нахождения понимания и помощи друг другу в исправлении деструктивных поведения и позиций. Подражая друг другу, члены группы способствуют развитию более конструктивных моделей поведения и способов мышления. Помогая и стараясь понять других членов группы, человек постепенно отказывается от эгоистических привычек и учится проявлять альтруизм.

Группа обеспечивает широкие возможности для самопознания и понимания личностных проблем. Давая оценку мыслям, поведению и эмоциональным проявлениям индивида, группа помогает ему адекватно само выражаться и находить понимание своим поступкам. В группе легче развивается проницательность и способность к поиску и достижению консенсуса.

Группа обеспечивает широкие возможности осуществления обратной связи. Внутри группы идет постоянный процесс обмена мнениями относительно поведения членов, их вклада в общее дело, личностных проявлений и так далее на основе общения и наблюдения. Каждый член группы делится своими соображениями относительно других членов и получает от них соответствующую информацию.

Группа позволяет налаживать и поддерживать взаимоотношения равных по статусу людей. Это равенство статуса может быть признано только членами группы, вне группы ее члены могут иметь различный социальный статус. Подобная практика благотворно влияет на развитие индивидуального опыта и эмоционального состояния людей. Наличие взаимоотношений, основанных на признании равенства членов группы характеризует здоровую организацию и способствует более эффективному решению проблем.

Группа создает благоприятные условия для решения проблем. Групповое обсуждение проблемы позволяет обеспечить более широкий набор альтернатив, включая инновационные решения, и найти наиболее оптимальное решение.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ ОБЩЕНИЯ

Тренинг общения – это способ организации движения (активности) участников в пространстве и времени группового взаимодействия с целью достижения изменений в их жизни и в них самих.

В 70-е годы *М. Форверг* разработал групповой метод активного обучения, основой которого были ролевые игры с элементами драматизации. В отличие от психотерапии цели тренинговой работы не были связаны собственно с лечением. Ведущий тренинга ставил задачей оказание психологической помощи, а не лечебное воздействие. Метод был назван социально-психологическим тренингом (СПТ). На основании большой экспериментально-исследовательской работы был сделан вывод об эффективном влиянии СПТ на повышение интерперсональной компетентности за счет интериоризации измененных установок личности и их переноса на профессиональную деятельность. В отличие от психокоррекции в

тренинге уделяется внимание не столько дискретным характеристикам внутреннего мира, отдельным психологическим структурам, сколько развитию личности в целом. Кроме того, коррекция напрямую связана с понятием нормы психического развития, на которую она ориентируется, в то время как в некоторых видах тренинга вообще не применяется категория нормы. Возникшее в 60-х годах XX в. гуманистическое движение в психологии дало мощный стимул к развитию групповой работы как в терапевтических группах, так и в так называемых группах лабораторного тренинга. «Эти группы были ориентированы скорее на развитие и рост личности, чем на избавление от расстройств. Если не считать Т-группы, которые рассчитаны исключительно на здоровых, нормальных людей, в психокоррекционных группах не придается особого значения тому, какого рода клиентуру они обслуживают».

В настоящее время для обозначения групповых форм психологической работы с людьми чаще всего используют термин «*социально-психологический тренинг*» (СПТ).

В литературе встречаются различные определения СПТ.

Ю.Н. Емельянов определяет СПТ как группу методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности.

В работах Л.А. Петровской социально-психологический тренинг определяется как форма психологического воздействия в процессе интенсивного обучения в групповом контексте «в самом широком смысле под СПТ обычно понимают своеобразные формы обучения знаниям и отдельным умениям в сфере общения, а также формы их преобразования. Широкий круг задач, решаемых средствами СПТ, определяет разнообразие форм тренинга. Все многообразие форм можно разделить на 2 класса:

- ориентированные на развитие специальных умений;
- нацеленные на углубление опыта анализа ситуаций общения – повышение адекватности анализа себя, партнера по общению, групповой ситуации в целом».

Ю.И. Жуков, Л.А. Петровская, П.В. Растянников «СПТ – область практической психологии, ориентированной на использование активных методов групповой психологической работы с целью повышения компетентности в общении. Компетентность в общении – это способность устанавливать и поддерживать контакты с другими людьми». В состав компетентности включают всю совокупность знаний и умений, обеспечивающих эффективное протекание общения.

Итак, на основании названных определений обозначим, что первая основная цель СПТ – повышение компетентности в сфере общения. Основной целью социально-психологического тренинга, как считает В.П. Захаров, является овладение социально-психологическими знаниями непосредственно в активной форме. С его точки зрения, спецификой работы тренинговых групп является:

- осознание в процессе работы группы, особенностей поведения каждого участника;
- развитие умений и навыков общения;
- сплочение группы на основе единых целей и задач обучения, норм и правил взаимодействия.

Общая цель СПТ конкретизируется в следующих задачах.

Факторы компетентности в общении (В.Л. Захаров, Ю.Ю. Хрящева):

- ✓ приобретение знаний в области психологии личности, группы общения;
- ✓ приобретения умений и навыков общения;
- ✓ коррекция формирования и развитие установок, необходимых для успешного общения;
- ✓ развитие способности адекватно и полно оценивать себя и других;
- ✓ развитие способности воспринимать и оценивать взаимоотношения, складывающиеся между людьми;
- ✓ коррекция и развитие системы отношений личности.

Таким образом, первый аспект СПТ, который необходимо выделить – это направленность на развитие компетентности в общении. Остановимся подробнее на данном аспекте.

По определению Б.Ф. Ломова, сущность общения определяется «...как специфическая форма взаимодействия человека с другими людьми, как взаимодействие субъектов».

Общение следует отличать от коммуникации. Коммуникация заключается, прежде всего, в приеме и передаче информации, которую получатель должен принять, понять, усвоить и поступить в соответствии с ней. В этом варианте оба партнера являются средством по отношению к некоторой цели, лежащей вне их, и поочередно выступают объектом сообщения для другого.

В процессе общения партнеры выступают как субъекты и являются равноактивными, равноуникальными и равносвободными. Общение характеризуется восприятием уникальности партнера, переживанием его ценностей, предоставлением свободы. Отсутствие таких определяющих факторов ведет к превращению общения в какой-то вид межличностных связей. В общении нет отправителя и получателя сообщений – есть собеседники, соучастники общего дела. В отличие от однонаправленных процессов, например, коммуникаций (где количество информации уменьшается в ходе её движения от отправителя к получателю) в общении информация циркулирует между партнерами. Информация не убывает, так как оба партнера активны, а увеличивается, обогащается, расширяется. Основной спецификой общения является то, что в общении раскрывается субъективный мир одного человека для другого. Общение – это «средство презентации своего психологического «Я» другому человеку».

Таким образом, общение, в отличие от других межличностных контактов, можно определить как взаимную презентацию партнерами своей субъективной реальности, в результате которой происходит изменение взаимоотношений и возникновение общности.

Развернув понятие общения, необходимо остановиться на понятии компетентности в общении.

В составе компетентности выделяю следующие компоненты:

- когнитивный (познавательный) – ориентированность, психологические знания и перцептивные способности;
- поведенческий – умения и навыки;

- эмоциональный – социальные установки, опыт, система отношений личности.

Познавательный компонент компетентности в общении – способность, формирующаяся в общении и обеспечивающая возможность адекватного отражения психологических состояний человека, его свойств и качеств, способность предвидеть свои воздействия на этого человека.

Развитие познавательного компонента в ходе тренинга можно рассматривать как углубленное самопознание и познание партнеров в общении, а также получение знаний, касающихся психологии общения во всем многообразии его форм и ситуаций.

Поведенческий компонент включает в себя владение вербальными и невербальными средствами социального поведения и заключается в умении эффективно использовать разнообразные средства общения.

Эмоциональный компонент включает:

- эмоциональный опыт общения – благодаря опыту у человека формируются внутренние установки в общении, психологические позиции. Чем более богат и разнообразен опыт общения человека, чем более он дифференцирован в зависимости от различных форм общения, тем более адекватно будет и восприятие, и поведение человека в общении;
- позитивное самоотношение и самопринятие. Самопринятие заключается в принятии себя в целом, вне зависимости от своих свойств и достоинств. Основой развития самопринятия является опыт эмоционально позитивного общения, т.е. принятие себя возможно только через опыт принятия себя другими;
- настрой на партнера по общению, проявляющийся в направленности на партнера, своеобразной психологической «повернутости» к нему.

Таким образом, в СПТ, имеющим одной из главных целей развитие компетентности в общении, ставятся задачи развития каждого из 3-х её составляющих, т.е. когнитивного, поведенческого и эмоционального компонентов компетентности в общении.

Таким образом, СПТ может способствовать решению широкого круга задач, прежде всего, связанных с общением – направленность на коррекцию и развитие системы отношений личности (компетентность в общении). Но необходимо подчеркнуть и второй аспект, который всегда присутствует в тренинговых группах – направленность непосредственно на работу с личностью.

Тренинг – это комплекс активных групповых методов, применяющихся в процессе преобразующего воздействия на личность. В таком случае главным системообразующим компонентом тренинга является именно психологическое воздействие группы на личность. Под психологическим воздействием А.Г. Ковалев понимает воздействие одного индивида на психику другого индивида (группы), которое в своей произвольной форме исходит из определенного мотива и преследует цель изменения и укрепления взглядов, мнений, отношений, установок и других психологических явлений. Воздействие может осуществляться в двух системах отношений: «субъект-объектной» и «субъект-субъектной». В первой системе отношений субъекту отводится роль манипулятора, объекту – роль манипулируемого (тренинги поведения). В

субъект-субъектной системе устанавливается равенство психологических позиций (личностно-ориентированные тренинги).

Вторая основная цель тренинговых групп, направленная на развитие личности и личностный рост, связана с психологическим воздействием, осуществляемым как раз во второй системе отношений. Она связана с гуманистическим направлением в психологии, основанном на вере в конструктивное начало человеческой природы. К. Роджерсу принадлежит основная роль в разработке практики воздействия на принципах «гуманистической психологии». Он выдвинул идею «модели роста», по его мнению, человек обладает собственной активностью, идущей изнутри, стремлением к росту, прогрессу, к реализации собственного потенциала.

Именно данный подход перекликается со второй целью тренинговых групп, которая подразумевает работу с личностью участников и включает в себя изменение ее в плане личностного роста, а именно:

- работа с «Я» как совокупностью представлений о самом себе,
- все более глубокое осознание себя, осмысление своих особенностей.

Таким образом, соединив две большие цели, которые ставятся в тренинговых группах, дадим общее определение СПТ.

Социально-психологический тренинг – это область практической психологии, ориентированная на использование активных методов различных видов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении и личностного роста.

Необходимо отметить, что в тренинге могут выполняться как обе, обозначенные в определении СПТ цели, так и каждая в отдельности. Отсюда, рассматривая СПТ как формы активной групповой психологической работы, мы подходим к разделению понятий СПТ в узком смысле и широком смысле.

СПТ в узком смысле – это групповые формы психологической работы с целью повышения компетентности в общении.

СПТ в широком смысле – это групповые формы психологической работы с целью повышения компетентности в общении и развития личностного потенциала (личностного роста).

СТИЛИ ОБЩЕНИЯ

Индивидуальность человека в отношениях с другими людьми определяет его *стиль общения*, под которым принято понимать систему принципов, норм, методов, приемов взаимодействия и поведения индивида. Наиболее ярко стиль общения проявляется в деловой и профессиональной сфере, а также в неформальных межличностных отношениях.

На сегодня в психолого-педагогической литературе представлен широкий спектр классификаций стилей общения: К. Левиным (авторитарный, демократический, либеральный), С. Братченко (диалогический, авторитарный, манипулятивный, альтероцентричный, конформный, индифферентный), Л. Петровской (ритуальный, манипулятивный, гуманистический), В. Латиновым (отчужден, послушный, сбалансированный, опекающий, властный), В. Горяиновой (придушливый, уникливый, партнерский),

В. Кан-Каликом (общение-совместная деятельность, общение-дружеское взаимодействие, общение-дистанция, общение-устрашение, общения-заигрывания, общение-преимущество), С. Шеиным (доверительно-диалогический, альтруистический, конформный, пассивно-индифферентный, рефлексивно-манипулятивный, авторитарно-монологический, конфликтный) и др.

Рассмотрим проверенную временем и наиболее универсальную **классификацию стилей общения, созданную на основе классификации стилей управления Куртом Левиным.**

Исследованию стилей общения исторически, предшествовали эксперименты **К. Левина** направлены на создание классификации стилей управления. Первым был эксперимент **Рональда Липпита**, ученика Левина, который проводился в 1938 г. С участием десятилетних детей. Испытуемые встречались после школьных занятий с целью создания театральных масок. Исследователь разделил их на две группы, в которых вел себя в соответствии со спецификой авторитарного и демократического стилей управления. В первой группе он принимал решение единолично и заставлял детей их выполнять. Вторая группа имела возможность выбора вида деятельности и участия в принятии решений. Наблюдение за поведением детей показали, что в группе с авторитарным стилем управления дети чаще ссорились и проявляли враждебное отношение друг к другу. Сталкиваясь с проблемами, члены такой группы чаще были склонны к нахождению «крайних», а не к поиску выхода из затруднительного положения. В группе с демократическим стилем управления дети были более дружелюбными друг к другу, легче находили пути решения проблем, которые возникали.

В том же 1938 году К. Левин вместе с коллегами (Рональдом Липпитом и Ральфом Уайтом) решил провести похожий эксперимент с увеличенным количеством участников. Они сформировали четыре «клуба», в которых десятилетние дети занимались различными видами деятельности. К апробированных двух стилей (авторитарного и демократического) они решили добавить третий – нейтральный, который позже был назван либеральным. Добавление стиля произошло случайно – один из экспериментаторов начал вести себя слишком мягко, тем самым предоставив возможность детям самостоятельно все решать. К. Левин, который наблюдал за ходом эксперимента, сразу же это заметил и предложил выделить третий стиль.

Через каждые полгода в группах менялся лидер и, соответственно, стиль управления. В результате исследователи сделали следующие выводы: авторитарный стиль управления, был причиной повышения агрессии и жестоких шуток со стороны детей; повышение агрессии отмечалось и после перехода от авторитарного к нейтральному (либерального) стилю; все группы предпочитали демократическому стилю. Было обнаружено, что переход от авторитарного стиля к демократическому занимает больше времени, чем наоборот – от демократического к авторитарному. Именно на основании этого исследования Курт Левин, по воспоминаниям его ученика, коллеги и биографа **Альберта Морроу**, констатировал: **«Автократия свойственна человеку, а демократии нужно учиться».**

Авторитарный стиль общения характеризуется исключительно единоличным решением субъектом взаимодействия всех вопросов, касающихся как общей жизнедеятельности с другим субъектом, так и собственной жизни этого субъекта. Таким образом, субъект, на которого направлено авторитарное влияние, выступает в роли объекта. Субъект воздействия, исходя из собственных установок, самостоятельно определяет цели общения, предвзято оценивает результаты совместной деятельности. В гипертрофированной форме данный стиль проявляется в авторитарном подходе к общению, при котором другие стороны взаимодействия не участвуют в обсуждении вопросов, имеющих прямое отношение к ним, а их инициатива оценивается отрицательно и опровергается. Авторитарный стиль общения часто реализуется на основе применения диктата и гиперопеки. Противодействие другой стороны жесткому давлению сторонника авторитарного стиля зачастую приводит к возникновению затяжных конфликтных ситуаций.

Люди, которые придерживаются этого стиля общения, не позволяют другим проявлять самостоятельность и инициативу. Оценка ими партнеров по взаимодействию неадекватная и основана преимущественно на субъективизме отношении. Авторитарный собеседник акцентирует внимание на негативных особенностях поведения, не принимая во внимание при этом ее мотивы. Внешние показатели успешности взаимодействия авторитарных собеседников чаще всего положительные, но социально-психологический климат преимущественно неблагоприятный.

По данным многих исследователей, авторитарный стиль общения способствует развитию неадекватной самооценки учеников, оправдывает применение силы, повышает возможность неврозов, формирует неадекватный уровень притязаний в общении с другими. Кроме того, доминирование авторитарных методов в общении с человеком приводит к искаженному пониманию ценностей, высокой оценки таких качеств личности, как безответственность, властность; культивирования значимости внешней привлекательности и физической силы.

Либеральный стиль общения характеризуется стремлением субъекта взаимодействия минимально включаться в совместную деятельность, что объясняется снятием с себя ответственности за ее результаты. Такие люди участвуют в общении преимущественно формально, слабо концентрируясь на сущности процесса. Либеральный стиль общения реализуется на основе невмешательства, основу которого составляет равнодушие и незаинтересованность проблемами другого человека и его окружения. Следствием этого часто является отсутствие контроля над процессом общения.

Сторонники этого стиля уклоняются от принятия решения, передавая инициативу партнеру по взаимодействию. Организация и контроль деятельности, в процессе которой преобладает либеральный стиль общения, осуществляется бессистемно, проявляется нерешительность партнеров, колебания в ситуациях выбора. Применение этого стиля на практике может казаться демократическим, но из-за пассивности, незаинтересованности, нечеткости целей взаимодействия и отсутствия ответственности процесс общения становится почти неуправляемым. Группы, в которых преобладает либеральный стиль общения, характеризуются

неустойчивостью социально-психологического климата и наличием скрытых конфликтов.

Общими особенностями либерального и авторитарного стилей общения является дистанция в отношениях между субъектами взаимодействия, отсутствие между ними доверия, ярко выраженная обособленность и отчужденность.

Демократический стиль общения является альтернативой описанным выше стилям. По такому стилю общения субъект взаимодействия ориентирован на повышение субъектности своего партнера, его привлечение к решению общих дел. Основной особенностью этого стиля является взаимное принятие и взаимопонимание. В результате открытого и свободного обсуждения проблем субъекты взаимодействия совместно приходят к тому или иному решению. Демократический стиль общения с людьми обеспечивает организацию совместной деятельности в коллективе.

Методами воздействия в рамках демократического стиля выступают побуждение к действию, просьбы, рекомендации. Партнеры людей, которые предпочитают демократическому стилю общения, чаще характеризуются состоянием покоя и удовлетворения собственных потребностей, наличием высокой самооценки. «Демократы» обращают больше внимания на свои психологические особенности, имеют высокий уровень профессиональной устойчивости, довольны своей профессией.

Для людей, которые придерживаются этого стиля, характерны положительное отношение к субъектам взаимодействия; адекватное оценивание их возможностей, успехов и неудач; глубокое понимание партнера, целей и мотивов его поведения; умение прогнозировать развитие взаимоотношений. По внешним признакам взаимодействия с другими людьми демократического стиля общения уступают авторитарист, однако социально-психологический климат в группах, где они находятся, всегда более благоприятный. Межличностные отношения в них отличаются доверием и высокой требовательностью к себе и другим. Согласно демократическому стилю общения, человек стимулирует других к творчеству, проявления инициативы, создает условия для совместной самореализации.

Среди современных классификаций стилей общения целесообразно выделить *классификацию Сергея Братченко*, который выделяет *шесть стилей общения*, что, с его точки зрения, проявляются как в межличностном, так и в профессиональном общении.

Диалогический стиль – ориентация на равноправное общение, основанное на взаимном уважении и доверии, ориентация на взаимопонимание, взаимное открытость и коммуникативное сотрудничество, стремление к взаимному самовыражению, развития, сотрудничества.

Авторитарный стиль – ориентация на доминирование в общении, стремление «подавить» личность собеседника, покорить его себе, «коммуникативная агрессия», когнитивный эгоцентризм, требование «быть понятным», ожидания согласия с собственной позицией, нежелание понимать собеседника, неуважение к чужой точке зрения, ориентация на стереотипное общения, коммуникативная ригидность.

Манипулятивный стиль – ориентация на использование собеседника и всего процесса общения в своих целях, для получения различного рода выгоды, отношение к собеседнику как к средству, объекту своих манипуляций, стремление понять собеседника, чтобы получить нужную информацию, в сочетании с собственной скрытностью, неискренностью, ориентация на «хитрость» в общении.

Альтероцентричный стиль – добровольная «центрация» на собеседнике, ориентация на его цели и потребности, бескорыстное жертвование своими интересами, целями, стремление понять запросы другого с целью их наиболее полного удовлетворения, но равнодушие к пониманию себя с его стороны, стремление способствовать развитию собеседника даже на ущерб собственному развитию и благосостоянию.

Конформный стиль – отказ от равноправия в общении в пользу собеседника, ориентация на подчинение силе авторитета, на «объектную» позицию для себя, ориентация на некритическое «понимание», отсутствие стремления к настоящему пониманию и желание быть понятым, направленность на подражание, реактивное общения, готовность «подстроиться» под собеседника.

Индифферентный стиль – отношение к общению, при котором игнорируется его сущность и проблематика, доминирование ориентации на «чисто деловые вопросы», «уход» от общения как такового.

Целесообразно отметить, что в реальной практике взаимодействия чаще имеют место «симбиоз» описанных стилей общения.

Общение можно рассматривать *на различных уровнях*. Все зависит от того, что берется за основу. Именно поэтому есть немало классификаций уровней общения.

Б.Ф. Ломов, выделяет следующие уровни общения:

макроуровень (человек общается с другими людьми, согласно традиций, обычаев, общественных отношений, что сложились);

мезоуровень (общение происходит в рамках содержательной темы);

микроуровень (это акт контакта: вопрос – ответ).

Каждый из перечисленных уровней может проявляться в различных ситуациях и в разных сферах: деловой, межличностной, ролевой т.д. В частности, одно дело, когда партнеры выступают, как равноправные участники общения, и совсем другое, если один из них чувствует определенную зависимость, а особенно, если начинает проявляться неравноправность в форме давления, агрессии, запугивания и т. п.

Американский психотерапевт и теоретик психоаналитического направления **Э. Берн** выделяет следующие уровни общения, или способы структурирования времени: ритуалы (нормы общения), проведение времени (развлечения), игры, близость и деятельность. Каждый из этих уровней имеет свои средства общения.

Анализируя особенности диалога, *А. Добрович* предлагает выделить *семь уровней общения*: конвенциональный, примитивный, манипуляционно-эффективный, стандартизированный, игровой, деловой и духовный.

Каждый из указанных уровней автор рассматривает в контексте четырех фаз поведения индивида:

первая фаза – направленность на партнера;

вторая – психическое отражение партнера;

третья – информирование партнера;

четвертая – отключение от партнера, если побудительные мотивы с ним исчезли, или возврат ко второй фазе, если они сохранились.

Учитывая то обстоятельство, что партнеры действуют в контакте, первую фазу коммуникативного акта ученый называет взаимной направленностью, вторую – взаимным отображением, третью – взаимным информированием, четвертую – взаимным отключением.

Конвенциональный уровень характеризуется тем, что человек или испытывает потребность в контакте и в нем возникает установка на внешнюю коммуникацию, которая усугубляется тем, что есть реальный партнер, или такой потребности человек не чувствует, но поскольку к нему обратились, он побуждает себя переключиться на того, кто к нему обратился.

При условии контакта индивидом заранее принимается тот факт, что он будет то слушателем, то говорящим, ведь стимулируя кого-то к разговору, следует обеспечить ему равноправные возможности в общении. При этом важно уловить актуальную роль партнера, а также собственную актуальную роль его глазами. Другими словами, нужно установить, какие присутствуют ролевые ожидания партнеров друг к другу.

Однако каждый из партнеров имеет право подтвердить или не подтвердить эти ожидания. Итак, взаимное информирование может приобретать вид конфронтации или конгруенции (взаимного согласия). Если участники выбирают конфронтацию, то общение постепенно угасает, оставляя за партнерами право на собственное мнение. Если же они выбирают путь конгруенции, т.е. подтверждают взаимные ролевые ожидания, то это обязательно приводит к растущему раскрытию своего «ролевого веера» (набор психологических ролей, которые выполняет человек при взаимодействии с другим человеком) каждым из партнеров.

Однако, завершая разговор, каждый из партнеров заботится о том, чтобы не навязывать свою персону другому. Конечно, контакт на конвенциональном уровне требует от партнеров высокой культуры общения и его можно считать оптимальным для решения личных и межличностных проблем. Реальная практика общения дает уровни, которые располагаются выше и ниже конвенционального уровня. Самый низкий уровень общения А. Добрович называет примитивным, а между примитивным и конвенциональным уровнями есть еще два: манипулятивный и стандартизированный.

Характеристику человека, который опускается до *примитивного уровня* общения, можно обозначить следующим образом: для него собеседник является не партнером, а нужным или ненужным предметом, из этого следует, что актуальная роль партнера субъектом не улавливается. Поэтому в ход запускаются шаблоны восприятия, с помощью которых можно описать данный «предмет», например, большой он или маленький, какая у него одежда, возраст и т.д. Эти внешние признаки чрезвычайно важны, ведь если, к примеру, собеседник

маленький, с ним можно не церемониться, а уверенно занимать позицию «сверху».

То есть субъект выражает свою симпатию тому, кто нравится, и не симпатизирует тому, кто не нравится. Конечно, если в ходе обмена информацией имела место конфронтация, то со слабым собеседником субъект заканчивает контакт ссорами и насмешками, а с сильным – извинениями и угрозами (угрозы делаются тогда, когда партнер отошел на опасное расстояние. В случае конгруенции субъект получил требуемое от собеседника и не скрывает своей скуки.

Субъект, который избирает *манипулятивный* уровень общения, по своим подходам к другому партнеру близок к примитивному участнику диалога, а по своим исполнительским возможностям приближается к конвенциональному уровню общения. Общая характеристика манипулятора имеет следующий вид: для него партнер – соперник в игре, которую обязательно необходимо выиграть. При этом выигрыш означает выгоду: если не материальную или жизненную, то хотя бы психологическую.

Стандартизированный уровень общения очень отличается от примитивного и манипулятивного уровней общения, но «не дотягивает» до конвенционального по той причине, что настоящего ролевого взаимодействия на этом уровне не происходит. Само название уровня говорит о том, что общение здесь происходит по определенным стандартам, а не по взаимному улавливанию партнерами актуальных ролей друг друга. Иными словами, речь идет о «контакте масок»: «маска нуля» («я вас не трогаю – вы меня не трогайте»), «маска тигра» (маска агрессивности), «маска зайца» (чтобы не навлечь на себя гнев или насмешек других) и др.

Игровой уровень общения расположен «над» конвенциональным. Он наделен полнотой и человечностью последнего, но превосходит его глубиной содержания и богатством оттенков. На этот уровень люди выходят лишь с теми, которых хотя бы немного знают и к которым есть определенное чувство, если не взаимное, то такое, что не омрачено разочарованиями.

В фазе направленности на партнера заранее есть живой интерес к личностным особенностям собеседника, к его «ролевому вееру», проникнутом симпатией к человеку. В фазе отражения партнера происходит обостренное восприятие его «ролевого веера». В фазе информирования партнера субъект пытается быть интересным своему партнеру, а потому он самопроизвольно «играет», чтобы «иметь интересный вид». Реагировать можно по-разному: радостно воспринимать суждения собеседника, не разрушать контакта (такова конгруенция) или же пойти на конфронтацию с партнером, ущипнуть его, заставить разозлиться, удивиться и др.

По внешним признакам «игра» – конфронтация похожа на манипуляцию, однако ощущения, которые субъект имеет к партнеру, существенно отличаются: манипулятор равнодушен или нелюбезный к другому, выигрыш и самоутверждения для него самоцель, огорчение партнера его только радует, а «игрок» строит контакт на равнодушие другого собеседника. На четвертой фазе – взаимного исключения – партнерам все ясно без слов, то есть здесь не требуется обоюдного выполнения прощальных ритуалов. Как правило, в общении

на игровом уровне партнеры «погрязают один в одном», в их контакте возникает «второй план» – то, что чувствуется, но не называется словами.

Деловой уровень общения предусматривает не обычные деловые контакты, а вид человеческих занятий. Поэтому реальные деловые контакты совсем не обязательно происходящие на этом уровне, они нередко имеют форму общения на манипулятивном или стандартизированном уровне.

Особенности собственно делового общения четко прослеживаются во время анализа фаз контакта. Первая фаза (направленность на партнера) характеризуется тем, что у собеседника партнер вызывает особый интерес как участник совместной деятельности, как человек, который может помочь. Вторая фаза (взаимного отображения) показывает чуткость партнеров друг к другу, заостренность восприятия с обеих сторон умственной и деловой активности собеседников, их привлечение к решению общей проблемы.

Именно в таких условиях люди перестают думать о том, какой вид они имеют и свои индивидуальные роли раскрывают, главное – дело. Это является важным и на третьей фазе – взаимного информирования. Четвертая фаза характеризуется внешней сухостью, за которой чувствуется внутренняя теплота.

В целом, общаясь на деловом уровне, люди выносят из контактов не только определенные «плоды» совместной деятельности, но и устойчивое чувство доверия, взаимной привязанности. И если общение на игровом уровне преимущественно праздничное, то на деловом уровне оно намного серьезнее, глубже и одновременно отличает будничность.

Духовный уровень считается самым высоким уровнем человеческого общения, ведь на этом уровне партнер воспринимается как носитель духовного начала, которое пробуждает высокие чувства: от дружбы к возможности приблизиться к наивысшим ценностям человечества. При этом духовность обеспечивается не подбором тем для разговора, а глубиной диалогического проникновения людей в помыслы друг друга, т.е. беседа на обыденную тему может быть более духовной, чем разговор о литературе.

В целом, подводя итог анализа уровней, следует подчеркнуть, что в реальном взаимодействии чаще общение происходит не на одном уровне, а человек переключается с одного уровня на другой.

СРЕДСТВА ОБЩЕНИЯ

Люди имеют неоспоримое преимущество перед другими формами жизни: они умеют общаться. Воспитание, обучение, работа, отношения с друзьями и семьей – все это осуществляется посредством общения. Кто-то может получать удовольствие от общения, кто-то – нет, но наличия такого позитивного во всех смыслах процесса коммуникации мы отрицать не можем. Общение считается одной из главных форм социальной активности человека. В процессе общения то, что раньше знал и умел один человек, становится достоянием множества людей. Общение в научном понимании представляет собой взаимодействие людей

(воздействие людей друг на друга и их ответные реакции на это воздействие) и обмен информацией при этом взаимодействии.

Выделяют две группы способов, которыми может осуществляться взаимодействие между людьми: *вербальные* и *невербальные средства общения*. Считается, что вербальное общение дает меньше информации о целях, правдивости информации и других аспектах общения, в то время как по невербальным проявлениям можно установить многие моменты, которые афишировать в разговоре не принято. Но применимы и значимы разные средства общения в зависимости от ситуации. Так, в деловом мире важно в основном вербальное общение, поскольку вряд ли руководитель будет следить за своими жестами или эмоционально реагировать на очередное поручение сотруднику. В общении же с друзьями, новыми знакомыми или родными людьми невербальные проявления более важны, поскольку дают представление о чувствах и эмоциях собеседников.

Вербальное общение (знаковое) осуществляется с помощью слов. К вербальным средствам общения относится человеческая речь. Специалистами по общению подсчитано, что современный человек за день произносит примерно 30 тыс. слов, или более 3 тыс. слов в час.

В зависимости от намерений коммуникантов (что-то сообщить, узнать, выразить оценку, отношение, побудить к чему-либо, договориться и т.д.) возникают разнообразные речевые тексты. В любом тексте (письменном или устном) реализуется система языка.

Итак, язык – это система знаков и способов их соединения, которая служит орудием выражения мыслей, чувств и волеизъявлений людей и является важнейшим средством человеческого общения. Язык используется в самых разных функциях:

- *Коммуникативная*. Язык выступает в роли основного средства общения. Благодаря наличию у языка такой функции, люди имеют возможность полноценного общения с себе подобными.

- *Познавательная*. Язык как выражение деятельности сознания. Основную часть информации о мире мы получаем через язык.

- *Аккумулятивная*. Язык как средство накопления и хранения знаний. Приобретенные опыт и знания человек старается удерживать, чтобы использовать их в будущем. В повседневной жизни нас выручают конспекты, дневники, записные книжки. А «записными книжками» всего человечества являются разного рода памятники письменности и художественная литература, которая была бы невозможна без существования письменного языка.

- *Конструктивная*. Язык как средство формирования мыслей. При помощи языка мысль «материализуется», приобретает звуковую форму. Выраженная словесно, мысль становится отчетливой, ясной для самого говорящего.

- *Эмоциональная*. Язык как одно из средств выражения чувств и эмоций. Эта функция реализуется в речи только тогда, когда прямо выражается эмоциональное отношение человека к тому, о чем он говорит. Большую роль при этом играет интонация.

– *Контактоустанавливающая.* Язык как средство установления контакта между людьми. Иногда общение как бы бесцельно, информативность его нулевая, лишь готовится почва для дальнейшего плодотворного, доверительного общения.

– *Этническая.* Язык как средство объединения народа.

Под речевой деятельностью понимается ситуация, когда для общения с другими людьми человек использует язык. Существует несколько видов речевой деятельности:

- говорение – использование языка для того, чтобы что-то сообщить;
- слушание – восприятие содержания звучащей речи;
- письмо – фиксация содержания речи на бумаге;
- чтение – восприятие зафиксированной на бумаге информации.

С точки зрения формы существования языка общение делится на устное и письменное, а с точки зрения количества участников – на межличностное и массовое.

Любой национальный язык неоднороден, он существует в разных формах. С точки зрения социального и культурного статуса различаются литературные и нелитературные формы языка.

Литературная форма языка, иначе – литературный язык, понимается говорящими как образцовая. Основным признаком литературного языка – наличие устойчивых норм.

Литературный язык имеет две формы: устную и письменную. Первая – звучащая речь, а вторая – графически оформленная. Устная форма изначальна. К нелитературным формам языка относятся территориальные и социальные диалекты, просторечие.

Для психологии активности и поведения особую важность представляют именно невербальные средства общения. При невербальном общении средством передачи информации являются несловесные знаки (позы, жесты, мимика, интонации, взгляды, пространственное расположение и т.д.).

К основным **невербальным средствам общения** относятся:

Кинестика – рассматривает внешнее проявление человеческих чувств и эмоций в процессе общения. К ней относятся:

- ✓ жестика;
- ✓ мимика;
- ✓ пантомимика.

Жестика.

Жесты – это разнообразные движения руками и головой. Язык жестов – самый древний способ достижения взаимопонимания. В различные исторические эпохи и у разных народов были свои общепринятые способы жестикуляции. В настоящее время даже предпринимаются попытки создать словари жестов. О той информации, которую несет жестикуляция, известно довольно много. Прежде всего, важно количество жестикуляции. У разных народов выработались и вошли в естественные формы выражения чувств различные культурные нормы силы и частотности жестикуляции. Исследования М. Аргайла, в которых изучались частота и сила жестикуляции в разных культурах, показали, что в течение одного часа финны жестикулировали 1 раз, французы – 20, итальянцы – 80, мексиканцы – 180.

Интенсивность жестикуляции может расти вместе с возрастанием эмоциональной возбужденности человека, а также при желании достичь более полного понимания между партнерами, особенно если оно затруднено.

Конкретный смысл отдельных жестов различен в разных культурах. Однако во всех культурах есть сходные жесты, среди которых можно выделить:

- Коммуникативные (жесты приветствия, прощания, привлечения внимания, запреты, утвердительные, отрицательные, вопросительные и т.д.)
- Модальные, т.е. выражающие оценку и отношение (жесты одобрения, удовлетворения, доверия и недоверия и т.п.).
- Описательные жесты, которые имеют смысл только в контекст речевого высказывания.

Мимика.

Мимика – это движения мышц лица, главный показатель чувств. Исследования показали, что при неподвижном или невидимом лице собеседника теряется до 10-15% информации. В литературе отмечается более 20 000 описаний выражения лица. Главной характеристикой мимики является ее целостность и динамичность. Это означает, что в мимическом выражении лица шести основных эмоциональных состояний (гнев, радость, страх, печаль, удивление, отвращение) все движения мышц лица скоординированы. Основную информативную нагрузку в мимическом плане несут брови и губы.

Визуальный контакт, также является исключительно важным элементом общения. Смотреть на говорящего – означает не только заинтересованность, но и помогает сосредоточить внимание на том, что нам говорят. Общающиеся люди обычно смотрят в глаза друг другу не более 10 секунд. Если на нас смотрят мало, мы имеем основания полагать, что к нам или к тому, что мы говорим, относятся плохо, а если слишком много, это может восприниматься как вызов или же хорошее к нам отношение. Кроме того, замечено, что когда человек лжет или пытается скрыть информацию, его глаза встречаются с глазами партнера менее 1/3 времени разговора.

Отчасти долгота взгляда человека зависит от того, к какой нации он принадлежит. Жители южной Европы имеют высокую частоту взгляда, что может показаться оскорбительным для других, а японцы при беседе смотрят скорее на шею, чем на лицо.

По своей специфике взгляд может быть:

- ✓ Деловой – когда взгляд фиксируется в районе лба собеседника, это предполагает создание серьезной атмосферы делового партнерства
- ✓ Социальный – взгляд концентрируется в треугольнике между глазами и ртом, это способствует созданию атмосферы непринужденного светского общения.
- ✓ Интимный – взгляд направлен не в глаза собеседника, а ниже лица – до уровня груди. Такой взгляд говорит о большой заинтересованности друг другом в общении.
- ✓ Взгляд искоса используется для передачи интереса или враждебности. Если он сопровождается слегка поднятыми бровями или улыбкой, он означает заинтересованность. Если же он сопровождается нахмуренным лбом или

опущенными уголками рта, это говорит о критическом или подозрительном отношении к собеседнику.

Пантомимика – это походка, позы, осанка, общая моторика всего тела.

Походка – это стиль передвижения человека. Ее составляющими являются: ритм, динамика шага, амплитуда переноса тела при движении, масса тела. По походке человека можно судить о самочувствии человека, его характере, возрасте. В исследованиях психологов люди узнавали по походке такие эмоции, как гнев, страдание, гордость, счастье. Выяснилось, что «тяжелая» походка характерна для людей, находящихся в гневе, «легкая» – для радостных. У гордящегося человека самая большая длина шага, а если человек страдает, его походка вялая, угнетенная, такой человек редко смотрит вверх или в том направлении, куда идет.

Кроме того, можно утверждать, что люди, которые ходят быстро, размахивая руками, уверены в себе, имеют ясную цель и готовы ее реализовать. Те, кто всегда держит руки в карманах – скорее всего, очень критичны и скрытны, как правило, им нравится подавлять других людей. Человек, держащий руки на бедрах, стремится достичь своих целей кратчайшим путем за минимальное время.

Поза – это положение тела. Человеческое тело способно принять около 1000 устойчивых различных положений. Поза показывает, как данный человек воспринимает свой статус по отношению к статусу других присутствующих лиц. Лица с более высоким статусом принимают более непринужденную позу. В противном случае могут возникать конфликтные ситуации.

Одним из первых на роль позы человека как средство в невербальном общении указал психолог А. Шефлен. В дальнейших исследованиях, проведенных В. Шюбцем, было выявлено, что главное смысловое содержание позы состоит в размещении индивидом своего тела по отношению к собеседнику. Это размещение свидетельствует либо о закрытости, либо о расположении к общению.

Поза, при которой человек перекрещивает руки и ноги, называется закрытой. Перекрещенные на груди руки являются модифицированным вариантом преграды, которую человек выставляет между собой и своим собеседником. Закрытая поза воспринимается как поза недоверия, несогласия, противодействия, критики. Более того, примерно треть информации, воспринятой из такой позы, не усваивается собеседником. Наиболее простым способом вывода из этой позы является предложение что-нибудь подержать или посмотреть.

Открытой считается поза, в которой руки и ноги не перекрещены, корпус тела направлен в сторону собеседника, а ладони и стопы развернуты к партнеру по общению. Это – поза доверия, согласия, доброжелательности, психологического комфорта.

Если человек заинтересован в общении, он будет ориентироваться на собеседника и наклоняться в его сторону, а если не очень заинтересован, наоборот, ориентироваться в сторону и откидываться назад. Человек, желающий заявить о себе, будет держаться прямо, в напряженном состоянии, с развернутыми плечами; человек же, которому не нужно подчеркивать свой статус и положение, будет расслаблен, спокоен, находится в свободной непринужденной позе.

Лучший способ добиться взаимопонимания с собеседником – это скопировать его позу и жесты.

Такесика – роль прикосновений в процессе невербального общения. Здесь выделяются рукопожатия, поцелуи, поглаживания, отталкивания и т.п. Доказано, что динамические прикосновения являются биологически необходимой формой стимуляции. Использование человеком в общении динамических прикосновений определяется многими факторами: статусом партнеров, их возрастом, полом, степенью знакомства.

Неадекватное использование личностью такесических средств может привести к конфликтам в общении. Например, похлопывание по плечу возможно только при условии близких отношений, равенства социального положения в обществе.

Обмен рукопожатием – многоговорящий жест, известный с древних времен. Первобытные люди при встрече протягивали друг другу руки раскрытыми ладонями вперед, чтобы показать свою безоружность. Этот жест со временем претерпел изменения, и появились его варианты, такие как помахивание рукой в воздухе, приложение ладони к груди и многие другие, в том числе и рукопожатие. Часто рукопожатие может быть очень информативным, особенно его интенсивность и продолжительность.

Рукопожатия делятся на 3 вида:

- доминирующее (рука сверху, ладонь развернута вниз);
- покорное (рука снизу, ладонь развернута вверх);
- равноправное.

Доминирующее рукопожатие является наиболее агрессивной его формой. При доминирующем (властном) рукопожатии человек сообщает другому, что он хочет главенствовать в процессе общения.

Покорное рукопожатие бывает необходимо в ситуациях, когда человек хочет отдать инициативу другому, позволить ему чувствовать себя хозяином положения.

Часто используется жест, называемый «перчаткой»: человек двумя руками обхватывает руку другого. Инициатор этого жеста подчеркивает, что он честен и ему можно доверять. Однако жест «перчатка» следует применять к хорошо знакомым людям, т.к. при первом знакомстве он может произвести обратный эффект.

Крепкое рукопожатие вплоть до хруста пальцев является отличительной чертой агрессивного, жесткого человека.

Признаком агрессивности является также пожатие несогнутой, прямой рукой. Его главное назначение – сохранить дистанцию и не допустить человека в свою интимную зону. Эту же цель преследует и пожатие кончиков пальцев, но такое рукопожатие свидетельствует о том, что человек не уверен в себе.

Проксемика – определяет зоны наиболее эффективного общения. Э.Холл выделяет четыре основные зоны общения:

– Интимная зона (15-45 см) – в нее человек допускает только близких себе людей. В этой зоне ведется негромкий доверительный разговор, осуществляются тактильные контакты. Нарушение этой зоны посторонними вызывает физиологические изменения в организме: учащение сердцебиения, рост кровяного

давления, прилив крови к голове, выброс адреналина и др. Вторжение «чужого» в эту зону расценивается как угроза.

- Личная (персональная) зона (45-120 см) – зона обыденного общения с друзьями, коллегами. Допускается только визуальный - зрительный контакт.

- Социальная зона (120-400 см) – зона проведения официальных встреч и ведения переговоров, совещаний, проведения административных бесед.

- Публичная зона (более 400 см) – зона общения с большими группами людей во время лекций, митингов, публичных выступлений и т.д.

В общении также важно обращать внимание на голосовые характеристики, относящиеся к невербальному общению.

Просодика – это общее название таких ритмико-интонационных сторон речи, как высота, громкость голоса, его тембр.

Экстралингвистика – это включение в речь пауз и различных не морфологических явлений человека: плача, кашля, смеха, вздоха и т.д.

Просодическими и экстралингвистическими средствами регулируется поток речи, экономятся языковые средства общения, они дополняют, замещают и предвосхищают речевые высказывания, выражают эмоциональные состояния.

Нужно уметь не только слушать, но и слышать интонационный строй речи, оценивать силу и тон голоса, скорость речи, которые практически позволяют выражать наши чувства и мысли.

Голос содержит в себе очень много информации о хозяине. Опытный специалист по голосу сможет определить возраст, место проживания, состояние здоровья, характер и темперамент его обладателя.

Хотя природа и наградила людей уникальным голосом, окраску ему они придают сами. Те, кому свойственно резко менять высоту голоса, как правило, бодрее. Общительнее, увереннее, компетентнее и гораздо приятнее, чем люди, говорящие монотонно.

Чувства, испытываемые говорящим, отражаются, прежде всего, в тоне голоса. В нем чувства находят свое выражение независимо от произносимых слов. Так, обычно легко распознаются гнев и печаль.

Немало информации дают сила и высота голоса. Некоторые чувства, например, энтузиазм, радость и недоверие, обычно передаются высоким голосом, гнев и страх – тоже довольно высоким голосом, но в более широком диапазоне тональности, силы и высоты звуков. Такие чувства, как горе, печаль, усталость обычно передаются мягким и приглушенным голосом с понижением интонации к концу каждой фразы.

Скорость речи также отражает чувства. Человек говорит быстро, если он взволнован, обеспокоен, говорит о своих личных трудностях или хочет нас в чем-то убедить, уговорить. Медленная речь чаще всего свидетельствует об угнетенном состоянии, горе, высокомерии или усталости.

Допуская в речи незначительные ошибки, например, повторяя слова, неуверенно или неправильно их выбирая, обрывая фразы на полуслове, люди невольно выражают свои чувства и раскрывают намерения. Неуверенность в выборе слов проявляется тогда, когда говорящий не уверен в себе или собирается нас удивить. Обычно речевые недостатки более выражены при волнении или когда человек пытается обмануть своего собеседника.

Поскольку характеристика голоса зависит от работы различных органов тела, то в нем отражается и их состояние. Эмоции изменяют ритм дыхания. Страх, например, парализует гортань, голосовые связки напрягаются, голос «садится». При хорошем расположении духа голос становится глубже и богаче оттенками. Он действует на других успокаивающе и внушает больше доверия.

Существует и обратная связь: с помощью дыхания можно воздействовать на эмоции. Для этого рекомендуется шумно вздохнуть, широко открыв рот. Коли дышать полной грудью и вдыхать большое количество воздуха, настроение улучшается, а голос непроизвольно снижается.

Важно, что в процессе общения человек больше доверяет знакам невербального общения, чем вербальному. По оценке специалистов мимические выражения несут в себе до 70% информации. При проявлении своих эмоциональных реакций мы, как правило, более правдивы, чем в процессе вербального общения.

Также следует учитывать, что человек обычно высказывает лишь 80% той информации, которой хотел поделиться. Собеседник воспринимает 70% от сказанного и понимает 60% услышанного, а через 5 часов в его памяти остается в среднем от 10 до 25% воспринятой информации.

ВИДЫ СЛУШАНИЯ

Для успешного взаимодействия нужно не только овладеть речевой деятельностью, но и уметь слушать. Слушание и говорение – это два значительных навыка компетентности вербального общения. Слушание – процесс сконцентрированного восприятия зрительных и слуховых стимулов, приписывания им смысла. Активное слушание подразумевает сосредоточение, понимание, запоминание, оценку и реагирование.

Сосредоточение – это процесс перцепции выбора и сосредоточения внимания на определенных стимулах из всего огромного количества достигающих наших органов чувств.

Понимание – это четкая расшифровка информации, которая поступает извне, путем присвоения ей верного значения, то есть осмысления ее в одних понятийных категориях.

Анализ или критическое слушание – это процесс установления, насколько истинной и правдивой считается информация, которая была услышана.

Реагирование подразумевает соответствующую реакцию слушающего на невербальном и вербальном уровнях общения.

Реагирование на эмпатийном уровне дает людям информацию о них самих, их поведении, одобряет, поддерживает, успокаивает.

Если слышание – физический процесс, который определяется действием волн звука на барабанную перепонку, и проходящий без особых умственных усилий, то слушание (слушание эффективное) – это непростой процесс восприятия, осмысления, понимания, структурирования и запоминания поступающей информации, в котором принимает участие вся личность человека.

Слушание считается фундаментальным навыком, воздействующим на качество отношений в ежедневном общении, на эффективное взаимопонимание и взаимодействие. В то же время многие люди фактически не умеют слушать.

Умение слушать у людей сформировано неодинаково. Исследования в данной области демонстрируют, что в среднем время нашего общения с другими распределяется следующим образом: около 42-53 % времени мы слушаем других людей, 16-32% – говорим сами, 15-17% – получаем информацию читая, 9-14 % – пишем. Как можно заметить из приведенных цифр, умение слушать, как метод восприятия информации применяется в коммуникации значительно чаще, чем умения писать и читать, вместе взятые, значит, поэтому овладение подобным умением необходимо для каждого человека.

Большинство людей оценивают свое умение слушать на 70-80%. Все же исследования демонстрируют, что на самом деле результативность слушания у многих людей составляет всего 25%, т. е. три четверти сообщений, которые были услышаны, теряются.

Можно выделить следующие виды слушания: пассивное слушание, активное слушание, эмпатическое слушание, критическое слушание.

Активное слушание – это процесс, в ходе которого слушающий не просто воспринимает от собеседника информацию, но и активно представляет понимание данной информации.

Активное слушание может помочь:

- направить разговор в необходимое русло;
- подобрать вопросы, которые дадут возможность получить необходимые ответы;
- безошибочно и правильно понять собеседника.

Так как инструменты и элементы активного слушания содержат в себе различные методы и принципы, особенной результативности можно достичь, применяя сразу и методы, и принципы активного слушания.

Главные приемы активного слушания объединяются к следующим пунктам:

- ✓ уточнение;
- ✓ пересказ (парафраз);
- ✓ повторение (эхо);
- ✓ паузы.

Уточнение переводится к тому, что вы задаете человеку вопрос в том случае, если вам что-то малопонятно. Иным способом это можно еще именовать выяснением.

Пересказ дает возможность тому, кто рассказывает, услышать со стороны собственную речь устами другого человека.

Повторение фраз собеседника также дает возможность выстроить хорошую беседу. В данном случае слушатель, как эхо, повторяет с интонацией вопроса окончания предложений рассказчика. Это располагает эффектом, схожий с уточнением.

Паузы тоже считаются инструментами, которые способны благоприятно повлиять на разговор. В общем значении, активное слушание дает возможность настроить контакт с собеседником и получить от него необходимую информацию.

Пассивное слушание, считается более глобальным и отличается по другим основаниям. Представленный вид слушания еще именуют иначе – нерефлексивное слушание.

При пассивном слушании человек в основном молчит, особо не включаясь в монолог рассказчика. Подобное слушание используют, как правило, в том случае, когда рассказчик чем-то очень взволнован, и у него есть желание выговориться, потому что часто восклицательные возгласы и вопросы собеседника могут быть просто несвоевременными.

Эмпатическое слушание – это активное слушание, оно направлено на чувства, отношение, глубокое понимание человека, его состояния. Представляет собой одновременное понимание собеседника и проявление сострадания к нему. Это может помочь поменять эмоции и состояние человека в сторону позитива.

Метод эмпатического слушания дает возможность человеку естественным образом проявить эмоции, раскрыться перед психологом или обычным собеседником. Как правило в эмпатическом слушании выделяются три этапа:

- поддержка – дается возможность высказаться, проявить собственную реакцию;
- уяснение – имеет большое значение убедиться в том, что вы верно поняли слова и эмоции собеседника;
- комментирование – даются советы.

Критическое слушание – это процесс установления, насколько истинной и правдивой считается информация, которая была услышана. Критическое слушание.

При подобном виде слушания участник общения сначала производит критический анализ сообщения (часто заблаговременно, приходя с установкой на критическое восприятие информации), т.е. устанавливает, в какой мере истинной, правдивой или возможной может быть данная информация, и лишь после этого он старается понять, соглашается ли он с ней и хочет ли воспринять и ответить.

Подобное слушание бывает полезным, когда применяется ситуативно, оно своевременно, так скажем, на деловом совещании, конференции, дискуссии, то есть там, где обсуждаются проекты, решения, идеи, новый опыт, точки зрения и пр.

Таким образом, умение слушать считается главнейшим условием не только результативного общения, но и обучения. Для овладения знаниями необходимо обладать навыками слушания выступлений публично.

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ В ОБЩЕНИИ

Прежде всего необходимо отметить, что информация в общении не просто передается от одного партнера к другому (лицо, передающее информацию, принято называть коммуникатором, а получающего эту информацию – реципиентом), а именно обмениваются. Соответственно и основной задачей информационного обмена в общении является не простой перевод информации в прямом или обратном направлении, а выработка общего смысла, единой точки зрения и согласия по поводу той или иной ситуации или проблемы общения. Для решения этой задачи в рамках общего информационного процесса работает

особый механизм, характерный исключительно для межличностного общения, – механизм **обратной связи**.

Смысл данного механизма состоит в том, что в межличностной коммуникации процесс обмена информацией как бы удваивается, и помимо содержательных аспектов информация, поступающая от реципиента к коммуникатору, содержит сведения о том, как реципиент воспринимает и оценивает поведение коммуникатора. Таким образом обратная связь – это информация, содержащая реакцию реципиента на поведение коммуникатора.

Цель предоставления обратной связи – помощь партнеру по общению в понимании того, как воспринимаются его поступки, какие чувства они вызывают у других людей. Передача коммуникатору обратной связи может осуществляться различными путями. Прежде всего, говорят о *прямой* и *косвенной* обратной связи. В первом случае, информация, поступающая от реципиента, в открытой и недвусмысленной форме содержит реакцию на поведение говорящего, это могут быть открытые высказывания типа «Мне неприятно то, что ты говоришь», «Я с трудом понимаю, о чем сейчас идет речь» и т.д., а также жесты и различные проявления чувств досады, раздражения, радости и другого. Такая обратная связь обеспечивает адекватное понимание ее коммуникатора, создает условия для эффективного общения. Косвенная обратная связь – это завуалированная форма передачи партнеру психологической информации, для этого часто используются различные риторические вопросы, насмешки, иронические замечания, неожиданные для партнера эмоциональные реакции. В данном случае коммуникатор должен сам догадываться, что именно хотел сказать ему партнер по общению, какова же на самом деле его реакция и его отношение к коммуникатору. естественно, что догадки далеко не всегда оказываются верными, что в значительной степени затрудняет и обмен информацией, и весь процесс общения.

Любое воздействие, основанное на механизме обратной связи, предполагает решение двух основных проблем:

1. *Проблема получения членом группы сведений о самом себе* (каков он, каким его видят другие, как его оценивают, как его поведение влияет на других). Данные сведения обеспечивают постановку задач на личностный смысл. Постановка таких задач, в свою очередь, необходима для развития самосознания личности. Именно это выступает трамплином к личностному изменению и созреванию.

Для получения сведений в группе необходимо создать условия для взаимопроявления, взаимопонимания, взаимодействия. Все это обеспечивается психотехникой, когда ведущий выступает в роли режиссера, предлагая приемы и методы, активизирующие участников и создающие поле взаимодействия. Одни техники активизируют проявление эмоционального Я, другие – невербального Я, третьи – проявление бессознательного.

2. *Проблема принятия сведений*. Организовать принятие обратной связи труднее, чем обеспечить получение сведений. Эта проблема связана с существованием защитных механизмов. Чтобы обеспечить принятие информации необходимо создать условия для минимизации защит. А это возможно в условиях специфической атмосферы доверия, открытости, взаимопризнания.

Рассмотрим кратко основные условия эффективной обратной связи.

Важная предпосылка возникновения эффективной обратной связи – ее описательный характер. Чем меньше содержится в ней оценочных суждений относительно реципиента, тем больше вероятности, что она будет воспринята, услышана им. Как уже отмечалось, обратная связь, поданная в оценочной форме, либо мало информативна, либо актуализирует защитные механизмы реципиента, что приводит к отвержению или формированию ответной негативной «ты-концепции» коммуникатора обратной связи. Требование избегать оценочных суждений относительно реципиента не означает, что оценка вовсе элиминируется. Известно, что восприятие человека обычно связано с его оценкой, поскольку оно включает определенное отношение к воспринимаемому. В данном случае, однако, предполагается, что реципиент, получив сведения, сам дает оценку, и, таким образом, речь идет не об устранении оценочного суждения, а об изменении его авторства. Из опыта воспитательной работы известно, насколько это повышает эффективность воздействия оценочных (а точнее, самооценочных) суждений. Задача коммуникатора обратной связи в подобных случаях сводится к тому, чтобы сосредоточиться на описании собственных чувств, сопровождающих восприятие партнера по общению. Такого рода описания представляют реципиенту материал для самостоятельной оценки. Простейшая обратная связь в этой форме может выглядеть, например, следующим образом: «Когда ты шутишь, как сейчас, я испытываю раздражение» – говорит коммуникатор обратной связи по поводу конкретной шутки своего партнера. В истинности такого высказывания реципиенту трудно усомниться – здесь коммуникатор говорит не о нем, а о самом себе. В результате возрастает вероятность того, что информация будет, по крайней мере, воспринята и, возможно, заставит реципиента задуматься, постараться выяснить, только ли данный человек испытывает в подобных ситуациях такое чувство.

Дескриптивность обратной связи – одна из образующих атмосферы доверия и психологической безопасности в общении. Конечно, условие дескриптивности отнюдь не гарантирует, что человек всякий раз будет испытывать удовольствие от прямой обратной связи. Некоторые высказывания, например, членов группы социально-психологического тренинга относительно какого-либо участника могут огорчить его, однако, как показывает опыт, в обстановке доверия и заботливого отношения возрастает вероятность принятия человеком огорчающих его сведений относительно себя. Тем самым создается предпосылка отразиться, осмыслить себя в ситуациях общения, что является необходимым шагом для любого рода обучающей, коррекционной работы.

Важным условием продуктивности обратной связи оказывается ее неотсроченность. Обычно наиболее полезной выступает обратная связь «по горячему следу», конечно, с учетом готовности к ней реципиента. Отсроченная межличностная информация по поводу чего-то происшедшего давно может быть просто искажена фактором времени. Не случайно одним из основных параметров групп социально-психологического тренинга является условие «здесь и теперь». Имеется в виду, что предметом групповой дискуссии выступают реальные межличностные отношения участников, как они складываются в данной группе в настоящее время. Подобное «изучение самой группой ее динамики через

анализ происходящих в ней процессов», откровенное выражение участниками своих мыслей и эмоций позволяет им незамедлительно узнавать, как окружающие интерпретируют то, что они говорят и делают, узнавать приписываемые им намерения, чувства, мотивы. Группа тренинга дает возможность проследить на достаточно длительном отрезке времени метаморфозы, которые претерпевает представление о каждом из участников от первого впечатления до формирования достаточно устойчивого знания.

Обратная связь должна относиться к конкретному поведению, отдельному поступку, а не к поведению вообще, к конкретному человеку, а не к людям вообще и исходить из конкретного источника. Подобная специфичность обратной связи облегчает реципиенту ее принятие и продуктивное использование. По возможности обратную связь следует перепроверять, т. е. иногда реципиенту обратной связи целесообразно воспроизвести полученные сведения, чтобы убедиться, насколько воспринятое им соответствует тому, что имел в виду коммуникатор обратной связи. Особенно это уместно в группах социально-психологического тренинга, нацеливающих участников на освоение обратной связи с определенными параметрами. Внешне это может быть похоже на ситуацию повторения приказов, например, в военно-морском флоте, где по уставу каждый подчиненный по получении приказа повторяет его своему начальнику, чтобы показать, что он расслышал и понял.

Следует упомянуть о такой важной предпосылке эффективной обратной связи, как ее релевантность потребностям и коммуникатора, и реципиента. «Обратная связь может быть деструктивной, если служит только собственным нуждам ее коммуникатора и не учитывает потребности личности, которая ее получает». Наконец, обратная связь должна ориентироваться на свойства, которые могут быть изменены. Например, не следует говорить о том, что прямо вытекает из физической неполноценности человека, это только вызовет фрустрацию и ненужные переживания.

Резюмируем: для эффективного обучения общению важно научиться адекватно принимать и отражать обратную связь.

Правила подачи обратной связи:

- 1) направленность на действие, а не на личность (критиковать не личность, а действие, поведение);
- 2) при этом акцент делается не столько на действиях, сколько на тех чувствах, которые испытывает человек, подающий обратную связь;
- 3) обратная связь должна быть конкретной и детальной;
- 4) необходимо подавать обратную связь с минимальным запаздыванием;
- 5) обратная связь должна касаться только того, что поддается изменению;
- 6) важно при подаче обратной связи не быть категоричным (выражения типа «ты всегда, ты никогда» не оставляют путей к отступлению);
- 7) обратная связь должна быть безоценочной, описательной;
- 8) необходимо подавать обратную связь небольшими порциями, чтобы партнер успевал ее осмысливать;
- 9) при подаче обратной связи важно выбирать подходящее время, место и ситуацию;

10) обратная связь не должна подаваться в форме советов, а преподноситься в виде соображений, как бы делаясь мыслями и информацией с партнером;

11) обратную связь необходимо давать на фоне признания самооценности другого человека;

12) подача обратной связи является серьезной работой, требующей сосредоточенности, смелости, уважения к себе и другим.

Правила получения обратной связи:

1) выслушать до конца, не перебивать, не вставлять по ходу контраргументы. Важно понимать, что, не слыша человека, не улавливаешь важные нюансы;

2) пересказать своими словами, как вы поняли данную обратную связь. При пересказе важно своими словами передать мысли и чувства собеседника;

3) принять к сведению, но помнить, что это точка зрения конкретного человека, у других может быть другая точка зрения;

4) поощрять к обратной связи, благодарить за нее;

5) не обязательно менять свое поведение после получения обратной связи.

ЭМОЦИИ И ЧУВСТВА В ОБЩЕНИИ

Чувство – основная единица анализа межличностных отношений. Когда человек говорит о своем отношении к другому человеку, он прежде всего имеет в виду эмоции и чувства, которые он в нем вызывает. Это могут быть любовь, преданность, ненависть, зависть, возмущение. Переживания, которые возникают в процессе взаимодействия, способны разрушить, укрепить, изменить отношения.

Человеческие эмоции и чувства представляют собой специфические способы реагирования людей на изменения, происходящие во внутренней или внешней среде. Основное отличие между ними связано с такими параметрами, как длительность – кратковременность, устойчивость-изменчивость.

Определения чувств и эмоций, предлагаемые в словарях, отражают выделенные особенности.

Эмоции – особый класс психических процессов и состояний, связанный с инстинктами, потребностями и мотивами, отражающий в форме непосредственного переживания (удовлетворения, радости, страха и т. д.) значимость действующих на индивида явлений и ситуаций для осуществления его жизнедеятельности.

Чувство – устойчивое эмоциональное отношение человека к явлениям действительности, отражающее значение этих явлений в связи с его потребностями и мотивами. В отличие от собственно эмоций и аффектов, связанных с конкретными ситуациями, чувства выделяют явления, имеющие для человека стабильную потребностно-мотивационную значимость.

Эмоции и чувства находятся в сложном взаимодействии. В процессе развития конкретного человека (в онтогенезе) чувства проявляются позже, чем собственно эмоции, и возникают как результат обобщения отдельных эмоций. Однако сформировавшиеся чувства во многом определяют возникновение и содержание ситуативных эмоций. Из чувства любви к близкому человеку могут

раз виться тревога за него, горе при разлуке, радость при встрече. Таким образом, одно и то же чувство может реализовываться в различных эмоциях, причем нередко разных по знаку. Этим объясняется такое свойство чувств, как двойственность (амбивалентность).

В то же время, будучи формами переживаний человека, эмоции и чувства имеют между собой много принципиально общих черт. Не случайно говорят об эмоционально-чувственной стороне человеческого общения. Единство чувств и эмоций состоит прежде всего в том, что они являются мотивирующей системой в жизнедеятельности человека.

Основные характеристики эмоционально-чувственного переживания включают:

- определенный уровень возбуждения (общее изменение скорости и интенсивности протекания психических, моторных и вегетативных процессов);
- знак (какое значение – положительное или отрицательное – имеет для субъекта событие, предмет, человек);
- предметность (направленность на что-то или кого-то, адресность отношения);
- модальность, или содержание и качество эмоции и чувства (например, удивление, радость, тревога, печаль и т. д.).

Именно наличие знака отличает эмоционально-чувственные переживания от всех иных реакций организма на окружающую среду. Посредством эмоций человек выделяет опасное и неопасное, приятное и неприятное, производит выбор модели поведения, соответствующей его актуальным потребностям, а в межличностных отношениях – выбор партнеров, способы и средства взаимодействия с ними.

Как могут эмоции и чувства регулировать поведение человека и его отношения с другими людьми? Как проявляются наши чувства?

Обычно выделяют следующие формы проявления эмоций:

- ✓ выразительные движения или реакции
- ✓ эмоциональные действия
- ✓ высказывания об испытываемых эмоциональных состояниях.

Выразительные движения – следствие эмоционального возбуждения (т. е. они носят, как правило, реактивный характер), это внешнее проявление эмоций. Каждая эмоция сопровождается физическими изменениями в мимике, теле, голосе, во внешности в целом. Тем самым наши чувства дают знать, как люди, идеи и среда воздействуют на нас.

Эмоциональные действия совершаются для того, чтобы выразить или редуцировать эмоциональное состояние. Так, поведение человека, который, потрясенный известием о смерти своего родственника, начинает рыдать и без сил падает в кресло, является формой выразительной эмоциональной реакции; когда же этот человек надевает траурную одежду, говорит о том, как он опечален, участвует в погребальной церемонии, рыдает и причитает, он выполняет специфические эмоциональные действия, т. е. действия, вызванные эмоцией и направленные на то, чтобы эту эмоцию выразить и «разрядить». Эмоциональные действия могут представлять сложную организованную деятельность. Скажем,

для того, чтобы выразить свой гнев, человек может написать публицистическую статью или сатирический памфлет. Эмоциональные действия могут вызываться не только пережитыми эмоциями, но и совсем другими причинами, например, желанием заслужить одобрение или страхом вызвать чье-то недовольство.

Эмоциональные высказывания выполняют функцию посредника между индивидом и его эмоцией. Зрелая эмоция доступна опосредованной регуляции, рефлексии, основным средством которой является речь. В процессе социализации человек из объекта природной спонтанной эмоции, когда он неотделим от нее (например, только что родившийся ребенок), превращается в субъекта эмоции, выделяя себя в качестве субъекта переживания в том числе и благодаря тому, что может сказать о том, что он чувствует. Этот процесс лежит в основе управления эмоциями и чувствами.

Таким образом, эмоции и чувства выполняют регулирующую функцию во взаимодействии между людьми благодаря тому, что предстают как сложная форма поведения, как готовность действовать определенным образом по отношению к тем или иным людям. Так, ненавидеть кого-то – значит быть готовым действовать по отношению к нему агрессивно или защищаться от него. Ревновать кого-то – значит относиться с недоверием к словам и поступкам своего партнера, касающихся близких отношений, возможно, следить за ним или провоцировать его на ссору и т. д.

Именно по наблюдаемым действиям и реакциям можно определять, какие чувства переживает человек.

Эмоциональное поведение существенно отличается на разных уровнях общения и в разных социальных ситуациях.

Для каждого уровня общения стратегически наиболее значимым является определенный уровень взаимопонимания, координации и согласования, оценки ситуации и правил поведения каждого участника. Умение понять ситуацию, привести выражение своих эмоций и поведение в соответствие с ней, а также в соответствие с поведением других людей – необходимое условие совместной жизнедеятельности.

Скажем, на социально-ролевом уровне значение имеет не искреннее выражение человеком того, что он действительно чувствует, и не искреннее принятие чувств, выражаемых другими, а правильное, с точки зрения окружающих, поведение в конкретной ситуации. Это – внешний поведенческий уровень понимания. Целесообразность такого понимания обусловлена тем, что социально-ролевое общение во многом носит ритуальный характер. Искренние чувства его участников могут быть вызваны обстоятельствами, имеющими слабое отношение к данной ситуации. Например, преподаватель, принимающий экзамен, гораздо лучше воспринимает ответ студента, демонстрирующего энергично-деловое настроение, чем естественное для него в этот момент чувство тревожности, неуверенности или страха.

Если на деловом уровне общения роль эмоциональных проявлений минимальна, то на интимно-личностном она приобретает решающее значение, при этом особо значимой становится способность партнера принимать в расчет истинные чувства и состояния. Соответственно, находясь с собеседником в психологически близких отношениях, необходимо учитывать скрываемые

чувства, в то время как при социально-ролевых контактах в первую очередь следует реагировать на демонстрируемые эмоции. Во взаимоотношениях с особо близкими людьми, даже скрывая обиду, раздражение или любовь, человек все же надеется, что партнер почувствует его истинное состояние. И если близкие люди учитывают не только демонстрируемое, но и скрываемое состояние – это вызывает чувство благодарности. В случае, когда близкий человек, положение которого, как нам кажется, обязывает к истинному пониманию, вдруг начинает реагировать только на демонстрируемые чувства, обида и недовольство резко подсакивает вверх. Объективности мы ждем от посторонних, с которыми нас связывают преимущественно деловые отношения. Для дружбы этого мало. Тут нужно сочувствующее понимание и готовность принять другого целиком, даже с его недостатками.

Дружеские или интимно-личностные отношения между людьми, основанные на чувствах и эмоциях, никогда не бывают равными, как не бывает бесконечно равным и само эмоциональное состояние человека.

Во-первых, сдерживаемые на других уровнях общения эмоции ищут своего выражения, «выброса» и со всей полнотой обрушиваются на того, кто, по нашему мнению, заслуживает особого доверия.

Во-вторых, с ростом доверия растет и требовательность человека к тому, кого он считает близким. Коль скоро внутренний мир одного открыт другому, тот должен понимать не только то, что говорится и демонстрируется, но и то, что остается невысказанным и невыявленным. Человек бывает очень уязвлен, если со стороны близкого не находит отклика на свои чувства. Некая обременительность такого эмоционального натиска, которого можно ожидать со стороны близкого в любое время и в любом месте, полностью оправдывается тем, что человек сам, в свою очередь, имеет такую же возможность для проявления эмоций.

Обрушивая свои эмоции на близкого человека, люди, как правило, нуждаются не во внимательном (психотерапевтическом) слушателе, им нужен не менее бурный отклик, может быть даже несколько провоцирующий на еще более открытое проявление своего состояния. Возможность выразить эмоции открыто выполняет важную функцию в сохранении и поддержании не только физического, но и психического здоровья.

Конечно, не следует забывать, что такого рода отношения возможны только между очень близкими людьми и даже при самых доверительных отношениях в проявлении притязаний, обид, капризов есть определенная мера. В силу глубокой потребности человека иметь хотя бы периодически возможность полного откровенного выражения своих эмоциональных состояний, позволяющего расслабиться, снять напряжение, появляется необходимость в человеке, отношения с которым могут носить доверительный характер, основанный на взаимности чувств и привязанностей.

Вместе с тем серьезной проблемой эмоционального поведения является то, что большинство людей не только испытывает дискомфорт, когда другие выражают сильные чувства, но и не признает, а еще меньше принимает, множество своих собственных чувств. Мы понимаем, что чувства естественны. Мы знаем, что способность чувствовать точно такая же часть любого человеческого существа, как способность думать и рассуждать логически. Мы

осознаем неполноценность того, кто выглядит лишь размышляющим о жизни и не выглядит человеком чувствующим, то есть не любит, не наслаждается, не злится и не обижается на то, что происходит вокруг него. Мы знаем все это и все же считаем, что чувства разрушительны, что они создают множество препятствий и проблем в нашей жизни и работе с другими людьми. Привычным поведением являются вариации на тему: «Не переживай ты так». Человеку, который расстроен, обескуражен или находится в депрессии, мы обычно говорим: «Не унывай!» «Держись!» «Слезам горю не поможешь!» «Все будет хорошо». Говоря коротко: «Не испытывай подобного чувства». Горюющему или обиженному человеку мы советуем: «Не плачь. Подумай о чем-нибудь приятном». Тому, кто раздражен, мы говорим: «Успокойся. На это не стоит злиться. Давай будем объективны». Испытывающего радость и удовлетворенность мы предостерегаем: «Будь осторожен. За счастьем всегда приходит несчастье». На самых разнообразных групповых встречах мы призываем друг друга: «Не позволим чувствам взять верх. Будем благоразумными».

Однако не чувства являются источником трудностей в отношениях с другими, но то, как мы их проявляем, или неудачный опыт в обращении с ними. Чувства, которые мы стараемся скрыть, не исчезают. Они остаются в нас до тех пор, пока, рано или поздно, не найдут выход. Проблема в том, что когда они сдерживаются слишком долго, то они проявятся либо неадекватно сильно, либо будут обращены к неверной цели. Вместо того, чтобы сказать своему супругу, что вам не нравится, когда вас постоянно перебивают, вы можете крикнуть на детей: «Замолчите». Конечно, бывают ситуации, когда чувства не могут быть проявлены должным образом в данный момент. Однако гораздо чаще их проявление не только нужно, но и крайне важно.

Недостаточная эмоциональная экспрессивность (впрочем, как и чрезмерная), ее неадекватность условиям – один из важнейших источников конфликта в межличностных отношениях. Чрезмерная сдержанность в проявлении эмоций и чувств приводит к тому, что человек воспринимается как холодный, равнодушный, высокомерный. Иногда это вызывает лишь удивление, иногда – рождает неприязнь и становится препятствием для установления нормальных отношений между людьми.

Последствия для межличностных отношений, которые влечет за собой сокрытие, утаивание, нерешительность в проявлении чувств, могут быть следующими:

- непроявленные чувства создают атмосферу непонимания, искажения, необъективных суждений и действий. Во много раз труднее становится решать межличностные проблемы. И напротив, качество отношений намного улучшается, если партнеры свободны в проявлении как положительных, так и отрицательных чувств;
- длительное подавление чувств может со временем стать причиной того, что человек оказывается вообще неспособным чувствовать.

Способы управления чувствами и эмоциями: конструктивная открытость

Управление эмоциями и чувствами в первую очередь предполагает их осознание и контроль за формой проявления. В межличностном общении управление эмоциями предполагает как контроль за собственными

переживаниями, так и способность распознавать, верно интерпретировать и воздействовать на переживания партнеров по общению.

Когда мы говорим, что человек осознает то или иное свое состояние, то имеем в виду:

(1) что у человека некоторый факт зафиксирован настолько отчетливо, что он способен учитывать его в своих практических действиях;

(2) что он способен выразить этот факт в знаковой форме.

При этом степень осознанности эмоций и чувств может быть различной. Человек может знать, что он нечто переживает и что это переживание явно отличается от всех предыдущих (так, впервые влюбленный человек испытывает состояние, которое он не может определить, но в то же время знает, что оно продолжается и что его невозможно ни с чем сравнить). Иной уровень, который можно назвать собственно осознанием, проявляется в том, что человек способен выразить знание о своем состоянии вербально («Я вас любил, любовь, еще, быть может, в моей душе угасла не совсем»). Именно на этом уровне возможен контроль над эмоциями, то есть:

- способность предвидеть их развитие;
- понимание факторов, от которых зависит их сила, продолжительность и их последствия.

Нарушение ориентации в эмоциональных явлениях может проявляться в следующих формах:

- неосознавание самого факта возникновения эмоций (напр., человек не замечает своего беспокойства, зарождающегося чувства и т.п.);
- неправильная категоризация эмоций (человек трактует обиду как моральное возмущение или боязнь неуспеха – как отсутствие незаинтересованности);
- неверная интерпретация причины возникшей эмоции (например, человек считает, что его гнев вызван чьим-то недостойным поведением, тогда как в действительности он вызван тем, что ему было оказано недостаточно внимания);
- неправильная интерпретация связи между эмоцией и вызвавшим ее поступком (так, человек считает, что наказывает ребенка "для его же пользы", тогда как в действительности делает это для того, чтобы показать свое превосходство).

Таким образом, осознание эмоционального процесса предполагает, как способность дать вербальную характеристику самой эмоции, так и понимание связей между эмоцией и вызвавшими ее факторами, с одной стороны, и между эмоциями и действиями, к которым она побуждает, с другой.

Большинство людей без особых затруднений овладевает языком эмоций. Наши суждения об эмоциональном состоянии других людей обычно бывают основаны не только на наблюдениях за выражением их лица, но также и на наблюдении за жестами и голосом, за ситуацией, в которой находится человек. И все же не каждый достигает при этом удовлетворительных результатов.

Причины, почему далеко не каждый хочет и может осуществить такой анализ, различны. Одни чрезмерно сосредоточены на собственной личности и поэтому неспособны замечать и правильно оценивать состояние других людей. У других невнимание к окружающим связано с чувством собственного

превосходства. У третьих такие затруднения объясняются чувством тревоги. Это может быть тревога, связанная с эмоциями других людей (если в прошлом опыте данного лица они были по преимуществу отрицательными), или тревога, связанная с собственными эмоциями, побуждающая данное лицо избегать всего того, что могло бы вызвать у него эмоции; в результате человек не замечает проявления эмоций у других людей. Встречаются люди, которые не стремятся понимать выражения эмоций у других потому, что это им по той или иной причине выгодно.

Способы проявления эмоций и степень их адекватности переживаемому состоянию становится самостоятельной проблемой межличностных отношений потому, что в процессе межличностной коммуникации мы сообщаем друг другу не только информацию о собственном эмоциональном состоянии, но и о своем отношении друг к другу.

Обычно выделяют *три возможных способа выражения эмоционального состояния*:

- ненастойчивый, цель которого, скорее, скрыть подлинную эмоцию;
- агрессивный, цель которого «преподать урок» партнеру;
- открытый, или уверенный, цель которого дать знать, что вы чувствуете без того, чтобы вызывать чувство вины или агрессию у партнера, а в случае собственных негативных эмоций сообщить о них таким образом, который позволит дать знать, что вы чувствуете и, следовательно, понять вас.

Сама *структура сообщения* в каждом из этих способов будет различаться.

Так, агрессивное сообщение, помимо того, что в нем используются сильные оценочные определения, как правило, построено как «ты-послание», в нем ответственность за переживаемую эмоцию возложена на другого человека («ты выводишь меня из себя», «ты обидел(а) меня», «как ты мне надоел(а)»). Высказывания такого рода имеют двойной эффект: с одной стороны, звучащее в них обвинение другого, вызывает у последнего прежде всего желание защититься, а не понять причину отрицательной эмоции; с другой стороны, определив другого как ответственного за свою эмоцию, адресант тем самым передает ему и власть над собой, поскольку изменение его эмоционального состояния зависит теперь от другого человека.

Сообщения даже о негативных эмоциях, не разрушающие атмосферу доверия, партнерства, должны носить характер «я-посланий», что, с одной стороны, позволяет другим понять вас, не подвергая угрозе их самооценку, а с другой – позволяет принять ответственность за свои эмоции на себя, следовательно, открывает возможность управления ими («я нервничаю, потому что мне кажется, ты специально делаешь не так, как я прошу», «я расстроился, поскольку рассчитывал вместе провести время»).

Обратим внимание на то, что открытое сообщение о своих эмоциях сопровождается также раскрытием причин, вызывавших данное состояние, и потребностей, которые были при этом задеты.

Сообщение о собственных чувствах и понимание чувств других – чрезвычайно трудная задача. Очень редко два человека открыто говорят о своих реакциях на действия другого. Большинство из нас сдерживают чувства (даже с теми, кто очень важен и дорог нам), поскольку мы боимся обидеть другого,

разозлить его или быть отвергнутыми им. Не зная, как быть конструктивно открытым, мы просто ничего не говорим. Наш партнер остается в полном неведении о нашей реакции на его действия. Аналогичным образом, мы ничего не знаем о результате наших собственных действий. Как следствие, многие взаимоотношения, которые могли быть продуктивными и приятными, постепенно ухудшаются и терпят крах под грузом накопленных мелких недоразумений, взаимонепонимания и обид, о которых никогда открыто не говорилось.

Положения, приводимые ниже, могут помочь в понимании того, когда открытость не вредит отношениям, а способствует их улучшению.

1. Открытость должна вызываться желанием улучшить отношения с другим человеком. Открытость не самоцель, она, скорее, средство. Мы не открываемся людям, к которым не испытываем интереса. Открывая друг другу свои состояния, давайте понять, что вы придаете большое значение вашим отношениям и хотите их улучшить именно потому, что они важны для вас.

2. Стремитесь к достижению сходного понимания ваших отношений. Стремитесь узнать, как другой человек воспринимает и относится к вашим действиям. Стремитесь к тому, чтобы и он знал, как вы воспринимаете и относитесь к его действиям. Это позволит каждому из вас посмотреть на ваши отношения примерно с одинаковой точки зрения.

3. Отдавайте себе отчет в том, что открытость связана с риском. Ваша готовность рисковать чувством собственного достоинства, идти на то, что вас могут отвергнуть или обидеть и т. п., зависит от того, насколько важны для вас эти отношения. Аналогичным образом, вы не можете просить, чтобы другой дал вам гарантию, что он не разозлится или не обидится на ваши замечания. Вы подвергаете риску даже его способность оставаться самим собой – что бы он при этом ни чувствовал – с целью превратить данную встречу в обучающую ситуацию для вас обоих.

4. Хотя такой обмен мнениями может становиться напряженным, бурным, вызвать раздражение или слезы, он не должен быть принудительным и не должен представлять собой попытку изменить другого человека. Каждый использует ту информацию, какую считает нужной. Исходной установкой должно стать не: «Кто прав и, кто не прав?», но: «Чему каждый из нас может научиться в этом обсуждении, чтобы сделать нашу совместную работу более продуктивной и более приятной?».

Тем самым возможные изменения ваших отношений станут результатом самостоятельного выбора, а не уступкой партнеру или подчинения ему.

В отличие от идей, которые мы, как правило, стремимся описать ясно и точно, свои чувства мы чаще всего и не пытаемся описать ясно. Чувства могут выражаться многими различными способами, но мы обычно не делаем попыток определить чувство как таковое.

Один из способов описания чувства – это определить или назвать его. «Я сержусь». «Я смущен». «Мне приятно с тобой». Оказывается, у нас нет достаточного числа слов, чтобы охватить обширный диапазон человеческих эмоций, и потому мы изобретаем иные способы описания чувств, например, использование сравнений. «Я чувствую себя маленькой лягушкой в огромном

пруду». Девушка, чье предложение о дружбе встретило резкий отказ, сказала: «Как будто мне только что ампутировали руку».

Третий способ описания чувств – сказать, какое действие — это чувство побуждает вас сделать. «Я чувствую, будто все крепче и крепче обнимаю тебя». «Я хотел бы дать тебе пощечину». «Я так хотел бы уйти от тебя».

Кроме того, многие фигуры речи могут также служить описанию чувства. «Я только что выпил целый бушель весеннего солнца».

Описывая собственные чувства, старайтесь прояснять, какие чувства вы испытываете. Сообщение должно (1) содержать указание «Я», «мне», «мой», и (2) точно определять вид чувства с помощью соответствующего слова, сравнения, желаемого действия или какой-нибудь риторической фигуры.

ПРОБЛЕМЫ В ОБЩЕНИИ

Общение является жизненной необходимостью для человека, одной из основных его потребностей. Именно в общении человек реализовывает себя, выражает свою жизненную позицию, чувствует себя частью социума, делиться своими внутренними переживаниями, самоопределяется и обнаруживает свои уникальные способности.

Однако не всегда у человека в общении всё складывается благополучно. Могут возникать определенные затруднения и проблемы, приносящие определенную степень психологического дискомфорта.

Барьеры, возникающие в общении – это препятствия, вырастающие на пути понимания собеседника. Такого рода препятствием может служить темперамент человека, его характер, эмоциональное состояние, а также манеры общения. общении неполноценность барьер диалог

Виды барьеров в общении.

Психология барьеров общения подразделяется на четыре основных вида: ситуационные, мотивационные, смысловые и психологические барьеры общения. Итак, давайте рассмотрим каждый вид отдельно.

Ситуационные барьеры – возникают из-за разного взгляда партнеров на одну и ту же проблему. Например, один собеседник может с пониманием и сочувствием отнестись к группе шумных ребят, обсуждающих какую-либо тему, в то время как другой партнер будет раздражен шумом, исходящим от детей не вникая в суть разговора.

Мотивационные барьеры – возникают в том случае, когда человек скрывает реальные мотивы своих высказываний, либо просто не осознает их значимость.

Смысловые барьеры – возникают из-за непонимания сути разговора своего собеседника. Трудности и барьеры общения, в этом случае возникают тогда, когда человек не может понять мысль партнера и не улавливает к чему идет разговор.

Психологические барьеры – это своеобразный внутренний барьер, тормозящий человека в общении. Чаще всего он появляется из-за страха быть непонятым, не понравиться собеседнику или нарваться на злобную насмешку со стороны партнера и быть отвергнутым, несмотря на самые искренние проявления добрых намерений.

Коммуникативные барьеры в общении.

Коммуникативные барьеры в общении возникают из-за внутреннего психологического препятствия и внешних явлений, стоящих на пути принятия или передачи информации между собеседниками.

Так как единой классификации коммуникативных барьеров не существует, рассмотрим два основных типа данного барьера:

Внешние коммуникативные барьеры – в появлении этих барьеров виноваты не только люди, но и какие-либо обстоятельства, физические условия, не зависящие от воли людей и не подвластные ведущим беседу людям. Причиной возникновения языкового барьера может быть не только сильный шум или неблагоприятные погодные условия, но и непонимание из-за того, что собеседники разговаривают на разных языках.

Внутренние коммуникативные барьеры являются куда более сложной проблемой, бороться с которой нужно долго и усердно. Возникнуть внутренний барьер может из-за причин, мешающих объективно оценивать информацию, принимаемую от собеседника. Ими может послужить как банальное раздражение партнера на фоне его внешнего вида, так и личностная неприязнь к человеку как к личности.

Коммуникативные барьеры в деловом общении могут пагубно отразиться на карьере любого человека, так что их необходимо преодолевать. На самом деле они присутствуют ровно до того момента, пока человек не решит от них избавиться и не задумается над этим. Необходимо практиковать преодоление барьеров в общении, оказывать больше внимания собеседнику и коммуникативные.

Обойтись в нашей жизни без барьеров межличностного общения практически невозможно, разве что общаться только с приятными нам людьми, а это сами понимаете, удастся не всегда. Задача, стоящая перед каждым членом общества – определить тип своего барьера непонимания в процессе общения и применить наиболее эффективный способ его устранения. Чтобы устранить барьеры в общении всегда стараться быть уверенным в себе, спокойным и терпимым к слабостям других людей, а также не допускать назревание конфликтов.

В процессе общения нам стоит стараться принимать и учитывать уникальность и различия друг друга, изменчивость и многовариантность нашего окружающего мира. Уметь сначала по-настоящему услышать и понять другого человека, увидеть и прочувствовать ситуацию «из его глаз», из него самого, и только потом стремиться быть понятым им, уважать человеческое право не соответствовать ничьим ожиданиям и быть самим собой.

Психологические игры, манипулятивное и проблемы в общении происходят от столкновения различных моделей восприятия реальности и степени их гибкости у каждого человека, недостаточности понимания целей и смыслов общения, уязвимости или несогласованности у человека некоторых частей его «Я», наличия не ресурсных или психотравмирующих состояний и убеждений, а также неуспешных поведенческих сценариев.

Но сила человека в том, чтобы смочь сделать шаг к собственному развитию и позитивному восприятию мира. А этот шаг, в свою очередь, станет той точкой

опоры, которая перевернет проблемное и неэффективное общение в радость взаимопонимания и позволит открыть в себе и в других лучшие стороны человеческой природы.

Человеческая сущность налицо только в общении, в единстве человека с человеком, в единстве, опирающемся лишь на реальность различия между Я и Ты», согласно теории Фейербаха. В общении человек самоопределяется, и само предьявляется, обнаруживая свои индивидуальные особенности.

Тип общения во многом зависит от уровня перцептивной культуры личности, то есть от тонкости и адекватности восприятия «другого», от умения заметить и правильно истолковать проявления чувств партнера, почувствовать его искренность или лицемерие и, наконец, от адекватности своего самосознания.

Процесс общения может быть представлен в трех абстрактных моделях, по П.М. Ершову: первая – когда один субъект «пристроился сверху», вторая – когда один из субъектов общения «пристроился снизу», третья – когда оба субъекта общения общаются «на равных».

Ценность равенства в общении имеет огромное значение. Если ценности субъектов общения совпадают, то общение протекает, как правило, бесконфликтно и несмотря на несоответствие характеров и неумение общаться, проблемы в общении отсутствуют. Если партнеры по общению имеют общие цели и ценности, то многие вопросы совместимости потребностей и желаний, «техники» общения решаются как бы сами собой. Важно изучить ценностные ориентации партнера и демонстрировать уважение к ним.

Признание значительности другого может, правда, приходиться в противоречие с признанием самоценности собственного «Я». Еще И. Кант заметил, что человек вынужден жить среди людей, «которых он, правда, не может терпеть, но без которых он не может обойтись». Искусство общения в том и заключается, чтобы учитывать все эти факторы и находить разумные компромиссы. Для того чтобы уметь находить эти компромиссы, необходимо осознать ценность принципа толерантности в общении.

Этот принцип не связан ни с попустительством, ни с конформизмом; он связан с принятием идей ненасильственного общения, с осознанием невозможности преодолеть «с наскока», немедленно наш эгоизм, слабости и несовершенства.

В любой сфере человеческого бытия толерантность рождает взаимное доверие, понимание, откровенность, доброжелательность, помогает преодолевать конфликтные ситуации, способствует «психологической притирке характеров». В каждой конкретной ситуации общения порог толерантности может меняться (если ребенок начал употреблять наркотики, то реакция родителей, разумеется, должна быть, более оперативной и решительной).

Общение перестает быть подлинным общением тогда, когда оно перестает быть диалогом и превращается в систему манипуляций, где человека фактически превращают в некую вещь, в марионетку и возникают проблемы в общении. В манипуляции партнер используется как деперсонифицированный объект, средство, инструмент для достижения определенных, как правило, корыстных целей.

Если в жизни и общении с близкими человек проявляет негативные эмоции, неспособность откликнуться на эмоциональный призыв близких, отсутствие саморегуляции и контроля за своим множеством эмоций и страхов – можно предположить, что у него будут трудности в общении с другими, а взаимодействуя подобным образом с детьми, такой человек создаст огромные проблемы в общении у своего ребенка

Проблемы в общении возможно рассматривать, как следствие личностных особенностей и черт характера. Их может быть множество: застенчивость, вспыльчивость, агрессивность, робость, скромность, тщеславие. Но все они, как правило, тяготеют к двум полюсам – высокомерию или самоуничижению.

Высокомерие – стремление продемонстрировать свое превосходство над окружающими. Иногда это делается очень грубо и открыто, например, на вечеринке люди объединяются по принципу кто как одет, у кого какие украшения и кто на какой машине приехал. Подростки «дружат», ориентируясь на толщину кошелька своих родителей. Житель столичного города презрительно бросает в сторону провинциала: «Понаехала, деревня!». Иногда высокомерие проявляется в более «тонком» варианте – как покровительство или снисхождение. Обычно так демонстрируются образованность, осведомленность, причастность к власти. За примером можете сходить на любую профессиональную конференцию, когда докладчики внутренне ликуют от ощущения, что сидящие в зале ни слова не понимают из того, что они говорят. За излишней открытостью, любезностью и лицемерным радушием тоже стоит высокомерие.

Самоуничижение – ощущение и демонстрация своей неполноценности по сравнению с окружающими. Так же многолико по проявлениям: от незаметности и молчаливости до подбострастия и восхищения другими. «Вечные ученики», «серые мышки», «мальчики на побегушках» – это ни что иное, как проявление самоуничижения. Эти люди вызывают жалость, сочувствие и неизменно находят себе покровителя. Подвергание себя критике, привычка извиняться, брать невыигрышные роли, отдавать лучшее другим... Социально эти люди очень удобны, до сих пор педагогикой поощряются послушание и скромность.

Естественное и легкое общение возникает лишь тогда, когда люди общаются на равных. И речь идет не о социальном, а о психологическом равенстве. И высокомерие, и самоуничижение – это поведенческие проявления низкой самооценки, две стороны одной медали. С этой точки зрения проблемы в общении испытывают почти все, даже если кажется, что человек общается легко и свободно. Ведь основное – не как он выглядит, а как себя при этом чувствует.

Понятие конфликта. Виды конфликтов

Существуют различные определения конфликта, но все они подчеркивают наличие противоречия, которое принимает форму разногласий, если речь идет о взаимодействии людей. Конфликты могут быть скрытыми или явными, но в основе их всегда лежит отсутствие согласия. Поэтому определяют конфликт как отсутствие согласия между двумя или более сторонами – лицами или группами.

Отсутствие согласия обусловлено наличием разнообразных мнений, взглядов, идей, интересов, точек зрения и др. Однако оно не всегда выражается в форме явного столкновения, конфликта.

Это происходит только тогда, когда существующие противоречия, разногласия нарушают нормальное взаимодействие людей, препятствуют достижению поставленных целей. В этом случае люди просто бывают вынуждены каким-либо образом преодолеть разногласия и вступают в открытое конфликтное взаимодействие.

Если конфликты способствуют принятию обоснованных решений и развитию взаимоотношений, то их называют функциональными (конструктивными). Конфликты, препятствующие эффективному взаимодействию и принятию решений, называют дисфункциональными (деструктивными).

В соответствии с классификацией *Л. Коузера*, конфликты могут быть реалистическими (предметными) или нереалистическими (беспредметными).

Реалистические конфликты вызваны неудовлетворением определенных требований участников или несправедливым, по мнению одной или обеих сторон, распределением между ними каких-либо преимуществ и направлены на достижение конкретного результата.

Нереалистические конфликты имеют своей целью открытое выражение накопившихся отрицательных эмоций, обид враждебности, т.е. острое конфликтное взаимодействие становится здесь не средством достижения конкретного результата, а самоцелью.

Начавшись как реалистический, конфликт может превратиться в нереалистический, например, если предмет конфликта чрезвычайно значим для участников конфликта, а они не могут найти приемлемое решение, справиться с ситуацией. Это повышает эмоциональную напряженность и требует освобождения от накопившихся отрицательных эмоций.

Нереалистические конфликты всегда дисфункциональны. Их гораздо сложнее урегулировать, направить по конструктивному руслу. Надежный способ профилактики подобных конфликтов в организации – создание благоприятной психологической атмосферы, повышение психологической культуры руководителей и подчиненных, овладение приемами саморегуляции эмоциональных состояний в общении.

Существует пять основных типов конфликта: внутриличностный; межличностный; между личностью и группой; межгрупповой; социальный.

Внутриличностный конфликт. Этот тип конфликта не полностью соответствует данному определению.

Здесь участниками конфликта являются не люди, а различные психологические факторы внутреннего мира личности, часто кажущиеся или являющиеся несовместимыми: потребности, мотивы, ценности, чувства.

Внутриличностные конфликты, связанные с работой, могут принимать различные формы. Одна из наиболее распространенных – это ролевой конфликт, когда различные роли человека предъявляют к нему противоречивые требования.

Межличностный конфликт – это самый распространенный тип конфликта. В организациях он проявляется по-разному. Многие считают, что в основе таких конфликтов лежит несходство характеров, однако глубокий анализ показывает, что в основе таких конфликтов, как правило, лежат объективные причины.

Чаще всего борьба за ограниченные ресурсы: материальные средства, производственные площади, время использования оборудования, рабочую силу и т.д.

Конфликт между личностью и группой. Неформальные группы устанавливают свои нормы поведения, общения, каждый член такой группы должен их соблюдать. Отступление от принятых норм группа рассматривает как негативное явление, возникает конфликт между личностью и группой. Другой распространенный конфликт этого типа – между группой и руководителем. Наиболее тяжело такие конфликты протекают при авторитарном стиле руководства.

Межгрупповой конфликт. Организация состоит из множества формальных и неформальных групп, между которыми могут возникать конфликты. Межгрупповые конфликты обусловлены наличием реальной конкуренции, а также возникновением социальной конкуренции.

Межгрупповые конфликты сопровождаются:

- проявлением деиндивидуализации, т.е. члены группы не воспринимают других людей как самобытных личностей, а воспринимают их как членов другой группы, которой приписывается негативное поведение. Деиндивидуализация облегчает проявление агрессивности к другим группам.
- проявление социального, межгруппового сравнения, в ходе которого более высоко и положительно оценивают свою группу, повышают свой престиж и одновременно принижают, обесценивают чужую группу, дают ей отрицательную оценку.

Социальное сравнение может инициировать конфликты, а также поддерживать, оправдывать себя в конфликте, ведь чтобы победить, необходимо оценивать себя и свои поступки как правильные. Для сглаживания конфликта полезен обмен реальной информацией друг о друге.

- проявление групповой атрибуции, т.е. склонность считать, что именно чужая группа ответственна за негативные события.

Объяснение причин событий резко отличается для членов своей и чужой группы.

- 1) так положительному поведению своей группы и отрицательному поведению чужой приписываются внутренние причины;
- 2) негативное своей группы и положительное поведение чужой группы объясняется внешними причинами, внешними обстоятельствами.

Конструктивные действия другой группы рассматривают как обусловленные внешними причинами или порой воспринимаются как подвох, хитрость. Даже раскол внутри своей группы склонны объяснять действиями чужой группы, которые «вредят и строят заговоры против нас».

Социальный конфликт – это ситуация, когда стороны преследуют какие-то свои цели, которые противоречат или взаимно исключают друг друга. Можно выделить три ключевых момента:

- 1) это предельный случай обострения социальных противоречий, явное или скрытое противоборство;

2) социальный конфликт выражается в столкновении различных социальных общностей – классов, наций, государств, социальных институтов.

3) противодействующие стороны преследуют свои различные, противоположные цели, интересы и тенденции развития, которые противоречат друг другу.

Структура конфликта и основные стили поведения в конфликтной ситуации.

При анализе конфликта и изучении его структуры необходимо обратить внимание не только на предмет конфликта, то есть *зону разногласий*, но и на то, каким образом действуют участники конфликта, какие мотивы они преследуют, какие потребности стремятся удовлетворить.

При этом, если действия участников можно наблюдать, то мотивы и потребности часто оказываются скрытыми от постороннего наблюдателя, участники далеко не всегда сами их осознают, что затрудняет анализ.

Важной характеристикой конфликта является его динамика. *Динамика конфликта* находит свое отражение в двух понятиях: этапы конфликта и фазы конфликта.

Основные этапы конфликта:

- Возникновение и развитие конфликтной ситуации;
- Осознание конфликтной ситуации хотя бы одним из участников конфликта;
- Начало открытого конфликтного взаимодействия;
- Развитие активного конфликта;
- Разрешение конфликта.

Индивидуальные стратегии поведения в конфликтной ситуации (по К. Томасу).

Оказавшись в конфликтной ситуации, человек выбирает, часто неосознанно, одну из пяти стратегий поведения: избегание или уход; приспособление; соперничество или конкуренция; компромисс; сотрудничество.

Выбор часто происходит на основе прошлого опыта. Но опыт решения конфликтов в детстве не всегда подходит к новым ситуациям.

Если Вам в детстве, чтобы родители прислушались к Вашему мнению, приходилось кричать или топтать ногами, то вряд ли это подойдет при споре с коллегами. А когда Вас ругали, Вы обиженно уходили в свою комнату или вступали в жаркий спор?

При встрече с раздраженным, агрессивно настроенным пациентом может сработать стереотип. Когда Вы находитесь в конфликтной ситуации, для эффективного решения проблемы необходимо сознательно выбирать стратегию поведения. При этом, конечно, следует учитывать свой собственный стиль, стратегию других, вовлеченных в конфликт людей, а также природу самого конфликта.

Избегание – это поведение в конфликтной ситуации, которое выражается самоустранением, игнорированием или фактическим отрицанием конфликта.

Формы ухода могут быть разными: Вы молчите, выключаясь из обсуждения вопроса, демонстративно удаляетесь с переговоров или обиженно уходите с полным отказом от дальнейших дружеских и деловых сношений с

конфликтующей стороной, язвительно отпуская замечания по поводу оппонентов за «их спиной».

Причиной выбора этой стратегии может являться: неуверенность в себе и своих силах, боязнь проиграть; неопределенность собственной позиции по данному конфликтному вопросу; стремление выиграть дополнительное время для серьезной подготовки к участию в конфликте; отсутствие полномочий, времени.

Если Вы выбрали избегание в качестве своей стратегии поведения, то Вы сэкономите время и нервные клетки, но можете лишиться в дальнейшем влияния на ход событий. Конфликт либо решится без учета Ваших интересов, либо не решится и будет разрастаться, и углубляться.

Однако в ситуации, не затрагивающей напрямую Ваших интересов, уход может быть полезен. Вполне вероятно, что если Вы попытаетесь проигнорировать конфликт, не выразить своего отношения к нему, то проблема решится сама собой. Если нет, то Вы сможете заняться этим позже, когда будете готовы к этому.

Приспособление – это поведение, проявляющееся в изменении действий и установок под реальным или воображаемым давлением противоположной стороны, податливость чужому мнению в ущерб собственным интересам.

Выглядит это так. Вы делаете вид, что все в порядке, даже если что-то очень сильно задевает Вас, предпочитаете мириться с происходящим, чтобы не испортить отношения: сначала молча соглашаетесь, а потом вынашиваете план мести или стараетесь найти обходные пути, чтобы добиться своей цели.

К стратегии приспособления прибегают, если конфликтная ситуация не затрагивает жизненно-важных ценностей; сохранение отношений является более значимым, чем отстаивание своих интересов; осознание того, что правота на стороне оппонента; имеются более важные в данный момент интересы; у другого больше власти; полагают, что другой человек может извлечь из этой ситуации полезный урок; могут добиться цели обходным путем.

Приспособление, сглаживание конфликта может быть разумной тактикой, если спор по поводу незначительных разногласий может испортить взаимоотношения. Бывают случаи, когда конфликты сами разрешаются за счет того, что люди продолжают поддерживать дружеские отношения. Но в ситуации серьезного конфликта, стратегия приспособления мешает разрешению спорного вопроса, так как не разрешает ситуацию и не дает партнеру узнать подлинную причину вашего недовольства.

Этот стиль лучше использовать тогда, когда Вы чувствуете, что, немного уступая, Вы теряете мало. Если Вы считаете, что уступаете в чем-то важном для себя и чувствуете в связи с этим неудовлетворенность, то в этом случае стратегия приспособления неприемлема. Она также не подходит, если Вы видите, что другой человек не оценит сделанного Вами и не собирается в свою очередь поступиться чем-то.

Стратегия приспособления немного напоминает уход, поскольку может быть использована для отсрочки и разрешения проблемы. Основное отличие в том, что Вы действуете вместе с другим человеком, участвуете в ситуации и соглашаетесь делать то, что хочет другой.

Когда же Вы выбираете стратегию избегания, Вы не делаете ничего для удовлетворения интересов другого человека. Вы просто отталкиваете от себя проблему, уходите от нее.

Соперничество или конкуренция – отличается сильной личной вовлечённостью в борьбу, активизацией всех Ваших потенциальных возможностей при игнорировании интересов оппонента.

Основной принцип этой стратегии: «Чтобы я выиграл, ты должен проиграть».

Соперничество проявляется тем, что Вы или Ваш партнер стремитесь во что бы то ни стало доказать свою правоту, прибегаете к давлению на соперника, стараетесь переубедить его, перекричать, применить физическую силу, требуете безоговорочного согласия и послушания.

Причины выбора человеком этой стратегии могут быть самыми разными: потребность защитить свои интересы: жизнь, семью, благополучие, имидж и т.п.; желание установить приоритет в коллективе; стремление к лидерству; недоверие к людям вообще, в том числе к оппонентам; эгоцентризм, неумение взглянуть на проблему с другой точки зрения; критическая ситуация, которая требует немедленного решения.

Эта стратегия оправдана, если Вы берете контроль в свои руки для того, чтобы оградить людей от насилия или опрометчивых поступков. Это может быть эффективным, когда Вы обладаете определенной властью и знаете, что ваше решение в данной ситуации наиболее правильно и Вы имеете возможность настаивать на нём.

Когда Вы используете такой подход, Ваша популярность может упасть, но Вы завоеуете сторонников, если быстро получите положительный результат. Однако, эта стратегия редко приносит долгосрочные результаты – проигравшая сторона может не поддержать решение, принятое вопреки ее воле.

Компромисс — это разрешение конфликтной ситуации путём взаимных уступок. Каждая из сторон снижает уровень своих притязаний. Оба оппонента с самого начала ищут справедливого исхода конфликтной ситуации. Причинами выбора компромиссного решения обычно являются: стремление хотя бы к частичному выигрышу; признание ценностей и интересов других людей, как и своих собственных, желание быть объективным; когда переговоры зашли в тупик, и компромисс – единственный выход.

Выбор стратегии компромисса может оказаться полезным в ситуации, когда обе стороны обладают одинаковой властью и имеют взаимоисключающие интересы. Компромисс бывает иногда последней возможностью прийти к какому-то решению, которое позволит Вам сохранить взаимоотношения и получить хоть что-то.

Такой подход подразумевает, что каждый участник чего-то добился. Но если компромисс был достигнут без тщательного анализа других возможных вариантов решения или на недостаточно равноправных условиях, он будет не самым оптимальным исходом переговоров. Ни одна сторона не будет придерживаться решения, которое не удовлетворяет ее нужд.

Сотрудничество – это стратегия поведения, при которой на первое место ставится не решение конкретной конфликтной ситуации, а удовлетворение интересов всех её участников.

Стратегия сотрудничества будет наиболее эффективной, если: решение проблемы очень важно для обеих сторон, и никто не хочет полностью от него отстраниться; конфликтующие стороны имеют длительные и взаимозависящие отношения; есть время поработать над возникшей проблемой; стороны способны изложить суть своих интересов и выслушать друг друга; участники конфликта обладают равной властью или хотят игнорировать разницу в положении для того, чтобы на равных искать решение проблемы.

Целью сотрудничества является выработка долгосрочного взаимовыгодного решения. Иногда внешне сотрудничество напоминает компромисс или приспособление. Это происходит, когда в результате обсуждения Вы изменяете первоначальную позицию и частично или полностью уступаете партнеру. Это происходит не потому, что он оказался сильнее Вас или более прав, а потому, что Вы нашли другое, более оптимальное для Вас решение своих проблем.

Сотрудничество не всегда приводит к успеху, но если Вы начнете решение конфликтной ситуации таким способом, то скорее всего, достигните большего.

ГРУППОВАЯ ДИСКУССИЯ

Дискуссия от латинского «discussion» (рассмотрение, исследование):

- 1) способ организации совместной деятельности с целью интенсификации процесса принятия решения в группе;
- 2) метод обучения, повышающий интенсивность и эффективность процесса восприятия за счет активного включения обучаемых в коллективный поиск истины.

Групповая дискуссия относится к методам тренинговой групповой. Наряду с термином «групповая дискуссия» употребляются такие понятия, как «свободная дискуссия», «неструктурированная дискуссия» и др. Традиционно групповую дискуссию относят к вербальным методам, так как основным средством взаимодействия здесь является вербальная коммуникация, а в центре анализа находится преимущественно вербальный материал. Подобное деление несколько условно, так как анализ невербального поведения согласованности или противоречивости вербальной и невербальной коммуникации составляет существенный аспект групповой дискуссии.

Дискуссия – это один из эффективных способов активизации группы для решения многих других задач, достижение иных аффектов и результатов. Обычно дискуссия протекает часа за полтора.

Применяется этот метод в целях обучения, развития, установления взаимоотношений в группе, а также в психотерапевтических целях.

По процедуре групповая дискуссия представляет собой коллективное обсуждение какой-либо проблемы, конечной целью которого является достижение определенного общего мнения по ней. В ходе дискуссии происходит коллективное сопоставление мнений, оценок, информации по обсуждаемой проблеме. Психологическая ценность дискуссии состоит в том, что благодаря

принципу обратной связи и мастерству руководителя каждый участник получает возможность увидеть, как по-разному можно подойти к решению одной и той же проблемы, как велики индивидуальные различия людей в восприятии и интерпретации одних и тех же ситуаций.

Используется групповая дискуссия в целях коррекции межличностных отношений или личностных проблем. В зависимости от этого различают: *биографическую, тематическую* или *интеракционную дискуссию*.

Обычно в качестве ведущей выделяют интеракционную ориентацию дискуссии, поскольку она определяет специфику тренинга как метода, основанного на использовании групповой динамики, обеспечивая реализацию одного из важнейших факторов этого метода – обратной связи. Интеракционная ориентация дискуссии направлена на анализ особенностей межличностного взаимодействия в группе и ситуаций, возникающих в ходе группового процесса.

Биографическая дискуссия предполагает обсуждение истории жизни клиента, отдельных эпизодов и событий его биографии, его проблем, конфликтов, отношений, установок, особенностей поведения и т.д.

Тематическая ориентация дискуссии концентрирует внимание группы на актуальных для большинства участников общих темах. Например, «Как управлять собой в сложных ситуациях?»; «Конфликт – зло или благо?» и т.д.

Виды групповой дискуссии:

1. *Ролевая дискуссия*. Групповая дискуссия может происходить в различных формах. Одной из таких форм является проведение дискуссий в форме ролевой игры. В зависимости от того какой материал обсуждается и какие цели ставятся перед дискуссантами, можно вводить различные роли. Например, ведущий, оппонент, логик, психолог, эксперт. Остальные участники дискуссии следят за ее ходом, могут задавать вопросы докладчику, оппоненту, рецензенту, активно включаются в общение на любом этапе дискуссии, высказывают свои мнения и оценки, дополняют выступающего, высказывают критические замечания по предмету спора, могут делать замечания по отношению к любому выступающему и задающему вопросы.

Можно вводить любые дополнительные ролевые позиции, если это оправдано целями и содержанием дискуссии. Целесообразно вводить не одинарные, а парные роли (2 ведущих, 2 логика, 2 эксперта...), менять их местами, чтобы как можно большее число участников получили соответствующий опыт.

Особая роль принадлежит ведущему дискуссии. Он должен организовать такую подготовительную работу, которая обеспечит активное участие в дискуссии каждого участника. Он определяет проблему и отдельные подпроблемы, которые будут рассматриваться, подбирает основную и дополнительную литературу для докладчиков и выступающих, распределяет функции и формы участия в коллективной работе каждого члена, готовит участников к роли докладчика, оппонента, рецензента, руководит всей работой дискуссии, подводит общие итоги состоявшейся дискуссии.

Руководитель дискуссии, владея содержанием обсуждаемых явлений, зная пути решения обсуждаемых проблем, не должен прямо обнаруживать это знание. Он задает вопросы, делает отдельные замечания, уточняет основные положения докладчика, фиксирует противоречия в суждениях. До начала дискуссии

участники знакомятся с правилами ведения дискуссии, возможными ролями. Это целесообразно сделать на предшествующем занятии, используя метод микродискуссии. По окончании дискуссии ведущий, организатор делает общие выводы, может подвести итоги, оценить вклад каждого и группы в целом в решении проблемы. Необходимо стремиться к созданию условий для интеллектуальной раскованности, снятию барьеров общения, созданию атмосферы сотрудничества, а не соперничества.

2. *Дискуссия со скрытыми ролями.* Цель проведения дискуссии со скрытыми ролями заключается в том, чтобы расширить репертуар не просто знаемых, но и реально освоенных ролей, которые может принимать участник дискуссии сознательно для более продуктивного поиска выхода из ситуации спора. Возможны два варианта организации такой дискуссии.

В первом варианте роль, которую необходимо исполнить участнику, сообщается ему конфиденциально так, чтобы никто из остальных не услышал инструкции.

Во втором варианте, наоборот, все участники знают о роли, которую отвел всем и каждому организатор-ведущий. Они не осведомлены лишь о своей собственной роли в дискуссии. Ситуация складывается так, что группа как бы навязывает человеку какой-то конкретный образ. В первом случае игровой момент состоит в том, чтобы группа догадалась о роли, которую исполнял участник. Во втором случае участник дискуссии вынужден понять, за кого его принимают большинство коллег по обсуждению.

В качестве примера приведем описание первого варианта. Роль демонстрируется группе. Дискуссия проводится по методу аквариума. Из группы приглашаются для участия в дискуссии пять человек. Они располагаются внутри основного круга, образуемого всей группой, остальные члены группы наблюдают. Таким образом, пять действующих лиц находятся в центре внимания группы, словно в аквариуме. Участники дискуссии получают скрытые инструкции с ролями, записанные на персональных карточках. Показывать полученные инструкции никому нельзя.

3. *Дискуссия как анализ конкретных ситуаций.* Этот вид дискуссии стимулирует обращение к опыту других, стремление к приобретению теоретических знаний для получения ответов на обсуждаемые вопросы.

Используются ситуации двух видов: 1) «здесь и теперь» (обсуждаются ситуации, произошедшие в группе или с ее отдельными участниками) и 2) «там и тогда» (случаи из профессиональной практики или личной жизни, имеющие значимость для участника или группы).

Способы анализа конкретных ситуаций могут быть следующие:

- ✓ группа разбивается на 2-3 подгруппы, каждая из которых решает задачу самостоятельно, затем мнения подгрупп сталкиваются;
- ✓ заданную ситуацию каждый решает индивидуально. Ситуации могут быть описаны дома и принесены в группу для обсуждения. Сама возможность описания позволяет более четко сформулировать свое затруднение, обозначить свое место в ситуации.

В дискуссии вырабатывается общее коммуникативное умение отстаивать в дискуссиях свои позиции. Например, П.Б. Гурвич и Е.В. Шантарин выделили следующие основные специфические *дискуссионные умения*:

- дать определение явлению (дефинировать), а в плане контраргументации потребовать дефиницию от противника и оспаривать ее правильность;
- привести яркие примеры в целях аргументации или контраргументации и оспаривать значение примеров, приведенных противником;
- приводить в качестве доказательств сравнение по аналогии или по контрасту и оспаривать правомерность аналогий и контраста противника;
- построить правдоподобные «гипотетические случаи» для обоснования своего мнения и доказать неправдоподобность таких случаев, приведенных противником;
- препарировать факты и явления, абстрагируясь от отдельных их сторон, условий и т.д.;
- оперировать аксиомами и общепринятыми истинами, доказывая неуместность их употребления противником;
- классифицировать – расчленять, объединять, группировать явления и факты;
- учитывать специфику условий (фактор времени, места, направленности, характера и др.) и опровергать противника со ссылкой на игнорирование этой специфики;
- рассматривать дебатлируемый вопрос как единство противоречий, т.е. всесторонне, и доказать узость, односторонность рассмотрения его противником;
- видеть перспективу развития явлений и уличить противника в игнорировании перспективы;
- подтверждать свои высказывания ссылкой на источники, доказывать их достоверность, требовать указания источников противником и оспаривать их достоверность;
- отталкиваться в своих выступлениях от противоречий в выступлении противника;
- предвосхищать невысказанные аргументы противника (умение антиципировать).

Дискуссия организуется как процесс диалогического общения участников, в ходе которого происходит формирование практического опыта совместного участия в обсуждении и разрешении теоретических и теоретико-практических проблем. Особенностью дискуссии как коллективной формы работы является возможность равноправного и активного участия каждого клиента в обсуждении теоретических позиций, предлагаемых решений, в оценке их правильности и обоснованности. Специфически психологическим фактором выступает общение с равно информированными партнерами – членами группы, в отличие от общения с разно информированным партнером – ведущим дискуссии, преподавателем, тренером. Это раскрепощает интеллектуальные возможности участников группы, снижает барьеры общения, повышает продуктивность общения.

В дискуссии выделяют следующие основные *фазы*: 1) ориентировка, 2) оценка, 3) завершающая фаза.

Этим фазам соответствуют следующие шаги:

- Определение цели и темы дискуссии (ориентировка).
- Сбор информации (знаний, суждений, мнений, новых идей, предложений всех участников дискуссии) по обсуждаемой проблеме - сбор альтернатив (вариантов решения проблем).
- Упорядочение, обоснование и совместная оценка полученной в ходе обсуждения информации – уяснение, анализ и выбор решения из набора имеющихся, появившихся в ходе обсуждения альтернатив.
- Подведение итогов дискуссии: сопоставление целей дискуссии с полученными результатами (завершающая фаза, фаза собственно решения проблемы).

Преимущества метода дискуссии:

1. Демонстрация понимания.

Дискуссия обеспечивает видение того, насколько хорошо группа понимает обсуждаемые вопросы, и не требует применения более формальных методов оценки. Она также предоставляет членам группы шанс проверить свои убеждения и установки, подвергая их испытанию.

2. Активная передача знаний.

Хотя лекция часто дает более экономичный способ взаимодействия с группой людей, дискуссия может иметь гораздо более долгосрочный эффект. В частности, это верно в случаях, когда обсуждаемый материал идет вразрез с установками некоторых членов группы либо включает неприятные или спорные вопросы. На тех, кому сложно примириться с чужими идеями, с гораздо большей вероятностью подействует убедительность дискуссии, чем лекция.

3. Активное взаимодействие.

Потенциально дискуссии подразумевают высокий уровень вовлеченности группы. Мы допускаем мысль, что некоторые люди могут не захотеть присоединиться к обсуждению, но если группа, тема и вопросы тщательно подобраны, то отдельным участникам становится очень трудно уклониться и не внести свой вклад в дискуссию.

Недостатки метода дискуссии:

1. Возможность отклониться от темы.

Одна из наибольших опасностей при использовании дискуссии в качестве метода обучения – это легкость, с которой можно отойти далеко в сторону от заявленной темы. Держать группу в необходимом русле поможет повторение предмета, темы и условий дискуссии перед ее началом.

2. Сильная зависимость от группы.

Качество дискуссии в значительной степени определяется глубиной знаний и опыта, которыми обладают члены группы. Именно по этой причине следует уделять внимание подбору участников тренинга с приблизительно равными способностями, чтобы обеспечить широкий спектр мнений и убеждений.

3. Возможность утвердиться в неверной позиции.

Несмотря на то что дискуссия, несомненно, дает замечательную возможность убедить кого-либо взглянуть на вещи по-новому, в ней также возможно, если член группы видит угрозу для собственных взглядов, что он может только укрепиться в своих убеждениях.

КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ

Для того чтобы общение было продуктивным и способствовало выполнению поставленных целей при общении с людьми, каждый специалист в своей профессиональной деятельности должен обладать коммуникативной компетентностью

Коммуникативная компетентность – это система внутренних составляющих, необходимых для создания эффективной коммуникации в определённом круге ситуаций в результате межличностного взаимодействия. Компетентность в общении имеет общечеловеческие характеристики и в тоже время характеристики, исторически и культурно обусловленные.

Компетентность в общении предполагает готовность и умение строить контакт на разной психологической дистанции – и отстранённой и близкой. Трудности порой могут быть связаны с инерционностью позиции – владением какой-либо одной из них и её реализацией повсеместно, независимо от характера партнёра и своеобразия ситуации. В целом компетентность в общении обычно связана с овладением не какой-либо одной позицией в качестве наилучшей, а с адекватным приобщением к их спектру. Гибкость в адекватной смене психологических позиций – один из существенных показателей компетентного общения.

Компетентность во всех видах общения заключается в достижении трёх уровней адекватности партнёров – коммуникативной, интерактивной и перцептивной. Следовательно, можно говорить о различных видах компетентности в общении. Личность должна быть направлена на обретение богатой многообразной палитры психологических позиций, средств, которые помогают полноте самовыражения партнёров, всем граням их адекватности – перцептивной, коммуникативной, интерактивной.

Реализация личностью своей субъективности в общении связана с наличием у неё необходимого уровня коммуникативной компетентности.

Коммуникативная компетентность складывается из способностей:

1. Давать социально-психологический прогноз коммуникативной ситуации, в которой предстоит общаться;
2. Социально-психологически программировать процесс общения, опираясь на своеобразие коммуникативной ситуации;
3. Осуществлять социально-психологическое управление процессами общения в коммуникативной ситуации.

Прогноз формируется в процессе анализа коммуникативной ситуации на уровне коммуникативных установок.

Коммуникативная установка партнёра – это своеобразная программа поведения личности в процессе общения. Уровень установки может прогнозироваться в ходе выявления: предметно-тематических интересов партнёра, эмоционально-оценочных отношений к различным событиям, отношение к форме общения, включённости партнёров в систему коммуникативного взаимодействия. Это определяется в ходе изучения частоты

коммуникативных контактов, типа темперамента партнёра, его предметно-практических предпочтений, эмоциональных оценок форм общения.

При таком подходе к характеристике коммуникативной компетентности целесообразно рассмотреть общение как системно-интегрирующий процесс, который имеет следующие **составляющие**:

- Коммуникативно-диагностическую (диагностика социопсихологической ситуации в условии будущей коммуникативной деятельности, выявление возможных социальных, социально-психологических и других противоречий, с которыми возможно предстоит столкнуться личности в общении);
- Коммуникативно-программирующую (подготовка программы общения, разработка текстов для общения, выбор стиля, позиции и дистанции общения);
- Коммуникативно-организационную (организация внимания партнёров по общению, стимулирование их коммуникативной активности и т.д.);
- Коммуникативно-исполнительскую (диагноз коммуникативной ситуации, в которой разворачивается общение личности, прогноз развития этой ситуации, осуществляемый по заранее осмысленной индивидуальной программе общения).

Каждая из этих составляющих требует специального социо-технологического анализа, однако рамки изложения концепции дают возможность остановиться только на коммуникативно-исполнительской части. Она рассматривается как коммуникативно-исполнительское мастерство личности.

Коммуникативно-исполнительское мастерство личности проявляется как два взаимосвязанных и всё же относительно самостоятельных умения найти адекватную теме общения коммуникативную структуру, соответствующую цели общения, и умение реализовать коммуникативный замысел непосредственно в общении, т.е. продемонстрировать коммуникативно-исполнительскую технику общения. В коммуникативно-исполнительском мастерстве личности проявляются многие её навыки и прежде всего навыки эмоционально-психологического саморегулирования как управление своей психофизической органикой, в результате чего личность достигает адекватного коммуникативно-исполнительской деятельности эмоционально-психологического состояния.

Эмоционально-психологическая саморегуляция создаёт настрой на общение в соответствующих ситуациях, эмоциональный настрой на ситуацию общения, означает прежде всего перевод обычных эмоций человека в тональность, соответствующую ситуации взаимодействия.

В процессе эмоционально-психологической саморегуляции следует различать три фазы: длительное эмоциональное «заражение» проблемой, темой и материалами предстоящей ситуации общения; эмоционально-психологическую идентификацию на стадии разработки модели своего поведения и программы предстоящего общения; оперативную эмоционально-психологическую перестройку в обстановке общения.

Эмоционально-психологическая саморегуляция приобретает характер целостного и завершённого акта в единстве с перцептивными и экспрессивными навыками, которые также составляют необходимую часть коммуникативно-

исполнительского мастерства. Она проявляется в умении остро, активно реагировать на изменения обстановки общения, перестроить общение с учётом перемены эмоционального настроения партнёров. Психологическое самочувствие, эмоциональный настрой личности прямо зависят от содержания и результативности общения.

Перцептивные навыки личности проявляются в умении управлять своим восприятием и организовывать его: верно оценивать социально-психологический настрой партнёров по общению; устанавливать необходимый контакт; по первому впечатлению прогнозировать «ход» общения. Они позволяют личности верно оценивать эмоционально-психологические реакции партнёров по общению и даже прогнозировать эти реакции, избегая тех, которые помешают достигнуть цели общения.

Экспрессивные навыки коммуникативно-исполнительской деятельности принято рассматривать как систему умений, создающих единство голосовых, мимических, визуальных и моторнофизиолого-психологических процессов. По своей сути это навыки самоуправления выразительной сферой коммуникативно-исполнительской деятельности.

Связь эмоционально-психологической саморегуляции с выразительностью есть органическая связь внутреннего и внешнего психологического. Это стремление и обеспечивает внешнее поведение, выразительные действия личности в общении в общении. Экспрессивные навыки личности проявляются как культура речевых высказываний, соответствующих нормам устной речи, жестов и пластики поз, эмоционально-мимического сопровождения высказывания, речевого тона и речевой громкости.

В многообразных случаях общения инвариантными составляющими оказываются такие компоненты, как партнёры-участники, ситуация, задача. Вариативность обычно связана с изменением характера самих составляющих – кто партнёр, какова ситуация или задача и своеобразие связей между ними.

Коммуникативная компетентность как знание норм и правил общения, владения его технологией, является составной частью более широкого понятия «коммуникативный потенциал личности».

Коммуникативный потенциал – это характеристика возможностей человека, которые и определяют качество его общения. Он включает наряду с компетентностью в общении ещё две составляющие: коммуникативные свойства личности, которые характеризуют развитие потребности в общении, отношение к способу общения и коммуникативные способности – способность владеть инициативой в общении, способность проявить активность, эмоционально откликаться на состояние партнёров общения, сформулировать и реализовать собственную индивидуальную программу общения, способность к самостимуляции и к взаимной стимуляции в общении.

По мнению ряда психологов можно говорить о коммуникативной культуре личности как о системе качеств, включающей:

- ✓ Творческое мышление;
- ✓ Культуру речевого действия;
- ✓ Культуру самонастройке на общение и психоэмоциональной регуляции своего состояния;

- ✓ Культуру жестов и пластики движений;
- ✓ Культуру восприятия коммуникативных действий партнёра по общению;
- ✓ Культуру эмоций.

Коммуникативная культура личности, как и коммуникативная компетентность, не возникает на пустом месте, она формируется. Но основу её формирования составляет опыт человеческого общения. Основными источниками приобретения коммуникативной компетентности являются: соционормативный опыт народной культуры; знание языков общения, используемых народной культурой; опыт межличностного общения в неформальной [форме] сфере; опыт восприятия искусства. Соционормативный опыт – это основа когнитивного компонента коммуникативной компетентности личности как субъекта общения. Вместе с тем реальное бытование различных форм общения, которые чаще всего опираются на соционормативный конгломерат (произвольная смесь норм общения, заимствованных из разных национальных культур, вводит личность в состояние когнитивного диссонанса). А это рождает противоречие между знанием норм общения в разных формах общения и тем способом, который предлагает ситуация конкретного взаимодействия. Диссонанс – источник индивидуально-психологического торможения активности личности в общении. Личность выключается из поля общения. Возникает поле внутреннего психологического напряжения. А это создаёт барьеры на пути человеческого взаимопонимания.

Опыт общения занимает особое место в структуре коммуникативной компетентности личности. С одной стороны, он социален и включает интериоризированные нормы и ценности культуры, с другой – индивидуален, поскольку основывается на индивидуальных коммуникативных способностях и психологических событиях, связанных с общением в жизни личности. Динамический аспект этого опыта составляет процессы социализации и индивидуализации, реализуемые в общении, обеспечивающие социальное развитие человека, а также адекватность его реакций на ситуацию общения и их своеобразие. В общении особую роль играет овладение социальными ролями: организатора, участника и т.п. общения. И здесь очень важен опыт восприятия искусства.

Искусство воспроизводит самые разнообразные модели человеческого общения. Знакомство с этими моделями закладывает основу коммуникативной эрудиции личности. Обладая определённым уровнем коммуникативной компетентности, личность вступает в общение, имея определённый уровень самоуважения и самосознания. Личность становится персонифицированным субъектом общения. Это означает не только искусство адаптации к ситуации и свободу действий, но и умение организовать личностное коммуникативное пространство и выбрать индивидуальную коммуникативную дистанцию. Персонификация общения проявляется также и на акциональном уровне – и как овладение кодом ситуативного общения, и как ощущение допустимого в импровизациях, уместности конкретных средств общения.

Таким образом, коммуникативная компетентность является необходимым условием успешной реализации личности

РЕЛАКСАЦИОННЫЙ ТРЕНИНГ

Релаксация (от латинского слова «relaxatio» – «расслабление») – специальный метод, появившийся за рубежом в 30-40-х гг. XX века, направлен на снятие мышечного и нервного напряжения с помощью специально-подобранных техник.

Релаксация – произвольное или непроизвольное состояние покоя, расслабленности, связанное с полным или частичным мышечным расслаблением. Возникает вследствие снятия напряжения, после сильных переживаний или физических усилий. Бывает *непроизвольной* (расслабленность при отходе ко сну) и *произвольной*, вызываемой путем принятия спокойной позы, представления состояний, обычно соответствующих покою, расслабления мышц, вовлеченных в различные виды активности.

Выделяют релаксацию как состояние и как процесс достижения этого ощущения. На уровне физиологических симптомов состояние релаксации проявляется активностью парасимпатического отдела вегетативной нервной системы, ответственного за восстановительные процессы во время отдыха и торможением симпатического отдела, ответственного за активную деятельность человека.

Внешне процесс перехода к расслаблению часто выглядит, как отдых, не сопровождающийся активными действиями, однако с точки зрения «зрения» организма релаксация – достаточно интенсивный и сложный процесс, воздействующий как на нервно-психическую составляющую, так и на физиологический уровень.

Как известно, мышечный тонус – не пассивное состояние, а активный процесс, физиологически представляющий собой рефлекс на растяжение мышцы, благодаря чему, собственно, и происходит движение. Система регуляции тонуса мышц является многоуровневой и управляется центральной нервной системой.

При расслаблении уменьшаются потоки электрических импульсов (сенсорной импульсации), идущих от мышц в кору полушарий головного мозга, и от мышц к активирующей системе мозга (ретикулярной формации), поддерживающей кору мозга в бодрствующем состоянии. Тем самым, снижение мышечного тонуса уменьшает приток информации от мышц к мозгу. Подобная частичная сенсорная депривация снижает уровень бодрствования, что позволяет нашему мозгу отдохнуть и «перезарядиться» для дальнейшей плодотворной работы.

На фоне описанного снижения уровня бодрствования, общего охранительного (по И.П. Павлову) торможения коры мозга, ее «сознательные» отделы, то есть лобные доли, «засыпают» быстрее, что снижает их избыточную активацию. Особенно это касается фронтальной (передней) коры доминантного, левого полушария мозга, которое изначально находится в более активном, а нередко и «перевозбужденном» состоянии, что часто является причиной психического перенапряжения и невротических расстройств.

Относительная сенсорная депривация также создает условия для локальной активации коры мозга, перераспределяя процессы произвольного внимания на ее отдельные области, связанные с висцеро-сенсорной чувствительностью и

управляющие функциональным состоянием внутренних органов. Таким образом, направленность внимания «внутри», возникающая во время глубокой релаксации, помогает организму заняться проблемными зонами и улучшить здоровье.

Методы мышечной релаксации исторически являются наиболее ранними техниками телесно-ориентированной психотерапии и до сих пор остаются ее основными методами. В основе возникновения релаксационных методик лежат восточные духовно-религиозные практики, выработавшие свои техники психорегуляции. При проникновении в европейскую культуру эти эзотерические методы подвергались переработке, в первую очередь с точки зрения прагматического подхода.

Первыми западными специалистами, применившими метод релаксации в своей деятельности и разработавшими свои техники мышечной релаксации, были американский психолог Э. Джекобсон и немецкий врач-невропатолог И.Г. Шульц.

Как психолог, Э. Джекобсон занимался изучением объективных проявлений эмоций. Одним из способов оценки эмоционального состояния человека служила регистрация мышечного напряжения. Была обнаружена специфичность изменения мышечного тонуса при различных психо-эмоциональных нарушениях, неврозах и психосоматических заболеваниях.

Обнаруженную взаимосвязь напряжения мышечного и напряжения нервно-психического Э. Джекобсон назвал нервно-мышечной гипертензией, которую рассматривал как проявление рефлекторных принципов функционирования нервной системы. Он доказал, что расслабление мышц помогает снять состояние гипервозбуждения нервной системы, помогая ей отдохнуть и восстановить равновесие.

Кроме того, дополнительными эффектами мышечной релаксации являются улучшение сна, устранение «мышечных зажимов», эмоциональная «разрядка» и повышение работоспособности.

Поэтому обучение человека навыкам мышечного расслабления полезно как для снятия психической напряженности, так и для устранения симптомов ряда заболеваний (таких как головная и сердечная боль, гастрит, гипертония и т.д.)

Релаксационный тренинг – активная форма обучения умениям вхождения в состояние покоя, расслабленности для снятия напряжения, после сильных переживаний и физических нагрузок.

Основная **цель** релаксационного тренинга – это формирование мировоззренческой позиции, признающей целостность психического и телесного, а также ценность телесного опыта, ощущений и физиологических проявлений (ценность психосоматической целостности).

Задачи:

- 1) принятие гуманного отношения к собственному телу, развитие сенсорных способностей, обретение психосоматической целостности;
- 2) овладение практическими навыками релаксации;
- 3) выбор наиболее эффективного метода релаксации для индивидуального использования.

Существует ряд *принципов и правил* групповой работы на занятиях релаксационным тренингом:

- члены группы должны следовать указаниям тренера;

- следует прислушаться к ощущениям своего тела, обращать внимание на то, как чувствуют себя мышцы, когда они напряжены и когда расслаблены;
- выходить из сеанса релаксации следует спокойно и неспешно;
- со стороны тренера необходим инструктаж;
- члены группы постепенно учатся самостоятельно оценивать уровень своей тревожности с помощью измерения частоты дыхания, пульса и других факторов;
- выполнять упражнения желательно с закрытыми глазами, что позволяет добиться состояния «пустоты», отрешения от окружающего мира.

Общие правила применения релаксационных техник. До начала упражнения ведущий должен позаботиться о том, чтобы ничто не помешало его проведению. Для проведения медитаций в тренинговой комнате должны быть предусмотрены маты или чистые и достаточно мягкие ковровые покрытия.

Ведущий предупреждает, что не нужно изо всех сил стараться следовать тому зрительному ряду, который будет задаваться в упражнении. Если образы, о которых он станет говорить, появятся без особых усилий со стороны участников и им легко будет следовать – замечательно. Если возникнут другие картинки – ничего страшного. Смотрите на них. Если вообще ничего не возникнет – можно просто думать, что где-то есть то, о чем говорится. Нужно отдаться своим ощущениям и плыть на их волнах, не пытаясь действовать. Излишнее старание, сознательные волевые усилия могут только разрушить необходимое состояние и помешать погружению в медитацию.

Проведение подобных психотехник может спровоцировать переход ведущего в психологическую позицию «сверху» и предоставить ему возможность использования директивных (даже авторитарных) методов воздействия. Если его задача состоит в том, чтобы избежать такого резкого изменения статуса, то в комментариях к упражнению нужно сделать особый акцент на обучающем характере предлагаемых медитаций, подчеркнуть, что участники смогут самостоятельно применять эти техники в дальнейшем, приблизительно запомнив текст самовнушений.

Во время релаксации участники либо лежат на спине, либо сидят в «позе кучера» на стульях. Поза должна быть удобной, такой, чтобы во время упражнения не появилось желания шевелиться, чтобы сменить ее. Глаза закрыты. Те участники, которые не желают принимать участие в этой психотехнике, просто сидят тихо на своих местах, не мешая остальным. Произнося текст психотехники, ведущий должен следить за внешними проявлениями состояния участников группы, чтобы вовремя заметить неадекватные реакции, если таковые случатся.

У текстов упражнений по релаксации есть некоторые особенности, о которых нужно помнить при воспроизведении известных или конструировании новых формулировок. Во-первых, везде применяется настоящее время (за исключением специальных установок на позитивное самочувствие по окончании упражнения). Во-вторых, все воздействия должны содержать позитивный настрой – для этого следует избегать употребления отрицательной частицы «не», все предложения должны звучать утверждающе. В-третьих, отрицательные эффекты могут иметь формулы, вызывающие ощущение тяжести в мышцах, поэтому, на наш взгляд, лучше говорить о тепле, вялости, расслабленности.

По окончании процедуры обязательно получение обратной связи от каждого из членов группы. Желателен подробный отчет об ощущениях во время медитации, о возникавших образах, об актуальном состоянии. Ведущему следует помнить, что возможны отрицательные реакции, часто причиной этих реакций является быстрое выведение из расслабленного состояния.

Продолжительность занятий может колебаться от 1 до 2 часов, в зависимости решаемых задач и проблем, а также от элементов, включённых в сеанс. Оптимальное количество сеансов – 10, однако длительные тренинги могут включать 12-15 занятий. Рекомендованная периодичность: 1-2 раза в неделю, в четырех-пятидневном тренинге медитации-визуализации можно проводить ежедневно.

Для достижения релаксационного эффекта возможно использование следующих **методов**:

- прогрессивной мышечной релаксации по Э. Джекобсону;
- аутогенной тренировки по И.Г. Шульцу;
- систематической десенсибилизации по И. Вольпе;
- произвольной регуляции дыхания;
- произвольного самовнушения (Э. Куэ);
- медитации (мантрах, янтрах и т.д.).

Систематическое применение какого-либо из перечисленных методов позволяет автоматизировать навык психической саморегуляции, быстро снимать напряжение и ослаблять воздействие тех или иных внешних стрессоров.

Опыт показывает, что в процессе освоения методик саморегуляции состояние релаксации претерпевает закономерные изменения не только количественного, но и качественного характера.

Вначале формируется состояние релаксации, которое рассматривается большинством исследователей как начальная стадия аутогенного погружения, характеризующаяся возникновением ощущений тепла, тяжести во всем теле, отвлечения от внешних раздражителей, переживания состояния покоя, отдыха, внутренней безмятежности, снятием тревоги и беспокойства.

Более глубокие стадии аутогенного погружения сопровождаются ощущением легкости, невесомости тела, внутренней свободы, максимальной концентрацией на внутренних ощущениях и переживаниях и являются измененными состояниями сознания активной природы. В таком контексте измененные состояния сознания рассматриваются как неспецифические компенсаторные реакции психики, направленные на оптимизацию психической деятельности в непрерывно изменяющихся условиях окружающей действительности (В.Б. Минкевич). Их общебиологическое значение заключается в том, что измененный режим работы головного мозга сопровождается также измененной биохимией мозга, что связано с образованием в мозговых синапсах коры и подкорковых структур головного мозга высокоактивных нейрохимических веществ – нейропептидов, энкефалинов, эндорфинов (А.Е. Архангельский), которые нетоксичны и обладают выраженными лечебными свойствами стимулирующего, седативного и обезболивающего действия. С точки зрения С. Грофа, каждому уровню сознания соответствует совершенно разный характер паттернов метаболической активности головного мозга, при этом «психика в

измененном состоянии сознания спонтанно проявляет высокие терапевтические возможности, преобразуя и растворяя в этом процессе те или иные симптомы».

Для многих из этих состояний (в том числе состояний аутогенного погружения) характерно превалирование рецептивного модуса «Я» (*ego-receptivity*, по терминологии американских исследователей). Его характерными признаками являются нижеуказанные особенности.

Во-первых, редукция внутреннего диалога, необходимого для поддержания устойчивого «Я»-образа, который можно определить как набор относительно постоянных, свойственных личности установок (паттернов, шаблонов) когнитивного, эмоционального и поведенческого реагирования.

Во-вторых, «размытость» границ между сознанием и бессознательным, что способствует более легкому появлению в сознании психических феноменов, остающихся, как правило, неосознаваемыми в обычном состоянии.

В-третьих, следствием этого является большая гибкость, пластичность «Я», его большая восприимчивость к другим возможным способам реагирования и поведения и, в некоторых случаях, закрепление более полезных вариантов.

В-четвертых, детерминация возникающих образов, ассоциаций и т. д., их организация и направленность психических процессов доминирующими установками, которые в большинстве случаев являются частично или полностью неосознаваемыми.

Данные особенности создают благоприятные условия для отреагирования накопленного психоэмоционального напряжения; осознания на эмоциональном и когнитивном уровнях психотравмирующих событий (получившее в англоязычной литературе название «инсайт»); перехода к более адекватным формам реагирования.

Следует обратить внимание, что описание глубоких стадий аутогенного погружения является близким понятию осознанного транса, в понимании М. Эриксона, одного из самых известных американских гипнотерапевтов. С его точки зрения, транс является естественным состоянием человека, «поскольку именно в состоянии транса человек обращается к внутреннему опыту и организует его так, чтобы изменить свою личность в нужном направлении» (С.А. Горин). Это состояние сознательного покоя при активной бессознательной деятельности. Кроме этого подчеркивается, что для него характерна внутренняя активность с ограниченным фокусом внимания, когда внимание человека направлено преимущественно внутрь, а не во внешний мир.

Немаловажно, что применение методик саморегуляции позволяет оптимизировать способ достижения поставленной перед субъектом цели. Кроме улучшения эффективности деятельности с их помощью достигается снижение «внутренней стоимости» затрачиваемых на выполнение деятельности усилий, оптимизация затраты внутренних ресурсов. Кроме того, в процессе освоения методик саморегуляции происходит активное формирование таких личностных качеств, как эмоциональная устойчивость, выносливость, целеустремленность, обеспечивающих выработку адекватных внутренних средств преодоления трудных ситуаций и сопутствующих им состояний.

Достижение состояния измененного сознания позволяет перейти к следующему, более сложному кругу задач саморегуляции. С одной стороны, это

активизация протекания восстановительных процессов и усиление мобилизации ресурсов, что создает предпосылки формирования состояний с высокой активностью и работоспособностью. С другой стороны, – решение некоторых частных, индивидуальных проблем пациента, иными словами: «целенаправленной регуляции отдельных процессов, реакций и состояний» (А.С. Ромен).

В настоящее время существует достаточно большое количество методик саморегуляции, направленных на обучение умению самостоятельно достигать состояний отдыха и покоя, и через это – повышения возможностей реализации психофизиологических резервов человека, в том числе и в экстремальных ситуациях.

2. ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

2.1 ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ

ТЕМА 1. Я КАК БУДУЩИЙ ПСИХОЛОГ

ЛАБОРАТОРНОЕ ЗАНЯТИЕ 1. Диагностика представлений студентов о себе как будущем специалисте–профессионале

Цель: формирование безопасного пространства для работы в группе, «погружение» в тему тренинга.

Задачи:

- 1) знакомство участников группы;
- 2) разработка и принятие основных принципов работы в группе;
- 3) диагностика представлений студентов о себе как будущих профессионалах.

Ход занятия:

Процедура 1. «Я как сказочный персонаж»

Цель: знакомство участников тренинга.

Инструкция: «Подумайте, какой из сказочных персонажей, героев мультфильмов или кинофильмов похож на вас, и представьтесь от его имени. Другие члены группы могут задавать Вам уточняющие вопросы, касающиеся душевного состояния персонажа, его взаимодействия с окружающими, жизни в целом».

Вопросы для обсуждения:

1. Что вы чувствовали, говоря от имени своего персонажа?
2. Какие чувства вызвали рассказы других участников тренинга?

Процедура 2. Разработка и принятие принципов работы в группе.

Цель: организация группового пространства для выработки норм и принципов работы в группе.

Инструкция: «В каждой группе существуют присущие только ей нормы, запреты и одобряемые правила поведения. Наша группа начинает свое существование, и нам необходимо выработать свои собственные правила. Конечно, можно было бы воспользоваться уже готовыми, однако их выработывал кто-то другой, поэтому целесообразно, чтобы мы не пользовались готовыми групповыми нормами, а выработали их самостоятельно. Чрезвычайно важным является персонифицированное принятие принципов работы в группе, поэтому каждый из нас будет «примерять» к себе каждое правило и либо с ним соглашаться и принимать такую норму поведения, либо отвергать ее».

Процедура 3. Диагностика представлений студентов о себе как будущем профессионале

Цель: выявить представления студентов о себе как о будущих профессионалах в образной форме.

Инструкция: «Нарисуйте свой профессиональный мир, не рисуя пока себя. Разбейтесь на группы по 3 человека. Обсудите в тройках по очереди каждый из

рисунков. Вначале обсудите предметы, объекты, изображенные на рисунке; затем выясните у автора его эмоциональное отношение к изображенному. В том случае, если все нравится, предложите ему поместить себя на рисунок. Если в рисунке есть что-то беспокоящее, тревожащее, выясните, что именно вызывает неприятные эмоции. Попробуйте изменить рисунок, что-то убрать, или, наоборот, добавить, пока этот рисунок не станет безопасным и автор не выразит готовность поместить себя в каком-то месте рисунка».

Вопросы для обсуждения:

1. Какие чувства вызывает у вас ваш профессиональный мир?
2. Из чего он состоит?
3. Как вы чувствуете себя в этом мире?

Процедура 4. Интеграция полученного опыта

Цель: рефлексия на предмет проведенного занятия.

Инструкция: «Давайте каждый поделится тем опытом, который он сегодня приобрел. Что было для Вас полезным? Что понравилось? Что вызывало раздражение? Важно, чтобы высказался каждый. Если вы не хотите говорить, обозначьте это, не указывая причину».

Процедура 5. Ритуал прощания

Компетенции, приобретаемые на лабораторном занятии:

В ходе лабораторной работы происходит освоение следующих умений

Рефлексия внутреннего мира.

Навыки формирования безопасного пространства в отношениях с другими людьми.

Умение дифференцировать факты, давать эмоциональную оценку и интерпретацию своему образу профессионального мира.

ЛАБОРАТОРНОЕ ЗАНЯТИЕ 2. Диагностика представлений студентов о себе как будущем специалисте–профессионале

Цель: выявление представлений о себе как личности и будущем психологе-профессионале.

Задачи:

- 1) выявление степени значимости профессиональной деятельности для участников тренинга,
- 2) проведение методики САТ;
- 3) обсуждение результатов в контексте профессионального становления.

Материалы: бланки методики САТ, бумага А4, ручки

Ход занятия:

Процедура 1. Мое состояние.

Цель: диагностика эмоционального состояния членов группы.

Инструкция: участникам тренинга предлагается продолжить фразу, обращаясь к каждому члену группы: «Привет, (имя), сегодня замечательный день, потому, что...».

Процедура 2. Мои потребности

Цель: выявление степени значимости профессиональной деятельности для участников тренинга.

Инструкция: участникам следует письменно ответить на вопрос: «Без чего я не мыслю своей жизни?» Важно перечислить то, отсутствие чего в жизни сделает ее невыносимой. Затем следует проранжировать записанные пункты по важности (1, 2, 3...). После выполнения задания участникам предлагается поделиться своими открытиями в группе.

Вопросы для обсуждения:

1. Присутствует ли в ваших индивидуальных списках профессиональная деятельность?

2. Какое место она занимает? Насколько она для вас важна?

Процедура 3. Проведение методики САТ.

Цель: исследование особенностей самоактуализации студентов.

Инструкция: «Вам предлагается тест–опросник, каждый пункт которого содержит два высказывания, обозначенные буквами «а» и «б». Внимательно прочитайте каждую пару и пометьте на регистрационном бланке напротив номера соответствующего вопроса то из них, которое в большей степени соответствует Вашей точке зрения. (Поставьте крестик в квадрате под соответствующей буквой)».

Обработка результатов и их обсуждение.

Вопросы для обсуждения:

1. Что нового вы узнали о себе?

2. Какие результаты теста были для вас неожиданными?

Процедура 4. Интеграция полученного опыта

Процедура 5. Ритуал прощания.

Компетенции, приобретаемые на лабораторном занятии:

В ходе лабораторной работы происходит освоение следующих умений

Рефлексия ценностно–смысловой сферы участников группы.

Навыки саморефлексии.

Умения анализировать собственный внутренний мир.

Материалы для лабораторного занятия

Стимульный материал САТ

1. а) Я верю в себя только тогда, когда чувствую, что могу справиться со всеми стоящими передо мной задачами. б) Я верю в себя даже тогда, когда чувствую, что не могу справиться со всеми стоящими передо мной задачами.

2. а) Я часто внутренне смущаюсь, когда мне говорят комплименты. б) Я редко внутренне смущаюсь, когда мне говорят комплименты.

3. а) Мне кажется, что человек может прожить свою жизнь так, как ему хочется. б) Мне кажется, что у человека мало шансов прожить свою жизнь так, как ему хочется.

4. а) Я всегда чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод. б) Я далеко не всегда чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод.

5. а) Я чувствую угрызения совести, когда сержусь на тех, кого люблю. б) Я не чувствую угрызения совести, когда сержусь на тех, кого люблю.

6. а) В сложных ситуациях всегда надо действовать уже испытанными способами, так как это гарантирует успех. б) В сложных ситуациях всегда надо искать принципиально новые решения.

7. а) Для меня важно, разделяют ли другие мою точку зрения. б) Для меня не слишком важно, чтобы другие разделяли мою точку зрения.
8. а) Мне кажется, что человек должен спокойно относиться к тому неприятному, что он может услышать о себе от других. б) Мне понятно, когда люди обижаются, услышав что-то неприятное о себе.
9. а) Я могу без всяких угрызений совести отложить на завтра то, что я должен сделать сегодня. б) Меня мучают угрызения совести, если я откладываю на завтра то, что я должен сделать сегодня.
10. а) Иногда я бываю так зол, что мне хочется «бросаться» на людей. б) Я никогда не бываю зол на столько, чтобы мне хотелось «бросаться» на людей.
11. а) Мне кажется, что в будущем меня ждет много хорошего. б) Мне кажется, что мое будущее сулит мне мало хорошего.
12. а) Человек должен оставаться честным во всем и всегда. б) Бывают ситуации, когда человек имеет право быть нечестным.
13. а) Взрослые никогда не должны сдерживать любознательность ребенка, даже если ее удовлетворение может иметь отрицательные последствия. б) Не стоит поощрять излишнее любопытство ребенка, когда оно может привести к дурным последствиям.
14. а) У меня часто возникает потребность найти обоснование тем своим действиям, которые я совершаю просто потому, что мне этого хочется. б) У меня почти никогда не возникает потребность найти обоснование тем своим действиям, которые я совершаю просто потому, что мне хочется.
15. а) Я всячески стараюсь избегать огорчений. б) Я не считаю нужным для себя избегать огорчений.
16. а) Я часто испытываю чувство беспокойства, когда думаю о будущем. б) Я редко испытываю чувство беспокойства, когда думаю о будущем.
17. а) Я не хотел бы отступать от своих принципов даже ради того, чтобы совершить нечто, за что люди были бы мне благодарны. б) Я бы хотел совершить нечто, за что люди были бы мне благодарны, даже если ради этого нужно было отойти от своих принципов.
18. а) Мне кажется, что большую часть времени я не живу, а как бы готовлюсь к тому, чтобы по-настоящему начать жить в будущем. б) Мне кажется, что большую часть времени я не готовлюсь к будущей «настоящей» жизни, а живу по-настоящему уже сейчас.
19. а) Обычно я высказываю и делаю то, что считаю нужным, даже если это грозит осложнениями в отношениях с близкими. б) Я стараюсь не говорить и не делать такого, что может грозить осложнениями в отношениях с близкими.
20. а) Люди, которые проявляют интерес ко всему на свете, иногда меня раздражают. б) Люди, которые проявляют повышенный интерес ко всему на свете, всегда вызывают у меня симпатию.
21. а) Мне не нравится, когда люди проводят много времени в бесплодных мечтаниях. б) Мне кажется, что нет ничего плохого в том, что люди тратят много времени на бесплодные мечтания.
22. а) Я часто задумываюсь о том, правильно ли я вел себя в тех или иных ситуациях. б) Я редко задумываюсь о том, правильно ли я вел себя в той или иной ситуации.

23. а) Мне кажется, что любой человек по природе своей способен преодолевать те трудности, которые ставит перед ним жизнь. б) Я не думаю, что любой человек по природе своей способен преодолевать те трудности, которые ставит перед ним жизнь.

24. а) Главное в нашей жизни – творить, создавать что-то новое. б) Главное в нашей жизни – приносить пользу людям.

25. а) Мне кажется, что было бы лучше, если бы у большинства мужчин преобладали бы традиционно мужские черты характера, а у женщин – традиционно женские. б) Мне кажется, что было бы лучше, если бы и мужчины, и женщины сочетали в себе традиционно мужские и традиционно женские свойства характера.

26. а) Два человека лучше всего ладят между собой, если каждый из них старается, прежде всего, доставить удовольствие другому в противовес свободному выражению своих чувств. б) Два человека лучше всего ладят между собой, если каждый из них старается, прежде всего, выразить свои чувства в противовес стремлению доставить удовольствие другому.

27. а) Жестокие и эгоистичные поступки, которые совершают люди, являются естественными проявлениями их человеческой природы. б) Жестокие и эгоистичные поступки, которые совершают люди, не являются проявлениями их человеческой природы.

28. а) Я уверен в себе. б) Я не уверен в себе.

29. а) Осуществление моих планов в будущем во многом зависит от того, будут ли у меня друзья. б) Осуществление моих планов в будущем лишь в незначительной степени зависит от того, будут ли у меня друзья.

30. а) Мне кажется, что наиболее ценным для человека является его любимая работа. б) Мне кажется, что наиболее ценным для человека является счастливая семейная жизнь.

31. а) Я никогда не сплетничаю. б) Иногда мне приятно посплетничать.

32. а) Я мирюсь с противоречиями в самом себе. б) Я не могу мириться с противоречиями в самом себе.

33. а) Если незнакомый человек окажет мне услугу, то я чувствую себя обязанным ему. б) Если незнакомый человек окажет мне услугу, то я не чувствую себя обязанным ему.

34. а) Иногда мне трудно быть искренним даже тогда, когда мне этого хочется. б) Мне всегда удается быть искренним, когда мне этого хочется.

35. а) Меня иногда (редко) беспокоит чувство вины. б) Меня часто беспокоит чувство вины.

36. а) Я чувствую себя ответственным за то, чтобы у тех, с кем я общаюсь, было хорошее настроение. б) Я не чувствую себя ответственным за то, чтобы у тех, с кем я общаюсь, было хорошее настроение.

37. а) Мне кажется, что каждый человек должен иметь представление об основных законах физики. б) Мне кажется, что многие люди могут обойтись без знания законов физики.

38. а) Я считаю необходимым следовать правилу: «Не трать время даром». б) Я не считаю необходимым следовать правилу: «Не трать время даром».

39. а) Критические замечания в мой адрес снижают мою самооценку. б) Критические замечания в мой адрес не снижают мою самооценку.
40. а) Я часто переживаю из-за того, что в настоящий момент не делаю ничего замечательного. б) Я редко переживаю из-за того, что в настоящий момент не делаю ничего значительного.
41. а) Я предпочитаю оставлять приятное на потом. б) Я не оставляю приятное на потом.
42. а) Я часто принимаю спонтанные решения. б) Я редко принимаю спонтанные решения.
43. а) Я стараюсь открыто выразить свои чувства, даже если это может привести к неприятностям. б) Я стараюсь открыто не выражать своих чувств, если это может привести к неприятностям.
44. а) Я не могу сказать, что я себе нравлюсь. б) Я могу сказать, что я себе нравлюсь.
45. а) Я часто вспоминаю о неприятных для себя вещах. б) Я редко вспоминаю о неприятных для себя вещах.
46. а) Мне кажется, что люди должны открыто проявлять в общении с другими свое недовольство ими. б) Мне кажется, что люди должны в общении с другими скрывать свое недовольство ими.
47. а) Мне кажется, что я могу судить о том, как должны вести себя другие люди. б) Мне кажется, что я не могу судить о том, как должны вести себя другие люди.
48. а) Мне кажется, что углубление в узкую специализацию является необходимым для настоящего ученого. б) Мне кажется, что углубление в узкую специализацию делает человека ограниченным.
49. а) При определении того, что хорошо, что плохо, для меня важно мнение других людей. б) Я стараюсь сам определить, что хорошо, а что плохо.
50. а) Мне бывает трудно отличить любовь от простого сексуального влечения. б) Я легко отличаю любовь от простого сексуального влечения.
51. а) Я постоянно стремлюсь к самоусовершенствованию. б) Меня мало волнует проблема самоусовершенствования.
52. а) Достижение счастья не может быть главной целью человеческих отношений. б) Достижение счастья – это главная цель человеческих отношений.
53. а) Мне кажется, что я могу вполне мере доверять своим собственным оценкам. б) Мне кажется, что я не могу в полной мере доверять своим собственным оценкам.
54. а) При необходимости человек может достаточно легко освободиться от своих привычек. б) Человеку крайне трудно освободиться от своих привычек.
55. а) Мои чувства иногда приводят в недоумение меня самого. б) Мои чувства никогда не повергают меня в недоумение.
56. а) В некоторых случаях я считаю себя в праве дать понять человеку, что он кажется мне глупым и неинтересным. б) Я никогда не считаю себя в праве дать понять человеку, что он кажется мне глупым и неинтересным.
57. а) Можно судить со стороны, на сколько счастливо складываются отношения между людьми. б) Наблюдая со стороны, нельзя сказать, насколько удачно складываются отношения между людьми.

58. а) Я часто перечитываю понравившиеся мне книги по несколько раз. б) Я думаю, что лучше прочесть какую-либо новую книгу, чем возвращаться к уже прочитанному.

59. а) Я очень увлечен своей работой. б) Я не могу сказать, что увлечен своей работой.

60. а) Я недоволен своим прошлым. б) Я доволен своим прошлым.

61. а) Я чувствую себя обязанным говорить правду. б) Я не чувствую себя обязанным всегда говорить правду.

62. а) Существует очень мало ситуаций, в которых я могу позволить себя дурачить. б) Существует множество ситуаций, в которых я могу позволить себя дурачить.

63. а) Стремясь разобраться в характере и чувствах окружающих, люди часто бывают бестактны. б) Стремление разобраться в характере и чувствах окружающих естественно для человека и поэтому можно оправдать бестактность.

64. а) Обычно я расстраиваюсь из-за потери или поломки нравящихся мне вещей. б) Обычно я не расстраиваюсь из-за потери или поломки нравящихся мне вещей.

65. а) По возможности я стараюсь делать то, что от меня ждут окружающие. б) Обычно я не задумываюсь над тем, соответствует ли мое поведение тому, что от меня ждут.

66. а) Интерес к самому себе всегда необходим человеку. б) Излишнее самокопание имеет дурные последствия.

67. а) Иногда я боюсь быть самим собой. б) Я никогда не боюсь быть самим собой.

68. а) Большая часть того, что я делаю, доставляет мне удовольствие. б) Лишь немного, из того, что я делаю, доставляет мне удовольствие.

69. а) Лишь тщеславные люди думают о своих достоинствах и не думают о недостатках. б) Не только тщеславные люди не думают о своих достоинствах.

70. а) Я могу делать что-либо для других, не требуя, чтобы они это оценили. б) Я вправе ожидать от других, чтобы они оценили то, что я делаю для них.

71. а) Человек должен раскаиваться в своих проступках. б) Человек совсем не обязательно должен раскаиваться в своих проступках.

72. а) Мне необходимы обоснования для принятия своих чувств. б) Обычно мне не нужны никакие обоснования для принятия моих чувств.

73. а) В большинстве ситуаций я, прежде всего, стараюсь понять, что хочу сам. б) В большинстве ситуаций я прежде всего стараюсь понять, что хотят окружающие.

74. а) Я стараюсь никогда не быть «белой вороной». б) Я позволяю себе иногда быть «белой вороной».

75. а) Когда я нравлюсь сам себе, мне кажется, что я нравлюсь всем окружающим. б) Даже если я нравлюсь сам себе, я понимаю, что есть люди, которым я неприятен.

76. а) Мое прошлое в значительной степени определяет мое будущее. б) Мое прошлое очень слабо определяет мое будущее.

77. а) Часто бывает так, что выразить свои чувства важнее, чем обдумывать ситуацию. б) Довольно редко бывает так, что выразить свои чувства важнее, чем обдумывать ситуацию.

78. а) Усилия и затраты, которых требует познание истины, стоят того, так как приносят пользу людям. б) Усилия и затраты, которых требует познание истины, стоят того, так как они доставляют человеку эмоциональное удовольствие.

79. а) Мне всегда необходимо, чтобы другие одобряли то, что я делаю. б) Мне не всегда необходимо, чтобы другие одобряли то, что я делаю.

80. а) Я не доверяю тем решениям, которые я принимаю спонтанно. б) Я доверяю тем решениям, которые я принимаю спонтанно.

81. а) Пожалуй, я могу сказать, что я живу с ощущением счастья. б) Пожалуй, я не могу сказать, что я живу с ощущением счастья.

82. а) Довольно часто мне бывает скучно. б) Мне никогда не бывает скучно.

83. а) Я часто проявляю свое расположение к человеку, независимо от того, взаимно оно или нет. б) Я редко проявляю свое расположение к человеку, не будучи уверен, что оно взаимно.

84. а) Я легко принимаю рискованные решения. б) Обычно мне бывает трудно принимать рискованные решения.

85. а) Я стараюсь во всем и всегда поступать честно. б) Иногда я считаю возможным мошенничать.

86. а) Я готов примириться со своими ошибками. б) Мне трудно примириться со своими ошибками.

87. а) Если я делаю что-то исключительно в своих интересах, то это вызывает у меня чувство вины, даже если мои действия не вредят никому. б) Я никогда не испытываю чувства вины, если делаю что-то исключительно для себя.

88. а) Дети должны понимать, что у них нет тех прав и привилегий, что у взрослых. б) Детям не обязательно осознавать, что у них нет тех прав и привилегий, что у взрослых.

89. а) Я хорошо понимаю, какие чувства я способен испытывать, а какие нет. б) Я еще не понял до конца, какие чувства я способен испытывать, а какие нет.

90. а) Я думаю, что большинству людей можно доверять. б) Я думаю, что без крайней необходимости людям доверять не стоит.

91. а) Прошлое, настоящее и будущее представляется мне единым целым. б) Мое настоящее представляется мне слабо связанным с прошлым и будущим.

92. а) Я предпочитаю проводить отпуск путешествуя, даже если это сопряжено с большими затратами и неудобствами. б) Я предпочитаю проводить отпуск спокойно, в комфорте.

93. а) Бывает, мне нравятся люди, чье поведение я не одобряю. б) Мне почти никогда не нравятся люди, чье поведение я не одобряю.

94. а) Людям от природы свойственно понимать друг друга. б) По природе человеку свойственно заботиться о своих собственных интересах.

95. а) Мне никогда не нравятся сальные шутки. б) Мне иногда нравятся сальные шутки.

96. а) Меня любят потому, что я сам способен любить. б) Меня любят потому, что мое поведение вызывает любовь окружающих.
97. а) Мне кажется, что эмоциональное и рациональное в человеке не противоречат друг другу. б) Мне кажется, что эмоциональное и рациональное в человеке противоречат друг другу.
98. а) Я чувствую себя уверенно в отношениях с другими людьми. б) Я чувствую себя неуверенно в отношениях с другими людьми.
99. а) Защищая свои интересы, люди часто игнорируют интересы окружающих. б) Защищая свои интересы, люди обычно не забывают интересы окружающих.
100. а) Я всегда могу положиться на свои способности ориентироваться в ситуации. б) Я далеко не всегда могу положиться на свои способности ориентироваться в ситуации.
101. а) Я считаю, что способность к творчеству – природное свойство человека. б) Я считаю, что далеко не все люди одарены природной способностью к творчеству.
102. а) Обычно я не расстраиваюсь, если мне не удастся добиться совершенства в том, что я делаю. б) Я часто расстраиваюсь, если мне не удастся добиться совершенства в чем-либо.
103. а) Иногда я боюсь показаться слишком нежным. б) Я никогда не боюсь показаться слишком нежным.
104. а) Мне легко смириться со своими слабостями. б) Мне трудно смириться со своими недостатками.
105. а) Мне кажется, что я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю. б) Мне не кажется, что я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю.
106. а) Мне часто приходится оправдывать перед самим собой свои поступки. б) Мне редко приходится оправдывать перед самим собой свои поступки.
107. а) Выбирая для себя какое-либо занятие, человек должен считаться с тем, насколько оно необходимо. б) Человек должен стараться заниматься только тем, что ему интересно.
108. а) Я могу сказать, что мне нравится большинство людей, которых я знаю. б) Я не могу сказать, что мне нравится большинство людей, которых я знаю.
109. а) Иногда я не против того, когда мной командуют. б) Мне никогда не нравится, что мной командуют.
110. а) Я не стесняюсь обнаруживать свои слабости перед друзьями. б) Мне нелегко обнаруживать свои слабости даже перед друзьями.
111. а) Я часто боюсь совершить какую-нибудь оплошность. б) Я не боюсь совершить какую-нибудь оплошность.
112. а) Наибольшее удовлетворение человек получает, добившись желаемого результата в работе. б) Наибольшее удовлетворение человек получает в самом процессе работы.
113. а) О человеке никогда нельзя с уверенностью сказать, добрый он или злой. б) Обычно о человеке можно сказать, добрый он или злой.

114. а) Я почти всегда чувствую в себе силы поступать так, как я считаю нужным, несмотря на последствия. б) Я далеко не всегда чувствую в себе силы поступать так, как я считаю нужным, несмотря на последствия.

115. а) Люди иногда раздражают меня. б) Люди редко раздражают меня.

116. а) Мое чувство самоуважения во многом зависит от того, чего я достиг. б) Мое чувство самоуважения в небольшой степени зависит от того, чего я достиг.

117. а) Зрелый человек всегда должен осознавать причины каждую своего поступка. б) Зрелый человек совсем не обязательно должен осознавать причины каждого своего поступка.

118. а) Я воспринимаю себя таким, каким меня видят окружающие. б) Я вижу себя совсем не таким, каким меня видят окружающие.

119. а) Бывает, что я стыжусь своих чувств. б) Я никогда не стыжусь своих чувств.

120. а) Мне нравится участвовать в жарких спорах. б) Я никогда не любил участвовать в жарких спорах.

121. а) У меня не хватает времени на то, чтобы следить за новыми событиями в мире искусства и литературы. б) Я постоянно слежу за новыми событиями в мире искусства и литературы.

122. а) Мне всегда удается руководствоваться в жизни своими чувствами и желаниями. б) Мне не часто удается руководствоваться в жизни своими чувствами и желаниями.

123. а) Я часто руководствуюсь общепринятыми представлениями в решении личных проблем. б) Я редко руководствуюсь общепринятыми представлениями в решении личных проблем.

124. а) Мне кажется, что для того, чтобы заниматься творческой деятельностью, человек должен обладать определенными знаниями в этой области. б) Мне кажется, что для того, чтобы заниматься творческой деятельностью, человеку не обязательно обладать определенными знаниями в этой области.

125. а) Я боюсь неудач. б) Я не боюсь неудач.

126. а) Меня часто беспокоит вопрос о том, что произойдет в будущем.

б) Меня не беспокоит вопрос о том, что произойдет в будущем.

Обработка.

При обработке результатов тестирования подсчет «сырых» баллов, полученных испытуемым, осуществляется с помощью ключей к методике. Каждый ответ обследованного, совпадающий с вариантом, указанным в ключах, оценивается в 1 балл.

Затем подсчитывается сумма баллов, набранных испытуемым по каждой шкале. Эти значения наносятся на профильный бланк, после чего строится тестовый профиль обследуемого и определяются его данные в стандартных Т-баллах, которые позволяют легко и удобно соотносить результаты разных обследованных лиц, интерпретировать их.

Шкала Ориентации во времени: 11а, 16б, 18б, 21а, 28б, 38б, 40б, 41б, 45б, 60б, 64б, 71б, 76б, 82б, 91б, 106б, 126б.

Шкала Поддержки: 1б, 2б, 3б, 4а, 5б, 7б, 8а, 9а, 10а, 12б, 14б, 15б, 17а, 19а, 22б, 23а, 25б, 26б, 27б, 29а, 31б, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 39б, 42а, 43а, 44б; 46а, 47б,

49б, 50б, 51б, 52а, 53а, 55а, 56а, 57б, 59а, 61б, 62б, 65б, 66а, 67б, 68а, 69б, 70а, 72б, 73а, 74б, 75б, 77а, 79б, 80а, 81а, 83а, 85б, 86а, 87б, 88б, 89б, 90а, 93а, 94а, 95б, 96а, 97а, 98а, 99б, 100а, 102а, 103б, 104а, 105б, 108б, 109а, 110а, 111б, 113а, 114а, 115а, 116б, 117б, 118а, 119б, 120а, 122а, 123б, 125б.

Шкала Ценностной ориентации: 17а, 29а, 42а, 49б, 50б, 53а, 56а, 59а, 67б, 68а, 69б, 80а, 81а, 90а, 93а, 97а, 99б, 113а, 114а, 122а.

Шкала Гибкости поведения: 3а, 9а, 12б, 33б, 36б, 38б, 40б, 47б, 50б, 51б, 61б, 62б, 65б, 68а, 70а, 74б, 82б, 85б, 95б, 97а, 99б, 102а, 105б, 123б.

Шкала Сензитивности: 2б, 5б, 10а, 43а, 46а, 55а, 73а, 77а, 83а, 89б, 103б, 119б, 122а.

Шкала Спонтанности: 5б, 14б, 15б, 26б, 42а, 62б, 67б, 74б, 77а, 80а, 81а, 83а, 95б, 114а.

Шкала Самоуважения: 2б, 3а, 7б, 23а, 29а, 44б, 53а, 66а, 69б, 98а, 100а, 102а, 106б, 114а, 122а.

Шкала Самопринятия: 1б, 8а, 14б, 22б, 31б, 32а, 34а, 39б, 53а, 61б, 71б, 75б, 86а, 87б, 104а, 105б, 106б, 110а, 111б, 116б, 125б.

Шкала Представлений о природе человека: 23а, 25б, 27б, 50б, 66а, 90а, 94а, 97а, 99б, 113а.

Шкала Синергии: 50б, 68а, 91б, 93а, 97а, 99б, 113а.

Шкала Принятия агрессии: 5б, 8а, 10а, 15б, 19а, 29а, 39б, 43а, 46а, 56а, 57б, 67б, 85б, 93а, 94а, 115а.

Шкала Контактности: 5б, 7б, 17а, 26б, 33б, 36б, 46а, 65б, 70а, 73а, 74б, 75б, 79б, 96а, 99б, 103б, 108б, 109а, 120а, 123б.

Шкала Познавательных потребностей: 13а, 20б, 37а, 48а, 63б, 66а, 78б, 82б, 92а, 107б, 121б.

Шкала Креативности: 6б, 24а, 30а, 42а, 54а, 58а, 59а, 68а, 84а, 101а, 105б, 112б, 123б, 124б.

ЛАБОРАТОРНОЕ ЗАНЯТИЕ 3. Динамика профессионального развития

Цель: формирование профессионального самосознания студентов.

Задачи:

- 1) дать представление об этапах профессионального становления;
- 2) выявить и проанализировать особенности профессионального становления каждого из участников.

Материалы: мяч, бумага А4, ручки

Ход занятия:

Процедура 1. Приветствие на сегодняшний день.

Цель: эмоциональное включение участников в работу.

Инструкция: Начнем нашу работу с высказывания друг другу пожелания на сегодняшний день. Оно должно быть коротким, желательно в одно слово. Вы бросаете мяч тому, кому адресуете пожелание и одновременно говорите его. Тот, кому бросили мяч, в свою очередь бросает его следующему, высказывая ему пожелания на сегодняшний день. Будем внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех, и постараемся никого не пропустить.

Процедура 2. Информирование участников о профессиональном

становлении

Цель: формирование представления о профессиональном развитии личности.

Инструкция: тренер предоставляет теоретический материала и организует его обсуждение в кругу.

Вопросы для обсуждения:

1. Согласны ли вы с определением понятия «профессиональное становление», можете ли предложить свой вариант определения?
2. В каком возрасте вы рассчитываете достичь этапа профессионализации?
3. Каковы условия достижения этого этапа?

Процедура 3. «Один день из жизни психолога»

Цель: повысить уровень осознания участниками типического и специфического в профессиональной деятельности психолога.

Инструкция: «Сейчас мы совместными усилиями постараемся составить рассказ о типичном трудовом дне психолога. Это будет рассказ только из существительных. К примеру: звонок – завтрак – транспорт – клиент и т.д. – двоечники – вопрос – ответ – тройка – учительская – директор – скандал – урок – отличники – звонок – дом – постель. В этой игре мы посмотрим, насколько хорошо мы представляем себе работу психолога.

Важное условие: прежде, чем назвать новое существительное, каждый игрок обязательно должен повторить все, что было названо до него. Тогда наш рассказ будет восприниматься как целостное произведение. Чтобы лучше было запоминать названные существительные, советую внимательно смотреть на всех говорящих, как бы связывая слово с конкретным человеком».

Ведущий может назвать первое слово, а остальные игроки по очереди называют свои существительные, обязательно повторяя все, что называлось до них.

Вопросы для обсуждения:

1. Получился целостный рассказ или нет?
2. Если рассказ получился путанным и сумбурным, то можно попросить кого-то из игроков своими словами рассказать, о чем же был составленный рассказ, что там происходило (и происходило ли?).
3. Насколько правдиво и типично был представлен трудовой день рассматриваемого профессионала.

Процедура 4. «Пресс-конференция: 10 лет спустя»

Цель: формирование опорных пунктов профессионального роста участников, и рефлексия трудностей и барьеров в процессе профессионального становления.

Инструкция: Придумайте краткую историю–выступление о своем карьерном пути в течение 10 лет. На пресс-конференции каждый участник выступает с сообщением о собственной удачной карьере, ее основных этапах и трудностях. Остальные участники являются представителями прессы или средств массовой информации и могут задавать выступающим любые, вплоть до каверзных, вопросы.

Вопросы для обсуждения:

1. На что вы опирались при составлении своего сообщения?

2. Что вы чувствовали, рассказывая о себе и отвечая на вопросы?

Процедура 5. Интеграция полученного опыта

Процедура 6. Ритуал прощания.

Компетенции, приобретаемые на лабораторном занятии:

В ходе лабораторной работы происходит освоение следующих умений

Рефлексия ценностно-смысловой сферы участников группы.

Навыки саморефлексии.

Умения анализировать собственный внутренний мир.

Материалы к лабораторному занятию

Информирование о профессиональном становлении личности

Профессиональное становление – это форма личностного становления человека, рассмотренная сквозь призму его профессиональной деятельности. Показателем профессионального становления являются формальные критерии (диплом специалиста, сертификаты повышения квалификации, должность) и неформальные (профессиональное мышление, умение применять нестандартные средства для решения задач, востребованность труда).

Очевидно, что профессиональное становление подразумевает не только совершенствование трудовых навыков, но и самосовершенствование личности. Сравнение позиций начинающего специалиста и профессионала показывает, как меняется человек: из исполнителя он становится создателем, от простого приложения знаний и навыков он приходит к анализу и критической оценке ситуации, от приспособления – к творчеству.

Профессиональная деятельность является необходимым и самым длительным этапом социализации личности.

В течение жизни человек проходит несколько этапов профессионального становления: предварительный этап – человек получает общее представление о профессии, осознает собственные потребности и способности. Первоначально он имитирует профессиональные взаимодействия в процессе игры, затем получает информацию о профессиях и их особенностях в ходе занятий в школе, при наблюдении, в общении, на временных подработках и т.д. В конце этого этапа молодой человек переходит к непосредственному выбору своей будущей профессии; подготовительный этап – человек получает среднее и высшее профессиональное образование, приобретает необходимые знания, умения, навыки. В ходе этого этапа молодой человек пробует себя в роли стажера, практиканта или работает и учится одновременно этап адаптации – начало профессиональной деятельности, когда человек усваивает практические навыки и алгоритмы действий, осваивает основные социальные роли, приспособляется к ритму, характеру, особенностям работы; этап профессионализации – этап превращения специалиста в профессионала, процесс совершенствования и самораскрытия субъекта трудовой деятельности. В строгом смысле именно на этом этапе происходит профессиональное становление личности, а все предыдущие этапы – только подготовка к нему; этап уменьшения активности – снижение профессиональной активности, связанное с достижением пенсионного возраста.

ТЕМА 2. СТРАТЕГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА

ЛАБОРАТОРНОЕ ЗАНЯТИЕ 4. Мой профессиональный выбор

Цель: формирование профессионального самосознания студентов.

Задачи:

- 1) обучение стратегии выбора профессии через составление карты профессиональной стратегии;
- 2) анализ собственных возможностей и ограничений и коррекция ограничений.

Материалы: бумага, ручка; альбомные листы, карандаши, ножницы, клей.

Ход занятия:

Процедура 1. Ритуал приветствия.

Процедура 2. Фраза по кругу

Цель: эмоциональное включение участников в работу.

Инструкция: «Выберем какую-нибудь простую фразу, например, «В саду падали яблоки». Теперь, начиная с первого игрока справа от экрана, начинаем произносить эту фразу все по очереди. Каждый участник игры должен произнести фразу с интонацией, отражающей его эмоциональное состояние (радостной, восклицательной, удивительной, безразличной и т.д.).»

Вопросы для обсуждения:

1. Удалось ли Вам передать свое эмоциональное состояние?
2. Смогли ли Вы правильно понять эмоциональные состояния других участников?

Процедура 3. Обучение стратегии выбора

Цель: формирования навыка стратегии выбора

Инструкция: «Для того чтобы правильно выбрать профессию, необходимо учитывать 7 факторов. Как вы думаете, что это за факторы? Факторы, названные участниками, записываются на доске, при необходимости дополняются:

1. Дальняя профессиональная цель (мечта).
2. Ближние профессиональные цели (как этапы и пути достижения дальней цели).
3. Знание себя (знание своих возможностей для достижения дальней и особенно ближних целей).
4. Знание путей подготовки к достижению целей (особенно ближних) и способов работы над собой.
5. Реальная подготовка к профессии (практическая реализация планов).
6. Запасные варианты карьеры и их иерархия как способы движения к дальней цели. Возможны случаи, когда резервный вариант не совпадает с дальней целью и рассматривается как самостоятельный путь.
7. В случае явного несоответствия своих возможностей избранным целям – другой профессиональный выбор.

Вопросы для обсуждения:

1. Как вы относитесь к данным факторам и почему?
2. Насколько каждый из факторов соотносится с картиной, которая есть у вас на сегодняшний день?

Процедура 4. «Ошибки, сопутствующие выбору карьеры»

Цель: анализ ошибок, сопутствующих выбору профессии:

Инструкция: «Для того чтобы правильно выбрать профессию, так же необходимо учитывать ошибки выбора. Как вы думаете, какие основные ошибки могут совершаться при выборе профессии? Факторы, названные участниками, записываются на доске, при необходимости дополняются:

- 1) увлечение только внешней стороной профессии без учета ее «минусов»;
- 2) выбор профессии из соображений престижности (популярности) в обществе;
- 3) только на основании высокой оплаты труда;
- 4) под влиянием ближайшего окружения, без особых собственных желаний;
- 5) отождествление учебного предмета с профессией;
- 6) перенос позитивного отношения к человеку – представителю той или иной профессии на саму профессию;
- 7) выбор профессии «за компанию» с друзьями;
- 8) неумение (без учета индивидуальных особенностей) разобраться в своих личностных качествах (склонностях, способностях, подготовленности и т.д.);
- 9) незнание или недооценка своих физических особенностей, недостатков, существенных при выборе профессии;
- 10) предрассудки относительно некоторых важных для общества профессий, занятия которыми иногда считаются недостойными, неприличными («торгаши», «фотомодель» и др.)

Вопросы для обсуждения:

1. Как вы относитесь к указанным ошибкам и почему?
2. Насколько каждая из ошибок соотносится с вашей картиной, которая есть у вас на сегодняшний день?

Процедура 5. Интеграция полученного опыта**Процедура 6. Ритуал прощания.****Компетенции, приобретаемые на лабораторном занятии:**

В ходе лабораторной работы происходит освоение следующих умений

Рефлексия профессионального становления.

Навыки саморефлексии.

Умения анализировать собственные ошибки и соотносить их с актуальной жизненной ситуацией.

ЛАБОРАТОРНОЕ ЗАНЯТИЕ 5. Стратегии профессионального выбора

Цель: осознание участниками стратегий своего профессионального выбора.

Задачи:

- 1) выявление стратегий профессионального выбора;
- 2) выявление предельных смыслов.

Ход занятия:**Процедура 1. Ритуал приветствия****Процедура 2. Мое состояние**

Цель: диагностика эмоционального состояния членов группы.

Инструкция: «Расскажите, как вы себя сегодня чувствуете, используя в качестве метафоры различные направления психологической практики. Например, «Я сегодня как бихевиорист – готов давать реакцию на любой стимул», «Я как ведущий – очень энергичный, могу ругаться, могу поддерживать», «Я как школьный психолог в конце учебного года – сил не осталось, все измучили, жду не дождусь каникул» и т.д.

Вопросы для обсуждения:

1. Легко ли Вам было подобрать метафору
2. Чьи метафоры Вы считаете наиболее удачными?

Процедура 3. «Мой профессиональный выбор»

Цель: осознание характера своего профессионального выбора.

Инструкция: «Вспомните и расскажите, как вы выбирали свою профессию».

Вопросы для обсуждения:

1. Что явилось основным фактором выбора профессии?
2. Изменился бы ваш выбор сейчас и почему?

Процедура 4. «Моя профессия»

Цель: осознание личностного смысла выбранной профессии.

Инструкция: упражнение проводится в парах. Один – экспериментатор, другой – испытуемый. Экспериментатор задает испытуемому вопрос: «Зачем ты выбрал свою профессию?» Ответ должен соответствовать вопросу, то есть начинаться со слова «чтобы...», но не «потому что...». Словесные формулировки смыслов, данные в ответ на вопрос «Зачем?», называются категориями. Примеры категорий: «решить свои собственные проблемы», «овладеть престижной профессией», «стать гармоничной личностью». За исключением исходной категории, задаваемой в первом вопросе, в каждом последующем фигурирует категория, данная испытуемым в ответ на предыдущий вопрос. Цепь кончается при выявлении предельного смысла, дальше которой испытуемый уже не в состоянии ответить на вопрос «зачем?», реагируя либо тавтологией, либо ссыпкой на природу человека, устройство мира и т.п. Часто встречаются псевдопредельные смыслы–категории, вопросы о смысле которых ставит испытуемого в тупик, и он просто отказывается отвечать. Опыт покатывает, однако, что настойчивость экспериментатора часто позволяет испытуемому преодолеть этот барьер и выйти на новый уровень осмысления. Можно использовать при этом стимулирующие высказывания типа: «Я и не жду, что у вас сразу есть готовый ответ, подумайте немного».

Выйдя на предельный смысл и удостоверившись в этом, экспериментатор возвращается к оставленным на предыдущих этапах разветвлениям ответов и аналогичным образом прослеживает их до предельного смысла. Эта процедура повторяется со всеми категориями, которые назывались испытуемыми на каком-либо этапе беседы. После завершения экспериментатор и испытуемый меняются ролями.

Вопросы для обсуждения:

1. Что было для вас наиболее сложным?
2. Удалось ли вам найти свой смысл профессии?

Процедура 5. Интеграция полученного опыта

Процедура 6. Ритуал прощания.**Компетенции, приобретаемые на лабораторном занятии:**

В ходе лабораторной работы происходит освоение следующих умений
Рефлексия профессионального становления.

Навыки прохождения процедуры поиска предельных смыслов.

Умения поиска смысла в поставленных и реализуемых целях.

ЛАБОРАТОРНОЕ ЗАНЯТИЕ 6. Подлинность профессионального выбора

Цель: осознание участниками подлинности своего профессионального выбора.

Задачи:

- 1) оценка подлинности профессионального выбора;
- 2) выявление предельных смыслов.

Ход занятия:**Процедура 1. Ритуал приветствия**

Цель: осознание участниками стратегий своего профессионального выбора.

Задачи:

- 1) оценка подлинности профессионального выбора;
- 2) выявление предельных смыслов.

Ход занятия:**Процедура 1. Ритуал приветствия****Процедура 2. «Мифы о психологах»**

Цель: выявление мифов о психологе-консультанте.

Инструкция: подумайте и вспомните те ситуации, когда окружающие вас люди требовали от вас определенного поведения, отношения или действий, произнося фразу: «Ты же психолог». Что за мифы, на ваш взгляд, лежат в основе подобных высказываний? Далее ведущий стимулирует групповое обсуждение тех мифов, с которыми сталкивались участники, и записывает их на доске. Часто встречаются следующие мифы:

1. Психолог работает только с психически больными людьми.
2. Психолог все знает и насквозь видит человека.
3. Психолог может решить все проблемы.
4. Женщина-психолог – не психолог, мужчина–психолог – не мужчина.
5. У самого психолога нет проблем.
6. Психолог должен быть психологом всегда и везде.
7. Психолог устроен таким образом, что получает удовольствие от бесплатного выслушивания всех и каждого.
8. Психолог – развлечение для богатых людей.
9. Если психолог сам не проработал какую-либо проблему, он не имеет права работать с человеком.
10. Психолог может зомбировать окружающих, внушать им свои мысли, поэтому к нему следует относиться настороженно, и т.п.

Далее все мифы подвергаются анализу.

Вопросы для обсуждения:

1. Часто ли Вам приходилось встречаться с мифами о психологах?

2. Какое послание о потребностях человека заключается в каждом мифе?

Процедура 3. «Три года»

Цель: помощь участникам в осознании того, что же они действительно хотят делать в этой жизни и как хотят ее прожить.

Инструкция: «Следите за Вашим дыханием... Вы вдыхаете и выдыхаете... отмечайте попутно, какие части Вашего тела движутся, когда Вы дышите... заметьте, где Ваше тело касается кресла... Позвольте себе довериться креслу, пусть оно само поддерживает Ваше тело.

Представьте себе, что Вы узнали: Вам осталось жить три года. Вы будете совершенно здоровы все это время... Какова Ваша первая реакция на это известие? Начали ли Вы сразу строить планы или разозлились, что Вам дано так мало времени? Вместо того, чтобы испытать жалость или завязнуть в трясине фантазий о деталях надвигающейся смерти, решите лучше, как вам хочется провести это время? Как Вы хотите прожить эти последние три года?

Где бы Вы хотели их прожить?

С кем бы Вы хотели их прожить?

Кем бы вы хотели работать?

Продолжать учиться?

После того как Ваше воображение построит картину жизни в течение этих трех лет, сравните ее с той жизнью, которой Вы живете сейчас. В чем сходство между ними? В чем отличие? Есть ли в этой воображаемой картине что-то, что Вы хотели бы включить в Ваше нынешнее существование?

Теперь хорошенько осознайте, что предположение о вашей смерти через три года – это только игра воображения, которая понадобилась, чтобы выполнить упражнение. Вы можете отбросить эти мысли, но оставьте от этой игры то, что вам подходит и что вы хотели бы сохранить».

Вопросы для обсуждения:

1. Что вы чувствовали в процессе выполнения упражнения?

2. Какой опыт вы приобрели в процессе выполнения упражнения?

Процедура 4. Интеграция полученного опыта

Процедура 5. Ритуал прощания.

Компетенции, приобретаемые на лабораторном занятии:

В ходе лабораторной работы происходит освоение следующих умений

Рефлексия профессионального становления.

Навыки прохождения процедуры поиска жизненных смыслов.

Умения поиска смысла в поставленных целях.

ТЕМА 3. ЛИЧНОСТЬ ИДЕАЛЬНОГО ПСИХОЛОГА

ЛАБОРАТОРНОЕ ЗАНЯТИЕ 7. Представление об идеальном психологе

Цель: актуализировать представления участников о личности идеального психолога.

Задачи:

1) обсуждение требований к идеальному психологу;

2) обнаружение профессиональных мотивов и их проработка.

Ход занятия:

Процедура 1. Ритуал приветствия.

Процедура 2. «Мое состояние».

Цель: диагностика эмоционального состояния членов группы.

Инструкция: «Сообщите о своем актуальном состоянии, используя техники арт-терапии. Например, вы можете изобразить свое состояние в виде скульптуры при помощи телодвижений, мимики, жестов».

Вопросы для обсуждения:

1. Удалось ли Вам передать свое актуальное состояние?
2. Какие техники арт-терапии были использованы в ходе упражнения?

Процедура 3. Групповая дискуссия: «Каким должен быть человек, идеальный психолог?»

Цель: выявление и проработка мотивов в представлениях об этом человеке.

Инструкция: «Закончите 10 раз предложение «(...психолог) должен...» Прочитайте свои предложения по кругу. Выберите себе пару – человека со сходными представлениями. Найдите удобное место в пространстве, сядьте друг напротив друга и обменяйтесь своими записями. Прочтите своему партнеру его 10 предложений, изменяя «(... психолог) должен...» на «Ты должен...».

Сфокусируйте свое внимание на эмоциональном отклике на слово «должен». Для этого расскажите, какие чувства вы испытываете, когда к вам обращаются в форме «Ты должен...». Целесообразно, чтобы каждый из участников отрефлектировал свои эмоциональные реакции, возникающие в процессе данной процедуры».

Вопросы для обсуждения:

1. Какие чувства у вас возникали, когда к вам обращались «Ты должен...»?
2. Готовы ли вы действовать в соответствии со всеми «долженствованиями»?
3. Откуда вы узнали, что этот человек должен действовать именно так? Представлено ли это в вашем собственном опыте?

Процедура 4. «Кто должен, что должен, кому должен...»

Цель: дальнейшая проработка мотивов профессиональной деятельности.

Инструкция для ведущего: Для выявления круга лиц, являющихся источником внедрения мотивов, участникам рекомендуется отследить образы, которые возникают за словом «должен».

Инструкция для участников: «Постарайтесь воссоздать ситуации, в которых вам впервые предъявлялось требование «ты должен...» и обратить внимание на тех, кто именно это делал». Формулу «должен сам себе» предлагается понять буквально и посадить на один стул того, КТО должен, а на другое – того, КОМУ он (или она) должен. Далее рассказывающему предлагается создать (или разыграть) сценарий диалога между ними. В дальнейшем логика построения работы с мотивами состоит в очень тщательном их «пережевывании», в осознании «до конца». Выявляется характер соответствия модели идеального человека с внутренним «Я» каждого члена группы».

Вопросы для обсуждения:

К кому обращены ваши требования «ты должен»? Проанализируйте круг этих лиц. (В ходе этого упражнения участники приходят к выводу, что за словом «должен», как правило, стоит референтный круг общения).

Процедура 5. Интеграция полученного опыта**Процедура 6. Ритуал прощания.****Компетенции, приобретаемые на лабораторном занятии:**

В ходе лабораторной работы происходит освоение следующих умений:

Рефлексия собственных качеств, которые могут помочь в развитии себя как профессионального психолога.

Навыки соотносить идеальный и реальный образ.

Умения анализировать свои личностные особенности и находить ресурсные качества.

ЛАБОРАТОРНОЕ ЗАНЯТИЕ 8. Личностные качества идеального психолога

Цель: актуализировать представления участников о личности идеального психолога.

Задачи:

- 1) обсуждение личностных характеристик психолога;
- 2) обсуждение профессиональных характеристик психолога;

Материалы: разноцветные карточки или карандаши

Ход занятия:**Процедура 1. Ритуал приветствия.****Процедура 2. «Мое состояние».**

Цель: диагностика эмоционального состояния членов группы.

Инструкция: «Сообщите о своем актуальном состоянии, используя карточки различного цвета».

Вопросы для обсуждения:

1. Удалось ли Вам передать свое состояние с помощью цвета?
2. Удалось ли Вам понять состояние других участников?

Процедура 3. Дискуссия на тему «Профессиональный психолог»

Цель: обсуждение общих требований, предъявляемых к личности профессионального психолога.

Инструкция: участникам предлагается создать свой образ идеального, соответствующий его представлению профессионального психолога. При этом каждый участник рассказывает, какие качества присутствуют у него и над чем ему необходимо работать. Затем все названные качества собираются в единый список, и участники оценивают по 10-бальной шкале развитие данного качества у себя.

Вопросы для обсуждения:

1. Из чего складывался ваш образ идеального психолога?
2. Какие ваши качества соответствуют или не соответствуют на ваш взгляд вашему образу профессионального психолога?

Процедура 4. «Лестница»

Цель: осознание себя как личности, находящейся на определенном промежутке жизненного пути и профессиональной деятельности.

Инструкция: Всем участникам тренинга раздаются листочки со схематичным изображением лестницы, и предлагается внимательно ее рассмотреть и отметить свое местонахождение на лестнице на сегодняшний день. По мере прохождения упражнения ведущий задает участникам вопросы:

1. Подумайте и ответьте, Вы поднимаетесь вверх или опускаетесь вниз?
2. Устраивает ли Вас Ваше местоположение на лестнице?
3. Что мешает Вам находиться наверху?
4. Вы в силах устранить причины, которые мешают вам двигаться вверх?

Процедура 5. Интеграция полученного опыта

Процедура 6. Ритуал прощания.

Компетенции, приобретаемые на лабораторном занятии:

В ходе лабораторной работы происходит освоение следующих умений:

Рефлексия собственных личностных и профессиональных качеств.

Навыки соотносить идеальный и реальный образ.

Умения анализировать и определять свои личностные ресурсы.

ТЕМА 4. ПРЕПЯТСТВИЯ И РЕСУРСЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ САМОРАЗВИТИИ

ЛАБОРАТОРНОЕ ЗАНЯТИЕ 9. Барьеры профессионального саморазвития

Цель: осознать препятствия на пути профессионального саморазвития.

Задачи:

- 1) выявление барьеров на пути профессионального саморазвития;
- 2) поиск ресурсов для их преодоления.

Материалы: мяч.

Ход занятия:

Процедура 1. Ритуал приветствия

Процедура 2. Мое внутреннее состояние

Цель: диагностика эмоционального состояния членов группы.

Инструкция: «Кидая друг другу мяч, называйте имя того, кому бросают. Тот, кто получает мяч, принимает позу, отражающую его внутреннее состояние, а все остальные, воспроизводя эту позу, должны постараться почувствовать, понять состояние этого человека».

Вопросы для обсуждения:

1. Удалось ли Вам передать свое внутреннее состояние?
2. Легко ли Вам было понять внутреннее состояние других участников?

Процедура 3. Психотехнология преодоления препятствий на пути профессионального саморазвития

Цель: осознание характера действий на пути к профессиональной цели.

Инструкция: «Ведущий обращается к группе: «Назовите что-то одно, что Вы могли бы сделать (а в настоящее время не делаете) и что, если это делать регулярно, привело бы к огромным позитивным результатам в Вашей профессиональной саморазвитии?». После того, как участники сформулируют для

себя краткий ответ, целесообразно составить список других необходимых действий для достижения высокого уровня профессионального саморазвития. После этого список следует оценить по степени важности действий (как важные и не важные). Затем, аналогичным образом – по степени срочности. Для большей наглядности результаты можно внести в таблицу 1.

Таблица 1. Оценка моей профессиональной цели.

Оценка действий	Срочные	Не срочные
Важные	I	II
Не важные	III	IV

Данные таблицы со всей очевидностью демонстрируют, каким образом человек реагирует на выполнение действий. Срочные дела обычно видимы. Они давят на нас, требуют немедленной активности. Квадрат I одновременно срочный и важный. Он связан с тем, что способствует значительным результатам и требует немедленного внимания. Конечно, в жизни каждого человека есть какое-то количество дел, относящихся к квадрату I. Однако, многие люди оказываются полностью им поглощены. Это люди, сосредоточенные на проблемах и проблемами мыслящие. Они живут в режиме постоянного «пожара» и «вечного боя».

Есть другая категория лиц, которые значительную часть своих усилий тратит на срочный, но не важный квадрат III. Это происходит потому, что срочность этих дел часто основана на приоритетах и ожиданиях других людей. Важные дела имеют непосредственное отношение к результатам. Важным является то, что опосредует глубинные. Ценности человека, вносит вклад в его достижения. Эффективные люди держатся в стороне от квадратов III и IV, поскольку срочные дела или нет, – они не важные. Кроме того, такие люди уменьшают размер квадрата I, концентрируя свое внимание на квадрате II.

Имея в виду данные таблицы, членам группы рекомендуется вернуться к своим ответам на вопрос в начале этого задания. В какой из квадратов вписываются названные действия? Являются ли они важными? Являются ли они срочными?

Обычно участники относят эти действия к квадрату II. Очевидно; что действия эти очень важные, но не срочные. И поскольку – несрочные, они и не выполняются.

Вопросы для обсуждения:

1. К каким квадратам, вы отнесли действия, необходимые вам для достижения высокого профессионализма?
2. Хотели бы вы изменить приоритетность выделенных вами действий? Каких и как?

Процедура 4. «Барьер»

Цель: осознание барьеров на пути к профессиональной цели и стратегии их преодоления.

Инструкция: «Каждый из участников представляет то, что является препятствием – барьером на пути достижения ближайшей профессиональной

цели. Этот барьер представляется в виде членов группы, которые, сжав в кольцо участника, мешают выбраться ему из круга. Каждый из членов группы является одним из препятствий: ленью, отсутствием времени, низким уровнем знаний и т.п. «Препятствия» могут не соглашаться, требовать гарантий, переубеждать (Например, лень может сказать: «Не понимаю, зачем тебе со мной расставаться. Твоя жизнь станет сплошным круговоротом, полным напряжения. Нам, т.к. хорошо вместе. Я вообще тебе необходима, я охраняю тебя от излишней и ненужной активности...» и т.п.). Прорыв означает о преодолении препятствия. Участник может выйти из круга, убедив хотя бы одного из препятствующих».

Вопросы для обсуждения:

1. Удалось ли лам вырваться из круга?
2. Какое именно препятствие оказалось наиболее легким для преодоления?
3. Какие действия вам пришлось совершить, чтобы преодолеть препятствия? Как полученный вами опыт соотносится с реальной жизнью?

Процедура 5. Интеграция полученного опыта

Процедура 6. Ритуал прощания.

Компетенции, приобретаемые на лабораторном занятии:

В ходе лабораторной работы происходит освоение следующих умений
Рефлексия собственных сложностей и возможностей их преодоления.

Навыки объективно анализировать проблему.

Умения анализировать существующую проблему и находить пути ее преодоления.

ЛАБОРАТОРНОЕ ЗАНЯТИЕ 10. Ресурсы профессионального саморазвития

Цель: выявить внутренние ресурсы участников для их преодоления.

Задачи:

- 1) поиск внутренних ресурсов;
- 2) осознание своих сильных сторон.

Ход занятия:

Процедура 1. Ритуал приветствия

Процедура 2. «Твое состояние»

Цель: диагностика эмоционального состояния членов группы.

Инструкция: «Кидая друг другу мяч, называйте имя того, кому бросают. Тот, кто получает мяч, принимает позу, отражающую внутреннее состояние того, кто бросил ему мяч».

Вопросы для обсуждения:

1. Удалось ли Вам передать внутреннее состояние другого участника?
2. Правильно ли было передано Ваше внутреннее состояние другим участником

Процедура 3. «Через три года»

Цель: формирование навыка объективной оценки существующих препятствий.

Инструкция: «Предлагаю вам выполнить упражнение, которое позволит взглянуть на жизненные проблемы в более широком контексте, сопоставив их с собственным будущим. Кроме того, оно дает повод задуматься, какая

деятельность для нас действительно важна, а о чем через несколько лет мы даже и не вспомним. Для начала составьте список наиболее важных дел, занимающих вас в данный период жизни. После этого представьте себе, что вы стали старше на три года, и подумайте об этих делах и проблемах «задним числом» – так, как будто с тех пор уже прошло три года. Раздумывая над этим, надо ответить на следующие вопросы (вопросы записаны на доске):

Что именно вы сможете вспомнить об этой проблеме?

Как она влияет на то, как складывается ваша жизнь теперь, по прошествии трех лет?

Если бы такая проблема сейчас встала перед вами, как бы вы стали ее решать?

Процедура 4. «Удовольствие»

Цель: выявить личностные ресурсы.

Инструкция: Одним из распространенных стереотипов является представление о том, что лучшим способом отдыха и восстановления являются наши увлечения, любимые занятия, хобби. Число их обычно ограничено, у большинства людей есть не более 1–2 хобби. Многие из таких занятий требуют особых условий, времени или состояния самого человека. Однако существует много других возможностей отдохнуть и восстановить свои силы. Участникам тренинга раздаются листы бумаги, и предлагается написать 5 видов повседневной деятельности, которые приносят им удовольствие. Затем предлагается проранжировать их по степени удовольствия.

Вопросы для обсуждения:

1. О каких новых способах восстановления Вы узнали?
2. Какие способы будете использовать на практике?

Процедура 5. Интеграция полученного опыта

Процедура 6. Ритуал прощания.

Компетенции, приобретаемые на лабораторном занятии:

В ходе лабораторной работы происходит освоение следующих умений
Рефлексия собственных сильных сторон.

Навыки находить внутренние ресурсы.

Умения использовать свои сильные качества для постижения поставленных целей.

ЛАБОРАТОРНОЕ ЗАНЯТИЕ 11. Поиск ресурсов для преодоления барьеров

Цель: актуализация личностных ресурсов для преодоления препятствий на пути профессионального самоопределения.

Задачи:

- 1) сформировать навыки анализа препятствий, возникающих на пути профессионального становления;
- 2) обучение техникам преодоления препятствий.

Ход занятия:

Процедура 1. Ритуал приветствия

Процедура 2. «Ассоциация со встречей»

Цель: эмоциональное включение участников в работу.

Инструкция: участникам предлагается высказать свои ассоциации со встречей. Например, «Если бы наша встреча была животным, то это была бы... собака, потому что ...».

Вопросы для обсуждения:

1. Легко ли Вам было подобрать ассоциацию?

Какие ассоциации показались Вам наиболее удачными?

Процедура 3. «Преодоление препятствий»

Цель: повышение уровня осознания возможных препятствий на пути к профессиональным целям и представления о путях преодоления этих препятствий.

Инструкция:

1. Совместно с группой определяется конкретная профессиональная цель (поступление в конкретное учебное заведение; окончание данного заведения; оформление на конкретное место работы или конкретное профессиональное достижение, включая построение карьеры и получение наград, премий и прочего...).

2. В группе выбирается доброволец, который будет «представлять» какого-то вымышленного человека (если доброволец пожелает, то он может представлять и самого себя...). При этом для вымышленного человека необходимо сразу же определить его основные характеристики: пол, возраст (желательно, чтобы возраст соответствовал возрасту большинства присутствующих, что сделает упражнение более актуальным для играющих), образование, семейное положение и др. Но таких характеристик не должно быть слишком много!

3. Общая инструкция: «Сейчас каждый, уже зная, к каким целям стремится наш главный (вымышленный или реальный) герой, должен будет определить (или придумать) для него некоторые трудности на пути к профессиональной цели. Особое внимание обращаем на то, что трудности могут быть как внешними, исходящими от других людей или от каких-то обстоятельств, так и внутренними, заключенными в самом человеке (например, в нашем главном герое) и именно об этих, внутренних трудностях многие часто забывают... Желательно определить даже две-три таких трудности-ловушек на случай, если похожие трудности придумают другие участники (чтобы не повторяться). Выделяя такие трудности, каждый обязательно должен подумать и о том, как преодолеть их. Главному игроку также дается время, чтобы он выделил несколько наиболее вероятных трудностей на пути к своей цели и также подготовился ответить, как он собирается их преодолевать».

4. После этого по очереди каждый будет называть по одной трудности-ловушке, а главный игрок сразу же (без размышления) должен будет сказать, как можно было бы эту трудность преодолеть. Игрок, назвавший данную трудность также должен будет сказать, как можно было бы ее преодолеть. Ведущий с помощью группы определит (с помощью голосования или других процедур), чей вариант преодоления данной трудности оказался наиболее оптимальным. Победителю (главному игроку или представителю группы) будет проставлен приз – знак «плюс». Если к концу игры у главного игрока окажется больше плюсов, то значит, он сумел преодолеть основные трудности (ловушки-капканчики) на пути к своей цели».

5. Далее игроки, включая главного героя, выделяют на своих листочках основные трудности на пути к намеченной цели. Напоминаем, что трудности бывают не только внешними, но и внутренними (последние часто оказываются даже более существенной преградой–ловушкой на пути к своим целям...).

6. Каждый по очереди называет свою трудность. Если оказывается, что какая-то трудность будет явно надуманной (например, разговор с самим Господом Богом накануне ответственного экзамена...), то сама группа должна решить, обсуждать подобную трудность или нет.

7. Сразу же главный игрок говорит, как он собирается ее преодолеть.

8. После него о своем варианте преодоления трудности – говорит игрок, назвавший эту трудность.

9. Ведущий с помощью остальных игроков определяет, чей вариант преодоления трудности оказался более оптимальным, интересным и реалистичным.

10. Наконец, подводятся общий итог (сумел главный герой преодолеть названные трудности или нет). При общем подведении итогов можно также посмотреть, сумел ли еще на подготовительном этапе главный игрок выделить те трудности (на своем листочке), которые уже в игре предлагали ему остальные участники.

Вопросы для обсуждения:

1. Насколько вам удается видеть возможные сложности на пути к достижению целей?

2. Получалось ли у вас находить способы решения проблем?

Процедура 4. «Пять шагов»

Цель: повысить готовность участников выделять приоритеты при планировании своих жизненных и профессиональных перспектив, а также готовность соотносить свои профессиональные цели и возможности.

Инструкция:

1. Ведущий предлагает группе определить какую-либо интересную профессиональную цель, например, поступить в какое-то учебное заведение, оформиться на интересную работу, а может даже – совершить в перспективе что-то выдающееся на работе. Эта цель, так как ее сформулировала группа, выписывается на доске (или на листочке).

2. Ведущий предлагает группе определить, что за воображаемый человек должен достичь эту цель. Участники должны назвать его основные (воображаемые) характеристики по следующим позициям: пол, возраст (желательно, чтобы этот человек был сверстником играющих), успеваемость в школе, материальное положение и социальный статус родителей и близких людей. Это все также кратко выписывается на доске.

3. Каждый участник на отдельном листочке должен выделить основные пять этапов (пять шагов), которые обеспечили бы достижение намеченной цели. На это отводится примерно 5 минут.

4. Далее все делятся на микрогруппы по 3-4 человека.

5. В каждой микрогруппе организуется обсуждение, чей вариант этапов достижения выделенной цели наиболее оптимальный и интересный (с учетом особенностей обозначенного выше человека). В итоге обсуждения каждая группа

на новом листочке должна выписать самые оптимальные пять этапов. На все это отводится 5 – 7 минут.

6. Представитель от каждой группы кратко сообщает о наиболее важных пяти этапах, которые выделены в групповом обсуждении. Остальные участники могут задавать уточняющие вопросы. Возможна небольшая дискуссия (при наличии времени).

7. При общем подведении итогов игры можно посмотреть, насколько совпадают варианты, предложенные разными микрогруппами (нередко совпадение оказывается значительным). Также в итоговой дискуссии можно оценить совместными усилиями, насколько учитывались особенности человека, для которого и выделялись пять этапов достижения профессиональной цели. Важно также определить, насколько выделенные этапы (шаги) реалистичны и соответствуют конкретной социально-экономической ситуации в стране, т.е. насколько общая ситуация в обществе позволяет (или не позволяет) осуществлять те или иные профессиональные и жизненные мечты.

Вопросы для обсуждения:

1. Удалось ли вам построить общую стратегию?
2. На что вы опирались при составлении стратегии?

Процедура 5. Интеграция полученного опыта

Процедура 6. Ритуал прощания.

Компетенции, приобретаемые на лабораторном занятии:

В ходе лабораторной работы происходит освоение следующих умений:

Рефлексия собственных препятствий на пути к достижению целей.

Навыки формировать стратегию для преодоления сложностей.

Умения анализировать причину возникающих сложностей и находить возможности их преодоления.

ТЕМА 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКЦИИ

ЛАБОРАТОРНОЕ ЗАНЯТИЕ 12. Я и другие: грани взаимодействия

Цель: формирование умения поиска позитивных характеристик в образе неприятного человека.

Задачи:

- 1) обучение поиску позитивных характеристики в образе неприятного человека;
- 2) развитие умения видеть положительное в других.

Материалы: бумага, карандаши, ножницы.

Ход занятия:

Процедура 1. Приветствие

Цель: эмоциональное включение участников в работу.

Инструкция: «Начните, пожалуйста, ходить по комнате. Я предлагаю вам поздороваться с каждым из группы за руку и сказать при этом: «Привет! Как твои дела?» Говорите только эти простые слова и больше ничего. Но в этой игре есть одно важное правило: здороваясь с кем-либо из участников, вы можете освободить свою руку только после того, как другой рукой вы начнете

здороваться еще с кем-то. Иными словами, вы должны непрерывно быть в контакте с кем-либо из группы.

Процедура 2. «Зебра»

Цель: формирование навыка находить позитивные стороны в неприятном образе.

Инструкция: Участниками предлагается написать пять качеств личности, которые ему в себе не нравятся и пять качеств личности, которые ему не нравятся в других людях. Далее участники разбиваются по парам. В процессе работы в парах один участник зачитывает по очереди свои качества личности, другой участник позитивную сторону каждого из качеств. Затем участники меняются ролями.

Вопросы для обсуждения:

1. Что вы чувствовали в процессе обсуждения?
2. Что вызвало наибольшие сложности для вас?

Процедура 3. «Маски»

Цель: оценка себя и оценка других, самопринятие, развитие умения видеть положительное в других. Материалы: изготовленные участниками маски или готовые по желанию участников.

Инструкция: Ведущий предлагает каждому из участников нарисовать маску, которая отражает то, что видят в них окружающие – позитивные и отрицательные качества. Далее участники разбиваются по парам. Надев на себя маску партнера, участнику предлагается выслушать более подробный рассказ хозяина маски о ней (привычки, особенности, что для маски является ценным, чем она отличается от других, в чем ее уникальность). «Хозяин» маски и его новый «носитель» фиксируют свои чувства и мысли и выражают их. Выполнение упражнения обычно обсуждается в группе.

Вопросы для обсуждения:

1. Что вы чувствовали, надев на себя маску другого человека?
2. Насколько то, что вы говорили из маски другого человека, подходит к вам?

Процедура 4. Интеграция полученного опыта

Процедура 5. Ритуал прощания.

Компетенции, приобретаемые на лабораторном занятии:

В ходе лабораторной работы происходит освоение следующих умений:

Рефлексия присутствия защитного механизма проекции у себя.

Навыки распознавания и присвоения проекций.

Умения видеть положительные черты в себе и других.

ЛАБОРАТОРНОЕ ЗАНЯТИЕ 13. Наши психологические проекции

Цель: опознавание участниками собственных проекций.

Задачи:

- 1) обнаружение и присвоение собственных проекций участниками тренинга;
- 2) обучение эффективному взаимодействию с другими людьми.

Ход занятия:

Процедура 1. Ритуал приветствия

Процедура 2. «Эмоциональное состояние Другого»

Цель: диагностика эмоционального состояния членов группы.

Инструкция: «Каждому участнику в порядке очереди следует обратиться к соседу справа и попытаться распознать его эмоциональное состояние. После этого сосед справа рассказывает, насколько эти высказывания оказались верными. Далее процедура повторяется по кругу.

Процедура 3. Информирование о проекциях

Цель: формирование навыка понимать окружающих людей, объективно относиться к их достоинствам и недостаткам.

Инструкция: Предоставление теоретического материала и его обсуждение в кругу.

Вопросы для обсуждения:

1. Каков Ваш уровень объективности (оцените по 5-балльной шкале)?
2. Проанализируйте примеры субъективных оценок.

Процедура 4. Психотехнология распознавания проекций

Цель: получение каждым участником обратной связи от членов группы, осознание собственных трансферентных характеристик.

Инструкция: Участникам необходимо представить других членов группы в роли выбираемой профессии. Исходя из этих представлений, выделить характерные особенности, присущие каждому члену группы и сообщить о них. Процедура организуется следующим образом: каждый из членов группы чуть выдвигается внутрь круга. Далее каждый из участников, обращаясь к нему, завершает предложение «В роли (профессия) ты...». Например, участник А обращаясь к участнику Б может заявить следующее: «В роли психолога ты представляешься мне как самодовольный, амбициозный тип. Кажется, что клиент тебе нужен для того, чтобы лишний раз подтвердить собственную значимость, показать какой ты крутой». Участнику Б следует поблагодарить участника А за высказанное мнение, не вступая при этом в спор или обсуждение неприятных фактов.

После завершения данной процедуры в роль вступает следующий и т.д. Здесь важно на доступном материале подвести членов группы к осознанию возможной неадекватности их представлений в целом. Для этой цели можно произвести обмен ролями и отвечать, и действовать уже от имени этого человека.

Вопросы для обсуждения:

1. Как на ваш взгляд работает механизм проекций?
2. Оказывали ли влияние проекции других людей на ваше эмоциональное состояние?

Процедура 5. Интеграция полученного опыта

Процедура 6. Ритуал прощания.

Компетенции, приобретаемые на лабораторном занятии:

В ходе лабораторной работы происходит освоение следующих умений:

Рефлексия присутствия защитного механизма проекции у себя.

Навыки распознавания проекций.

Умения узнавать отделять проекции других людей от собственного «Я» и присваивать свои проекции.

Материал к лабораторному занятию

Что человеку больше всего мешает в объективной оценке другого человека? Субъективность. Объективность – это способность понять другого как он есть, без предвзятости, вне собственных потребностей и личностных качеств. Когда мы относимся к кому-то субъективно, мы считаем, что человек обладает тем или иным качеством не потому, что он на самом деле ими обладает, а потому, что нам так хочется. Иногда, конечно, субъективная характеристика оказывается точной, но от этого она не перестает быть менее субъективной.

Примеры субъективных оценок:

– Один человек склонен обижать другого, так или иначе издеваться над ним. Наблюдая целый ряд случаев обиды, он делает вывод, что тот человек сильно обидчив.

– Один человек ждет от другого (богатого) значительной щедрости в отношении себя (дорогого подарка или даже наследства). Поскольку жить с мечтой значительно комфортабельнее, сам себе он внушает, что богатый – человек очень добрый и заботливый.

– Студент учится в некотором вузе. Ему хочется ощутить себя причастным к чему-то великому. Сам себе он внушает, что тот или иной профессор – великий ученый с мировым именем. Хотя на самом деле он занят лишь озвучиванием содержания прочитанных книг.

Но это лишь одна сторона субъективности. Другая заключается в том, что человек автоматически, не критически переносит на других людей (проецирует) качества, которые присущи ему самому. Примеры:

– Человек сам склонен ко лжи. И поэтому ему кажется, что все вокруг лгут ему, хитрят. Может быть и наоборот: человек любит говорить только правду, очень болезненно переносит ложь; и поэтому ему кажется, что окружающие тоже склонны говорить обычно правду, а лгут только в исключительных ситуациях.

– Человеку нравится привлекать к себе положительное внимание (демонстрировать). Поэтому у него может сложиться впечатление, что окружающие люди живут только тем, что «рисуются».

– Кто-то склонен к алкоголизму. В окружающих он улавливает малейшие признаки схожего порока. Если кто-то, например, из его коллег утром плохо выглядит, то ему будет очень сложно поверить в то, что это связано не с алкоголизмом, а с какой-то иной болезнью или недосыпанием.

Полностью избавиться от проекции нельзя. В конце концов, непосредственно мы знаем только свой образ мыслей. В чужую голову не залезешь, об образе мыслей другого человека можно только догадываться. Поэтому так или иначе приходится уподоблять чужой образ мыслей своему. Но приглушить эту проекцию можно. Периодически надо критически анализировать собственные представления о другом (конкретном) человеке. Выберите кого-то, кого вы хорошо знаете, с кем у вас выработались некоторые отношения, может быть не простые. Сравните себя и его, обращая в первую очередь внимания на различиях.

Можно использовать примерно такую схему анализа:

Характер:

– как относится (и он, и вы) к другим людям,

- любит ли, может ли врать,
- отношение к труду, деньгам, карьере.

Способности:

- интеллект,
- творческие способности, артистизм,
- технические способности.

Волевые качества:

- целеустремленность, настойчивость,
- ощущение внутренней свободы.

Интересы и склонности:

- чем интересуется,
- есть ли (и какое) хобби,
- деструктивные склонности.

Личность:

- как относятся другие люди,
- чем знаменит,
- чем приносит пользу обществу.

ЛАБОРАТОРНОЕ ЗАНЯТИЕ 14. Мое межличностное взаимодействие

Цель: понимание особенностей своего взаимодействия с Другими.

Задачи:

- 1) выявление личностных особенностей взаимодействия с Другими;
- 2) обучение эффективному взаимодействию с другими людьми.

Ход занятия:

Процедура 1. Ритуал приветствия

Процедура 2. «Эмоциональное состояние Другого»

Цель: диагностика эмоционального состояния членов группы.

Инструкция: «Каждому участнику в порядке очереди следует любого их присутствующих и попытаться изобразить его эмоциональное состояние с помощью невербальных техник. После участник, эмоциональное состояние которого изображали, рассказывает, насколько эти высказывания оказались верными.

Процедура 3. «Самый неприятный человек»

Цель: поиск позитивных характеристик в образе неприятного человека.

Инструкция: «Вспомните свои отношения с самым неприятным для вас человеком (преподавателем, терапевтом и т.д.), с которым вы уже прервали все связи. А теперь, используя ретроспективный анализ межличностных отношений, попробуйте найти в его характере, поведении не менее 5-6 положительных качеств. Представьте, что у него или с ним случилось несчастье. Какие чувства при этом вы переживаете, изменит ли это событие ваше отношение к очень неприятному для вас специалисту?»

Вопросы для обсуждения:

1. Присутствуют ли в вашем характере те черты, особенности поведения, которые есть у неприятного вам человека?
2. Изменяется ли ваше отношение к человеку, если вы узнали о его трудностях, несчастьях, проблемах?

Процедура 4. «Я и другие: грани взаимодействия»

Цель: осознание предпочитаемых стратегий взаимодействия с другими людьми.

Инструкция: «Разбейтесь на пары. Встаньте напротив друг друга в парах. Дайте возможность рукам встретиться. Не разводя ладоней, сделайте несколько проб контакта (взаимодействия):

1. Вы активны, ваш партнер совершенно пассивен, не уклоняется от контакта, не проявляет инициативы, самостоятельных движений не делает (как воск).

2. Вы активны, партнер активен, но не проявляет инициативы, и делает только движения, следующие за вашими движениями.

3. Вы активны, партнер проявляет активность, делает движения, сопротивляясь любому вашему движению.

4. Обмен ролями: партнер активен, вы противодействуете любому его движению.

5. Партнер активен, вы активны, но не проявляете инициативы, и делаете только движения, следующие за движениями партнера.

6. Вы пассивны, не проявляете инициативы, партнер активен. Теперь объединитесь в четверки и обсудите, какая из ролей была наиболее сложной, какая роль показалась привычной. Какие чувства возникали?

Вопросы для обсуждения:

1. Спроецируйте данное упражнение на ваше профессиональное взаимодействие с людьми.

2. Какие чувства могут возникнуть при встрече с человеком, ведущим себя неприятным для вас образом?

Процедура 5. Интеграция полученного опыта**Процедура 6. Ритуал прощания.****Компетенции, приобретаемые на лабораторном занятии:**

В ходе лабораторной работы происходит освоение следующих умений:

Рефлексия своих особенностей взаимодействия с Другими.

Навыки распознавания причин возникновения в межличностном взаимодействии.

Умения изменять и совершенствовать способы взаимодействия с Другими.

ЛАБОРАТОРНОЕ ЗАНЯТИЕ 15. Мое профессиональное будущее

Цель: осмысление своего профессионального пути

Задачи:

- 1) осознание жизненных целей
- 2) выявление областей деятельности, в которых участники хотели бы добиться успеха.

Ход занятия.**Процедура 1. Ритуал приветствия****Процедура 2. «Физическое самочувствие»**

Цель: развитие эмпатических навыков путем возвращения в разные эмоциональные состояния.

Инструкция: Ведущий просит участников тренинга оценить свое физическое самочувствие в баллах (например, по 5-ти бальной системе). Затем последовательно воскресить в своей памяти то физическое самочувствие, которое они испытывали в связи с болезнью, сложными проблемами, физическими нагрузками, жарой, холодом, травмами, болью, здоровым сном и т.д. После этого члены группы делятся своими эмоциональными переживаниями и вновь оценивают свое актуальное самочувствие.

Процедура 3. «Похвала»

Цель: диагностика областей профессиональной деятельности, по которым человек недополучил признания, и выявление круга значимых людей, чье одобрение хотелось бы получить.

Инструкция: «Разделитесь на тройки. Один человек хвалит себя за какие-то профессиональные достижения в течение 3 минут, второй записывает все слова. Третий наблюдает, отмечает и после завершения 3 минут сообщает, чем было легко хвалиться, а чем затруднительно, как распределялась энергия. Потом второй, который выслушивал, буквально по тексту третьего зачитывает первому эти слова, то есть хвалит этими словами «от себя»: «Я тебя хвалю за то-то...» и далее по тексту. Тот, кто наблюдал, дает обратную связь – что было труднее воспринимать из уст другого, что легче».

Вопросы для обсуждения:

1. Какую новую информацию о себе вы получили в результате выполнения этого упражнения?
2. Что Вы чувствовали, слыша похвалу в свой адрес?

Процедура 4. «Мое профессиональное будущее»

Цель: смысложизненная рефлексия

Инструкция: В начале упражнения тренер предлагает всем занять удобную позицию и закрыть глаза. «Постарайтесь создать мысленный образ себя в будущем. Если Вам кажется это трудным, начните с того, что представьте, как стареет ваша рука. Это похоже на то, как если бы Вы наблюдали за специальным анимационным эффектом, когда актер стареет по ходу фильма. По мере того, как в Вашем воображении рука стареет, Вы видите, как кожная ткань изменяется, становится тоньше, глаже, грубее, морщинки и складки углубляются, а вены становятся еще заметней. И Вы можете изменять ход старения Вашей руки. Вы можете наблюдать, как она изменяет цвет, покрывается коричневато-красными пятнами и становится узловатой от артрита или становится сильной и ловкой, старея грациозно. Прделав это с рукой, Вы можете представить, как-то же самое происходит с Вашей ногой. Затем вообразите себя перед зеркалом и, используя свои творческие способности состарьте свое лицо настолько, чтобы будущее стало для Вас реальностью. Помните: цель этого упражнения – не испугать и не обескуражить Вас последствиями старения, а, наоборот, дать Вам переживания, способные повлиять на Ваше поведение так, чтобы Вы позаботились сейчас о том, как Вы будете жить и работать отныне и в будущем. Теперь сконцентрируйтесь на образе своего профессионального «Я». Чтобы усилить реальность представлений о себе как о профессионале, выделите определенный срок – 2 года, 5, 15 лет – и создайте свой мысленный образ из того времени. Постарайтесь как можно глубже почувствовать состояние этого

профессионального психолога из будущего. Что и кто его окружает? Тем ли он занимается, о чем мечтал? Задайте ему любые вопросы о том, какова его жизнь... Узнайте, как он к Вам относится... От чего хочет предостеречь... Что пожелать... Теперь подумайте: можете ли Вы с уверенностью утверждать, что из своего настоящего Вы оказываете поддержку этому человеку? «Я» Вашего будущего и его благополучие зависит от Ваших сегодняшних действий. Если Вы чрезмерно нагружаете себя, мыслите не возможностями, а проблемами, недостаточно отдыхаете или, наоборот, ленитесь, тратите время на бессмысленные дела, ощущаете себя жертвой, за это заплатит Ваше будущее «Я». У Вас остается последняя минута... О чем еще хотелось бы узнать? Что спросить? Время закончилось. Сейчас Вы скажете «до свидания» себе–будущему и откроете глаза...»

Выполнение данного упражнения часто приводит к появлению у членов группы совершенно нового энергетического импульса. Опираясь на полученный опыт, они начинают чувствовать себя более активными участниками своей профессиональной жизни. В вербальных формулировках появляется настойчивость, уверенность в своих силах. Некоторые могут испытать сильные переживания: тревогу, страх, неуверенность. Необходимо провести обсуждение полученного опыта, поделиться возникшими чувствами и выяснить, как уже сегодня можно начать заботиться о своем профессиональном будущем.

Процедура 5. Интеграция полученного опыта

Процедура 6. Ритуал прощания

Компетенции, приобретаемые на лабораторном занятии:

В ходе лабораторной работы происходит освоение следующих умений

Смысловая и профессиональная *рефлексия*

Навыки осмысления своих целей и жизненных планов.

Умения анализировать опыт и находить ценное в этом опыте.

ЛАБОРАТОРНОЕ ЗАНЯТИЕ 16. Завершение тренинга

Цель: диагностика эффективности тренинга, прощание с группой.

Задачи:

- 1) оценка эффективности тренинга;
- 2) завершение тренинговой работы.

Ход занятия.

Процедура 1. Ритуал приветствия

Процедура 2. «Конверт откровений»

Цель: диагностика представлений членов группы о профессиональной деятельности и о себе.

Инструкция: Ведущий предлагает участникам, как на экзамене, тянуть билетик и, прочитав его вслух, высказать свое мнение относительно написанного. Заранее заготавливается порядка 40 вопросов по теме тренинга. Например, «Что для тебя является смыслом жизни?» или «Почему многим людям так и не удается достичь профессиональной цели? Назови несколько причин». Например, «За человека какой профессии ты хотела бы выйти замуж?»

Вопросы для обсуждения:

1. Какие вопросы вызвали наибольшие трудности? Почему?

2. Можете ли вы предложить участникам свои варианты вопросов?

Процедура 3. «Завершение предложений»

Цель: получение ведущим обратной связи.

Инструкция: «Завершите следующие предложения:

1. В результате тренинга произошли следующие изменения...
2. Думаю, что мне удалось преодолеть...
3. В процессе тренинга я осознал(а)...
4. Мне, как будущему специалисту, нужно...
7. Я думаю, что я хочу быть...
8. Для этого мне нужно...

Вопросы для обсуждения:

1. Какие предложения вызвали наибольшие трудности?
2. Какие предложения было завершать легче всего?

Процедура 4. Интеграция полученного опыта

Процедура 5. Ритуал прощания

Цель: завершение тренинга.

Инструкция: участники пишут друг другу записки с пожеланиями, касающимися будущей профессиональной жизни, затем обмениваются ими.

Компетенции, приобретаемые на лабораторном занятии:

В ходе лабораторной работы происходит освоение следующих умений

Рефлексия приобретенного за время тренинга, опыта.

Навыки эффективного завершения отношений.

Умения анализировать опыт и находить ценное в этом опыте.

3. РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

3.1 ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДУЕМЫХ СРЕДСТВ ДИАГНОСТИКИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

- отчет по результатам диагностики;
- мини-сочинение,
- эссе;
- оценка составленных или подобранных упражнений по задаче развития профессионального самосознания,
- структурно-логические схемы,
- психологические учебные задачи,
- защита проекта;
- оценка программы профессионально-личностного саморазвития;
- рефлексивный дневник.

3. РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

3.2 ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

(для специализации «Психология семейных отношений»)

1. Основные принципы работы в группе.
2. Общие требования, предъявляемые к личности профессионального психолога.
3. Представления о личности идеального психолога.
4. Диагностика представлений о себе как будущем специалисте – профессионале.
5. Рефлексии, развития навыков рефлексии.
6. Этапы профессионального становления психолога.
7. Планирование и соотнесение жизненных и профессиональных перспектив.
8. Стратегии профессионального выбора.
9. Типическое и специфическое в профессиональной деятельности психолога.
10. Диагностика жизненных целей и ценностей.
11. Трудности и барьеры в процессе профессионального становления.
12. Оценка препятствий в процессе профессионального становления.
13. Диагностика представлений о профессиональной деятельности.
14. Выявление личностных ресурсов будущего специалиста.
15. Психотехнологии распознавания проекций.
16. Диагностика эмоционального состояния Других
17. Основные стратегии взаимодействия с Другими.
18. Анализ ошибок, сопутствующих выбору профессии.
19. Профессиональные интроекты и их проработка.
20. Психотехнология преодоления препятствий на пути профессионального саморазвития.
21. Понятие обратной связи, способы предоставления обратной связи.
22. Методика предельных смыслов: назначение, сфера применения.

Практическое задание: рефлексивный отчет по завершению тренинга профессионального самосознания.

3. РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

3.3 КРИТЕРИИ ОЦЕНОК РЕЗУЛЬТАТОВ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ЗАЧЕТЕ

ЗАЧТЕНО:

- достаточно полные и систематизированные знания в объеме учебной программы;
- использование необходимой научной терминологии, грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обобщения и обоснованные выводы;
- владение инструментарием учебной дисциплины (методами комплексного анализа, техникой информационных технологий), умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач; способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебной программы;
- усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;
- умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им сравнительную оценку;
- активная работа на лабораторных занятиях;
- участие в групповых обсуждениях, достаточно высокий уровень культуры исполнения заданий;
- своевременное, полное и правильное выполнение лабораторных работ.

НЕЗАЧТЕНО:

- недостаточно полный объем знаний в рамках изучаемой дисциплины;
- знание части основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;
- использование научной терминологии, изложение ответа на вопросы с существенными лингвистическими и логическими ошибками.

4. ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

Учреждение образования
«Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка»

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

 С.И.Коптева
« 25 » _____ 2016 г.
Регистрационный № УД - _____ /уч.

УД 32 - 03 - 1164/2016/1

ТРЕНИНГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОЗНАНИЯ

Учебная программа учреждения высшего образования
по учебной дисциплине для специальности
1 – 23 01 04 Психология

2016 г.

Учебная программа составлена на основе образовательного стандарта первой ступени высшего образования специальности «Психология», утвержденного 30.08.2013г. № 88

СОСТАВИТЕЛЬ:

А.В. Музыченко, заведующий кафедрой психологии образования учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка», кандидат психологических наук, доцент


РЕЦЕНЗЕНТЫ:

М.В. Сидорова, доцент кафедры психологии и педагогики учреждения образования «Белорусский экономический университет», кандидат психологических наук, доцент;

Н.Л. Пузыревич, заведующий кафедрой социальной и семейной психологии учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка», кандидат психологических наук, доцент.

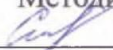
РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:

Кафедрой психологии образования учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка» (протокол № 7 от 10.12.2015 г.).

Заведующий кафедрой
психологии образования
 А.В.Музыченко

Научно-методическим советом учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка» (протокол № 2 от 28.12. 2015 г.).

Оформление учебной программы и сопровождающих ее материалов соответствует действующим требованиям Министерства образования Республики Беларусь

Методист УМУ БГП.
 С.А. Стародуб

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная дисциплина «Тренинг профессионального самосознания» является дисциплиной специальности 1 – 23 01 04 Психология; логическим продолжением тренинга личностного роста, социально–психологического тренинга в подготовке будущих специалистов.

Необходимость тренинга профессионального самосознания отвечает актуальной потребности интенсификации процесса обучения специалистов социомных профессий. Тренинговая форма обучения, моделирующая ключевые содержательные и функциональные моменты деятельности психолога, позволяет использовать активные методы обучения для становления профессионального самосознания, развития профессионально–личностных качеств будущих специалистов.

Личностная зрелость психолога, состояние его психологического здоровья являются системообразующим фактором профессиональной позиции. Личность психолога – инструмент эффективности его профессиональной деятельности. Профессиональное взаимодействие психолога с другим человеком опирается на личностный опыт самопознания и самораскрытия.

Формирование культурного феномена профессионального мастерства психолога происходит в течение многих лет в результате обучения и развития.

Цель учебной дисциплины – формирование профессионального самосознания, организация условий для личностно–профессионального роста будущих психологов.

Образовательная: формирование теоретических знаний и практических умений в области активизации профессионального самосознания.

Воспитательная: формирование у студентов мотивации профессионального саморазвития, освоение приемов самообразования, самоактуализации и самореализации.

Развивающая: развитие социально–перцептивных и рефлексивных способностей, профессионально значимых качеств и умений психолога.

Задачи учебной дисциплины:

1. Актуализировать и углубить знания студентов о теоретических и методологических основах формирования профессионального самосознания личности.

2. Способствовать овладению студентами умения анализировать различные стороны собственной личности, стратегии своего профессионального выбора, Я–концепцию.

3. Ознакомить студентов с особенностями проведения тренинга профессионального самосознания.

4. Содействовать овладению студентами умениями подбирать и составлять упражнения для осознания профессионального поля деятельности, расширения Я–концепции.

5. Способствовать осознанию препятствий на пути профессионального саморазвития, выявлению внутренних ресурсов участников для их преодоления.

Междисциплинарные связи.

Учебная дисциплина «Тренинг профессионального самосознания» носит практико-ориентированный характер основывается на знаниях, полученных при изучении следующих дисциплин специальности: «Общая психология», «Психология развития», «Психодиагностика», «Педагогическая психология».

Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

В результате изучения учебной дисциплины обучающийся **должен знать:**

- теоретические и методологические основы формирования профессионального самосознания педагога–психолога;
- особенностями проведения тренинга профессионального самосознания;
- препятствия на пути профессионального саморазвития, выявлению внутренних ресурсов участников для их преодоления.

В результате изучения учебной дисциплины обучающийся **должен уметь:**

- анализировать различные стороны личности, стратегии профессионального выбора, Я-концепцию;
- выявлять внутренние ресурсы личности для преодоления препятствий на пути профессионального саморазвития;
- применять теоретические знания при подборе и составлении упражнений, активизирующих осознание профессионального поля деятельности.

В результате изучения учебной дисциплины обучающийся **должен владеть:**

- социально–перцептивными и рефлексивными навыками;
- навыками игрового моделирования и проектирования профессиональной деятельности;
- навыками разработки программы профессионально–личностного развития педагога–психолога.

Изучение учебной дисциплины «Тренинг профессионального самосознания» должно обеспечивать формирование у студентов академических, социально–личностных и профессиональных компетенций.

Требования к академическим компетенциям

Студент должен:

АК–1. Уметь применять базовые научно–теоретические знания для решения практических задач.

АК–2. Владеть системным и сравнительным анализом.

АК–3. Владеть исследовательскими навыками.

АК–4. Уметь работать самостоятельно.

АК–5. Быть способным выработать новые идеи (креативность).

АК–6. Владеть междисциплинарным подходом при решении проблем.

АК–7. Иметь навыки, связанные с использованием технических устройств, управлением информацией и работой с компьютером.

АК–8. Иметь лингвистические навыки (устная и письменная коммуникация).

АК–9. Уметь учиться, повышать квалификацию в течение всей жизни.

Требования к социально–личностным компетенциям

Студент должен:

СЛК–1. Обладать качествами гражданственности.

СЛК–2. Быть способным к социальному взаимодействию.

СЛК–3. Обладать способностью к межличностным коммуникациям.

СЛК–4. Владеть навыками здорового образа жизни.

СЛК–5. Быть способным к критике и самокритике (критическое мышление).

СЛК–6. Уметь работать в команде.

СЛК–7. Опирается в своей работе на профессиональные этические нормы и стандарты поведения.

Требования к **профессиональным компетенциям**

Студент должен:

ПК–7. Планировать, организовывать и обеспечивать психологическое сопровождение внедрения результатов научных исследований.

ПК–8. Использовать основные социально–гуманитарные знания в профессиональной деятельности.

ПК–9. Планировать, организовывать и вести психологическую (учебную, методическую, воспитательную) деятельность в учреждениях среднего и специального образования.

ПК–10. Осуществлять мониторинг образовательного процесса, диагностику учебных и воспитательных результатов.

ПК–11. Подготавливать научные публикации.

ПК–12. Планировать и организовывать воспитательную работу с обучающимися.

ПК–13. Разрабатывать и использовать современное научно–методическое обеспечение.

ПК–14. Преподавать психологические дисциплины на современном научно–теоретическом и методическом уровне.

ПК–15. Обеспечивать самостоятельную работу обучающихся и организацию их учебно–познавательной деятельности.

ПК–16. Подготавливать учебно–методические публикации.

ПК–17. Анализировать факты и прогнозировать развитие социальных явлений на основе психологической интерпретации текущих событий в обществе.

ПК–18. Осуществлять моделирование и прогнозирование психологических процессов в различных сферах жизни.

ПК–19. Оценивать социальные проблемы и тенденции с позиций современной психологии.

ПК–20. Выполнять функцию эксперта при проведении психолого–педагогической, комплексной судебной психолого–психиатрической, судебно–психологической, воинской и трудовой экспертизы, при экспертизе принимаемых решений в различных сферах управления и общественной практики.

ПК–21. Планировать и организовывать просветительскую, профилактическую, консультативную, диагностическую и психотерапевтическую работу.

ПК–22. Владеть основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий.

ПК–23. Пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, наличием навыков работы с компьютером как средством управления информацией.

ПК–24. Использовать методы и приемы воспитания в трудовых коллективах.

ПК–25. Принимать самостоятельные и оптимальные профессиональные и управленческие решения с учетом их экономических, социокультурных и этических и индивидуально–личностных последствий.

ПК–32. Осваивать и внедрять в образовательный процесс инновационные образовательные технологии.

ПК–33. Осваивать и внедрять современные психологические инновации в практическую деятельность.

ПК–34. Осваивать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности.

Структура содержания учебной дисциплины «Тренинг профессионального самосознания» включает 8 тем. Тема 1 осуществить диагностику представлений студентов о себе как о будущем психологе–профессионале, выработать принципы работы в группе. Тема 2 позволяет актуализировать осознание стратегий профессионального выбора. Тема 3 направлена на выявление и анализ представлений студентов о личности идеального психолога. Тема 4 позволяет осознать препятствия и ресурсы профессионального саморазвития. Тема 5 позволяет выявить студентом свои профессиональные проекции. Тема 6 направлена на развитие сенситивности и коммуникативных способностей. Тема 7 позволяет выявить уровень развития рефлексивности, наметить пути развития рефлексивных способностей. Тема 8 обеспечивает итоговую диагностику, рефлексию полученного опыта.

В соответствии с образовательным стандартом специальности «Психология. Педагогическая психология» дидактическими единицами учебной дисциплины «Тренинг профессионального самосознания» являются: *Методы диагностики профессионального поля будущей деятельности, представлений о себе как о профессионале, ожиданий и опасений в групповой работе. Стратегии профессионального выбора. Личность психолога: профессионально–значимые качества, их развитие. Профессиональные интроекты. Препятствия и ресурсы профессионального саморазвития. Способы преодоления трудностей на пути к профессиональному саморазвитию и личностному росту. Профессиональные проекции. Развитие позитивного мышления. Сенситивные способности психолога, способы их развития. Коммуникативные способности психолога, способы их развития. Методы диагностики рефлексивности. Развитие рефлексивных способностей психолога. Преодоление стереотипов профессиональной деятельности. Способы развития творческого потенциала личности. Оценка эффективности тренинга. Завершение тренинговой работы. Интеграция полученного опыта по развитию профессионального самосознания.*

Рекомендуемые формы и методы обучения:

Целостный педагогический процесс реализуется на основе дидактических принципов научности, сознательности и активности, систематичности и последовательности, доступности в сочетании с высоким уровнем трудности, наглядности, воспитывающего обучения.

Методы проблемного обучения (проблемное изложение, частично–поисковый и исследовательский методы), интерактивные методы и метод проектов способствуют поддержанию оптимального уровня активности.

Способы и методы формирования компетенций: метод малых групп, подготовка письменных аналитических работ, выполнение творческих заданий, анализ научных текстов и практических ситуаций.

Оперативная обратная связь осуществляется с помощью наблюдения, исходного, промежуточного и итогового контроля, анализа результатов, продуктов деятельности (психологических заданий, отчетов диагностики, эссе, минисочинений, рисунков, рефлексивных дневников).

Для диагностики сформированности компетенций используются разноуровневые задания на лабораторных занятиях и в самостоятельной работе студентов.

В соответствии с учебным планом по специальности 1 – 23 01 04 Психология на изучение дисциплины «Тренинг профессионального самосознания» отводится 60 часов (1,5 зачетные единицы), из них 36 часов аудиторных – лабораторные занятия.

На дневной форме получения образования дисциплина преподается на третьем курсе, в шестом семестре. Распределение часов следующее: 36 часов аудиторных – лабораторные занятия. На самостоятельную работу студентов отведено 24 часа. По темам следующее количество часов самостоятельной работы: тема 1 (2 часа), тема 2 (2 часа), тема 3 (4 часа), тема 4 (4 часа), тема 5 (2 часа), тема 6 (6 часов), тема 7 (2 часа), тема 8 (2 часа).

На заочной форме получения образования дисциплина преподается на пятом курсе. Распределение аудиторных часов следующее: 5 курс, 9 семестр – 10 часов аудиторных лабораторных занятий; зачет проводится на 5–м курсе в 10 семестре.

Формой контроля является зачёт.

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

ТЕМА 1. Я КАК БУДУЩИЙ ПСИХОЛОГ

Вводная диагностика. Диагностика представлений студентов о себе как будущем психологе–профессионале, начальное «погружение» в тему тренинга.

Оценка потребности в коррекционных мероприятиях у участников тренинга, уточнение цели этих мероприятий. Создание благоприятных условий для работы группы. Разработка и принятие основных принципов работы в группе.

ТЕМА 2. СТРАТЕГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА

Осознание участниками стратегий своего профессионального выбора.

Оценка подлинности профессионального выбора. Выявление предельных смыслов. Методика предельных смыслов (МПС).

ТЕМА 3. ЛИЧНОСТЬ ИДЕАЛЬНОГО ПСИХОЛОГА

Представления участников о личности идеального психолога. Обнаружение профессиональных интроектов и их проработка.

ТЕМА 4. ПРЕПЯТСТВИЯ И РЕСУРСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОРАЗВИТИЯ

Препятствия на пути профессионального саморазвития. Внутренние ресурсы участников для преодоления препятствий на пути профессионального саморазвития. Оценка своих возможностей. Появление нового способа жизнедеятельности, новых стратегий преодоления трудностей. Осознание личной ответственности за профессиональные достижения.

ТЕМА 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКЦИИ

Осознавание участниками собственных проекций. Поиск позитивных характеристик в образе неприятного человека. Я и Другие: грани взаимодействия. Осознание предпочитаемых граней взаимодействия.

ТЕМА 6. РАЗВИТИЕ СЕНЗИТИВНОСТИ И КОММУНИКАТИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ

Развитие у участников тренинга наблюдательской сенситивности, умения слушать и слышать, развитие общительности и развитие умения взаимодействовать в группе.

ТЕМА 7. РАЗВИТИЕ РЕФЛЕКСИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ

Определение уровня рефлексивности. Основные компоненты рефлексии.

Механизмы децентрации и идентификации в профессиональной деятельности. Стереотипы в профессиональной деятельности. Анализ конфликтных ситуаций. Типы защитного поведения. Развитие творческого потенциала личности. Рефлексия полученного опыта.

**ТЕМА 8. ЗАВЕРШЕНИЕ РАБОТЫ В ГРУППЕ, ПОДВЕДЕНИЕ
ИТОГОВ**

Диагностика эффективности тренинга, прощание с группой. Оценка эффективности тренинга. Завершение тренинговой работы. Интеграция полученного опыта. Ритуал прощания.

УЧЕБНО–МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ТРЕНИНГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОЗНАНИЯ»
(дневная форма получения образования)

Номер темы	Название темы	Количество аудиторных часов				Количество часов УСП	Литература	Количество часов самостоятельной работы	Форма контроля знаний
		Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Лабораторные				
1	Я как будущий психолог				4			2	
1.1	Вводная диагностика ожиданий и опасений от тренинга профессионального самосознания 1.Актуализация профессионального поля деятельности 2. Составляющие профессионального самосознания, его развитие 3. Профессиональные ожидания и опасения				2		[1] [3] [18] [20] [32] [34]	2	Отчет по результатам диагностического обследования: оценка уровня знаний о развитии профессионального самосознания, необходимых качеств личности (опросник, минисочинение)
1.2	Диагностика представлений о себе как будущем психологе–профессионале 1.Диагностика представлений студентов о себе как будущих профессионалах 2. Оценка потребности в коррекционных				2		[1] [3] [5] [11] [12] [17]		Отчет по результатам диагностического обследования: оценка содержания

	мероприятиях у участников тренинга, уточнение цели этих мероприятий 3. Разработка и принятие основных принципов работы в группе								профессионального самосознания, готовности к профессиональной деятельности (коллективный рисунок, эссе)
2	Стратегии профессионального выбора				4			2	
2.1	Мой профессиональный выбор 1. Диагностика эмоционального состояния членов группы 2. Осознание характера своего профессионального выбора 3. Осознание личностного смысла выбранной профессии				2	[3] [6] [14] [28] [31] [42]		2	Отчет по результатам диагностики, рефлексия
2.2	Предельные профессиональные смыслы Выполнение и анализ методики предельных смыслов (МПС)				2	[3] [6] [8] [28] [31] [42]			Отчет по результатам диагностики, дискуссия, рефлексия
3	Личность идеального психолога				4			4	
3.1	Представления об идеальном психологе 1. Обсуждение личностных характеристик идеального психолога 2. Обнаружение профессиональных интроектов и их проработка				2	[3] [5] [7] [48] [61] [71]		2	Дискуссия, рефлексия

3.2	Идентификация в профессии психолога 1. Осознание профессиональной ориентации и приверженности к определенной парадигме. 2. Осознание различных аспектов своей личной истории в восхождении к психологическим знаниям. 3. Определение профессиональной позиции психолога				2		[1] [3] [5] [7] [48] [71]	2	Эссе, рефлексия
4	Препятствия и ресурсы профессионального саморазвития				4			4	
4.1	Барьеры на пути профессионального саморазвития 1.Выявление барьеров на пути профессионального саморазвития 2. Поиск ресурсов для преодоления барьеров 3. Переоценка своих возможностей 4. Появление нового способа жизнедеятельности, новых стратегий преодоления трудностей				2		[3] [9] [16] [24] [26] [33]	2	Учебное задание, рефлексия, защита проектов
4.2	Ориентиры профессионального саморазвития 1.Личная ответственность за профессиональные достижения 2. Духовность как мера свободы и ответственности				2		[3] [19] [29] [30] [35] [64]	2	Эссе–самораскрытие, дискуссия, рефлексия

5	Профессиональные проекции				2			2	
5.1	Профессиональные проекции 1. Обнаружение и прояснение собственных проекций участниками тренинга 2. Поиск позитивных характеристик в образе неприятного человека				2		[3] [56] [62] [64] [68] [69]	2	Учебное задание, рефлексия
6	Развитие сенситивности и коммуникативных способностей				10			6	
6.1	Чувствительность и эмпатия 1. Оценка сенситивности. 2. Развитие наблюдательности. 3. Позитивный подход и эмпатия. 4. Эмпатийные реплики психолога.				2		[2] [4] [47] [51] [52] [63]		Учебное задание, рефлексия
6.2	Конструктивный спор 1. Оценка себя как слушателя и критика. 2. Воздействие на собеседника. 3. Умение спорить конструктивно. 4. Анализ значимых взаимоотношений.				2		[4] [5] [13] [15] [36] [37]		Учебное задание, рефлексия
6.3	Уверенность в себе 1. Оценка уверенности, уровня агрессии, оптимизма, открытости. 2. Развитие уверенности в себе. 3. Умение расположить к себе.				2		[4] [5] [21] [22] [25] [49]	2	Учебное задание, рефлексия
6.4	Невербальное общение 1. Анализ невербального поведения. 2. Эмоции и эмоциональность.				2		[2] [4] [33] [39] [44]	2	Учебное задание, рефлексия

6.5	Активное слушание и вербализация 1. Активное и пассивное слушание. 2. Типичные ошибки вербализации. 3. Метафорическая вербализация. 4. Правила обратной связи.				2		[4] [5] [45] [53] [54]	2	Учебное задание, рефлексия
7	Развитие рефлексивных способностей				4			2	
7.1	Диагностика рефлексивных способностей 1. Оценка уровня рефлексивности. 2. Оценка профессиональной компетентности 3. Развитие вероятностного мышления.				2		[1] [5] [23] [27] [38] [40] [41] [57]		Отчет по результатам диагностики, дискуссия, рефлексия
7.2	Профессиональная позиция 1. Осознание функционально–ролевых позиций разных специалистов–психологов. 2. Выбор своей аудитории. 3. Индивидуальный стиль деятельности психолога.				2		[1] [5] [58] [59] [67]	2	Учебное задание, дискуссия, рефлексия
8	Завершение работы в группе, подведение итогов				4			2	
8.1	Заключительная диагностика 1. Диагностика профессиональных умений. 2. Игровое проектирование программы саморазвития.				2		[1] [5] [10] [43] [46]		Отчет по результатам диагностического обследования: оценка уровня знаний о развитии

									профессионального самосознания, необходимых качеств личности (опросник, минисочинение)
8.2	Рефлексия опыта 1. Диагностика эффективности тренинга 2. Завершение тренинговой работы 3. Рефлексия полученного опыта				2	[1] [5] [50] [55] [60] [65]	2	Отчет по результатам диагностического обследования: оценка содержания профессионального самосознания, готовности к профессиональной деятельности (коллективный рисунок, эссе) Программа профессионально-личностного саморазвития	
	Всего часов в 6–ом семестре: 60 – из них 36 ч. аудиторных и 24 ч. самостоятельная работа студентов; форма контроля – зачет.				36		24	зачет	

УЧЕБНО–МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ТРЕНИНГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОЗНАНИЯ»

(заочная форма получения образования)

Номер темы	Название темы	Количество аудиторных часов				Количество часов УСП	Литература	Количество часов самостоятельной работы	Форма контроля знаний
		Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Лабораторн				
1	Я как будущий психолог				2			4	
1.1	Вводная диагностика ожиданий и опасений от тренинга профессионального самосознания 1.Актуализация профессионального поля деятельности 2. Составляющие профессионального самосознания, его развитие 3. Профессиональные ожидания и опасения				2		[1] [3] [18] [20] [32] [34]	2	Отчет по результатам диагностического обследования: оценка уровня знаний о развитии профессионального самосознания, необходимых качеств личности (опросник, минисочинение)
1.2	Диагностика представлений о себе как будущем психологе–профессионале 1.Диагностика представлений студентов о себе как будущих профессионалах 2. Оценка потребности в коррекционных мероприятиях у участников тренинга,						[1] [3] [5] [11] [12] [17]	4	Отчет по результатам диагностики: оценка содержания профессионального самосознания,

	уточнение цели этих мероприятий 3. Разработка и принятие основных принципов работы в группе								готовности к профессиональной деятельности (рисунок, эссе)
2	Стратегии профессионального выбора				0			6	
2.1	Мой профессиональный выбор 1. Диагностика эмоционального состояния членов группы 2. Осознание характера своего профессионального выбора 3. Осознание личностного смысла выбранной профессии						[3] [6] [14] [28] [31] [42]	4	Отчет по результатам диагностики, рефлексия
2.2	Пределные профессиональные смыслы Выполнение и анализ методики пределных смыслов (МПС)						[3] [6] [8] [28] [31] [42]	2	Отчет по результатам диагностики, дискуссия, рефлексия
3	Личность идеального психолога				0			8	
3.1	Представления об идеальном психологе 1. Обсуждение личностных характеристик идеального психолога 2. Обнаружение профессиональных интроектов и их проработка						[3] [5] [7] [48] [61] [71]	4	Рефлексия

3.2	Идентификация в профессии психолога 1. Осознание профессиональной ориентации и приверженности к определенной парадигме. 2. Осознание различных аспектов своей личной истории в восхождении к психологическим знаниям. 3. Определение профессиональной позиции психолога						[1] [3] [5] [7] [48] [71]	4	Эссе, рефлексия
4	Препятствия и ресурсы профессионального саморазвития			2				6	
4.1	Барьеры на пути профессионального саморазвития 1.Выявление барьеров на пути профессионального саморазвития 2. Поиск ресурсов для преодоления барьеров 3. Переоценка своих возможностей 4. Появление нового способа жизнедеятельности, новых стратегий преодоления трудностей			2			[3] [9] [16] [24] [26] [33]	2	Учебное задание, рефлексия, защита проектов
4.2	Ориентиры профессионального саморазвития 1.Личная ответственность за профессиональные достижения 2. Духовность как мера свободы и ответственности						[3] [19] [29] [30] [35] [64]	4	Эссе– самораскрытие, рефлексия

5	Профессиональные проекции				0			4	
5.1	Профессиональные проекции 1. Обнаружение и прояснение собственных проекций участниками тренинга 2. Поиск позитивных характеристик в образе неприятного человека						[3] [56] [62] [64] [68] [69]	4	Учебное задание, рефлексия
6	Развитие сенситивности и коммуникативных способностей				2			14	
6.1	Чувствительность и эмпатия 1. Оценка сенситивности. 2. Развитие наблюдательности. 3. Позитивный подход и эмпатия. 4. Эмпатийные реплики психолога.						[2] [4] [47] [51] [52] [63]	2	Учебное задание, рефлексия
6.2	Конструктивный спор 1. Оценка себя как слушателя и критика. 2. Воздействие на собеседника. 3. Умение спорить конструктивно. 4. Анализ значимых взаимоотношений.						[4] [5] [13] [15] [36] [37]	2	Учебное задание, рефлексия
6.3	Уверенность в себе 1. Оценка уверенности, уровня агрессии, оптимизма, открытости. 2. Развитие уверенности в себе. 3. Умение расположить к себе.						[4] [5] [21] [22] [25] [49]	4	Учебное задание, рефлексия
6.4	Невербальное общение 1. Анализ невербального поведения. 2. Эмоции и эмоциональность.						[2] [4] [33] [39] [44]	4	Учебное задание, рефлексия

6.5	Активное слушание и вербализация 1. Активное и пассивное слушание. 2. Типичные ошибки вербализации. 3. Метафорическая вербализация. 4. Правила обратной связи.						[4] [5] [45] [53] [54]	4	Учебное задание, рефлексия
7	Развитие рефлексивных способностей				2			4	
7.1	Диагностика рефлексивных способностей 4. Оценка уровня рефлексивности. 5. Оценка профессиональной компетентности 6. Развитие вероятностного мышления.						[1] [5] [23] [27] [38] [40] [41] [57]	2	Отчет по результатам диагностики, рефлексия
7.2	Профессиональная позиция 1. Осознание функционально–ролевых позиций разных специалистов–психологов. 2. Выбор своей аудитории. 3. Индивидуальный стиль деятельности психолога.				2		[1] [5] [58] [59] [67]	2	Учебное задание, дискуссия, рефлексия
8	Завершение работы в группе, подведение итогов				2			4	
8.1	Заключительная диагностика 1. Диагностика профессиональных умений. 2. Игровое проектирование программы саморазвития.						[1] [5] [10] [43] [46]	2	Отчет по результатам диагностики: оценка уровня знаний о развитии профессионального

ИНФОРМАЦИОННО–МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Музыченко, А.В. Формирование профессионального самосознания будущих психологов: учебно–методическое пособие / А.В. Музыченко. – Минск: БГПУ, 2003. – 77 с.
2. Орлова, И.В. Тренинг профессионального самопознания: теория, диагностика и практика педагогической рефлексии / И.В. Орлова. – СПб.: Речь, 2006. – 128 с.
3. Тренинг профессионально–личностного роста психолога: Учебно–методическое пособие / Сост.: И.В. Слепкова, Н.И. Олифирович, О.В. Агейко, Т.И. Юхновец и др. – Минск: БГПУ им. М. Танка, 2001. – 76 с.
4. Старшенбаум Г.В. Тренинг навыков практического психолога: Интерактивный учебник: игры, тесты, упражнения – М.: Издательство института психотерапии, 2006. – 416 с.
5. Тренинг профессиональной идентичности: Руководство для преподавателей вузов и практикующих психологов / Авт.–сост. Л.Б. Шнейдер. – М.: Изд–во Моск. психол. соц. ин–та; Воронеж: Изд–во НПО «МОДЭК», 2004. – 208 с.
6. Леонтьев, Д.А. Методика предельных смыслов (МПС): Методическое руководство. – М.: Смысл, 1999. – 36 с.
7. Перлз, Ф. Гештальт–подход и Свидетель терапии. – М.: Изд–во Института Психотерапии, 2007. – 224 с.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

8. Аргайл, М. Психология счастья / М. Аргайл. – СПб.: Питер, 2003. – 271 с.
9. Баева, И.А. Тренинг психологической безопасности в школе / И.А. Баева. – СПб.: Речь, 2002. – 251 с.
10. Баранова, Г.В., Кобызева В.В. Посттренинговое сопровождение персонала. Тренинг закончен ...Что дальше? / Г.В. Баранова В.В. Кобызева. – СПб.: Речь, 2003. – 128 с.
11. Битянова, Н.Р. Проблема саморазвития личности в психологии: Аналитический обзор / Н.Р. Битянова. – М.: Моск. психолого–социальный ин–т: Флинта, 1998. – 48 с.
12. Битянова, Н.Р. Психология личностного роста. Практическое пособие по проведению тренинга личностного роста психологов, педагогов, социальных работников / Н. Р. Битянова. – М.: Международная педагогическая академия, 1995. – 64 с.
13. Бишоп, С. Тренинг ассертивности: Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 208 с.
14. Бондаренко, А.Ф. Личностное и профессиональное самоопределение отечественного психолога–практика / А.Ф. Бондаренко // Московский психотерапевтический журнал. – 1993. – № 1. – С. 63–76.
15. Бурно, М.Е. Терапия творческим самовыражением / М.Е. Бурно. – М.: Медицина, 1989. – 302 с.

- 16.Василюк, Ф.Е. Психология переживания: Анализ преодоления критических ситуаций / Ф.Е. Василюк. – М.: Изд. МГУ, 1984. – 200 с.
- 17.Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие / И.В. Вачков. – М.: Издательство «Ось–89», 2001. – 224 с.
- 18.Гаджиева, Н.М. Основы самосовершенствования: Тренинг самосознания / Н.М. Гаджиева, Н.И. Никитина, Н.В. Кислинская. – Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – 144 с.
- 19.Грановская, Р.М. Психология веры / Р.М. Грановская. – СПб.: Издательство «Речь», 2004. – 576 с.
- 20.Завьялова, Ж.В. Путь тренера. Автобиографические очерки с методическими материалами для практикующего бизнес–тренера / Ж.В. Завьялова. – СПб.: Речь, 2006. – 242 с.
- 21.Зайцева, Т. Теория психологического тренинга / Т. Зайцева. – СПб.: Речь, 2002. – 80 с.
- 22.Ли, Д. Практика группового тренинга / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 224 с.
- 23.Лойшен, Ш. Психологический тренинг умений. Школа Вирджинии Сатир / Ш. Лойшен. – СПб.: Питер, 2001. – 160 с.
- 24.Малкина–Пых, И.Г. Возрастные кризисы: Справочник практического психолога. – М.: Изд–во Эксмо, 2005. – 896 с.
- 25.Марасанов, Г.И. Социально–психологический тренинг / Г.И. Марасанов. – М.: Когито–центр, 2001. – 250 с.
- 26.Ментс, М. Эффективный тренинг с помощью ролевых игр / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 208 с.
- 27.Методы практической социальной психологии. Диагностика. Консультирование. Тренинг: Учеб. пособие для студ. высш. учебн. заведений. / Под ред. Ю.М. Жукова. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 256 с.
- 28.Музыченко, А.В. Динамика профессионального самосознания будущих психологов в процессе переподготовки / А.В. Музыченко // Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Научно–методическое учреждение «Национальный институт образования» Министерства образования Республики Беларусь. – Минск, 2003. – 21 с.
- 29.Музыченко, А.В. Личностный рост студентов–психологов в процессе обучения / А.В. Музыченко // Информационное и развивающее обеспечение студентов в процессе вузовского образования: материалы Респ. научно–практ. конф., г. Минск, 21 – 23 июня 2007 г. / Бел. гос. пед. ун–т им. М. Танка; редкол. Л.В. Марищук [и др.]; науч. ред.: Л.В. Марищук, Т.М. Савельева. – Минск: БГПУ, 2007. С. 93 – 97.
- 30.Немиринский, О.В. Личностный рост в терапевтической группе / О.В. Немиринский. – М.: Смысл, 1999. – 112 с.
- 31.Новохатько, А.Г. К проблеме соотношения образа и самосознания / А.Г. Новохатько // Вопросы психологии. – 1996. – № 1. – С. 129–137.
- 32.Оборина, Д.В. Становление профессиональной ментальности педагогов и психологов: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. – М., 1992. – 196 с.

33. Оганесян, Н.Т. Методы активного социально–психологического обучения: тренинги, дискуссии, игры / Н.Т. Оганесян. – М.: Ось–89, 2002. – 186 с.
34. Олифирович, Н.И. Психологические особенности профессиональных взаимоотношений практического психолога и педагогов школы: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Н.И. Олифирович. – Минск, 1999. – 149 с.
35. Орлов, Ю.М. Восхождение к индивидуальности: Кн. для уч–ля / Ю.М. Орлов. – М.: Просвещение, 1991. – 287 с.
36. Осипова, А.А. Общая психокоррекция: учеб. пособие для студентов вузов / А.А. Осипова. – М.: ТЦ «Сфера», 2001. – 512 с.
37. Паркер, Г. Формирование команды / Г. Паркер, Р. Кропп. – СПб.: Питер, 2003. – 160 с.
38. Пергаменщик, Л.А. Список Робинзона: Психологический практикум / Л.А. Пергаменщик. – Минск: Ильин, 1996. – 120 с.
39. Перькова, О.И. Интеллектуальный тренинг: Учебно–методич. пособие / О.И. Перькова, Л.И. Сазонова. – СПб.: Речь, 2002. – 221 с.
40. Полонников, А.А. Формирование готовности будущих психологов к анализу педагогических ситуаций: Дис....канд. психол. наук: 19.00.07 / А.А. Полонников. – Минск, 1994. – 162 с.
41. Практикум по социально–психологическому тренингу / Под ред. Б.Д. Прыгина. – СПб.: Изд–во В.А. Михайлова, 2000. – 352 с.
42. Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н.Ю. Хрящевой. – СПб.: Речь, Институт тренинга, 2002. – 256
43. Психотерапевтическая энциклопедия / Под ред. Б.Д. Карвасарского. – СПб.: ЗАО «Издательство «Питер»», 1999. – 752 с.
44. Рай, Л. Развитие навыков тренинга / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2002. – 208 с.
45. Рейнуотер, Дж. Это в ваших силах. Как стать собственным психотерапевтом: Пер. с англ / Общ. ред. Ф.Е. Василюка. – М., 2003. – 240 с.
46. Роджерс К. О групповой психотерапии М.: Гиль–Эстель, 1993. 224 с.
47. Роджерс, К. Психология супружеских отношений. Возможные альтернативы / Пер. с англ. В. Гаврилова. – М.: Изд–во ЭКСМО–Пресс, 2002. – 288 с.
48. Роджерс, К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека: Пер. с англ. – М.: Издательская группа « Прогресс », « Универс », 1994. – 480 с.
49. Ромек, В.Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях / В.Г. Ромек. – СПб.: Речь, 2003. – 175 с.
50. Рэйнхард Л. Трансформация / Пер. с англ. В. Селин. – Минск: «Вида–Н»; М.: «Либрис», 1997. – 288 с.
51. Сапогова, Е.Е. Как я понимаю психологию: в подражание Мамардашвили / Е.Е. Сапогова // «Журнал практического психолога». – 1999. – № 4. – С. 13–27.
52. Свияш, А. Улыбнись, пока не поздно!: Позитивная психология для повседневной жизни / А. Свияш. – М.: ООО «Издательство АСТ»: ООО «Астрель», 2003. – 350 с.

53. Семенова, Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога / Е.М. Семенова. – М.: Изд-во Психотерапия, 2002. – 224 с.
54. Сидоренко, Е. Мотивационный тренинг. Практическое руководство / Е. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2000. – 234 с.
55. Сидоренко, Е.В. Психодраматический и недирективный подходы в групповой работе с людьми: Методические описания и комментарии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2001. – 90 с.
56. Сидоренко, Е.В. Терапия и тренинг в концепции Альфреда Адлера / Е. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2002. – 347 с.
57. Смит, Г.К. Тренинг прогнозирования поведения: тренинг сенситивности: Пер. с англ. – СПб.: Речь, 2001. – 256 с.
58. Страдвик, Л. Центры оценки и развития. Тренинг наблюдателей: сборник упражнений для обучения наблюдателей, ролевых игроков и экспертов / Л. Стралвик. – М.: НРРО, 2003. – 270 с.
59. Тренинг развития жизненных целей. Программа психологического содействия социальной адаптации / Под ред. Е.Г. Трошихиной. – СПб.: Речь, 2001. – 216 с.
60. Фопель, К. Психологические группы: Рабочие материалы для ведущего: Практическое пособие / К Фопель. – М.: Генезис, 2000. – 256 с.
61. Фрейджер, Р. Личность: теории, упражнения, эксперименты / Р. Фрейджер, Д. Фейдимен. – СПб.: прайм–ЕВРОЗНАК, 2002. – 864 с.
62. Харин, С.С. Модель конструирования профессионально–личностного гештальта у студентов вузов / С.С. Харин, Я.И. Вильтовская // Психологическое образование: контексты развития / Белорусский государственный университет. Центр проблем развития образования БГУ. – Минск: Техно принт, 1999. – С.103 –109. – Режим доступа: <http://charko.narod.ru/tekst/alm3/xar.html>
63. Харин, С.С. Диагностика и коррекция коммуникативной деятельности педагогов / С.С. Харин, Л.Н. Башлакова, Н.Ю. Клышевич. – Минск: Национальный институт образования, 1996. – 169 с.
64. Харин, С.С. Искусство психотренинга. Заверши свой гештальт / С.С. Харин. – Минск: Изд. В.П. Ильин, 1998. – 352 с.
65. Харрис, Дж. Коучинг: личностный рост и успех / Дж. Харрис. – СПб.: Речь, 2003. – 112 с.
66. Цзен, Н. Психотренинг: игры и упражнения / Н. Цзен, Ю. Пахомов. – М.: Независимая фирма «Класс», 2001. – 272 с.
67. Чернявская, А.Г. Психотерапия: шаг за шагом: учеб.–практич. Руководство / А.Г. Чернявская. – Минск: ТетраСистемс, 2005. – 512 с.
68. Шевандрин, Н.И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности / Н.И. Шевандрин. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – 512 с.
69. Шевцова, И.В. Тренинг личностного роста / И.В. Шевцова. – СПб.: Речь, 2005. – 144 с.
70. Шкурко, Т.А. Танцевально–экспрессивный тренинг / Т.А. Шкурко. – СПб.: Речь, 192 с.

71. Ялом, И. Дар психотерапии: Пер с англ. Ф. Прокофьева. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 352 с

ПЕРЕЧЕНЬ ИСПОЛЬЗУЕМЫХ СРЕДСТВ ДИАГНОСТИКИ

- отчет по результатам диагностики;
- мини-сочинение,
- эссе;
- оценка составленных или подобранных упражнений по задаче развития профессионального самосознания,
- структурно-логические схемы,
- психологические учебные задачи,
- защита проекта;
- оценка программы профессионально–личностного саморазвития;
- рефлексивный дневник.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Самостоятельная работа студентов по учебной дисциплине «Тренинг профессионального самосознания» может осуществляться в различных формах.

Для студентов заочной формы получения образования обязательным является ведение рефлексивного дневника (для студентов дневной формы получения образования – рекомендательный характер). При знакомстве с различными источниками в дневнике можно представить цитатный план основных идей автора, оставлять поле для заметок и комментариев. Может быть использован метод фильтров, как маркировка идей, с которыми студент согласен (+) и не согласен (–), которые вызвали удивление (!) и вопрос (?), что позволяет глубже проанализировать текст, преломляя его сквозь призму субъективного опыта, формирует готовность к обсуждению прочитанного.

Для усвоения студентами понятийно–категориального аппарата дисциплины важной формой самостоятельной работы является составление глоссария к теме, работа со словарями и энциклопедиями, с последующей разработкой кроссвордов и сравнительных таблиц. Такие задания ориентированы на структурирование и систематизацию знаний.

Важным умением студента является составление структурно–логических схем для визуализации учебного материала; необходимо вычленить основные понятия, установить между ними смысловые связи.

По итогам проработанного материала может быть составлено эссе, написано минисочинение.

В целях развития социально–психологических компетенций студентов может быть предложена подготовка информационно–творческих проектов в микрогруппах сменного состава. Данная форма развивает умения, работы с информацией, взаимодействия в команде, аргументации в дискуссии, планирование деятельности. Информационно–творческий проект может включать перечень упражнений для тренинга по формированию профессионального самосознания будущих специалистов, комментарии к проведению.

Для практико–ориентированной подготовки студентов важной формой работы является решение разного уровня сложности психологических учебных задач, с обоснованием их решения. Учебные задачи желательно включать в контекст профессиональной деятельности практического психолога.

Контроль выполнения самостоятельной работы и диагностика уровня достижений студентов может осуществляться в рамках лабораторных и зачета.

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

1. Цели и задачи тренинга профессионального самосознания.
2. Методы диагностики профессионального поля будущей деятельности.
3. Методы диагностики представлений о себе как о профессионале.
4. Методы диагностики ожиданий и опасений в групповой работе.
5. Стратегии профессионального выбора: методы выявления, анализ.
6. Личность психолога: профессионально–значимые качества, их развитие в условиях тренинга.
7. Профессиональные интроекты: методы выявления, анализ.
8. Препятствия и ресурсы профессионального саморазвития: методы выявления, анализ.
9. Способы преодоления трудностей на пути к профессиональному саморазвитию и личностному росту.
10. Профессиональные проекции: методы выявления, анализ.
11. Развитие позитивного мышления в условиях тренинга профессионального самосознания.
12. Сенситивные способности психолога, способы их развития в условиях тренинга.
13. Коммуникативные способности психолога, способы их развития в условиях тренинга.
14. Методы диагностики рефлексивности личности.
15. Развитие рефлексивных способностей психолога в условиях тренинга профессионального самосознания.
16. Развитие профессиональной идентичности в условиях тренинга
17. Преодоление стереотипов профессиональной деятельности: тренинговые упражнения.
18. Способы развития творческого потенциала личности в условиях тренинга профессионального самосознания.
19. Оценка эффективности тренинга профессионального самосознания.
20. Завершение тренинговой работы: принципы, рекомендации, упражнения, психологические задания.
21. Интеграция полученного опыта по развитию профессионального самосознания. Анализ и обобщение материалов эссе, минисочинений, рефлексии, коллективных рисунков, рефлексивных дневников.
22. Игровое моделирование и проектирование в условиях тренинга профессионального самосознания.
23. Составление программы профессионально–личностного развития.
24. Методы тренинга профессионального самосознания.

Практическое задание: рефлексивный отчет по завершению тренинга профессионального самосознания.

**ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ
ДИСЦИПЛИНЫ «ТРЕНИНГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
САМОСОЗНАНИЯ» С ДРУГИМИ ДИСЦИПЛИНАМИ СПЕЦИАЛЬНОСТИ**

Название дисциплины, с которой требуется согласование	Название кафедры	Предложения об изменениях в содержании учебной программы по изучаемой учебной дисциплине	Решение, принятое кафедрой, разработавшей учебную программу
Общая психология	Общей и организационной психологии	Рассмотреть только обзорно вопросы, связанные с сущностью, характеристиками самосознания, так как они включены в программу дисциплины «Общая психология».	Протокол № 4 от 18.12.2015 г.
Психология развития	Психологии образования	Исключить из содержания вопросы, связанные с развитием личности в поздней юности и ранней взрослости, так как они включены в программу дисциплины «Психология развития».	Протокол №.7 от 10.12.2015 г.
Психодиагностика	Психологии образования	Заложить основы ориентировки в индикаторах профессионального самосознания.	Протокол №7 от 10.12.2015 г.
Педагогическая психология	Психологии образования	Рассмотреть проблемы, связанные с задачами сотрудничества психолога и педагога.	Протокол № 7 от 10.12.2015 г.

4. ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

4.2 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Самостоятельная работа студентов по учебной дисциплине «Тренинг профессионального самосознания» может осуществляться в различных формах.

Для студентов заочной формы получения образования обязательным является ведение рефлексивного дневника (для студентов дневной формы получения образования – рекомендательный характер). При знакомстве с различными источниками в дневнике можно представить цитатный план основных идей автора, оставлять поле для заметок и комментариев. Может быть использован метод фильтров, как маркировка идей, с которыми студент согласен (+) и не согласен (–), которые вызвали удивление (!) и вопрос (?), что позволяет глубже проанализировать текст, преломляя его сквозь призму субъективного опыта, формирует готовность к обсуждению прочитанного.

Для усвоения студентами понятийно–категориального аппарата дисциплины важной формой самостоятельной работы является составление глоссария к теме, работа со словарями и энциклопедиями, с последующей разработкой кроссвордов и сравнительных таблиц. Такие задания ориентированы на структурирование и систематизацию знаний.

Важным умением студента является составление структурно-логических схем для визуализации учебного материала; необходимо вычленив основные понятия, установить между ними смысловые связи.

По итогам проработанного материала может быть составлено эссе, написано минисочинение.

В целях развития социально-психологических компетенций студентов может быть предложена подготовка информационно-творческих проектов в микрогруппах сменного состава. Данная форма развивает умения, работы с информацией, взаимодействия в команде, аргументации в дискуссии, планирование деятельности. Информационно-творческий проект может включать перечень упражнений для тренинга по формированию профессионального самосознания будущих специалистов, комментарии к проведению.

Для практико-ориентированной подготовки студентов важной формой работы является решение разного уровня сложности психологических учебных задач, с обоснованием их решения. Учебные задачи желательно включать в контекст профессиональной деятельности практического психолога.

Контроль выполнения самостоятельной работы и диагностика уровня достижений студентов может осуществляться в рамках лабораторных и зачета.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Рамендик, Д.М. Тренинг личностного роста: учебник и практикум для академического бакалавриата / Д.М. Рамендик. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 136 с.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Музыченко, А.В. Формирование профессионального самосознания будущих психологов: учебно-методическое пособие / А.В. Музыченко. – Минск: БГПУ, 2003. – 77 с.
2. Орлова, И.В. Тренинг профессионального самопознания: теория, диагностика и практика педагогической рефлексии / И.В. Орлова. – СПб.: Речь, 2006. – 128 с.
3. Тренинг профессионально–личностного роста психолога: Учебно–методическое пособие / Сост.: И.В. Слепкова, Н.И. Олифинович, О.В. Агейко, Т.И. Юхновец и др. – Минск: БГПУ им. М. Танка, 2001. – 76 с.
4. Старшенбаум Г.В. Тренинг навыков практического психолога: Интерактивный учебник: игры, тесты, упражнения – М.: Издательство института психотерапии, 2006. – 416 с.
5. Тренинг профессиональной идентичности: Руководство для преподавателей вузов и практикующих психологов / Авт.–сост. Л.Б. Шнейдер. – М.: Изд–во Моск. психол. соц. ин–та; Воронеж: Изд–во НПО «МОДЭК», 2004. – 208 с.
6. Леонтьев, Д.А. Методика предельных смыслов (МПС): Методическое руководство. – М.: Смысл, 1999. – 36 с.
7. Перлз, Ф. Гештальт–подход и Свидетель терапии. – М.: Изд–во Института Психотерапии, 2007. – 224 с.