

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САХАЛИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Е. Л. Афанасенкова

**ВИДЕОТРЕНИНГ ОБЩЕНИЯ
КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА РАЗВИТИЯ
КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
СТУДЕНТОВ ГРУППЫ ПРОФЕССИЙ
«ЧЕЛОВЕК – ЧЕЛОВЕК»**

Учебное пособие

2-е издание, исправленное

Рекомендовано Дальневосточным региональным учебно-методическим центром (ДФРУМЦ) в качестве учебного пособия для студентов педагогических и психологических направлений подготовки вузов региона.

Южно-Сахалинск
СахГУ
2019

УДК 316.6(075.8)
ББК 88.8я73
А94

*Печатается по решению учебно-методического совета
Сахалинского государственного университета, 2018 г.*

Рецензенты:

Казаева Е. А., д-р пед. наук, профессор кафедры психологии
образования Института психологии ФГБОУ ВО «УрГПУ», г. Екатеринбург;
Ошевский Д. С., канд. психол. наук, доцент, старший
научный сотрудник ФГБУ «ФМИЦПин им. В. П. Сербского»
Минздрава РФ, г. Москва.

А94 **Афанасенкова, Е. Л. Видеотренинг общения как эффективная форма
развития коммуникативной компетентности студентов группы профес-
сий «человек – человек» : учебное пособие / Е. Л. Афанасенкова. –**
2-е изд., испр. – Южно-Сахалинск : СахГУ, 2019. – 248 с.
ISBN 978-5-88811-579-4

Учебное пособие посвящено актуальной проблеме из области психо-
логии профессиональной подготовки: возможностям повышения уровня
коммуникативной компетентности будущих специалистов группы профес-
сий «человек – человек», в частности педагогов, психологов, педаго-
гов-психологов, посредством использования видеотренинга как наибо-
лее эффективного и продуктивного метода активного и интерактивного
обучения студентов вуза.

УДК 316.6(075.8)
ББК 88.8я73

Учебное издание

АФАНАСЕНКОВА Елена Леонидовна
ВИДЕОТРЕНИНГ ОБЩЕНИЯ КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА РАЗВИТИЯ
КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ
ГРУППЫ ПРОФЕССИЙ «ЧЕЛОВЕК – ЧЕЛОВЕК»

Учебное пособие

2-е издание, исправленное

Корректор В. А. Яковлева. Верстка О. А. Надточий.

Подписано в печать 18.02.2019. Бумага «Mondi».
Гарнитура «Calibri». Формат 60x84^{1/16}.
Тираж 500 экз. (1-й завод 1–100 экз.).
Объем 14,41 усл. п. л. Заказ № 800-18.
Сахалинский государственный университет.
693008, г. Южно-Сахалинск, ул. Ленина, 290, каб. 32.
Тел. (4242) 45-23-16, тел./факс (4242) 45-23-17.
E-mail: izdatelstvo@sakhgu.ru, polygraph@sakhgu.ru

© Афанасенкова Е. Л., 2019
© Сахалинский государственный
университет, 2019

ISBN 978-5-88811-579-4

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|-----|
| ВВЕДЕНИЕ | 4 |
| РАЗДЕЛ 1. ОБЩЕНИЕ КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН | 11 |
| 1.1. Содержание понятия «общение» | 11 |
| 1.2. Функции, структура и виды общения | 15 |
| 1.3. Коммуникативная компетентность, ее роль в подготовке специалистов группы профессий «человек – человек» | 29 |
| РАЗДЕЛ 2. АКТИВНОЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ | 43 |
| 2.1. Активные и интерактивные формы обучения. | 43 |
| 2.2. Тренинг как активная и интерактивная форма обучения студентов | 74 |
| 2.3. Видеотренинг как вид социально- психологического тренинга и эффективное средство развития коммуникативной компетентности студентов . . | 98 |
| РАЗДЕЛ 3. СОДЕРЖАНИЕ И МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ КОММУНИКАТИВНОГО ВИДЕОТРЕНИНГА ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ | 108 |
| 3.1. Цель, задачи, принципы и правила работы Т-группы в видеотренинге общения | 108 |
| 3.2. Методика проведения, структура, краткое содержание и макет видеотренинга | 110 |
| 3.3. Комментарии к некоторым видам и формам работы в видеотренинге | 135 |
| КРАТКИЙ СЛОВАРЬ РАБОЧИХ ТЕРМИНОВ | 157 |
| ЛИТЕРАТУРА | 180 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ | 191 |
| Приложение 1. Диагностические материалы к видеотренингу | 191 |
| Приложение 2. Список компетенций | 197 |
| Приложение 3. Программа дисциплины «Психология общения» для студентов гуманитарных направлений подготовки(в том числе педагогов, психологов, педагогов-психологов). | 203 |
| Приложение 4. Образцы творческих работ студентов. . | 242 |

ВВЕДЕНИЕ

Умение контактировать с людьми – это все и вся.

Лидо Энтони Якокка

Для современного образования характерно стремление к гуманизации. Под гуманизацией образования следует понимать ориентацию в содержании образования на личность, на знания о человеке, о человечности, о ценности человеческих отношений. Слово **«гуманитарный»** определяется как «относящийся к изучению культуры и истории народов»¹. **Гуманизм** трактуется как отражение высокого уровня «сознательного отношения человека к людям. Проявляющегося в глубоком уважении к человеку и его достоинству, в активной борьбе против всех форм человеконенавистничества»². **Гуманность**, в свою очередь, определяется как «обусловленная нравственными нормами и ценностями система установок личности на социальные объекты (человека, группу, живое существо), которая представлена в сознании переживаниями сострадания и сорадования и реализуется в общении и деятельности в актах содействия, сочувствия, помощи. ...Гуманность... является способом существования межличностных отношений, при которых каждый... относится к другому, как к себе самому, и к себе как к другому...»³. Данное качество выступает как одна из базовых характеристик психологически зрелой, нравственно здоровой личности.

В современном обществе, к сожалению, сильны антигуманные тенденции: падение нравов, преобладание частнособственнических идеалов (могущества денег, «личных» связей и т. п.), нивелирование ценности человеческой жизни, порядочности, истинного профессионализма, бескорыстных

¹ Ожегов, С. И. *Словарь русского языка* / С. И. Ожегов ; под ред. Н. Ю. Шведовой. – М. : Рус. яз., 1984. – С. 128.

² *Словарь практического психолога* / сост. С. Ю. Головин. – Минск : Харвест, 1998. – С. 116.

³ *Психология. Словарь* / под общ. ред.: А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М. : Политиздат, 1990. – С. 91–92.

отношений между людьми, снижение общей культуры и т. п. Вот почему идея гуманизации образования, восполнения культурных пробелов, развития коммуникативной компетентности, формирования устойчивой системы общечеловеческих ценностей как стержня развитой личности нового поколения в целом является такой актуальной. В этой связи особая роль принадлежит блоку гуманитарных дисциплин, которые должны занимать одно из центральных мест в системе образования и подготовки к самостоятельной жизни молодых людей в вузе, таким, как «Психология», «Педагогика», «Культурология», и многим другим.

В юношеском возрасте складывается мировоззренческая ценностно-смысловая картина мира, формируются идеалы, представления о себе – все это во многом определяет смысл будущей жизни. Поэтому одним из содержательных компонентов этого процесса является формирование общей психологической культуры студентов через цикл дисциплин, изучающих психологию человека во всем ее многообразии. Под **психологической культурой**, по мнению Е. А. Климова, следует понимать «часть общей культуры человека (как члена семьи, гражданина, специалиста), предполагающей освоение им системы знаний в области основ научной психологии, основных умений в деле понимания особенностей психики (своей и окружающих людей) и использования этих знаний в обыденной жизни, в самообразовании и профессиональной деятельности»⁴. Таким образом, формирование системы знаний о себе как о личности, как об индивидуальности, способной к самопознанию и саморазвитию, может способствовать не только более глубокому пониманию студентом самого себя, но и формированию его общей психологической культуры, которая будет проявляться в гуманном отношении к людям, к обществу в целом.

Эти размышления привели нас к мысли о возможности использования разработанных автором программ дисциплин по выбору – «Психология общения», «Коммуникативный видеотренинг эффективного взаимодействия» (практический курс)

⁴ Климов, Е. А. *Основы психологии : учебник для вузов* / Е. А. Климов. – М. : Культура и спорт ; ЮНИТИ, 1997. – С. 287–288.

после освоения студентами гуманитарных направлений подготовки базового курса «Психология» или «Психология и педагогика» для решения **общей цели**: повышения уровня коммуникативной компетентности будущих специалистов группы профессий «человек – человек» с высшим образованием и создания условий для осознания молодыми людьми ценности человека как такового, ценности качества человеческих отношений, строящихся на традициях гуманизма.

Возникает вопрос: почему именно общение (а видеотренинг представляет собой форму активного и интерактивного обучения продуктивному *общению*) позволяет максимально эффективно достичь этой цели? Общеизвестно, что потребность в общении – одна из базовых человеческих потребностей. Благодаря именно общению индивид становится личностью, так как человек не столько биологическое существо, сколько продукт общественно-исторического социального развития. Для человека невыносима ситуация изоляции и отвержения, так как потребности в привязанности, любви, признании для него входят в группу ведущих потребностей (Х. Мюррей, А. Маслоу). Общаясь с другими людьми, личность имеет уникальную возможность для самораскрытия и познания субъективного мира других людей, возможность для осознания себя через другого, а, следовательно, и для самокоррекции. Значит, удовлетворение потребности в полноценном и разнообразном общении создает благоприятные условия для возможностей саморазвития человека, в частности как профессионала (Ю. М. Орлов, И. А. Сычеников, Н. Д. Творогова, Н. В. Чебышев и др.). А способность умело и плодотворно строить коммуникацию является профессионально значимой для многих специалистов. От умения эффективно организовывать процесс общения и реализовываться в нем во многом зависят карьерный рост, личностное развитие будущего специалиста и, прежде всего, в группе профессий «человек – человек», в частности педагог, психолог, педагог-психолог. Следовательно, использование активных и интерактивных форм обучения в рамках освоения дисциплин по выбору в процессе учебной деятельности, например, таких, как тренинговое обучение, направленных на развитие коммуникативных умений и навыков, действительно позволит решить поставленную цель. Данная работа в рамках профессиональной подготовки специалистов группы профес-

сий «человек – человек», в частности педагог, психолог, педагог-психолог, может выполняться в два этапа.

На первом подготовительном этапе необходимо осуществить подготовку по изучению общей психологии и педагогики (в рамках освоения базовых дисциплин). На втором практико-ориентированном этапе – овладение умениями и навыками эффективной коммуникации через изучение программы «Психология общения» и авторского курса дисциплины по выбору «Коммуникативный видеотренинг эффективно взаимодействия», в основу которого легли практические разработки И. В. Вачкова, А. Г. Лидерса, В. Ю. Большакова и многих других ученых, исследователей, практиков, включая собственные разработки автора.

Задачами этой комплексной работы выступают:

- 1) формирование у студентов гуманитарных направлений подготовки общей психологической культуры в области психологии общения;
- 2) развитие навыков самопознания, саморазвития и саморефлексии для гармонизации образа «Я», повышения уровня коммуникативной компетентности, социальной адаптации в условиях обучения в вузе, продуктивного общения в разнообразных коммуникативных ситуациях в условиях тренинговой работы;
- 3) развитие и актуализация в структуре личности студента таких базовых качеств, как эмпатия, толерантность, гуманность, и др.;
- 4) формирование адекватного самовосприятия и восприятия партнера по общению в различных ситуациях общения;
- 5) развитие умения диагностировать барьеры общения, признаки (причины) конфликтов с целью их профилактики, предотвращения и эффективного разрешения.

Предварительная подготовка по включению студентов в тренинговую работу осуществляется посредством изучения ими курса «Психология общения». В ходе освоения данной дисциплины студенты овладевают профессионально ориентированными знаниями в области психологии общения, организации и реализации эффективной коммуникации, у них формируются навыки самодиагностики и многое другое. Это активизирует внутренний потенциал студентов, их интерес к данной области знания и жизни в целом через осознание ее

значимости для самопознания, саморазвития, а также готовит их к участию в тренинге. Программа курса «Психология общения» представлена в приложении 3 данного учебного пособия, но она подробно не описывается и не анализируется, так как не является предметом рассмотрения этого издания.

После освоения курса «Психология общения» студенты непосредственно включаются в социально-психологический тренинг «Коммуникативный видеотренинг эффективного взаимодействия»⁵. Данную работу лучше осуществлять после первичной диагностики уровня развития коммуникативных способностей студентов и анализа полученных результатов. После реализации тренинга и проведения повторной диагностики можно будет установить степень изменений в развитии коммуникативной компетентности учащихся вуза и при необходимости продолжить работу в этом направлении. Вот почему видеотренинг является не только тренингом развития коммуникативных способностей, но и предметно-корректирующим. Работа может быть продуктивной только тогда, когда четко обозначатся конкретные проблемы в общении как на уровне группы, так и на уровне отдельных студентов, которые войдут в тренинговую деятельность. Такой подход очень важен для того, чтобы тренинг стал адресным и был направлен на решение конкретных проблем и задач.

Концептуальная идея видеотренинга заключается в том, чтобы через развитие коммуникативной компетентности студентов актуализировать их умение адекватно и наиболее полно познавать себя и других людей в процессе общения. Помимо этого способствовать тому, чтобы через непосредственное участие в тренинговой работе значительно снижались негативные проявления в процессе их реального общения (импульсивность, неуверенность в себе, неэффективность поведения в ситуациях конфликта, «зжатость», интолерантность и др.).

⁵ *Примечание автора. Тренинг впервые опубликован: Афанасенкова, Е. Л. Мотивы учения и их изменение в процессе обучения студентов вуза : дис. на соиск. уч. ст. канд. психол. наук по спец. 19.00.07 «Педагогическая психология». – М. : изд-во МПСИ, 2005. – С. 241–262.*

Для наиболее эффективной реализации поставленной цели мы выделили в видеотренинге три взаимосвязанных блока: *информационный, диагностический и практический*, опираясь на положение С. К. Бондыревой о том, что любая психологическая связь (субъект-субъектная или субъект-объектная) имеет три уровня: «первый уровень – *информированность* (человека) об объекте; второй уровень – *сближение* и (или) контакт с ним: непосредственный или опосредованный; третий уровень – реализация связи: *взаимодействие* оказавшихся в связи человека с человеком или с иным объектом»⁶ (курсив автора. – **Е. Л. Афанасенкова**). На наш взгляд, такой подход позволяет наиболее эффективно осуществлять процесс подготовки специалистов группы профессий «человек – человек». Это становится возможным благодаря сочетанию теоретических знаний, активных и интерактивных форм их апробации и закрепления, что показывает студентам их реальную практическую значимость. Именно в этом случае учение приобретает для студентов профессионально и личностно опосредованный смысл, позволяет по-новому отрефлексировать полученный «учебный» опыт и на личностном, и на профессиональном планах.

В видеотренинге студенты сразу ставятся в ситуацию активного и интерактивного участия и реагирования на все происходящее. Занятия включают в себя элементы самодиагностики (цветодиагностика, диагностика эмоционального состояния и др.) и саморефлексии (анализ видеоматериалов, письменный самоотчет и др.). Использование видеозаписи помогает наиболее полно отразить поведенческую сторону моделируемых в тренинге ситуаций. Это дает возможность отслеживать и анализировать объективные изменения, которые происходят в поведении участников видеотренинга, а также позволяет студентам наблюдать за собой со стороны, корректировать свои реакции и, следовательно, гармонизировать образ собственного «Я». Таким образом, работа в видеотренинге создает возможность для студентов стать активными участниками,

⁶ *Бондырева, С. К. Толерантность (введение в проблему) / С. К. Бондырева, Д. В. Колесов. – М. : изд-во Московского психолого-социального института ; Воронеж : изд-во НПО «МОДЭК», 2003. – С. 13.*

настоящими субъектами процесса формирования собственной психологической культуры, активизирует их внутренний потенциал, интерес к проблеме гуманизации общества и готовит их к самостоятельной жизни и профессиональной деятельности на основе гуманистических принципов.

Видеотренинг общения как активная и интерактивная форма обучения позволяет также на уровне практической деятельности апробировать его участникам новые знания, полученные в ходе тренинговой работы, свой коммуникативный потенциал, развивать способность к переносу коммуникативных умений на естественные ситуации общения в реальный план жизни и деятельности. Способность же к самостоятельности, к саморегуляции не развивается вне развития мотивационно-ценностной сферы личности студента, вне процесса его общения. Существенным отличием этого процесса является способность личности к постановке новых целей и к перестройке мотивов учения и поведения в целом (В. Г. Асеев, Б. М. Петров, В. А. Семиченко, В. А. Якунин и др.). Так как профессиональное становление студентов тесно связано с уровнем развития их коммуникативной компетентности, можно предположить, что повышение этого уровня создаст благоприятные условия и для формирования профессиональной идентичности будущих специалистов. Поэтому использование видеотренинга (в единстве с программой «Психология общения») в педагогической практике преподавателями и администрацией высшей школы может способствовать более эффективной организации процесса обучения в вузе, усилению учебно-профессиональной мотивации студентов и получению на выходе из вуза высокоподготовленных компетентных специалистов с высшим образованием.

Разработанная программа социально-психологического видеотренинга может быть использована не только для работы со студентами, но и с другими категориями населения, так как в нем изначально заложены параметры вариативности. Тренинг может быть использован для создания новых программ социально-психологических, психологических, адаптационных и других тренингов, а также для разработки программ личностного роста и коррекции, например, для повышения квалификации, получения дополнительного образования специалистами широкого спектра профессий и разных возрастных групп.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩЕНИЕ КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН

*Единственная настоящая роскошь –
это роскошь человеческого общения.*

Антуан де Сент-Экзюпери

1.1. Содержание понятия «общение»

*Общение облагораживает и возвышает,
в обществе человек невольно, без всякого
притворства держит себя иначе, чем в одиночестве.*

Людвиг Фейербах

Общение – это не только та среда, которая сопровождает человека на протяжении всей его жизни с самого рождения, формирует его как личность, но и те условия, в которых он отрабатывает свои коммуникативные умения и навыки, реализует свои личностные ресурсы и потенциал. Это тот вид социальной активности, который собственно и делает индивида социальным существом – Человеком, Личностью.

В общем понимании общение – это форма жизнедеятельности человека, *социальный смысл* которой заключается в передаче форм культуры, социального опыта не только в рамках одного поколения на микро-, мезо- и макроуровне, но и от одного поколения к другому в ходе общественно-исторического развития. Именно через общение неповторимый субъективный мир одного человека или группы людей (например, этнической) становится доступным, раскрывается для другого человека, других людей – в этом заключается его *специфика*. Ведь по форме, стилю, средствам реализации общения можно судить о темпераменте, характере, актуальных потребностях, общей культуре, уровне развития коммуникативных способностей, системе ценностей, сфере интересов, профессиональной принадлежности человека и многом другом.

Общение так же, как деятельность, является формой социальной активности человека. И в этом смысле Г. М. Андре-

ева считает, что целесообразно широкое понимание связи деятельности и общения. С одной стороны, общение можно рассматривать как аспект совместной деятельности, так как деятельность – это не только труд, но и общение в процессе труда. С другой – как вполне самостоятельную форму социального взаимодействия. Таким образом, общение целесообразно рассматривать в трех планах: как аспект совместной деятельности, как ее продукт и как самостоятельную форму социального взаимодействия.

Таким образом, общение как важная составляющая деятельности выступает в роли необходимого условия присвоения индивидом достижений общественного опыта, выработанного в ходе исторического развития человечества во всей системе социальных связей. Общение как самостоятельная форма социальной активности и взаимодействия выступает для человека *средством* развития его социальной сферы на пути преобразования индивида в личность и как *цель* саморазвития (самосовершенствования) и самоактуализации личности. При этом общение как активная форма взаимодействия людей реализуется по принципу «субъект-субъектного» общения и изначально носит субъектный характер, то есть опосредованный конкретным жизненным опытом личности.

В свое время Б. Ломов и его сотрудники сделали вывод о необходимости формулирования нового методологического принципа – принципа общения как «субъект-субъектного» взаимодействия, основываясь на котором, общение является особой самостоятельной формой активности субъекта.

В свою очередь, М. Бобнева отмечает самую существенную роль именно общения в процессе формирования и развития личности. В частности, она указывает: если раньше в психологии считалось, что психика формируется на основе предметной деятельности (на каждом этапе онтогенеза – ведущей деятельности), а формирование высших психических функций определяется в основном использованием знаковых средств и языка, то общение в социально организованной среде выступает как необходимое условие формирования человека как социального существа – личности. Вот почему в развитии психики человека решающая роль должна принадлежать *общению и взаимодействию людей*.

Человек как сложное существо, как продукт обществен-

но-исторического, социально-культурного развития может общаться не только с другими людьми, но и сам с собой (интраперсональный диалог). Но даже такое пролонгированное общение осуществляется таким образом, что человек мысленно продолжает разговор с «партнером», с которым недавно общался. То есть человек способен заранее обдумывать сценарий разговора, предусматривать возможные аргументы и контраргументы участников коммуникации, тактические приемы убеждения, возможные типы контактов и даже предположить результаты встречи (варианты от худшего до лучшего ее исхода).

Поэтому общение, рассматриваемое и как самостоятельная категория, и как связанная с деятельностью дефиниция, может трактоваться следующим образом. *Общение* – это процесс межличностного взаимодействия, порожденный широким спектром актуальных потребностей партнеров, направленный на удовлетворение этих потребностей и опосредованный определенными межличностными отношениями, а также собственным опытом человека как субъекта этих отношений.

Из всего вышеизложенного становится понятным, почему категория «общение» по-разному толкуется в психологической литературе:

- 1) как особый вид деятельности;
- 2) как специфическая социальная форма информационной связи;
- 3) как форма взаимодействия субъектов;
- 4) как самостоятельная и сведенная к деятельности категория;
- 5) как процесс межличностного взаимодействия;
- 6) как обмен мыслями, чувствами и переживаниями;
- 7) как существенный аспект человеческой деятельности;
- 8) как реальность человеческих отношений, что предполагает любые формы совместной деятельности людей;
- 9) как универсальная реальность бытия человека, порождаемая и поддерживаемая различными формами человеческих отношений.

Таким образом, общение не только сопровождает и организует все виды деятельности: игру, учение, труд, но может выступать и как совершенно автономный вид социальной ак-

тивности человека. Ведь люди взаимодействуют друг с другом не только для того, чтобы играть, учиться и трудиться вместе, но и для того, чтобы делиться собственными идеями, переживаниями, для оказания поддержки в трудные минуты, чтобы разделить радость в счастливые моменты жизни и т. п. Общение не только удовлетворяет саму специфическую потребность и, по сути, устойчивую необходимость человека как социального существа во взаимодействии с себе подобными, но и значительно изменяет состояния людей, их поведение, систему их представлений, являясь основным источником знаний о мире, жизни и самом себе. Таким образом, **общение**:

1) это «сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми (межличностное О.) и группами (межгрупповое О.), порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя как минимум три различных процесса: коммуникацию (обмен информацией), итеракцию (обмен действиями), социальную перцепцию (восприятие и понимание партнера)»⁷;

2) это «осуществляемое знаковыми средствами взаимодействие субъектов, вызванное потребностями в совместной деятельности и направленное на значимое изменение в состоянии, поведении и личностно-смысловых образованиях партнера»⁸.

Ежи Мелибруда рассматривал общение как неперемное условие любых форм социальной и индивидуальной жизни человека. Благодаря ему оказывается возможной совместная деятельность людей по овладению природой и удовлетворению индивидуальных потребностей. В процессе общения формируются образцы и модели поведения человека, которые впоследствии присваиваются им. Мышление, способность к анализу и оценка, образ мира и самого себя формируются у индивида в процессе общения. «Внимательно прислушав-

⁷ Социальная психология. Словарь / под ред. М. Ю. Кондратьева // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь: в 6 т. / ред.-сост. Л. А. Карпенко ; под общ. ред. А. В. Петровского. – М. : ПЕР СЭ, 2005. – С. 66.

⁸ Психология. Словарь / под общ. ред.: А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М. : Политиздат, 1990. – С. 244.

шись к своей внутренней жизни, любой из нас наверняка обнаружит непрекращающийся процесс внутренней коммуникации – внутренние диалоги самого разного характера, споры, критику, оправдание. Словно какая-то часть наших бесед с другими из повседневной жизни перешла во внутренний план и вплелась в структуру личности»⁹.

Исходя из вышесказанного, становится понятным, почему общение относится к сложным социально-психологическим феноменам. По форме осуществления общение носит социально опосредованный характер и общественно-историческую природу, то есть в той или иной степени определяется особенностями культуры (нравы, обычаи, традиции), социально одобряемыми нормами и правилами поведения, социальным статусом, активной социальной ролью человека, историческими реалиями, в которых протекает сам процесс коммуникации и т. п.

По своему содержанию общение – это сложнейшая психологическая деятельность, обусловленная индивидуальными и типологическими особенностями человека, психологическим складом партнеров по общению.

Общение представляет собой весь спектр связей и взаимодействий людей в процессе духовного и материального взаимодействия, способ формирования, развития, реализации и регуляции отдельного человека, осуществляемый через прямые или косвенные контакты, в которые вступают личность и группы. Оно удовлетворяет все многообразие потребностей человека через целую систему своеобразных функций.

1.2. Функции, структура и виды общения

Общение как сложный многоплановый процесс взаимодействия людей выполняет большое количество разнообразных функций. Общение в связи с этим традиционно рассматривается как полифункциональный процесс. По цели

⁹ Мелибруда, Е. Я – Ты – Мы. Психологические возможности улучшения общения / Е. Мелибруда ; пер. Е. В. Новиковой. – М. : Прогресс, 1986. – С. 128.

общения выделяют восемь функций¹⁰ (см. табл. 1).

Таблица 1

| Функции общения в соответствии с его целью | | |
|--|------------------------|---|
| № | Функции общения | Цель общения |
| 1. | Контактная | Установление контакта как состояния обоюдной готовности к приему и передаче сообщения и поддержания взаимосвязи в форме постоянной взаимориентированности |
| 2. | Информационная | Обмен сообщениями, то есть прием и передача каких-либо сведений в ответ на запрос, а также обмен мнениями, замыслами, решениями и т. п. |
| 3. | Побудительная | Стимуляция активности партнера по общению, направляющая его на выполнение тех или иных действий |
| 4. | Координационная | Взаимное ориентирование, согласование действий при организации совместной деятельности |
| 5. | Понимания | Правильное понимание смысла сообщения и адекватное восприятие партнерами друг друга: намерений, установок, переживаний и т. п. |
| 6. | Амотивная | Возбуждение в партнере эмоционального отклика, который соответствует контексту ситуации или собственным эмоциональным состояниям |
| 7. | Установления отношений | Осознание и фиксирование своего места в системе ролевых, статусных, деловых, межличностных и прочих связей сообщества, в котором предстоит действовать индивиду |

¹⁰ Психология. Словарь / под общ. ред.: А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М. : Политиздат, 1990. – С. 245.

Продолжение таблицы 1

| № | Функции общения | Цель общения |
|----|------------------|--|
| 8. | Оказания влияния | Изменение состояния, поведения, личностно-смысловых образований партнера, в том числе его намерений, установок, мнений, решений, представлений, потребностей, действий и т. п. |

А. А. Брудный по ведущей актуальной стороне общения выделяет в нем четыре функции (см. табл. 2).

Таблица 2

Функции в соответствии с актуальной стороной общения

| № | Функции общения | Стороны общения |
|----|-------------------------------------|---|
| 1. | Инструментальная (основная рабочая) | Реализуется через обмен информацией в процессе управления и совместного труда |
| 2. | Синдикативная | Выражается в сплочении малых и больших групп |
| 3. | Трансляционная | Обеспечивает процесс обучения, передачи знаний, является необходимой для выражения оценочных критериев, способов деятельности |
| 4. | Самовыражения | Реализуется через поиск и достижение взаимного понимания (особенно характерна для творческих людей) |

По содержанию общения выделяется пять функций¹¹ (см. табл. 3).

¹¹ Ефимова, Н. С. Психология общения. Практикум по психологии : учебное пособие / Н. С. Ефимова. – М. : ИД «ФОРУМ» ; ИНФРА-М, 2006. – С. 10–11.

Таблица 3

| Функции общения в соответствии с его содержанием | | |
|--|-------------------------------|--|
| № | Функции общения | Содержание общения |
| 1. | Прагматическая | Общение выступает как важнейшее условие объединения людей в процессе любой совместной деятельности |
| 2. | Формирующая | Общение выступает как важнейшее условие формирования и развития человека как личности |
| 3. | Подтверждающая | Общение выступает как условие и средство познать и утвердить себя во взаимодействии с другим / другими |
| 4. | Организационно-поддерживающая | Общение выступает как поле для реализации своих организаторских способностей, средство выражения эмоционально-оценочного отношения к партнерам по общению, а также среда для установления определенных эмоциональных отношений на разных уровнях взаимодействия – от интимно-личностных до деловых (по шкале «симпатия – антипатия») |
| 5. | Внутриличностная | Общение выступает как средство взаимодействия человека с самим собой, как способ самоанализа, самоорганизации, самокоррекции и саморазвития |

Б. Ломов по направленности общения выделяет три функции (рис. 1).

Общение – это не только сложный полифункциональный, но и многоплановый процесс, который включает в себя три основных компонента: содержание, цель и средства¹² (см. табл. 4).

¹² Немов, Р. С. Психология : учебник: в 3 кн. – Кн. 1 : Общие основы психологии / Р. С. Немов. – М. : Просвещение ; ВЛАДОС, 2003. – С. 432–433.



Рис. 1. Функции общения по Б. Ломову.

Таблица 4

| Компоненты структуры общения | | |
|------------------------------|--------------------|--|
| № | Категория | Содержание понятия |
| 1. | Содержание общения | Информация, которая в межиндивидуальных контактах передается от одного человека к другому / другим |
| 2. | Цель общения | То, ради чего возникает данный вид социальной активности |
| 3. | Средства общения | Способы кодирования, передачи, переработки и расшифровки информации, передаваемой от одного человека к другому в процессе коммуникации |

В научной литературе часто используется понятие «коммуникация» как синонимичное категории «общение». При этом под **коммуникацией** понимают: «во-первых, процесс передачи информации: ее кодирование, декодирование, особенности восприятия и понимания; во-вторых, обмен информацией любого вида между различными системами связи; в-третьих, акт общения между людьми посредством знаковых систем, смысловой аспект социального взаимодействия»¹³. Но важно понимать, что дефиниция общения – более широкое понятие, чем коммуника-

¹³ Еникеев, М. И. Психологический энциклопедический словарь / М. И. Еникеев. – М. : Проспект, 2010. – С. 180.

ция. Общение нельзя свести только к процессу передачи и восприятия информации, это сложный социально-психологический процесс, который включает в себя и другие компоненты. Так, Г. М. Андреева выделяет в структуре общения помимо коммуникативной интерактивную и перцептивную стороны.

1. Коммуникативная сторона общения – предполагает обмен информацией между людьми, то есть процесс ее непрерывного кодирования и декодирования участниками коммуникации. Здесь огромное значение имеет «ориентация партнеров общения друг на друга, т.е. на установки, ценности, мотивы каждого из них как активного субъекта. Поэтому имеет место не просто движение информации, но ее уточнение и обогащение»¹⁴.

Сутью этого процесса является активное коммуникативное взаимодействие по постижению содержания, предмета этой информации, поэтому здесь одновременно реализуются три вида социальной активности: деятельность, общение и познание. Важной характеристикой коммуникативной стороны общения является намерение, желание участников взаимодействия сформировать единое информационное поле, общую систему значений, соответствующих контексту ситуации, то есть их стремление понять друг друга и быть понятным для другого (других). Поэтому в коммуникации выделяют **коммуникативные действия**, то есть «действия, ориентированные на смысловое их восприятие другими людьми»¹⁵.

2. Интерактивная сторона общения – это построение общей стратегии взаимодействия, которая раскрывается в способах обмена действиями, в оказании влияния (осознанного и неосознанного) друг на друга партнеров по общению, что означает необходимость согласования планов действия партнеров и анализ «вкладов» каждого участника процесса коммуникации.

В трансактном анализе выделяют следующие условия эффективности интеракции: согласование *позиций*, занимаемых

¹⁴ Социальная психология. Словарь / под ред. М. Ю. Кондратьева // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь: в 6 т. / ред.-сост. Л. А. Карпенко ; под общ. ред. А. В. Петровского. – М. : ПЕР СЭ, 2005. – С. 66.

¹⁵ Еникеев, М. И. Психологический энциклопедический словарь / М. И. Еникеев. – М. : Проспект, 2010. – С. 180.

партнерами, *ситуаций* и *стиля взаимодействия*, адекватного для каждой ситуации. Важную роль играет и тип взаимодействия между людьми: кооперация или конкуренция, манипуляция или партнерские отношения, согласованное взаимодействие или конфликт. Интерактивная сторона общения предполагает также учет различных форм организации совместной деятельности.

3. Перцептивная сторона общения – это процесс формирования образа другого человека, его восприятие, познание и понимание, «что достигается “прочтением” за “занавесом” физических характеристик человека его психологических особенностей и особенностей его поведения»¹⁶.

Спецификой перцептивной стороны общения является наличие процесса атрибуции, то есть приписывания другому человеку как причин его поведения (казуальная атрибуция), так и личностных черт (перенос).

В процессе восприятия партнерами друг друга большую роль играет эмоциональная регуляция этого процесса – аттракция, то есть возникновение чувства спонтанной симпатии к партнеру по общению, его привлекательности. Социальная перцепция всегда субъективно окрашена (апперцепция), поэтому здесь нет объективных критериев оценки участников коммуникации. В этой связи своеобразным средством повышения точности и относительной объективности межличностного восприятия является развитие коммуникативной, в том числе и перцептивной, компетентности. В частности, при помощи социально-психологического тренинга, который способствует развитию также коммуникативных и интерактивных навыков эффективного общения.

Л. Г. Титова включает в данную структуру еще два компонента¹⁷:

- **когнитивная сторона общения** – характеризует процессы

¹⁶ Социальная психология. Словарь / под ред. М. Ю. Кондратьева // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь: в 6 т. / ред.-сост. Л. А. Карпенко ; под общ. ред. А. В. Петровского. – М. : ПЕР СЭ, 2005. – С. 67.

¹⁷ Титова, Л. Г. Деловое общение : учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по спец. экономики и управления / Л. Г. Титова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – С. 30.

межличностного познания и понимания субъектов общения;

- **аффективная сторона общения** – связана с регуляцией эмоциональных состояний субъектов общения.

По нашему мнению, в эту структуру необходимо внести еще один компонент – адаптационную сторону общения. Она характеризует пристраивание партнеров друг к другу в процессе взаимодействия и их приспособление к ситуации общения.

В близкой к представленной выше классификации Б. Ф. Ломова выделяется три стороны в структуре общения (см. табл. 5).

Таблица 5

Стороны общения по Б. Ф. Ломову

| № | Сторона общения | Содержание |
|----|-------------------------------|---|
| 1. | Информационно-коммуникативная | Охватывает процессы приема – передачи информации в процессе общения |
| 2. | Регуляционно-коммуникативная | Связана с взаимной корректировкой действий участников коммуникации при осуществлении совместной деятельности |
| 3. | Аффективно-коммуникативная | Относится к эмоциональной сфере и отвечает потребностям участников коммуникации в изменении своего эмоционального состояния |

Таким образом, в обобщенном виде структуру общения можно представить в следующем виде (рис. 2).

Внутренняя структура общения включает в себя три элемента: цель, содержание и средства. Цель определяет содержание общения. *Содержание* направлено на достижение определенной цели/ей, а реализуется содержание через *средства общения*: вербальные и невербальные – как практический инструментарий коммуникации, который у каждого человека имеет свои особенности.

Внешняя структура общения представляет собой систему его взаимообусловленных и взаимосвязанных сторон: коммуникативной, перцептивной, интерактивной, когнитивной, аффективной, регуляционной и адаптационной.

Таким образом, общение – это многоаспектный сложный социально-психологический процесс обеспечения и реализации



Рис. 2. Обобщенная структура общения.

межличностного взаимодействия и межгрупповых контактов. Оно чрезвычайно многообразно в своем проявлении и формах реализации, что может быть представлено через разнообразие его видов. Чтобы разобраться в этом многообразии, необходимо выделить критерии для классификаций видов общения. Так, **по содержанию** выделяют следующие виды общения:

- 1) материальное – процесс обмена предметами, продуктами деятельности и материальной культуры (например, покупка в магазине);
- 2) когнитивное – процесс обмена знаниями, значимой информацией (например, лекционное занятие);
- 3) кондиционное – процесс обмена физиологическими и психическими состояниями (например, рассмешить человека, поднять ему настроение, в таких случаях говорят: «довести до кондиции»);
- 4) мотивационное – процесс обмена побуждениями, интересами, целями, мотивами, потребностями и т. п. (например, пламенный призыв участников «Партии зеленых» очистить зоны отдыха от мусора);
- 5) деятельностное – процесс обмена действиями, операциями, умениями, навыками в ходе совместной деятельности (например, отец учит сына ремонтировать машину).

По целям выделяют такие виды общения, как:

- 1) биологическое – это общение, необходимое для под-

держания, сохранения и развития организма, направлено на удовлетворение основных органических потребностей (например, мать кормит грудью младенца);

2) социальное – это общение, которое направлено на расширение, укрепление и развитие межличностных контактов и связей, на развитие личностного роста индивида (например, поступление в новый трудовой коллектив и знакомство с коллегами по работе).

По средствам общение делится на:

1) непосредственное – такой вид общения, который осуществляется в прямом коммуникативном контакте с помощью естественных органов, обеспечивающих коммуникацию: мимика лица, ладони, руки, тело, голосовые связки и др.;

2) опосредованное – такой вид общения, который осуществляется с использованием специальных средств и орудий для организации взаимодействия в процессе коммуникации. Это могут быть как природные предметы: разброшенные камешки как, например, обозначение направления движения; сломанная ветка как указание на место для поворота; цветок на окне как сигнал об опасности и прочее, так и культурные, например, факс, телефон, знаковые системы (письмо, шифр и проч.), печать, телемост, радио, Интернет, телефакс и т. п.

Перечисленные типологии не могут полностью раскрыть все разнообразие видов общения, их можно представить еще и через другие основания¹⁸ (см. табл. 6).

Таблица 6

| Виды общения | | | | |
|--------------|-----------------------------|--------------|---------------------------|---|
| № | Основания для классификации | Виды общения | Основные характеристики | |
| I. | По контакту с собеседником | 1 | Непосредственное (прямое) | Естественное взаимодействие субъектов по общению, которые находятся рядом и общаются по |

¹⁸ Ефимова, Н. С. Психология общения. Практикум по психологии : учеб. пособие / Н. С. Ефимова. – М. : ИД «ФОРУМ» ; ИНФРА-М, 2006. – С. 12–13.

| № | Основания для классификации | Виды общения | Основные характеристики | |
|-----|-----------------------------|----------------------------|--|---|
| I. | | | средствам речи, мимики, жестов, пантомимики | |
| | | Опосредованное (косвенное) | Коммуникативная ситуация, когда индивиды отдалены друг от друга временем или расстоянием (разговор по телефону, переписка и т. п.) | |
| | | 2 | Межличностное | Ориентированное на личность, взаимодействие при равноправии партнеров по общению |
| | | | Массовое | Множественные контакты незнакомых людей, а также коммуникация, опосредованная различными видами массовой информации: <i>прямое</i> – митинг, демонстрация и т. п., <i>опосредованное</i> – телевидение, радио и т. п. |
| | | 3 | Ролевое | Взаимодействие людей, исходя из занимаемого статуса, которое регламентировано принятыми в обществе социальными нормами и правилами |
| | | | Личностное | Социальный контакт, который зависит от индивидуальных особенностей людей и типа взаимоотношений между ними |
| II. | По времени контакта | Кратковременное | Взаимодействие, которое предполагает определенное время для общения или обуслов- | |
| | | Длительное | | |

Окончание таблицы 6

| № | Основания для классификации | Виды общения | Основные характеристики |
|------|---|---|---|
| | | | лено индивидуальными особенностями собеседников: симпатией или антипатией |
| III. | По уровню передачи информации | Вербальное | Опосредованное речью и другими знаковыми системами взаимодействие |
| | | Невербальное | Контакт, осуществляющийся с помощью паралингвистических и других неречевых средств передачи информации: контакт глаз, интонация, пантомимика, жесты, мимика и т. п. |
| IV. | По равноправию партнеров межличностного общения | Диалогическое | Субъект-субъектное равноправное взаимодействие с целью взаимного познания и стремления реализовать цели каждого партнера |
| | | Монологическое | Неравноправное взаимодействие партнеров, представляет собой субъект-объектные отношения. Оно может быть двух видов : |
| | | 1) императивное : авторитарное, директивное общение с целью контроля над поведением, установками, мыслями партнера по общению, для открытого принуждения его к определенным действиям или решениям | 2) манипулятивное : общение, при котором воздействие на партнера осуществляется скрытно (неявно) для достижения каких-либо собственных намерений |

По психологической глубине и актуальной потребности (биологической или социальной) выделяют такие виды общения, как:

1. Примитивное общение – это такой вид коммуникации, когда партнер выступает не как субъект, а объект общения. До тех пор пока человек нужен, с ним вступают в активное взаимодействие, а как только получают желаемое, интерес исчезает, и об этом явно говорят «объекту». Если человек не нужен, то ему с самого начала дают это понять, активно демонстрируя данное отношение и словом, и действием, часто грубо и агрессивно.

2. Манипулятивное общение – это такой вид общения, который направлен на извлечение выгоды от партнера по взаимодействию. При этом часто используются некорректные приемы общения, такие, как: лесть, обман, демонстрация силы или полномочий, подчеркнуто вежливое отношение (подобострастие) и т. п., с помощью которых в зависимости от особенностей личности участника коммуникации пытаются манипулировать его сознанием для достижения своих узколичностных целей.

3. «Контакт масок» – формальное, с ориентацией на форму ситуации общение (проявление вежливости в деловом общении, выражение соболезнований малознакомому человеку и т. п.). При таком общении важно не его содержание, а принятая устоявшаяся традиционная форма. Люди как бы надевают соответствующую маску (скромности, безразличия, участия, отстраненности, сочувствия и др.), которая, с одной стороны, соответствует ожиданиям окружающих, с другой – позволяет скрыть истинные эмоции, отношение к собеседнику. В формальных ситуациях (оформление документов, покупка товара и проч.), при взаимодействии в большом городе такое общение вполне допустимо и даже выполняет защитную (позволяет сохранить самоидентичность) и ориентировочную (помогает сориентироваться в незнакомой коммуникативной ситуации) функции.

4. Формально-ролевое общение – такое общение носит регламентированный характер по содержанию, средствам. Вместо знания личности партнера по общению удовлетворяются ориентацией на его официальные функции (например, продавец товаров, водитель в общественном транспорте и т. п.), статус (старший менеджер, руководитель и т. п.), со-

циальную роль (лидер, рубаха-парень, коллега по работе и т. п.), которые он реализует.

5. Светское общение – это такой вид общения, суть которого сводится к следованию нормам, правилам, определенным ритуалам (светский этикет) в особых элитарных группах. Оно носит закрытый характер, так как точка зрения, истинное отношение людей к тому или иному вопросу не составляет никакого интереса, главное – соблюдение светского протокола. Такое общение не определяет характера коммуникации, характера коммуникатора.

6. Духовно-личностное общение – это глубокое по содержанию, близкое по взаимодействию и гуманистическое по направленности общение. Каждый его участник имеет четкий образ партнера по коммуникации, ориентируется на его индивидуальность, знает потребности, интересы, убеждения, мировоззрение личности, может предвидеть ее реакции. Это ситуации, связанные с поиском смысла жизни; выражение своего отношения к значимому человеку; обсуждение того, что происходит вокруг, собственное отношение к этому; разрешение разнообразных конфликтов и т. п.

7. Деловое общение – такое общение предполагает ориентированное на личность взаимодействие в деловой, профессиональной сфере. Когда учитываются все особенности человека: возраст, пол, темперамент, характер, система знаний и соответствующих им умений и навыков, житейский и профессиональный опыт, настроения партнера по общению и другое, но при этом интересы дела (производства) являются более значимыми и подчиняют себе личные потребности людей.

Представленными выше классификациями не исчерпывается все многообразие видов общения, которые активно изучаются в социальной психологии, психологии общения. Так как весьма разнообразны и сами коммуникативные ситуации взаимодействия между людьми, и подходы к их выделению.

Процесс общения осуществляется в ходе особой деятельности – коммуникативной. Эта деятельность требует от человека наличия определенных способностей – коммуникативных, на базе которых в процессе общения формируются и развиваются коммуникативные умения и навыки. Которые, в свою очередь, создают своеобразный комплекс свойств и качеств в

структуре личности, обеспечивающих ее эффективность в процессе общения, то есть выражаются в такой ее характеристике, как коммуникативная компетентность. Высоким уровнем коммуникативной компетентности, прежде всего, должны обладать специалисты группы профессий «человек – человек», в частности педагог, психолог, педагог-психолог, так как от них во многом зависит формирование и развитие нового поколения в обществе.

1.3. Коммуникативная компетентность, ее роль в подготовке специалистов группы профессий «человек – человек»

*Без многого может человек обойтись,
только не без человека.*

Карл Людвиг Берне

Одним из основных требований к современному специалисту, и, прежде всего с высшим образованием, является необходимость обладать высоким уровнем профессионализма. При этом профессионал выступает не только и не столько как человек, освоивший какую-либо профессию и реализующийся в ней, а как субъект труда, овладевший «нормами профессиональной деятельности, профессионального общения и осуществляющий их на высоком уровне, добиваясь профессионального мастерства, соблюдающий профессиональную этику, следующий профессиональным ценностным ориентациям; который изменяет и развивает свою личность и индивидуальность средствами профессии...»¹⁹. Таким образом, профессионал – это субъект труда, обладающий профессионализмом, который поступательно развивается в ходе овладения профессией и может иметь разную степень выраженности (развития) в структуре личности.

Профессионализм, по мнению А. А. Реана, в акмеологиче-

¹⁹ Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – С. 22.

ском ключе необходимо рассматривать как профессионализм личности и как профессионализм деятельности. «**Профессионализм личности** – качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокий уровень развития профессионально важных и личностно-деловых качеств»²⁰ (здесь и далее курсив мой. – Е. Л. Афанасенкова). «**Профессионализм деятельности** – качественная характеристика субъекта деятельности, отражающая высокую профессиональную квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных профессиональных навыков и умений, владение современными алгоритмами и способами решения профессиональных задач, что позволяет осуществлять деятельность с высокой продуктивностью»²¹. Именно в деятельности формируются и проявляются качества субъекта труда, вот почему одной из важных характеристик человека, обладающего профессионализмом в деятельности, являются понятия «компетентность» и «компетенция».

В самом узком смысле слова *компетентность* можно рассматривать как индивидуальную характеристику конкретного человека с точки зрения степени ее соответствия требованиям той или иной профессии. В более широком смысле «**компетентность** – это уровень обученности социальным и индивидуальным формам активности, которая позволяет индивиду в рамках своих способностей и статуса успешно функционировать в обществе»²². Такое понимание позволяет рассматривать компетентность как один из компонентов в структуре личности профессионала, его неотделимое качество, обеспечивающее успешную социальную адаптацию человека в обществе (сообществе профессионалов). В том же ключе рассматривает данное понятие и А. К. Маркова, по ее мнению, компетентность – это «обладание знаниями, позволяющими судить о чем-либо, высказывать веское авторитет-

²⁰ Реан, А. А. Развитие профессионализма: проблемы изучения / А. А. Реан // Психология среднего возраста, старения, смерти / под ред. А. А. Реана. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2003. – С. 127.

²¹ Там же.

²² Смысл жизни, акме и профессиональное становление педагога / под ред. В. Э. Чудновского. – М. ; Обнинск : ИГ-СОЦИН, 2008. – С. 199.

ное мнение. ...сочетание психологических качеств, ... психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно ..., ...обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции»²³. В данном определении сделан акцент на понимании фактора личностной ответственности человека как субъекта деятельности в ее качественном выполнении. Как оценочную характеристику уровня развития профессионализма рассматривает компетентность Е. И. Огарев. По его мнению, она «...характеризует человека как субъекта специализированной деятельности, где развитие способностей дает ему возможность выполнять квалифицированную работу, принимать ответственные решения в проблемных ситуациях, планировать и совершенствовать действия, приводящие к реальному и успешному достижению поставленных целей»²⁴. Такого мнения придерживается и А. К. Маркова, она отмечает, что о наличии компетентности надо судить по характеру результата труда, то есть в какой степени выполняемая работа соответствует требованиям, предъявляемым к конечному результату данной профессиональной деятельности, «а не по тому, что вкладывается в его достижения, например, старания человека. Компетентность нельзя свести к образованности человека»²⁵.

Таким образом, компетентность – сложная категория, которая характеризует профессионала, во-первых, в плане его профессионального соответствия требованиям профессии; во-вторых, с точки зрения возможности к успешной социальной адаптации в рамках эффективного выполнения профессиональной деятельности; в-третьих, в плане самореализации человеком своего по-

²³ Маркова, А. К. Профессионализм, компетентность, квалификация / А. К. Маркова // Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / сост. В. А. Бодров. – М. : ПЭРСЭ ; Логос, 2007. – С. 331.

²⁴ Смысл жизни, акме и профессиональное становление педагога / под ред. В. Э. Чудновского. – М. ; Обнинск : ИГ-СОЦИН, 2008. – С. 199–200.

²⁵ Маркова, А. К. Профессионализм, компетентность, квалификация / А. К. Маркова // Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / сост. В. А. Бодров. – М. : ПЭРСЭ ; Логос, 2007. – С. 331–332.

тенциала в определенной профессии с пониманием личной ответственности за ее результаты; в-четвертых, как оценка уровня развития профессионализма субъекта конкретной деятельности.

Отличным и одновременно близким к категории «компетентность» является понятие «компетенция» («компетенции»). С. Е. Шишов определяет «... **компетенцию** как общую способность специалиста мобилизовать в профессиональной деятельности свои знания, умения, а также обобщенные способности выполнения действий. ...Специалист проявляет свои компетенции только в деятельности, в конкретной ситуации»²⁶. То есть компетенция вплотную связана с пониманием, во-первых, соответствия специалиста системе определенных и обязательных требований, предъявляемых к профессионалу. Во-вторых, его соответствия сущности официальных полномочий как субъекта труда в той или иной профессиональной области, которые определяются его должностными обязанностями, то есть соответствию конкретной профессиональной деятельности в конкретных профессиональных условиях. Это позволяет человеку как субъекту деятельности решать определенный круг вопросов, проявляя свою компетентность, но в рамках определенной компетенции. В связи с этим под **профессиональными компетенциями**, на наш взгляд, можно понимать систему определенных знаний, умений, способностей в рамках соответствующих полномочий, необходимых для адаптации и продуктивной деятельности в различных профессиональных сообществах.

Таким образом, содержание понятий «компетентность» и «компетенция» является достаточно наукоемким. И в обобщенном виде компетенцию можно рассматривать как совокупность определенных умений, качеств, свойств личности, необходимых для успешного осуществления профессиональной деятельности, а компетентность – как обладание соответствующими компетенциями.

С. Е. Шишов выделяет ключевые компетенции, которые характеризуют широкий круг профессиональных полномочий, именно они «обеспечивают универсальность специалиста и поэтому не

²⁶ Шишов, С. Е. Понятие компетенции в контексте качества образования / С. Е. Шишов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 1999. – № 2. – С. 30–34.

могут быть слишком специализированными»²⁷. Э. Ф. Зеер приводит пять ключевых компетенций профессионала (которым придается особое значение в профессиональном образовании европейского сообщества): 1) социальная к.; 2) коммуникативная к.; 3) социально-информационная к.; 4) когнитивная к.; 5) специальная к. В основе каждой из перечисленных выше видов ключевых компетенций лежит общее умение профессионала принять эффективное решение, способность взять на себя ответственность за его результат или результаты, а также умение реализовать (зачастую в процессе совместной деятельности) это решение в той или иной области компетенций.

Как видим, одной из ключевых компетенций профессионала и, прежде всего, специалиста в области профессий «человек – человек» является коммуникативная компетенция, которая обеспечивает эффективное взаимодействие в разнообразных ситуациях профессионального делового общения.

Л. А. Петровская под коммуникативной компетентностью понимает способность устанавливать и поддерживать человеком необходимые контакты с другими людьми, некоторую совокупность коммуникативных ЗУН, обеспечивающих эффективность протекания коммуникативного процесса.

А. В. Мудрик вводит понятие «компетентность в общении», рассматривая ее как некоторую совокупность знаний, социальных установок, умений и опыта, обеспечивающих эффективное протекание коммуникативных процессов человека.

Е. В. Руденский определяет коммуникативную компетентность как систему внутренних ресурсов личности, необходимых для осуществления человеком эффективных коммуникативных действий в широком диапазоне ситуаций межличностного взаимодействия. В структуру данного ресурса, по его мнению, входят такие компоненты, как: 1) когнитивные возможности человека по восприятию, оценке и интерпретации различных коммуникативных ситуаций; 2) способности человека планировать собственные коммуникативные действия в общении с людьми; 3) владение и эффек-

²⁷ Шишов, С. Е. Понятие компетенции в контексте качества образования / С. Е. Шишов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 1999. – № 2. – С. 30–34.

тивное использование правил коммуникативного поведения; 4) способность к коммуникативной коррекции (самокоррекции), что в сочетании с коммуникативной компетентностью приводит к германизации личности в целом, так как влияет на изменение системы ценностных ориентаций и установок личности.

Коммуникативная компетенция – это «умение, способность решать задачи общения, реализовывать цели общения посредством данного языка. ...умение соотносить производимую речь с соответствующими речевыми событиями, учитывая условия и принятые правила общения»²⁸.

В современном словаре по социальной психологии понятие коммуникативной компетентности рассматривается так:

Коммуникативная (от лат. *“communico/communicatio”* – делать общим; общаться) **компетентность** (от лат. *“competens”* – надлежащий, способный) – 1) способность устанавливать и поддерживать необходимые эффективные контакты с другими людьми; 2) некоторая совокупность знаний, умений, обеспечивающих эффективность протекания коммуникативного процесса; 3) система внутренних ресурсов, необходимых для построения эффективного коммуникативного действия в определенном круге ситуаций межличностного воздействия²⁹.

Близко к данному определению и понятие **«коммуникативная компетентность»**, предложенное И. Р. Алтуниной, по ее мнению, это «сложное явление, включающее в себя множество различных знаний и умений. Главными из них являются формы речевого этикета и умение пользоваться ими в различных ситуациях общения»³⁰.

²⁸ Романова, Н. Н. *Словарь. Культура речевого общения: этика, прагматика, психология* / Н. Н. Романова, А. В. Филиппов. – М. : Флинта: Наука, 2009. – С. 109.

²⁹ *Социальная психология. Словарь* / под общ. ред. М. Ю. Кондратьева // *Психологический лексикон. Энциклопедический словарь: в 6 т.* / ред.-сост. Л. А. Карпенко ; под общ. ред. А. В. Петровского. – М. : ПЕР СЭ, 2005. – С. 56.

³⁰ Алтунина, И. Р. *Развитие коммуникативной компетентности у старшеклассников и взрослых людей (с помощью видеотренинга)* : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / И. Р. Алтунина. – М. : Московский государственный университет, 1999. – С. 20.

Ю. М. Жуков (1991) под коммуникативной компетентностью понимает психологическую характеристику человека как личности, которая проявляется в его общении с людьми, или способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с людьми. В состав коммуникативной компетентности он включает совокупность знаний, умений и навыков, обеспечивающих успешное протекание коммуникативных процессов у человека. По мнению Ю. М. Жукова (2003), коммуникативная компетентность – это трехуровневое образование, которое включает в себя стратегический, оперативно-тактический и технический уровни.

О. В. Крючкова (2007) под коммуникативной компетентностью понимает «совокупность коммуникативных способностей человека, которые проявляются в его общении с людьми и позволяют добиваться поставленных целей»³¹.

Ю. Н. Емельянов (1985) к важным признакам коммуникативной компетентности относит способность человека организовывать и управлять межличностным пространством в процессе инициативного и активного общения с людьми. В содержание коммуникативной компетентности он включает: 1) осознание человеком своих ценностных ориентаций; 2) осознание своих потребностей; 3) осознанный выбор эффективной техники работы (общения) с людьми; 4) осознание перцептивных возможностей; 5) осознание психологических состояний, чувств.

Различные авторы выделяют и разные виды коммуникативной компетентности: социально-психологическую, межличностную, лингвистическую (языковую) и собственно компетентность в общении.

В основе коммуникативной компетентности лежат коммуникативные способности человека, то есть «умения и навыки, позволяющие людям быстро налаживать хорошие личные и деловые контакты, устанавливать и сохранять нормальные

³¹ Крючкова, О. В. *Видеотренинг как средство совершенствования коммуникативной компетентности разномотивированных к общению людей* : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / О. В. Крючкова. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2007. – С. 8.

человеческие взаимоотношения, быстро и эффективно достигать поставленных целей в общении и взаимодействии с людьми»³². Так, О. В. Крючкова (2007) под коммуникативными способностями понимает следующие виды частных способностей: 1) способность точно воспринимать ситуацию общения и оценивать вероятность достижения в ней поставленных целей; 2) способность правильно понимать и оценивать людей; 3) способность выбирать средства и приемы общения таким образом, чтобы они соответствовали ситуации, партнерам и поставленным задачам; 4) способность подстраиваться под индивидуальные особенности партнеров, выбирая адекватны средства общения, как вербальные, так и невербальные; 5) способность оказывать влияние на психическое состояние людей; 6) способность изменять коммуникативное поведение людей; 7) способность сохранять и поддерживать взаимоотношения с людьми; 8) способность оставлять у людей благоприятное впечатление о себе³³.

При этом автор указывает, что о высокоразвитой коммуникативной компетентности речь идет только в том случае, когда человек обладает этими способностями в совокупности и может их успешно реализовывать в реальном общении с людьми.

По мнению И. Р. Алтуниной, коммуникативные способности включают в себя следующие знания и умения коммуникатора³⁴:

1. Знание основных типов характера и темперамента людей, умение прогнозировать обычный тип их поведения в общении с другими.
2. Знание о том, как люди с различными индивидуаль-

³² Алтунина, И. Р. *Видеотренинг по развитию коммуникативных способностей. Теория и методика* / И. Р. Алтунина. – Комсомольск-на-Амуре : изд-во гос. пед. ун-та, 1996. – С. 3.

³³ Крючкова, О. В. *Видеотренинг как средство совершенствования коммуникативной компетентности разномотивированных к общению людей : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07* / О. В. Крючкова. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2007. – С. 8.

³⁴ Алтунина, И. Р. *Видеотренинг по развитию коммуникативных способностей. Теория и методика* / И. Р. Алтунина. – Комсомольск-на-Амуре : изд-во гос. пед. ун-та, 1996. – С. 4–5.

ными особенностями (темперамент, характер, потребности, мотивы, интересы и т. п.) реагируют на типичные (обычные) жизненные ситуации.

3. Знание о том, как интересы, потребности, эмоциональные состояния и т. п. людей проявляются в их непосредственном общении с другими людьми через вербальные (слова, фразы, лексические обороты и проч.) и невербальные (сопутствующие компоненты речи: интонация, тон, темп и др., мимика, пантомимика, жестика и т. п.) средства общения.

4. Знание о нормах и формах поведенческого и речевого этикета, умение их использовать в различных коммуникативных ситуациях, соблюдая существующие социальные нормы и правила.

5. Знание психологических приемов и методов убеждения, оказание нужного воздействия на людей.

6. Знание о том, как сам человек – субъект общения – выглядит со стороны, что в нем самом нравится или не нравится окружающим людям, то есть какое впечатление он производит на окружающих (высокий уровень саморефлексии).

7. Умение правильно психологически оценивать людей, их индивидуально-типологические особенности: темперамент, характер, психоэмоциональные состояния, цели, мотивы общения и т. п.

8. Умение прогнозировать (предвидеть) реакции конкретного партнера по общению на определенную коммуникативную ситуацию, действие, воздействие других участников процесса общения.

9. Умение гибко подстраиваться под партнера по общению для того, чтобы правильно выбирать эффективные приемы воздействия на него и взаимодействия с ним в процессе общения.

10. Умение наблюдать за другими людьми в процессе общения и делать правильные выводы о них (высокий уровень рефлексии).

11. Умение правильно выбирать для себя и играть в общении с другими людьми нужные роли (широкая ролевая вариативность, адекватность поведения контексту ситуации).

12. Умение эмоционально располагать людей к себе, вызывать доверие (эмоциональная открытость, эмпатичность).

13. Умение убеждать людей в своей правоте, не ухудшая

взаимоотношения с ними (способность к фасилитации, толерантности).

Таким образом, в **широком смысле слова коммуникативная компетентность** – это знание культурных норм и ограничений в общении, знание обычаев, традиций, этикета в сфере общения, сформированность соответствующих умений и навыков, ориентированных на соблюдение приличий, на соответствие национальному, сословному и другим видам менталитета в широкой и разнообразной системе социальных отношений.

В **узком смысле слова коммуникативная компетентность** – это интегративное качество личности, объединяющее в себе общую культуру и уровень воспитанности, их специфические проявления в межличностном, деловом и профессиональном взаимодействии (деятельности).

В **рамках учебно-профессиональной деятельности коммуникативная компетентность** – это процесс овладения сложными коммуникативными знаниями и умениями, процесс формирования адекватных новой социальной ситуации развития (овладение профессией, самостоятельная профессиональная деятельность) умений и навыков, ориентация в коммуникативных средствах, присущих определенной профессии.

В **деловой сфере коммуникативная компетентность** представляет собой обобщающее коммуникативное свойство личности, включающее в себя коммуникативные способности, знания, умения и навыки, чувственный и социальный опыт в сфере делового общения.

Структура коммуникативной компетентности, по Т. В. Захаровой, Н. В. Басалаевой, Т. В. Казаковой, включает в себя такие компоненты, как: 1) коммуникативные знания; 2) коммуникативные умения; 3) коммуникативные способности³⁵.

Коммуникативные знания – система знаний о том, что такое общение, каковы его виды, фазы и закономерности развития. Это знание о методах и приемах общения, о том, какое действие

³⁵ Захарова, Т. В. *Коммуникативная компетентность: понятие, характеристики [Электронный ресурс] / Т. В. Захарова, Н. В. Басалаева, Т. В. Казакова [и др.] // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 4. – Режим доступа : <https://science-education.ru/pdf/2015/4/4.pdf> (дата обращения: 08.12.2016).*

они оказывают, каковы их возможности и ограничения, когда (ситуация общения) и по отношению к кому (субъекты общения) они могут выступать как эффективные средства коммуникации, какие из них являются продуктивными и нет для участника коммуникации, то есть конкретной личности, как непосредственный источник³⁶.

Коммуникативные умения – совокупность наиболее эффективных приемов и способов общения, комплекс осознаваемых коммуникативных действий, основанных на высокой теоретической и практической подготовленности личности, позволяющий творчески использовать знания для отражения и преобразования действительности в разнообразных ситуациях общения³⁷. Их развитие связано с возникновением и формированием личностных новообразований и в когнитивной, и в социально-психологической сфере индивида, например, в сфере доминирующих профессионально значимых характеристик³⁸.

Коммуникативные способности – индивидуально-психологические особенности личности, обеспечивающие эффективное взаимодействие и адекватное взаимопонимание между людьми в процессе общения или выполнения совместной деятельности³⁹. Именно эта группа способностей позволяет человеку успешно вступать в контакт с другими людьми, осуществлять коммуникативную, организаторскую, педагогическую и другие виды деятельности⁴⁰.

Коммуникативная компетентность складывается из коммуникативных способностей: 1) способность осуществлять социально-психологический прогноз коммуникативной ситуации, в которой предстоит общаться; 2) способность к социально-психологическому программированию процесса общения,

³⁶ Захарова, Т. В. *Коммуникативная компетентность: понятие, характеристики [Электронный ресурс] / Т. В. Захарова, Н. В. Басалаева, Т. В. Казакова [и др.] // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 4. – Режим доступа : <https://science-education.ru/pdf/2015/4/4.pdf> (дата обращения: 08.12.2016).*

³⁷ Там же.

³⁸ Там же.

³⁹ Там же.

⁴⁰ Там же.

опираясь на особенности определенной коммуникативной ситуации; 3) способность осуществлять социально-психологическое управление процессами общения в разнообразных коммуникативных ситуациях⁴¹.

Уровень развития коммуникативной компетентности определяются степенью овладения личностью определенными правилами и требованиями в сфере общения: 1) нельзя приступать к сообщению мысли/идеи, если она непонятна или не до конца осознана (продумана) самим человеком, то есть тем, кому эта мысль принадлежит; 2) правило «постоянной готовности к пониманию» другого/других с учетом факторов, которые могут изменить, исказить поступающую информацию (семантические, смысловые, психологические и другие барьеры общения); 3) правило корректности, то есть умение избегать неопределенных, двусмысленных, расплывчатых выражений и слов, малоупотребительных высказываний, узкоспециальных терминов, неуместной иноязычной лексики и т. п.; 4) правило контроля над невербальными средствами общения: мимикой, жестами, интонацией, темпом и четкостью речи, позами и т. п.; 5) правило «собственной неправоты», которое предполагает, что нельзя свое мнение возводить в абсолют, в процессе общения необходимо допускать, что личная точка зрения может быть неправильной; 6) правило «места и времени» обусловлено тем, что эффективность сообщения многократно возрастает, если оно своевременно и адекватно конкретной ситуации общения; 7) правило открытости, выражается в готовности человека к пересмотру (корректировке) собственной точки зрения под влиянием вновь открывшихся фактов, обстоятельств или с учетом точки зрения партнера по общению; 8) правило рефлексивного слушания (активного и конструктивного), то есть способности не столько слышать, сколько слушать партнера/партнеров по общению, а не продумывать во время их речи собственные аргументы, позиции, идеи; 9) правило обратной связи, то есть умение поддержи-

⁴¹ Захарова, Т. В. Коммуникативная компетентность: понятие, характеристики [Электронный ресурс] / Т. В. Захарова, Н. В. Басалаева, Т. В. Казакова [и др.] // *Современные проблемы науки и образования*. – 2015. – № 4. – Режим доступа : <https://science-education.ru/pdf/2015/4/4.pdf> (дата обращения: 08.12.2016).

вать беседу посредством вербальных и невербальных средств, поощрять партнера по общению к позитивному и эффективному взаимодействию, в случае необходимости резюмировать, уточнять информацию с помощью разных видов вопросов.

Коммуникативная компетентность, прежде всего, как базовое и интегративное качество должно быть сформировано у людей, освоивших тип профессии «человек – человек». «Предметом интереса, распознавания, обслуживания, преобразования здесь являются социальные системы, сообщества, группы населения, люди разного возраста»⁴² (например, продавец, парикмахер, врач, учитель и др.). Е. А. Климов, давая развернутую характеристику людей этой профессии, указывает, что для них характерно преломление видения окружающего мира через разнообразных людей/групп людей, их сложные взаимоотношения. Профессионалы этой сферы удерживают в сознании такие характеристики, которые отражают умонастроения, поведение людей, образ их жизни, формы активности, то, что связано с упорядоченностью сложной жизни человека и общества в целом. Для деятельности этого типа профессий характерны приобщение широкого круга людей к освоению культурных ценностей, культурно-просветительская деятельность, доведение товаров до потребителей, обеспечение гражданских прав, борьба с преступлениями разного рода и т. п.

Представители этого типа профессий умеют руководить группами, коллективами, сообществами людей, учить и воспитывать, обслуживать материальные, духовные, социальные потребности людей.

Вот почему профессионалы в сфере профессий «человек – человек», в первую очередь, должны обладать такими качествами, как: 1) высокая речевая культура и свободное владение как устной, так и письменной речью; 2) выразительная мимика и пантомимика, хорошая координация движений, достаточная внешняя привлекательность (умение себя преподнести, аккуратность, опрятность и т. п.); 3) широкий кругозор в области гуманитарного знания; умение слушать и слышать; 4) высокий уровень рефлекс-

⁴² Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. А. Климов. – М. : изд. центр «Академия», 2010. – С. 160.

сии и саморефлексии (наблюдательность к проявлениям чувств, внутреннему миру людей и т. п.); 5) оптимистический проективный подход к людям, высокая эмпатичность и толерантность (способность сопереживать, принимать других такими, какие они есть, и т. п.); 6) отзывчивость, доброта, готовность бескорыстно прийти на помощь; творческий склад ума, гибкость мышления и поведения; 7) способность к адекватному прогнозированию изменений в поведении и ситуаций в целом; 8) высокий уровень саморегуляции, стрессовая устойчивость и низкая конфликтность; 9) высокая способность к саморазвитию, самоизменениям и самосовершенствованию (самообразование и самовоспитание).

Е. А. Климов указывает также и противопоказания к выбору профессий данного типа: «дефекты речи, невыразительная речь, замкнутость, погруженность в себя, необщительность, выраженные физические недостатки, нерасторопность. Излишняя медлительность, равнодушие к людям – “тупосердие”, отсутствие признаков бескорыстного интереса к человеку – интереса “просто так”»⁴³.

Профессионалы в этой сфере удовлетворяют духовные потребности населения в области образования, развития, коррекции, досуга и отдыха; в понимании природы социальной нормы и отклонения от нормы поведения в обществе (природа и причины нарушений развития); в передаче форм культуры и общественно-исторического опыта от поколения к поколению и многое другое. Вот почему у специалистов данных видов профессий в современных образовательных стандартах это закреплено на уровне компетенций. В приложении 2 «Список компетенций» мы приводим некоторые из них, а именно по направлениям подготовки «Педагогическое образование», «Психолого-педагогическое образование». Ведь, прежде всего, учитель, психолог, педагог-психолог отвечают за формирование подрастающего поколения, за развитие психологически здоровой и социально зрелой личности. Данные компетенции наиболее эффективно формируются в активных и интер-активных формах обучения. К таковым, наиболее эффективным из них относятся тренинговые формы обучения.

⁴³ Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. А. Климов. – М. : изд. центр «Академия», 2010. – С. 188.

РАЗДЕЛ 2. АКТИВНОЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ

2.1. Активные и интерактивные формы обучения

*Высшее проявление психологии –
практическая психология.*

Л. С. Выготский

Считается, что человек в первую очередь усваивает то, что делает сам, то есть через осознанное применение на практике имеющихся знаний или формирующихся знаний в процессе активной деятельности. Условно говоря, можно и теорему Ферма выучить как стихотворение (с помощью многократного механического заучивания), но не понимать ее, а тем более применять на практике (в силу уровня развития мышления или ведущих способностей и т. п.). Это, конечно, ни в коей мере не исключает значимость теоретических знаний (абстрактного мышления), но включение человека в активные формы взаимодействия и обучения приводит к тому, что процесс его развития становится не только более эффективным, но и более глубоким. Вот почему современным специалистам, в частности группы профессий «человек – человек», недостаточно сегодня быть просто компетентными работниками в сфере своей деятельности.

Миссия подготовки такого специалиста – специалиста нового формата, ложится на плечи профессорско-преподавательского состава разнообразных учебно-профессиональных образовательных учреждений, и в первую очередь высших учебных заведений. Вот почему быть преподавателем современной высшей школы – это одновременно и очень почетная, и очень трудная, гиперответственная задача. Ему в современных реалиях системы высшего образования необходимо несколько иначе подходить к организации учебного процесса и выступать здесь, прежде всего, в роли мастера-наставника, вводящего студента в специфику будущей практической деятельности выбранной им профессии. То есть он должен не

только в совершенстве владеть теорией своего предмета, но и технологиями реализации этой теории на практике, в частности в своей прямой педагогической деятельности.

Понятие *технология* (от греческих *“techne”* – мастерство, искусство и *“logos”* – понятие, учение) пришло в педагогику из сферы производства и в широком смысле слова определяется «как совокупность знаний о способах и средствах осуществления процессов, при которых происходит качественное изменение объекта⁴⁴. В педагогике *технология (технология обучения)* рассматривается как «система условий, форм, методов, средств и критериев решения поставленной педагогической задачи»⁴⁵. *Образовательные технологии* как особая научная категория определяются как «система деятельности педагога и учащегося, основанная на определенной идее, принципах организации и взаимосвязи целей, содержания и методов образования»⁴⁶.

Педагогические (образовательные) технологии, как и производственные технологии (технологический процесс), имеют четкую структуру, которая включает в себя следующие элементы:

- концептуальную основу;
- содержательную часть обучения: 1) цели обучения – общие и конкретные; 2) содержание учебного материала;
- процессуальную часть обучения, то есть разработанный определенный технологический процесс, включающий в себя: 1) особую организацию учебного процесса; 2) специально подобранные под данную технологию методы и формы учебной деятельности для обучающихся; 3) уже сформированные (освоенные) или специально разработанные (творчески адаптированные или новые, то есть самостоятельно разработанные), соответствующие выбранной технологии методы и формы работы преподавателя (учителя, мастера); 4) деятельность педа-

⁴⁴ *Интерактивные технологии в образовании. – Режим доступа : <http://www.polymedia.ru/podderzhka/spravochnik/interaktivnyetechnologii-v-obrazovanii/> (дата обращения: 08.12.2016).*

⁴⁵ Новиков, А. М. Педагогика : словарь системы основных понятий / А. М. Новиков. – М. : изд. центр «ИЭТ», 2013. – С. 157.

⁴⁶ Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад. – М. : Большая рос. энцикл., 2002. – С. 174.

го по управлению процессом усвоения материала; 5) диагностику учебного процесса⁴⁷.

Помимо этого педагогическая технология, исходя из ее структуры, должна соответствовать основным методологическим требованиям:

1) *концептуальность*, то есть опора на определенную научную концепцию, включающую философское, психологическое, дидактическое и социально-педагогическое обоснования достижения образовательных целей;

2) *системность*: логика процесса, взаимосвязь всех его частей, целостность, управляемость, которая предполагает возможность диагностического целеполагания, планирования, проектирования процесса обучения, поэтапной диагностики, варьирования средствами и методами с целью коррекции результатов;

3) *эффективность*, то есть конкурентоспособность (при равных условиях с другими), эффективность по результатам, оптимальность по затратам, гарантированность достижения определенного стандарта обучения;

4) *воспроизводимость*, то есть возможность применения (повторения, воспроизведения) педагогической технологии в других однотипных образовательных учреждениях, другими субъектами педагогической деятельности⁴⁸.

Таким образом, умелая разработка и реализация той или иной педагогической технологии значительно повышает успешность протекания педагогического процесса, что усиливается такой ее характеристикой, как *конструирование*, включающее в себя *анализ, диагностику, определение прогноза и разработку проекта деятельности*. В связи с этим В. А. Сластенин выделяет следующие основные виды деятельности в реализации педагогической технологии:

1) аналитическая деятельность (завершающаяся постановкой диагноза);

⁴⁷ Пласкина, М. В. Понятие «технология обучения» в современной педагогике / М. В. Пласкина // Педагогика: традиции и инновации: материалы V междунар. науч. конф. (г. Челябинск, июнь 2014 г.). – Челябинск : Два комсомольца, 2014. – С. 10.

⁴⁸ Там же.

2) прогностическая деятельность;
3) проективная творческая мыслительная деятельность.
При этом анализ, прогноз и проект – «неразрывная» триада, по мнению автора, при решении любой педагогической задачи⁴⁹.

Наиболее эффективными моделями обучения в реализации образовательных технологий являются активная и интерактивная.

Технология активного обучения – это «такая организация учебного процесса, при которой невозможно неучастие в познавательном процессе: либо каждый учащийся имеет определенное ролевое задание, в котором он должен публично отчитаться, либо от его деятельности зависит качество выполнения поставленной перед группой познавательной задачи. Включает в себе методы, стимулирующие познавательную деятельность обучающихся»⁵⁰.

В активной модели обучения процесс взаимодействия в ходе учебной деятельности носит принципиально иную форму, чем в традиционной пассивной модели обучения. Студенты и преподаватель активно взаимодействуют друг с другом в ходе занятия, и студенты выступают здесь в роли активных участников образовательного процесса с позиции «на равных» правах с педагогом. Если пассивные методы обучения строятся на авторитарном стиле взаимодействия, то активные предполагают, в первую очередь, демократический стиль общения в учебном процессе (см. рис. 3).

В основе активной технологии обучения лежит **имитационная (моделирующая) система обучения**, которая представляет собой «моделирование в образовательном процессе различного рода отношений и условий реальной жизни. Организация в процессе обучения деятельности обучающихся, адекватной реальной общественной жизни, ...которая обеспечивает ...(им) естественную социализацию, делает их

⁴⁹ Сластенин, В. А. Педагогика : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев. – М. : Академия, 2002. – С. 75.

⁵⁰ Коджаспирова, Г. М. Педагогический словарь : для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – М. : изд. центр «Академия», 2003. – С. 147.

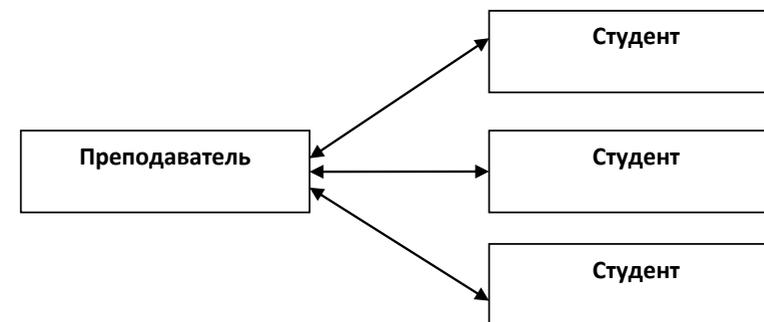


Рис. 3. Активная модель обучения.

субъектами своей деятельности и ...своей жизни»⁵¹.

В такой системе обучения выделяется два основных метода: 1) анализ конкретной ситуации (обучающиеся анализируют уже совершившееся действие); 2) решение ситуаций (моделируется нерешенная ситуация).

Достоинствами данной системы обучения являются:

1) деятельностный характер обучения в форме группового взаимодействия, что создает благоприятные условия для формирования умений и навыков общения, «кооперативного» мышления, рефлексии;

2) использование группы «как средства развития индивидуальности на основе оперативной самооценки, самоконтроля каждого обучающегося, так как коллективная деятельность предоставляет возможность каждому участвовать в обсуждениях в той мере, в какой каждому человеку позволяет его развитие: это может быть позиция лидера, «генератора идей», оппонента, слушателя и т. д.»⁵².

В основе моделирующей системы обучения лежат **активные методы обучения** – это особая группа методов, направленных на стимулирование познавательной (мыслительной) и практической деятельности обучаемых, на побуждение их

⁵¹ Новиков, А. М. Педагогика : словарь системы основных понятий / А. М. Новиков. – М. : изд. центр «ИЭТ», 2013. – С. 67.

⁵² Там же. – С. 68.

к самостоятельности в процессе овладения учебным материалом, включая выполнение творческих и исследовательских аудиторных и домашних заданий.

К основным видам методов активного обучения относят:

1) **имитационные методы обучения** (имитация профессиональной деятельности, ситуации, проблемы и т. п.), к ним относятся игровые и неигровые методы обучения;

2) **неимитационные методы обучения** (анализ конкретных ситуаций (АКС), разбор оформления деловых документов, действия по инструкции и т. п.).

На современном этапе развития системы образования все чаще используются не столько активные, сколько интерактивные технологии обучения. Понятие «**интерактивность**» (от англ. “interact”, “Inter” – взаимный, “act” – действовать) пришло в педагогику и психологию из информатики и означает «возможность информационно-коммуникационной системы по-разному реагировать на любые действия пользователя в активном режиме»⁵³.

Если же мы рассматриваем данную категорию в психолого-педагогическом аспекте, то *интерактивность* – это активное *взаимодействие* (субъект-субъектное) и *взаимовлияние* в процессе совместной деятельности, в частности образовательной, учебной. И тогда под **интерактивными технологиями обучения** необходимо понимать «обучение, построенное на взаимодействии учащегося с учебным окружением, учебной средой, которая служит областью осваиваемого опыта. Учащийся становится полноправным участником учебного процесса, его опыт служит основным источником учебного познания. Педагог (ведущий) не дает готовых знаний, но побуждает участников к самостоятельному поиску»⁵⁴.

В отличие от традиционной системы обучения интерактивное обучение строится на активности учащихся, а не на активности педагога. Задачей педагога здесь «становится создание

условий для их инициативы. Педагог отказывается от роли своеобразного фильтра, пропускающего через себя учебную информацию, и выполняет функцию помощника в работе, одного из источников информации»⁵⁵.

В отличие от активного обучения при интерактивном значительно расширяется взаимодействие обучающихся, во-первых, друг с другом; во-вторых, с преподавателем; в-третьих, с другими участниками образовательного процесса, то есть интерактивное обучение носит истинно субъект-субъектный характер (см. рис. 4).

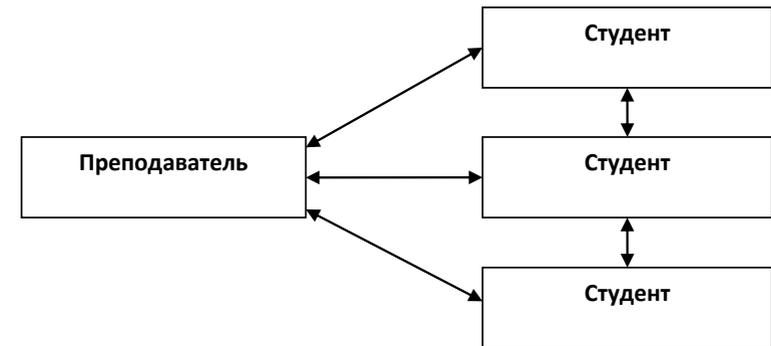


Рис. 4. Интерактивная модель обучения.

Интерактивное обучение, являясь разновидностью активного обучения, однако имеет особые отличительные признаки. Так, В. М. Букатов выделяет следующие обязательные показатели интерактивности учебного занятия:

1) движение обучаемых (то есть двигательная активность учащихся: свободное перемещение по аудитории, выполнение движений, разыгрывание ситуаций и т. п.⁵⁶);

2) возможность выбора или непредсказуемость конечного результата для обучаемых (а мы считаем, что порой и для обучающихся⁵⁷);

⁵³ *Интерактивные технологии в образовании. – Режим доступа : <http://www.polymedia.ru/podderzhka/spravochnik/interaktivnyetechnologii-v-obrazovanii/> (дата обращения: 08.12.2016).*

⁵⁴ *Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад. – М. : Большая рос. энцикл., 2002. – С. 107.*

⁵⁵ *Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад. – М. : Большая рос. энцикл., 2002. – С. 107.*

⁵⁶ *Ремарка автора статьи.*

⁵⁷ *Там же.*

- 3) ролевая раскладка (включая «игровые рефлексии»);
- 4) порционность или пошаговость заданий;
- 5) работа обучаемых в малых группах⁵⁸.

При этом автор отмечает еще два важных для понимания интерактивности фактора: 1) сопряжение не менее двух показателей достаточно для появления в процессе обучения эффекта интерактивности; 2) для интерактивности обязательна направленность на игру, на развлечение, то есть на «реанимацию» неосознаваемых механизмов понимания, которые связаны с появлением позитивно-неформальных эмоций у обучаемых⁵⁹.

Такая форма обучения создает условия, в которых все участники данного процесса взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации, оценивают действия других и свое собственное поведение, погружаются в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению проблемы, которая подразумевает вполне конкретные и прогнозируемые цели.

Таким образом, **интерактивное обучение** – это диалоговое обучение, специальная форма организации познавательной активности, способ познания и самопознания, осуществляемый в форме совместной деятельности, взаимодействия и взаимовлияния преподавателя и обучающегося, обучающегося и обучающегося.

При таком подходе к построению занятий могут возникать так называемые непредвиденные для педагога ситуации, когда поведение, реакции, мнение обучаемых серьезно не совпадают с его «ожиданиями» и может возникнуть почва для определенного напряжения или даже конфликта. А. П. Ершова и В. М. Букатов в этой связи отмечают: «Логика поведения

⁵⁸ Букатов, В. М. *Интерактивные методы обучения как условие осуществления личностной конгруэнции учителя и профилактики социальной девиации у подростков на школьном уроке* / В. М. Букатов // *Проблемы девиантного поведения подростков в современном обществе. Всероссийская научно-практическая конференция. 20–30 октября 2015 г. : сборник материалов.* – Южно-Сахалинск : изд-во «ИРОСО», 2015. – С. 21.

⁵⁹ Там же.

сильного человека подсказывает несколько “правил”, которые могут или предотвратить конфликт, или спасти ситуации:

- 1) Не начинать с категорических требований.
- 2) Предоставлять выбор.
- 3) Предлагать действия, в которых взрослый может оказаться желанным помощником.
- 4) Искать поводы для взаимного соревнования.
- 5) Превратить задание в игру с неожиданным концом»⁶⁰.

Помимо этого, на наш взгляд, важно:

- актуализировать творческую инициативу учащихся;
- поощрять в ситуациях соревнования аргументацию своей точки зрения, выбора, а также стимулировать проявление уважения к мнению и позиции других;
- создавать условия для формирования личной ответственности обучаемых за полученный результат (даже неожиданный), за свои действия и поведение, за поведение и действия своей команды (временной группы).

Данные правила максимально минимизируют возникновение ситуаций непонимания, напряжения или конфликта. Но даже при их возникновении позволят держать ситуацию под разумным контролем и в конструктивном русле, что в конечном итоге тоже является почвой для развития у обучаемых умений эффективно преодолевать возникающие естественные затруднения в деятельности и взаимодействии, а, следовательно, формировать позитивный жизненный опыт.

В основе интерактивного обучения лежат **интерактивные методы обучения** – это особая группа методов, построенных «...на взаимодействии обучающегося с учебным окружением, учебной средой, которая служит областью осваиваемого опыта (*обучающимися*)... через взаимодействие..., (*когда*) ... каждый вносит свой особый индивидуальный вклад (*в процесс обмена*) ...знаниями, идеями, способами деятельности... в ходе диалогового обучения... (*При этом обучающиеся*) учатся критически мыслить, решать сложные проблемы на основе анализа обстоятельств и соответствующей информации, взве-

⁶⁰ Ершова, А. П. *Режиссура урока, общения и поведения учителя* / А. П. Ершова, В. М. Букатов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Флинта : НОУ ВПО «МПСи», 2010. – С. 164.

шивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, участвовать в дискуссиях, общаться..., (что) позволяет значительно повысить качество обучения»⁶¹ (курсив автора. – **Е. Л. Афанасенкова**).

Взаимодействие и взаимовлияние в ходе интерактива имеют свои отличительные особенности: 1) пространственное и временное сопresутствие участников, создающее возможность личного контакта между ними; 2) наличие общей цели, предвосхищаемого результата деятельности, отвечающего интересам всех и способствующего реализации потребностей каждого участника процесса обучения в отдельности; 3) планирование, контроль, коррекция и координация действий с элементами групповой и индивидуальной рефлексии; 4) разделение единого процесса сотрудничества, общей деятельности между всеми участниками взаимодействия; 5) возникновение позитивных (доброжелательных) межличностных отношений.

Таким образом, **интерактивное взаимодействие**, лежащее в основе интерактивного обучения, представляет собой интенсивную коммуникативную деятельность всех участников образовательного процесса, разнообразие и смену видов, форм и способов учебной деятельности.

Главная цель интерактивного обучения заключается в создании условий для актуализации интеллектуального и творческого потенциала обучающихся в процессе активного формирования системы ЗУН, обеспечивающих продуктивный результат их обучения, а также создание базы для работы по решению проблем в будущей профессии после того, как обучение закончится.

В процессе интерактивного обучения одновременно решается три основные **образовательные задачи**: 1) *учебно-познавательная*, опосредованная содержанием конкретного занятия; 2) *коммуникативно-развивающая*, которая определяется общим эмоционально-интеллектуальным фоном процесса познания нового, формирования как группового, так и индивидуального опыта каждого участника процесса обучения; 3) *социально-ориентирующая*, результаты которой проявля-

⁶¹ *Интерактивные методы и приемы обучения. Терминологический словарь / сост. Р. Г. Мусина. – Ташкент, 2007. – С. 3–5.*

ются за пределами учебного процесса (в ходе освоения уже профессиональной деятельности).

Помимо этого Б. Ц. Бадмаев выделяет **практические задачи** использования конкретных форм интерактивных методов обучения: 1) пробуждение у студентов интереса к обучению; 2) эффективное усвоение учебного материала; 3) самостоятельный поиск учащимися путей и вариантов решения поставленной учебной задачи (выбор одного из предложенных вариантов или нахождение собственного варианта и обоснование решения); 4) обучение работе в команде: проявление толерантности к различным точкам зрения, уважение прав каждого на свободу слова; 5) формирование у обучающихся собственного мнения, опирающегося на определенные факты; 6) выход на уровень осознанной компетентности студента.

Внедрение интерактивных форм обучения – одно из важнейших направлений совершенствования подготовки студентов в современном вузе. Студенты легче вникают, понимают и запоминают материал, который они изучают посредством деятельного вовлечения их в активные формы профессионально опосредованного учебного процесса.

Исходя из вышеизложенного, основные методические инновации в образовании связаны сегодня с применением именно интерактивных методов обучения. Они «позволяют активизировать и использовать громадный образовательный потенциал обучающихся, внести в учебный процесс элементы состязательности и использовать свойство синергии, присущее позитивно функционирующим системам: интеллектуальная сила группы обучающихся больше суммы сил ее членов»⁶². Интерактив в образовательном процессе создает наиболее комфортные условия обучения, при которых студент или слушатель чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает процесс обучения в ходе формирования ЗУН очень продуктивным.

Интерактивные методы обучения являются одним из важнейших средств совершенствования профессиональной подготовки студентов вуза, осваивающих профессии группы «че-

⁶² *Интерактивные методы и приемы обучения. Терминологический словарь / сост. Р. Г. Мусина. – Ташкент, 2007. – С. 2.*

ловек – человек», и в том числе преподавателей (учителей), психологов, педагогов-психологов. «Результаты большинства исследований подтвердили, что использование интерактивных методов является самым эффективным путем обучения, который будет способствовать оптимальному усвоению нового и закреплению старого материала. Студентам легче вникать, понимать и запоминать то, что они смогли изучить, если они станут субъектами учебного процесса»⁶³.

Помимо этого подготовка современных студентов, в частности к работе в сфере образования, посредством интерактивных технологий не только интенсивно формирует профессионально значимую систему ЗУН, актуализирует их субъективный интерес к будущей профессии, задействует индивидуальный потенциал в профессиональном становлении, но и создает целую систему (арсенал) практико-ориентированных методов и приемов работы в будущей профессиональной деятельности. При этом интерактивные методы обучения развивают качества, требуемые работодателями, и общественные навыки, необходимые для общего развития человека *они создают условия для развития таких важных профессиональных навыков*, «как быстрота и гибкость мышления при принятии решений, критический подход к проблемам, уважение к чужому мнению, умение эффективно работать в группах, команде, коммуникативные умения и навыки, способность ставить определенные цели и задачи и т. д. Сформированность этих качеств поможет молодым специалистам избежать серьезных трудностей в начале их профессионального пути, позволит более быстро адаптироваться к новой ситуации, к новому коллективу»⁶⁴. Таким образом, интерактивные методы можно рассматривать как одну из самых современных форм активного обучения.

Содержание интерактивного обучения в современном вузе

⁶³ Карасева, С. Интерактивные методы обучения в ВУЗе [Электронный ресурс] / С. Карасева. – Режим доступа : <http://fb.ru/article/44274/interaktivnyie-metodyi-obucheniya-v-vuze/> (дата обращения: 08.12.2016).

⁶⁴ Интерактивные методы и приемы обучения. Терминологический словарь / сост. Р. Г. Мусина. – Ташкент, 2007. – С. 2.

предполагает наличие в нем определенных характеристик. Такое обучение должно быть: 1) построено на взаимодействии обучающегося с учебным окружением, учебной средой, которые служат областью осваиваемого опыта; 2) основано на психологии человеческих взаимоотношений и взаимодействиях; 3) совместным процессом познания, где знание добывается в совместной деятельности через диалог, полилог.

При этом интерактивное обучение предполагает отличную от привычной (традиционной) логику построения образовательного процесса: 1) не от теории к практике, а от формирования нового опыта к его теоретическому осмыслению (обобщению); 2) опыт и знания участников образовательного процесса служат источником их взаимного обучения и взаимообогащения; 3) делясь своими знаниями и опытом деятельности, участники берут на себя часть обучающих функций преподавателя, что повышает их мотивацию и способствует большей продуктивности обучения.

В силу этого «интерактивное обучение развивает “умение учиться”, представляющее собой тот необходимый навык, который является основой интеллектуальной независимости»⁶⁵ будущих профессионалов, что, в свою очередь, формирует новое качество образования – ориентацию «не только на усвоение учащимся определенной суммы знаний, но и на развитие его личности, его познавательных и созидательных способностей»⁶⁶, получение опыта самостоятельной деятельности и личной ответственности, формирование современных ключевых компетенций в различных сферах жизнедеятельности.

Среди **важнейших компетенций**, которые в ходе интерактивного обучения формируются у представителей группы профессий «человек – человек», в частности у будущих преподавателей, психологов, педагогов-психологов, важно выделить следующие: 1) умение действовать в рамках согласованных це-

⁶⁵ Интерактивные методы и приемы обучения. Терминологический словарь / сост. Р. Г. Мусина. – Ташкент, 2007. – С. 3.

⁶⁶ Карасева, С. Интерактивные методы обучения в ВУЗе [Электронный ресурс] / С. Карасева. – Режим доступа : <http://fb.ru/article/44274/interaktivnyie-metodyi-obucheniya-v-vuze/> (дата обращения: 08.12.2016).

лей и задач; 2) умение согласовывать свои действия с действиями партнера (учитывать мнение, возможности, ожидания другого/их); 3) умение действовать вместе: кооперироваться, идти на компромисс и прочее, то есть выбирать наиболее эффективные формы решения проблем, преодоления трудностей в совместной деятельности (например, в педагогической беседе, в консультативной практике, в тренинговой работе); 4) умение принимать нестандартные решения, творчески пр образовывать имеющуюся систему ЗУН в зависимости от конкретной задачи, ситуации, собственных возможностей и возможностей других участников совместной деятельности; 5) умение самостоятельно развиваться, если имеющиеся способности, система ЗУН не соответствуют выполняемой задаче, деятельности, современным требованиям, выбирать оптимальные пути профессионального и личностного саморазвития.

Формирование компетенций возможно только через соответствующий опыт деятельности и общения, и такой опыт может быть получен именно в режиме интерактива под чутким руководством, ненавязчивым направлением в учебно-профессиональной деятельности со стороны педагога. Форма организации обучения – это внешнее выражение согласованной деятельности преподавателя и студента, осуществляемой в установленном порядке и определенном режиме.

При интерактивном обучении педагог выполняет функцию помощника (фасилитатора) в работе, одного из источников информации и координатора деятельности. Центральное место в его деятельности занимает не только отдельный студент как активный субъект учебной деятельности, а прежде всего группа взаимодействующих учащихся, которые стимулируют, дополняют и активизируют друг друга.

Обязательные условия организации интерактивного обучения:

- 1) доверительные, позитивные отношения между обучающим и обучающимися;
- 2) демократический стиль взаимодействия;
- 3) сотрудничество в процессе общения обучающего и обучающихся между собой;
- 4) опора на личный («педагогический») опыт обучающихся, включение в учебный процесс ярких примеров, фактов, образов;
- 5) многообразие форм и методов представления инфор-

мации, форм деятельности обучающихся, их мобильность;

б) включение внешней и внутренней мотивации деятельности, а также взаимное мотивирование обучающихся.

В силу таких особых характеристик интерактивное обучение имеет большую значимость для различных субъектов учебной деятельности: *конкретного обучающегося; учебных микрогрупп; системы взаимодействия «преподаватель – студент»; системы взаимодействия «преподаватель – группа».*

I. Конкретному обучающемуся интерактив дает: 1) опыт активного освоения учебного содержания во взаимодействии с учебным окружением; 2) развитие личностной рефлексии; 3) освоение нового опыта учебного взаимодействия, переживаний; 4) развитие толерантности.

II. Учебной микрогруппе интерактивное обучение обеспечивает: 1) развитие навыков общения и взаимодействия в малой группе; 2) формирование ценностно-ориентационного единства группы.

III. Системе «преподаватель – студент» использование интерактивной технологии предоставляет возможность: 1) принятия нравственных норм и правил совместной деятельности; 2) развития навыков анализа и самоанализа в процессе групповой рефлексии; 3) формирования способностей разрешать конфликты, способности к компромиссам.

IV. Системе «преподаватель – группа» интерактивная модель обучения создает благоприятные условия для развития: 1) нестандартного отношения к организации образовательного процесса; 2) многомерного освоения учебного материала; 3) формирования мотивационной готовности к межличностному взаимодействию не только в учебных, но и во внеучебных ситуациях.

Все вышеперечисленное значительно повышает эффективность интерактивных образовательных технологий. По мнению М. С. Шишкиной и З. А. Филимоновой, эффективность интерактивного обучения обеспечивается такими особенностями построения учебной деятельности, как:

1) интенсификация процесса понимания, усвоения и творческого применения знаний при решении практических задач за счет активного включения обучающихся в процесс не только получения, но и непосредственного «здесь и теперь» использования знаний;

2) повышение мотивации и вовлеченность участников в

решение обсуждаемых проблем, что дает эмоциональный толчок к последующей поисковой активности участников, побуждает их к конкретным действиям;

3) изменение не только опыта и установки участников, но и окружающей действительности, так как интерактивные методы обучения являются имитацией интерактивных видов деятельности;

4) обеспечение не только прироста ЗУН способов деятельности и коммуникации, но и раскрытие новых возможностей обучающихся является необходимым условием для становления и совершенствования компетентностей через включение участников образовательного процесса в осмысленное переживание индивидуальной и коллективной деятельности для накопления опыта, осознания и принятия ценностей;

5) интерактивность обучения выступает средством для разрешения жизненных и профессиональных проблем путем переноса ЗУН из учебной ситуации в реальную жизнь;

6) формирование коммуникативных умений, достаточных для обеспечения возможности позитивного межсубъектного взаимодействия.

При использовании интерактивных технологий обучения взаимодействие преподавателя и студентов предполагает их вовлечение в активный процесс познания, в котором они имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают, думают, умеют или не знают и не умеют, а значит, приходят к осознанию того, что им необходимо узнать и научиться делать.

Особенность интерактивных методов – это высокий уровень взаимно направленной активности субъектов взаимодействия: интеллектуальное, эмоциональное, мотивационное. К факторам мотивации обучения при использовании интерактивных форм обучения относят:

- 1) профессионально опосредованный интерес;
- 2) творческий характер учебно-познавательной деятельности;
- 3) состязательность, игровой характер проведения занятий;
- 4) эмоциональное воздействие и взаимодействие.

На сегодняшний день в педагогической психологии и педагогике (теории и практике) нет единой классификации интер-

активных методов обучения, слишком много оснований для подобных классификаций, и очень велико разнообразие самих форм и методов интерактивного обучения. Поэтому рассмотрим несколько примеров подобных классификаций.

Так, А. П. Панфилова выделяет следующие методы интерактивного обучения по уровню их организации:

1. Радикальные методы, базирующиеся на стремлении перестроения учебного процесса на основе использования компьютерных технологий (конференции, игры, дистанционное обучение, виртуальные семинары и др.).

2. Комбинаторные методы, представляющие собой методы соединения ранее известных элементов (лекция вдвоем, лекция-диалог и пр.).

3. Модифицирующие (совершенствующие) методы, которые представляют собой дополнение и улучшение, модернизацию уже имеющихся методик обучения без значительного их изменения (к примеру, деловая игра).

Т. С. Панина и Л. Н. Вавилова выделяют три группы интерактивных методов обучения по содержанию основной деятельности:

1) дискуссионные: диалог, групповая дискуссия, разбор ситуаций из практики, брифинг, диспут, пресс-конференция;

2) игровые: дидактические и творческие игры, деловые и ролевые, организационно-деятельностные игры;

3) тренинговые: коммуникативные тренинги, сензитивные тренинги (направленные на формирование образной и логической сфер сознания).

В обобщенном виде основные методы конкретных интерактивных форм обучения с их краткой характеристикой представлены в таблице 7.

Таблица 7

Основные виды методов интерактивного обучения и их характеристика

| № | Название метода | Краткая характеристика метода |
|----|-----------------|---|
| 1. | Деловая игра | Метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально |

Продолжение таблицы 7

| № | Название метода | Краткая характеристика метода |
|----|------------------------|---|
| | | возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Деловые игры в профессиональном обучении воспроизводят действия участников, стремящихся найти оптимальные пути решения производственных, социально-экономических, педагогических, управленческих и других проблем |
| 2. | Имитационная игра | Имитация деятельности какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут так же события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, конференция и т. п.) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет руководителя, зал заседаний и т. п.). Сценарий имитационной игры, кроме сюжета события, содержит описание структуры и назначения имитируемых процессов и объектов |
| 3. | Ролевые игры | Игры, в которых отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. В основе разыгрывания ролей всегда лежит конфликтная ситуация. Студенты, не получившие роли, наблюдают за ходом игры и участвуют в ее заключительном анализе |
| 4. | Игровое проектирование | Практическое занятие или цикл занятий, суть которых состоит в разработке про- |

Продолжение таблицы 7

| № | Название метода | Краткая характеристика метода |
|----|----------------------------------|---|
| | | ектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы студентов. Создание общего для группы проекта требует, с одной стороны, знание каждой технологии процесса проектирования, а с другой – умений вступать в общение и поддерживать межличностные отношения с целью решения профессиональных вопросов. Игровое проектирование может перейти в реальное проектирование, если его результатом будет решение конкретной практической проблемы, задачи |
| 5. | Познавательнo-дидактические игры | Включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержит лишь элементы ролевых игр (поэтому не относятся к деловым играм). Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (игра «Умники и умницы», «Кто хочет стать миллионером», КВН и т. д.) и в виде предметно-содержательных моделей (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами) |
| 6. | Метод инсценировки | Разыгрывание какой-либо ситуации, поведения человека в определенной обстановке, когда студент должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача этого метода – научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, |

Продолжение таблицы 7

| № | Название метода | Краткая характеристика метода |
|----|---|--|
| | | потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу. Для метода инсценировки составляется сценарий, где описываются конкретная ситуация, функции и обязанности конкретных лиц, их задачи (возможно использование видео для рефлексии) |
| 7. | Анализ конкретных ситуаций | Аналитический разбор конкретной ситуации, то есть любого события, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные. Студент должен понять ситуацию, оценить обстановку, определить, есть ли в ней проблема, в чем ее суть. Определить свою роль в решении проблемы и выработать целесообразную линию поведения. Данный метод может быть разбит на этапы: подготовительный, ознакомительный, аналитический и итоговый |
| 8. | Кейс-метод (от англ. "case" – случай, ситуация) | Метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач-ситуаций (решение кейсов). Студенты должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования) |

Продолжение таблицы 7

| № | Название метода | Краткая характеристика метода |
|-----|--------------------------------------|--|
| 9. | Тренинг | Метод, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Это такая форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения |
| 10. | Метод Сократа (диалектический метод) | Метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям. Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающих короткий, простой и заранее предсказуемый ответ. Данный метод использует диалог как столкновение противоположных точек зрения. Он держит внимание собеседника и не дает отвлечься, какое-либо нарушение в логической цепочке практически сразу становится очевидным и неубедительным для собеседника, человек приходит к истине сам (хотя и с определенной помощью) |
| 11. | Интерактивная лекция | Выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм |
| 12. | Лекция-пресс-конференция | Научно-практическое занятие с заранее поставленной проблемой и системой докладов (длительность – 5–10 мин.). Каждое выступление представляет собой логически законченный текст, заранее подготовленный в рамках пред- |

Продолжение таблицы 7

| № | Название метода | Краткая характеристика метода |
|-----|------------------------------|--|
| | | ложенной преподавателем программы. Совокупность представленных текстов позволит всесторонне осветить проблему. В конце лекции преподаватель совместно со студентами подводит итоги самостоятельной работы и выступлений (возможно использование заранее созданной шкалы оценивания), дополняя или уточняя предложенную информацию, и формулирует основные выводы |
| 13. | Бинарная лекция | Лекция в форме диалога двух преподавателей (либо как представителей двух научных школ, либо как теоретика и практика). Необходимы: демонстрация культуры дискуссии, вовлечение в обсуждение проблемы студентов |
| 14. | Лекция «с ошибками» | Лекция с заранее запланированными ошибками, направленная на стимулирование студентов к постоянному контролю предлагаемой информации (поиск ошибки: содержательной, методологической, методической, орфографической). В конце лекции проводится диагностика слушателей и разбор сделанных ошибок |
| 15. | Проблемная лекция | Лекция, на которой новое знание вводится через проблемность вопроса, задачи или ситуации. При этом процесс познания студентов в сотрудничестве и диалоге с преподавателем приближается к исследовательской деятельности. Содержание проблемы раскрывается путем организации поиска ее решения или суммирования и анализа традиционных и современных точек зрения |
| 16. | Групповая, научная дискуссия | Целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между |

Продолжение таблицы 7

| № | Название метода | Краткая характеристика метода |
|-----|---|--|
| | | двумя и более лицами, нацеленное на обнаружение различий в понимании вопроса и на установление истины в споре. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми |
| 17. | Диспут (от лат. <i>"disputare"</i> – рассуждать, спорить) | Коллективное обсуждение нравственных, политических, литературных, научных, профессиональных и других проблем, которые не имеют общепринятого, однозначного решения. В процессе диспута его участники высказывают различные суждения, точки зрения, оценки тех или иных событий, проблемы при строгом соблюдении заранее принятого регламента и темы |
| 18. | Дебаты | Четко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам, направленный на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получение определенного результата – сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции |
| 19. | Метод работы в малых группах | Групповое обсуждение какого-либо вопроса, направленное на достижение лучшего взаимопонимания и нахождение истины, что способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников – пять-семь человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманый ответ |

| № | Название метода | Краткая характеристика метода |
|-----|---|--|
| | | Преподаватель может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др. В результате группового обсуждения вырабатывается групповое решение совместно с преподавателем |
| 20. | Круглый стол | Собрание в рамках более крупного мероприятия: съезда, симпозиума, конференции, то есть мероприятия, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов (или создание подобной модели). Данный вид обсуждения чаще всего играет информационно-пропагандистскую роль, но порой в качестве итогов может привести к какому-либо новому соглашению |
| 21. | Коллоквиум (от лат. <i>“colloquium”</i> – разговор, беседа) | Форма контроля, разновидность устного экзамена, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Данный метод обычно проходит в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, студент в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал |
| 22. | Метод «мозговой штурм» (от англ. <i>“brainstorming”</i> – мозговая атака) | Оперативный способ решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать |

| № | Название метода | Краткая характеристика метода |
|-----|-----------------|--|
| | | как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания. На первом этапе проведения «мозгового штурма» группе задается определенная проблема для обсуждения, участники по очереди высказывают предложения. На втором этапе обсуждают высказанные предложения, возможна дискуссия. На третьем этапе группа представляет презентацию результатов по заранее определенному принципу. Для проведения «мозгового штурма» возможно деление участников на несколько групп: 1) генераторы идей, которые высказывают различные предложения, направленные на разрешение проблемы; 2) критики, которые пытаются найти отрицательное в предложенных идеях; 3) аналитики, которые привязывают выработанные предложения к конкретным реальным условиям с учетом критических замечаний |
| 23. | Метод проектов | Способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технологии), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приемов, действий учащихся в их определенной последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. |

| № | Название метода | Краткая характеристика метода |
|-----|---|---|
| | | Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующих интеграции знаний из различных предметных областей. Метод проектов как педагогическая технология предполагает совокупность исследовательских, поисковых, проблемных методов, творческих по своей сути. Преподавателю в рамках проекта отводится роль разработчика, координатора, эксперта, консультанта |
| 24. | Брифинг (от англ. <i>“brief”</i> – короткий, недолгий) | Краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. В данном виде работы отсутствует презентационная часть, то есть участники практически сразу отвечают на те или иные вопросы |
| 25. | Метод портфолио (от итал. <i>“portfolio”</i> – портфель, от англ. – папка для документов) | Современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио – это определенная подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них. К индивидуальным видам портфолио относят: портфолио студента, аспиранта, выпускника вуза. К групповым видам портфолио относят: портфолио студенческой группы, факультета, специализации, вуза. Учитывая информационные технологии и электронные коммуникации современного вуза, студенты должны владеть умением создавать онлайн-портфолио (электронное) |
| 26. | Видео-телеконференция | Вузовское, межвузовское собрание, совещание представителей вузов с обменом |

| № | Название метода | Краткая характеристика метода |
|---|-----------------|---|
| | | звуко- и видеоинформации. Такие собрания обычно проводятся в оборудованных конференц-залах с использованием специального оборудования для конференций (проекторы, экраны, системы синхронного перевода и пр.) |

Современное образование сложно представить без использования интерактивных методов и мультимедийных технологий. Это позволяет представить учебный материал в более доступном восприятии для современных студентов – визуально-вербальном виде. Большой эффект для студентов интерактивные методы приносят при их комплексном применении в процессе освоения той или иной учебной дисциплины в сочетании с традиционными видами учебной деятельности, что позволяет достигать наиболее высокой эффективности в подготовке специалистов.

Владея разнообразными формами и методами интерактивного обучения, преподаватель должен обладать умениями использовать для их реализации современные компьютерные технологии: *презентации, интерактивную доску, Skype (скайп), блог(и), программное обучение, компьютерную симуляцию, сетевой ресурс.*

Презентации (слайдовые, видеопрезентации) – эффективный способ донести информацию, наглядно представить содержание, выделить и проиллюстрировать сообщение и его содержательные функции.

Презентации могут использоваться как преподавателем при подаче информационных блоков в ходе занятия, так и студентом(ми). Содержания и формы презентаций могут быть самыми разнообразными: информационные блоки по теме, сообщения, задания, примеры-иллюстраторы, творческие или исследовательские отчеты и т. п.

Интерактивная доска – специальное устройство в виде электронной доски, по функциям напоминающее экран компьютера. Взаимодействие с пользователем осуществляется с помощью клавиатуры или специальных устройств. Используется для пре-

зентации учебного материала группе учащихся⁶⁷. Данная доска – это сенсорный экран, подсоединенный к компьютеру, изображение из которого передает на доску проектор.

Интерактивная доска предоставляет преподавателю и студентам уникальное сочетание компьютерных и традиционных методов организации обучения: с ее помощью можно работать с разным программным обеспечением и реализовывать различные приемы индивидуальной, коллективной, публичной («ответ у доски») работы студентов.

Специальное программное обеспечение SMART Notebook для интерактивных досок позволяет работать с текстами и объектами, аудио-, видеоматериалами, интернет-ресурсами, делать записи от руки прямо поверх открытых документов и сохранять информацию. Доска SMART Board предоставляет дополнительные возможности для работы и творчества.

Skype (скайп), то есть бесплатное проприетарное (от англ. “*proprietary*” – частное, патентованное, в составе собственности) программное обеспечение с закрытым кодом, обеспечивающее зашифрованную голосовую связь через Интернет между компьютерами, а также платные услуги для звонков на мобильные и стационарные телефоны.

Блог(и) (от англ. “*blog*”, от “*web log*” – интернет-журнал событий, интернет-дневник, онлайн-дневник) – веб-сайт, основное содержимое которого регулярно обновляется, то есть туда постоянно добавляются записи (посты), содержащие текст, изображения или мультимедиа. Для блогов характерны недлинные записи временной значимости. Совокупность всех блогов Сети принято называть блогосферой.

По авторскому составу блоги могут быть личными, групповыми (корпоративными, клубными), общественными (открытыми). По содержанию – тематическими или общими. По размещению – сетевыми (на службе блогов) и автономными (на самостоятельной системе управления содержимым и самостоятельном хостинге).

Для блогов характерна возможность публикации отзывов

⁶⁷ Азимов, Э. Г. *Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам)* / Э. Г. Азимов, А. Н. Щукин. – М. : изд-во «Икар», 2009. – С. 83.

(комментариев, «комментов») посетителями. Она делает блоги средой сетевого общения, имеющей ряд преимуществ перед электронной почтой, группами новостей, веб-форумами и чатами. Таким образом, преподаватель может создать в Интернете свой блог или журнал, в нем разбить участников на курсы и темы и внутри этих журналов и форумов вести общение со студентами, между ними по различным проблемам.

Программное обучение – это обучение с высокой степенью структурированности предъявляемого материала и пошаговой оценкой степени его усвоения. Информация здесь предъявляется небольшими блоками в печатном виде либо на мониторе компьютера. После чего над каждым блоком обучающийся должен выполнить задание, показывающее степень усвоения изучаемого материала. Программное обучение позволяет студенту(ам) двигаться в собственном, удобном для него темпе. Переход к следующему блоку материалов происходит только после усвоения предыдущего.

Компьютерная симуляция (от англ. “*simulation*” – моделирование) – имитация процесса с помощью механических или компьютерных устройств; чаще всего слово «симулятор» используется применительно к компьютерным программам.

Информационный ресурс (сетевой ресурс, сетевой информационно-образовательный ресурс) – «массивы документов, понятий, теории, методики, совокупность интеллектуальных ресурсов, участвующих в информационном обмене, в том числе и с помощью компьютерных средств. ...образовательные порталы, электронные библиотеки, электронные словари, электронные учебники, компьютерные тренажеры и др.»⁶⁸.

Другими словами, это дидактический, программный и технический комплекс, предназначенный для обучения с преимущественным использованием среды Интернет, независимо от места расположения обучающихся и обучающихся. По мнению И. В. Роберта и Т. А. Лавиной, *информационный ресурс* – это «совокупность всей получаемой и накапливаемой информации в процессе развития науки, культуры, образования, практической деятельно-

⁶⁸ Азимов, Э. Г. *Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам)* / Э. Г. Азимов, А. Н. Щукин. – М. : изд-во «Икар», 2009. – С. 90.

сти людей и функционирования специальных устройств, используемых в общественном производстве и управлении»⁶⁹.

Сетевой ресурс в системе образования представляет собой, прежде всего, учебно-методический интерактивный комплекс, использование которого позволяет реализовать полный дидактический цикл обучения дисциплины учебного плана. Этот ресурс, по сути, формирует особую *информационно-коммуникационную предметную среду*, которая представляет собой «совокупность условий, способствующих возникновению и развитию процессов учебного информационного взаимодействия между обучаемым(ми), преподавателем и средствами ИКТ, формированию познавательной активности обучаемого, при условии наполнения компонентов среды предметным содержанием, а также обеспечивающих осуществление деятельности с информационным ресурсом некоторой предметной области с помощью интерактивных средств ИКТ, взаимодействующих с пользователем как субъектом информационного общения и личностью»⁷⁰.

Обучение с помощью сетевых ресурсов может рассматриваться как целенаправленный, организованный процесс взаимодействия студентов с преподавателями, между собой, со средствами обучения.

По мнению И. В. Роберта и Т. А. Лавиной, информационный потенциал информационно-коммуникативной предметной среды представляет собой «совокупность содержания всего объема распределенного информационного ресурса, включая как семантическую, так и технико-технологическую компоненты, его структурные особенности, возможности режимов работы с ним, в том числе и поток сообщений, циркулирующих в сети (трафик сети), маршрутизирующий этот поток»⁷¹.

Л. Л. Босова считает, что дидактические свойства сетевого ресурса в процессе обучения позволяют реализовать: 1) пред-

⁶⁹ Роберт, И. В. Толковый словарь терминов понятийного аппарата и информатизации образования / И. В. Роберт, Т. А. Лавина [и др.]. – М. : ИИО РАО, 2012. – Режим доступа : <http://www.iiorao.ru/iio/pages/fonds/dict/dictl.dok>

⁷⁰ Там же.

⁷¹ Там же.

ставление на экранах мониторов персональных компьютеров преподавателей и студентов учебно-методической информации; 2) диалоговый обмен между участниками образовательного процесса в реальном (on-line) и отложенном (off-line) режиме учебной, методической, научно-образовательной и другой информацией; 3) обработку передаваемой и получаемой информации (хранение, распечатка, воспроизведение, редактирование); 4) доступ к различным источникам информации (порталам, электронным библиотекам, ресурсам Интернет и т. п.); 5) организацию коллективных форм общения преподавателем со студентами и студентов между собой посредством теле- и видеоконференции.

Проведение интерактивного занятия должно строиться по определенному алгоритму, который, как правило, включает в себя четыре основных этапа: 1) подготовительный; 2) вводный (вступление, введение в тему); 3) ведущий (основной); 4) итоговый.

1. Подготовительный этап, подразумевает, что ведущий (куратор, педагог) занятия производит подбор темы, ситуации, определение базовых категорий (все дефиниции, термины, понятия и т. д. должны быть одинаково поняты всеми обучающимися), подбор конкретной формы интерактивного занятия, которая может быть эффективной для работы с данной темой в конкретной группе.

2. Вводный этап – это своеобразное вступление, введение в тему интерактивного занятия: сообщение темы, ее цели, задач.

3. Ведущий (основной) этап – содержательная, организационная, инструментальная и методическая стороны интерактивного занятия, которые определяются выбранной формой и темой интерактива.

4. Итоговый, или рефлексивный, этап. Рефлексия начинается с концентрации участников интерактива на эмоциональном аспекте, чувствах, которые они испытывали в процессе занятия. Второй этап рефлексивного анализа интерактива предполагает процесс его оценки и оценивания. Рефлексия заканчивается общими выводами, которые подытоживает (суммирует, обобщает) педагог.

На наш взгляд, одной из наиболее эффективных форм активного и одновременно интерактивного обучения студентов, которые будут овладевать профессиями группы «человек – человек», является тренинг.

2.2. Тренинг как активная и интерактивная форма обучения студентов

*Самая главная формула успеха —
знание, как обращаться с людьми.*

Теодор Рузвельт

Индивидуальное развитие, интеллектуальное, профессиональное и социальное становление молодых людей в период студенчества обусловлены их совместной деятельностью и возникающими в ней разнообразными способами взаимодействия и межличностными отношениями.

Вчерашние выпускники средней общеобразовательной школы по ее окончании попадают в новую социальную ситуацию развития – обучение в образовательном учреждении, переход на новый жизненный этап: самостоятельную взрослую жизнь; осваивают новую социальную роль – «студент» и новую ведущую деятельность – учебно-профессиональную.

Освоение учебно-профессиональной деятельности студентом протекает совместно с другими участниками этого процесса. Поэтому эффективность овладения этой деятельностью, формирование нового отношения к себе, своему месту в социуме тесно связаны не только с мотивацией на получение той или иной профессии, но и с реализацией потребности молодых людей в личностном и профессиональном самоопределении через общение. «Любые психологические результаты обучения могут быть лучшими или худшими в зависимости от того, в каких организационных формах совместной деятельности оно осуществляется»⁷². Таким образом, если мы включаем студента в активные и интерактивные формы взаимодействия и обучения, то этот процесс становится не только более эффек-

⁷² Афанасенкова, Е. Л. *Возможности использования тренинга общения для повышения коммуникативной компетентности в мультикультурной среде* / Е. Л. Афанасенкова // Педагогическая наука и образование: материалы научно-практической конференции СахГУ, посвященной Дню русской науки (Южно-Сахалинск, 8 февраля 2007 г.) / под ред. д-ра пед. наук, проф. П. Н. Пасюкова. – Челябинск : изд. центр «УралГУФК», 2007. – С. 82–87.

тивным, но и более глубоким. Принято считать, что «человек усваивает на 10 % то, что слышит, на 50 % то, что видит, на 70 % то, что проговаривает, и на 90 % то, что делает сам. Одним из таких активных и интерактивных методов взаимодействия и обучения является тренинг»⁷³.

Тренинг (от англ. *“train”* – воспитывать, учить, приучать) – это «...способ, ... совокупность различных приемов и способов, направленных на развитие у человека тех или иных навыков и умений»⁷⁴.

Тренинг позволяет дать его участникам недостающую информацию, сформировать навыки устойчивости к давлению, навыки безопасного поведения. Неоспоримым достоинством тренинга как активной и интерактивной формы обучения является то, что он обеспечивает полное вовлечение всех его участников в образовательный процесс.

Различные ситуации, возникающие в тренинговых группах, являются учебными и в этом смысле условными, игровыми, то есть для обучаемого выступают как вполне реальные ситуации, в которых надо действовать со всей ответственностью за результат собственных действий и достижения результата/ов группы в целом. Чувство ответственности здесь особое, не только перед самим собой, но и перед партнерами по тренинговой группе (Т-группе), так как успешность действия каждого – это залог успеха деятельности всех.

В этом аспекте тренинг близок к методу деловой игры, где так же сильна ответственность участников игры друг перед другом. Различие этих активных методов обучения заключается в том, что один из них – деловая игра, направлен на обучение практическому применению теории (по принципу: «дело на основе теории»), а другой – тренинг, практическому обучению самой теории (по принципу: «теория из живой практики»).

⁷³ Афанасенкова, Е. Л. *Коммуникативный видеотренинг как способ гармонизации системы «Я» и активизации учебно-профессиональной мотивации студентов* / Е. Л. Афанасенкова // Вестник СахГУ. – 2004. – № 2. – Режим доступа : <http://el.integrum.ru/nel/main.cgi>

⁷⁴ Пахальян, В. Э. *Групповой психологический тренинг* / В. Э. Пахальян. – СПб. : Питер, 2006. – С. 15.

Важной особенностью группового тренинга как метода обучения является такое взаимодействие его участников, которое превращает обычную учебную ситуацию в наглядную модель различных социально-психологических явлений, в исследовательский полигон для их изучения или практическую лабораторию для их коррекции при истинном субъект-субъектном взаимодействии всех участников этого процесса.

Работа в тренинге проходит в тренинговых группах (Т-группах). **Т-группа** (англ. *“training group”* – группа тренинга) – малая группа, создаваемая для обучения базовым межличностным умениям, к которым относят: умение распознавать и оценивать индивидуальные, групповые, межличностные проблемы; коммуникативные умения; развитие самопознания.

Возникновение Т-групп относится к 1947 г. и связано с классическими исследованиями К. Левина в области групповой динамики. Особенностью работы участников в Т-группах является совершенствование их понимания групповых процессов, развитие чувствительности к ним.

Т-группа относится к совокупности методов экспериментального обучения, то есть обучения посредством переживания опыта, как своего, так и группового в специально организованных условиях тренинговой работы. Такой опыт, сформированный в непосредственной интенсивной, целенаправленной и управляемой деятельности, хорошо присваивается личностью и поэтому эффективно переносится в систему ее естественного общения и взаимодействия по окончании работы в Т-группе. Возможны четыре варианта поведения человека в Т-группе: 1) сознательное, то есть свободное принятие личностью норм и ценностей группы; 2) вынужденное, то есть подчинение личности группе под угрозой санкций; 3) демонстративное, то есть демонстрация личностью антагонизма (противопоставления себя) по отношению к группе (конкурентный, конфликтный тип поведения); 4) свободное, то есть осознанное отвержение личностью групповых норм и ценностей.

Основными составляющими подобной групповой реальности, по мнению Л. А. Петровской, являются: 1) открытое предъявление участников друг друга; 2) интенсивная безоценочная межличностная обратная связь; 3) апробирование новых форм общения.

Тренинг – это поле деятельности Т-группы. Но виды этой

деятельности весьма разнообразны. На сегодняшний день в психологии нет единой классификации тренинга, потому что существует множество оснований для выделения различных видов, типов и классов тренинга. Так, Н. М. Лебедева и А. И. Палей определяют три класса тренинга по его направленности в процессе взаимодействия⁷⁵.

1. *Социально-психологический тренинг* в его различных модификациях, направленность взаимодействия в нем – субъект–субъект. Основной целью такого тренинга является развитие компетентности в общении (коммуникативной компетентности).

2. *Интеллектуальный тренинг*, направленность взаимодействия в нем – субъект–объект. Целью такого тренинга является развитие интеллектуального потенциала личности, повышение эффективности решения профессиональных и личностных проблем.

3. *Тренинги интроличностной* (приставка «интро» от лат. *“intro”* – движение, действие, направленное внутрь) направленности, направленность взаимодействия в нем – направленность на себя, на систему собственного «Я». К таким тренингам относятся группы личностного роста и их разновидности, в частности лабораторный тренинг, тренинг развития личности. Целью таких тренингов является развитие способности различать, понимать, осознавать свои чувства, переживания, потребности, мотивы, поступки, действия, поведение, анализировать и управлять ими для саморазвития, самораскрытия и самокоррекции.

В психологической практике выделяют также различные виды социально-психологического тренинга. Так, в своей монографии С. И. Макшанов приводит классификацию Х. Микина, который в качестве основания для классификации СПТ принимает организационную сторону тренинга, обращая внимание на распределение инициативы между тренером, организацией-заказчиком, тренируемыми и степенью профессионализации тренера. В связи с этим он выделяет: 1) лю-

⁷⁵ Журавлев, Д. В. Классификация видов психологического тренинга / Д. В. Журавлев. – Режим доступа : <http://www.bim-bad.ru/> (дата обращения: 12.02.2017).

бительский тренинг; 2) институционализированный тренинг; 3) психокоррекционный тренинг.

Любительский тренинг характерен для начальной стадии освоения метода, когда инициатором его проведения выступает тренер-энтузиаст, а участники мотивированы преимущественно случайными причинами и любопытством. Работа тренера свободна от внешнего контроля и проводится за счет личного времени участников⁷⁶.

Институционализированный тренинг отличается от любительского переходом инициативы от тренера к организации-заказчику, которая вправе предъявлять ему ряд требований, относящихся к подтверждению его квалификации авторитетной инстанцией, к постановке конкретных задач, к научному обоснованию программы, к продолжительности работы, ее режиму, к четкому формулированию иерархии целей тренинга для осуществления контроля за эффективностью его реализации⁷⁷.

Психокоррекционный тренинг Х. Миккин относит к разновидности психологической помощи, которая по своим целям и задачам стоит в одном ряду с психологической консультацией, телефоном доверия, кабинетами психологической разгрузки, психопрофилактической психотерапией.

Помимо этого *по форме проведения* тренинги выделяют: индивидуальные и групповые; *по композиции Т-группы*: однородные (по возрасту, профессии, полу и т. п.) и неоднородные; *по уровню изменений у участников тренинга*: субъектные (изменения на уровне умений и навыков) и личностные (изменения на уровне личностных свойств и качеств); *по целям и задачам тренинга*: коммуникативные, интеллектуальные (когнитивные), регулятивные, тренинги специальных умений и многие другие⁷⁸.

С. И. Мельник в зависимости от того, на какую цель делает-

⁷⁶ Макшанов, С. И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика : монография / С. И. Макшанов. – СПб. : Образование, 1997. – С. 82.

⁷⁷ Там же.

⁷⁸ Там же.

ся акцент в тренинге, делит их условно на два типа⁷⁹:

1) инструментально-ориентированные тренинги, то есть тренинги, направленные на формирование определенных умений и навыков;

2) личностно-ориентированные тренинги, то есть тренинги, затрагивающие «Я» каждого члена Т-группы и направленные на глубокие личностные преобразования каждого из них.

К **инструментально-ориентированным тренингам** относят: 1) поведенческие тренинги, направленные на модификацию определенного аспекта поведения, например, социально-психологический тренинг (СПТ) асертивного поведения; 2) организационно-управленческий тренинг, направленный на формирование и развитие способностей руководителей к эффективному управлению; 3) тренинг-программа аргументированного поведения; 4) тренинг-программа для преодоления страха перед публичным выступлением; 5) тренинг-стратегия, направленный на развитие умений эффективного разрешения конфликтов; 6) тренинг делового общения; 7) тренинг уверенности в себе; 8) тренинг социальных навыков и т. п.⁸⁰.

К личностно-ориентированным тренингам относятся тренинги, направленные на личностный рост или психокоррекцию личности. Основные задачи Т-групп в таком тренинге – это взаимное исследование, получение знаний о собственной личности, ее развитие и ее самораскрытие.

Тренинги личностного роста в зависимости от решения ведущей цели и задач могут быть представлены разными видами Т-групп: 1) группы-встречи; 2) гештальт-группы; 3) психодраматические группы; 4) психодинамические группы; 5) экзистенциальные группы; 6) группы арт-терапии; 7) группы танцевальной терапии и т. п.

К инструментально-ориентированным тренингам относится непосредственно социально-психологический тренинг. По большому счету он является своеобразной активной формой обучения новым социально важным знаниям, а также соци-

⁷⁹ Мельник, С. Н. Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга / С. Н. Мельник. – Владивосток : изд-во Дальневост. ун-та, 2004. – С. 11.

⁸⁰ Там же. – С. 12.

ально-адаптивным, значимым, ценным умениям и навыкам.

Л. А. Петровская в 1982 г. впервые в отечественной психологии ввела понятие «социально-психологический тренинг» (СПТ) и рассматривала его как форму активного психологического воздействия через интенсивное общение в группе, целью которого является развитие компетентности в общении. К основным задачам такого тренинга она отнесла: 1) развитие активной социально-психологической позиции участников тренинга; 2) повышение психологической культуры участников тренинга.

В современном словаре социально-психологический тренинг трактуется как «область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении»⁸¹. То есть это не только тренировка в обычном смысле слова, не только отработка каких-либо конкретных навыков, а активное социально-психологическое обучение с целью формирования компетентности, активности и направленности личности на эффективное общение и взаимодействие с людьми.

СПТ в широком смысле – это «совокупность различных форм групповой работы и видов тренингов, направленных на мобилизацию личностного потенциала индивида и способствующих личностному росту»⁸².

СПТ в узком смысле можно рассматривать «...как активную форму групповой работы, направленную на повышение коммуникативной компетентности личности»⁸³. Данная цель реализуется в ходе тренинга через приобретение знаний в области межличностного общения, а также приобретения и закрепления коммуникативных навыков.

⁸¹ Социальная психология : словарь / под общ. ред. М. Ю. Кондратьева // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь: в 6 т. / ред.-сост. Л. А. Карпенко ; под общ. ред. А. В. Петровского. – М. : ПЕР СЭ, 2005. – С. 169.

⁸² Там же. – С. 11.

⁸³ Мельник, С. Н. Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга / С. Н. Мельник. – Владивосток : изд-во Дальневост. ун-та, 2004. – С. 11.

В настоящее время СПТ доказал свою эффективность в практической деятельности педагогов, психологов, социальных работников в процессе обучения, воспитания и ресоциализации. В связи с этим, например, И. В. Вачков определяет тренинг как активный «способ организации движения (активности) участников в пространстве и времени с целью достижения изменений в их жизни и в них самих»⁸⁴. При этом он указывает, что групповой тренер должен создавать в ходе тренинга условия для оптимального функционирования личности и ее развития с целью улучшения взаимоотношений с другими людьми в разнообразных коммуникативных ситуациях межличностного, делового и другого общения.

Л. А. Петровская рассматривает СПТ как «средство психологического воздействия, направленное на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностного общения, как средство развития компетентности в общении»⁸⁵. По ее мнению, термины: «активная социально-психологическая подготовка», «активное социальное обучение», «лабораторный тренинг», «группы интенсивного общения», «группы открытого общения», «перцептивно-ориентированный тренинг», «тренинг чувствительности (сенситивности)» являются эквивалентами социально-психологического тренинга, целью которого, в свою очередь, выступает развитие компетентности в общении, а именно коммуникативной, интерактивной и перцептивной его составляющих.

Г. А. Ковалев относит СПТ к методам активного социального обучения, то есть рассматривает его как комплексную социально-дидактическую технологию организации образовательного процесса.

В кратком социологическом словаре СПТ определяется как «совокупность методов организации внутригруппового взаи-

⁸⁴ Вачков, И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники / И. В. Вачков. – М. : изд-во «Ось-89», 2009. – С. 21.

⁸⁵ Петровская, Л. А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга / Л. А. Петровская. – М. : изд-во Моск. ун-та, 1982. – С. 9.

модействия в целях развития личности и совершенствования групповых отношений»⁸⁶.

Таким образом, к основным особенностям СПТ можно отнести:

1) направленность на развитие социально-психологических качеств личности (коммуникативная компетентность, эмпатия, альтруизм и др.);

2) нацеленность на оптимизацию межличностных отношений в группе или статус отдельной личности в ней;

3) ориентированность на становление и развитие внутригрупповых и персональных ценностей, мотивацию, профессионализм, социальную перцепцию, эффективную самопрезентацию, построение партнерских отношений, создание положительного социально-психологического климата в коллективе, путей и способов профилактики или конструктивного разрешения конфликтов и т. п.

Л. А. Петровская выделила и охарактеризовала основные процедурные элементы СПТ: 1) организационно-подготовительный; 2) вводно-ознакомительный; 3) диагностико-коррекционный.

На этапе **организационно-подготовительной фазы** собирается Т-группа (12–15 человек) на основе принципов гетерогенности и добровольности. Формируется содержание и структура тренинга, длительность которого должна быть не менее 35–40 и не более 55–60 часов, частота встреч – от двух до четырех в неделю (общий цикл – четыре-пять недель при среднем темпе работы и четыре-пять дней при интенсивном); продолжительность одной тренинговой встречи – от 3 до 6/8 часов. На этом же этапе разрабатываются все содержательные компоненты тренинга в целом и каждой встречи в отдельности в соответствии с общей целью и задачами СПТ.

Вводно-ознакомительный этап СПТ включает в себя подготовку и включение членов Т-группы в предстоящую работу через введение тренером (ведущим) участников в систему основных принципов, правил работы путем их разъяснения, обсуждения и принятия.

⁸⁶ *Краткий словарь по социологии / под общ. ред. Д. М. Гвишиани, Н. И. Лапина ; сост.: Э. М. Коржева, Н. Ф. Наумова. – М. : Политиздат, 1989. – С. 413.*

На ключевом, базовом **коррекционно-диагностическом** этапе работы СПТ используются активные и интерактивные приемы и способы включения всех членов Т-группы в основные виды практической социально-психологической работы: групповые дискуссии с «открытым концом»; игровые технологии; приемы социально-психологического исследования; психодиагностические методы и т. п. Все они в совокупности позволяют решить ряд важных практических задач для каждого участника тренинга:

1) выявление первого впечатления, которое человек производит на членов Т-группы, с последующей детализацией «Я»-образа и прослеживанием динамики его развития в ходе тренинговой работы;

2) выявление структуры эмоционально-непосредственных отношений в Т-группе и функционально-ролевого видения участниками тренинга друг друга в системе отношений;

3) выявление динамики межличностных отношений в Т-группе с акцентом на позитивном опыте взаимовосприятия, взаимодополнения, взаимодоверия и взаимоподдержки (опыта социально-психологического сопровождения);

4) выявление адекватности решения участниками тренинга рефлексивных задач: во-первых, точности саморефлексии (самоосознания и самопринятия); во-вторых, взаиморефлексии (осознание себя через другого/других, осознание отношения группы к себе);

5) выявление способности членов Т-группы к эмпатии (понимание чувств и состояний других с осознанием причин, их породивших);

6) использование новых (нестандартных) форм общения и взаимодействия в разнообразных тренинговых коммуникативных ситуациях (включая ситуации эмоционального напряжения), способность импровизировать, экспериментировать, вести себя вариативно, гибко, с учетом ситуации общения, особенностей партнера/партнеров по коммуникативному взаимодействию.

Таким образом, методы СПТ направлены на развитие коммуникативных способностей его участников, их рефлексивных навыков: 1) умения анализировать поведение и состояние членов Т-группы и свое собственное; 2) анализировать разнообразные социальные ситуации и себя в них (эффективность

или неэффективность поведения); 3) умение адекватно и активно воспринимать (оценивать) себя и окружающих и т. п.

В связи с этим основной задачей ведущего-тренера является создание условий для развития благоприятного социально-психологического климата в Т-группе: открытости, доверия, принятия и поддержки. Для этого он непосредственно воздействует на параметры групповых процессов, опосредованно при необходимости – на отдельных участников Т-группы через обеспечение субъект-субъектного характера общения в тренинге.

В Т-группе ведущий обычно выполняет четыре поведенческие роли: 1) *эксперт*; 2) *катализатор*; 3) *дирижер*; 4) *образцовый участник*.

Более традиционной для ведущего является **роль эксперта**, который комментирует происходящее в группе. Это помогает участникам оценить свое поведение, наглядно увидеть, как оно влияет на других и складывающиеся обстоятельства. Но если ведущий слишком увлечется ролью эксперта, информированием участников тренинга, Т-группа постепенно становится похожей на учебную аудиторию: класс, студенческую группу.

Тренер в **роли катализатора** побуждает Т-группу к действию, к реализации личностного потенциала ее участников. Это достигается посредством эмпатического взаимодействия ведущего с участниками тренинга (психологическая поддержка, подбадривание).

Ведущий в **роли дирижера** создает во время тренинговой работы условия для вариативного внутригруппового поведения, а также контролирует и снижает порог тревожности или внешних форм проявления агрессии некоторых участников Т-группы.

Тренер Т-группы в **роли образцового участника** демонстрирует открытость и аутентичность при самораскрытии, а также высокий уровень эффективного межличностного взаимодействия и функционирования, проявляя позицию психологического равенства с другими участниками тренинга. В данном случае ведущий демонстрирует принятие себя, участников тренинга и группы в целом такими, какие они есть, доверие группе и групповым процессам, показывает готовность к открытому общению и самораскрытию, делая акцент на ис-

кренность и естественность в эмоциональных проявлениях, избегая прямого оценивания и интерпретации, опираясь, прежде всего, на язык непосредственных чувств.

Таким образом, в процессе СПТ под руководством и влиянием ведущего у его участников вырабатываются и корректируются нормы личностного поведения и межличностного взаимодействия, а также развивается способность гибко реагировать на ситуацию в различных и разнообразных условиях общения. В таком тренинге может активно и эффективно использоваться видеосъемка с целью усиления эффекта рефлексии и конструктивного объективно-рационального анализа собственного поведения, поведения членов Т-группы и группы в целом.

СПТ имеет следующие базовые характеристики⁸⁷:

1. Наличие в тренинговой группе выраженной ролевой структуры.

2. Определение групповых норм и правил поведения, задаваемых тренером или выбираемых самостоятельно членами группы.

3. Выраженное лидерство тренера или какого-либо члена группы в ходе совместной работы.

4. «Искусственность» отношений, создаваемых между участниками группы, то есть их специальное создание (моделирование) тренером, включая социальные роли и направление развития отношений, но по образцу типичных ситуаций общения в реальной жизни.

5. Игровые формы упражнений, используемых для развития тех или иных психологических качеств членов Т-группы, для создания определенной атмосферы доверия, эмоциональной настройки на ту или иную тренинговую ситуацию.

6. Самораскрытие каждого участника группы перед остальными членами Т-группы и, в свою очередь, развитие у них способности к принятию другого, способности понимать его чувства и переживания, осуществлять психологическую поддержку.

⁸⁷ Развитие коммуникативной компетентности у старшеклассников и взрослых людей (с помощью видеотренинга) : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / И. Р. Алтунина. – М. : Моск. гос. ун-т, 1999. – С. 13.

7. Психологическая «закрытость» Т-группы от окружающего мира на период тренинга, то есть соблюдение принципа конфиденциальности.

8. Формирование опосредованного опыта эффективного общения и взаимодействия у участников в тренинге с возможностью его последующего переноса и использования в реальных ситуациях общения.

В связи с этим СПТ может использоваться не только для развития и коррекции коммуникативных навыков, но и для предупреждения и преодоления затруднений в общении, конфликтов, создания благоприятного психологического климата в группах.

Помимо этого СПТ сегодня широко используется как активный и интерактивный метод обучения и профессиональной подготовки различных специалистов группы профессий «человек–человек», в том числе педагогов, психологов, педагогов-психологов системы образования, которых активно готовят современные вузы. Использование СПТ в подготовке этих специалистов осуществляется с целью тренировки, оттачивания у них профессионально значимых, в том числе коммуникативных, умений.

Студенчество, несомненно, связано с процессом систематического овладения знаниями и профессиональными умениями, но в то же время этот процесс неотделим от общения как такового: общения с преподавателями, общения с однокурсниками. В социально-психологическом плане студенты по сравнению с другими группами населения отличаются более высоким образовательным уровнем, наиболее активным отношением к жизни, высоким уровнем познавательной мотивации и социальной активности, стремлением как можно скорее обрести независимость от родительской семьи (экономическую, личностную и др.), большей коммуникативной активностью. Несмотря на то, что учебно-профессиональная деятельность в вузе – ведущий вид деятельности для студента, она, несомненно, опосредована общением: ведь учение тоже осуществляется через общение. Часто в педагогической практике можно столкнуться с такой проблемой, как огромное желание студента быть включенным в активную коммуникацию и невозможностью его удовлетворить в полной мере.

Это происходит по ряду причин. Во-первых, в современных вузах незначительное место отводится организации досуга, активной внеучебной деятельности студентов, по принципу «глав-

ное – учеба». Во-вторых, система преподавания в высшей школе нацелена, прежде всего, на самостоятельную подготовку, активность, индивидуальную деятельность студента, что тоже является одним из факторов разобщения, а не сближения. В-третьих, для этого возраста характерна ориентация на общение, скорее в диадах и триадах, чем в малых или больших группах, хотя наличие референтной группы остается еще достаточно актуальным в этом возрасте. А между тем выход в самостоятельную жизнь после окончания вуза предполагает развитие у них высокого уровня коммуникативной компетентности как части профессиональных компетенций современного специалиста. Поэтому включение студентов в активные и интерактивные формы, практические методы учебной деятельности (тренинг, самодиагностику, интерактивные игры и др.) является достаточно продуктивным способом развития у них коммуникативной компетентности и профессионализма в целом.

Вот почему одним из наиболее эффективных методов развития коммуникативной компетентности будущих специалистов группы профессий «человек – человек», в частности студентов педагогов, психологов, педагогов-психологов, в период их обучения в вузе выступает именно тренинг. Особую роль в организации деятельности тренинга, определении его содержания, линий развития отношений в Т-группах играет его ведущий. Л. А. Петровская указывает, что роль ведущего (тренера, фасилитатора) состоит в создании доверительного психологически безопасного, поддерживающего группового климата, что включает участников Т-группы в самоисследование и исследование складывающегося группового процесса в тренинговой работе. Тренер обязательно должен быть для Т-группы вдохновителем деятельности, фасилитатором.

Социальная фасилитация (от англ. *“facilitate”* – облегчать) – повышение эффективности (в плане скорости и продуктивности) деятельности личности в условиях ее функционирования в присутствии других людей, которые в сознании субъекта выступают в роли либо простого наблюдателя, либо конкурирующего с ним индивида или индивидов⁸⁸.

⁸⁸ Кондратьев, М. Ю. *Азбука социального психолога-практика* / М. Ю. Кондратьев, В. А. Ильин. – М. : ПЭР СЭ, 2007. – С. 362.

Впервые феномен социальной фасилитации был зафиксирован и описан в конце XIX в. В. М. Бехтеревым, Ф. Олпортом, Л. В. Лнге и др. Противоположным фасилитации феноменом является феномен ингибиции.

Социальная ингибиция (от лат. *“inhibere”* – сдерживать, останавливать) – ухудшение результатов деятельности людей (замедление, приостановка или полная остановка действий, деятельности) в присутствии других, не вмешивающихся в действия индивида/индивидов⁸⁹.

Данное явление получило название феномен «фасилитации – ингибиции». Выраженность данного социально-психологического феномена во многом зависит от половозрастных и статусно-ролевых характеристик личности. Чаще всего способностью к фасилитации обладает неформальный лидер в группе. **Лидер** (от лат. *“leader”* – ведущий) – это член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях, то есть наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе⁹⁰. А, в свою очередь, **лидерство** (от лат. *“leader”* – ведущий) – это отношения доминирования и подчинения, влияния и следования системе межличностных отношений в группе⁹¹. С данными понятиями тесно связана дефиниция «фасилитатор».

Фасилитатор (от лат. *“facilis”* – легкий, удобный) – это человек, обеспечивающий успешную и комфортную групповую коммуникацию: соблюдение групповых правил, процедур и регламента встреч, концентрацию членов группы на целях и содержании деятельности, что приводит к положительной групповой динамике. Фасилитатор является и вдохновителем

⁸⁹ Кондратьев, М. Ю. *Азбука социального психолога-практика* / М. Ю. Кондратьев, В. А. Ильин. – М. : ПЭР СЭ, 2007. – С. 362.

⁹⁰ *Социальная психология. Словарь* / под общ. ред. М. Ю. Кондратьева // *Психологический лексикон. Энциклопедический словарь: в 6 т. / ред.-сост. Л. А. Карпенко ; под общ. ред. А. В. Петровского.* – М. : ПЭР СЭ, 2005. – С. 130.

⁹¹ Кондратьев, М. Ю. *Азбука социального психолога-практика* / М. Ю. Кондратьев, В. А. Ильин. – М. : ПЭР СЭ, 2007. – С. 184.

для членов группы к выполнению той или иной деятельности, действий, и в то же время он может выступать в роли ингибитора, то есть приостанавливать, замедлять или способствовать полной остановке нежелательной деятельности, действий как внешнего, так и внутриличностного характера.

В тренинге ведущий, тренер часто выступает в роли фасилитатора группы, так как именно он управляет групповыми процессами, организует групповую и индивидуальную деятельность, осуществляет процесс циркуляции информации, следит за регламентом, вдохновляет на те или иные действия и деятельность, поддерживает и поощряет к ним как отдельных членов Т-группы, так и группу в целом.

В личностно-ориентированной психологии и педагогике педагог, психолог или педагог-психолог выступает как фасилитатор, который помогает личности в процессе ее позитивного развития и становления, облегчает работу «трудного роста» (в этом смысле термин ввел К. Рождерс).

Несмотря на разнообразие конкретных упражнений, приемов и техник, используемых в тренинговой работе тренером, принято выделять несколько базовых методов тренинга. К ним в первую очередь относят: 1) групповую дискуссию; 2) игровые методы; 3) психогимнастические упражнения; 4) релаксационные аутотренинговые и медитативные упражнения.

Существует еще ряд методов СПТ, которые относят к вспомогательным или дополнительным методам. Среди них выделяют: 1) проективные методы; 2) танцевальные упражнения; 3) песенные упражнения; 4) творческую визуализацию и др.

Существует ряд определенных требований к структуре тренинга⁹².

1. Вид и название тренинга.
2. Цель тренинга.
3. Задачи тренинга, которые конкретизируют его цель.
4. Этапы тренинга: определение количества встреч и целей каждой встречи.
5. Содержание тренинга: наполнение каждого этапа встречи

⁹² Вачков, И. В. *Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы* / И. В. Вачков. – М. : Эксмо, 2007. – С. 58.

конкретным материалом, как теоретическим, так и практическим.

6. Предполагаемый результат тренинга.

В каждую встречу включаются определенные процедуры⁹³:

- **психогимнастические**, то есть невербальные методы групповой тренинговой работы, в основе которой лежит использование двигательной экспрессии в качестве главного средства коммуникации;

- **игровые**, то есть ситуационно-ролевые, дидактические, творческие, организационно-деятельностные, имитационные, деловые игры;

- **дискуссионные**, то есть процедуры совместного обсуждения какого-либо спорного вопроса, позволяющего прояснить (возможно, изменить) мнения, позиции и установки участников Т-группы в процессе непосредственного общения.

В каждой тренинговой процедуре обозначаются: 1) цель или назначение процедуры; 2) информационная вставка, проводимая от лица ведущего; 3) содержание процедуры; 4) примечания для ведущего; 5) обсуждение в группе (рефлексия).

В конце каждой встречи можно установить форму/мы обратной связи (через анкету, цветовой выбор и т. п.); дать домашнее задание; предложить вести дневник и т. п.

Новая встреча начинается с рефлексии предыдущей, например, обсуждения домашнего задания; анализа анкет окончания предыдущей встречи и т. п.

В общей программе тренинга необходимо указать: 1) количественный и при необходимости качественный состав тренинговой группы; 2) требования к помещению; 3) оборудование и оснащенность помещения; 4) порядок проведения организационного этапа; 5) продолжительность тренинга (дни, часы, частота и количество занятий, длительность каждой встречи и т. п.).

СПТ помимо выполнения обязательных требований к его структуре обязывает всех участников Т-группы соблюдать определенные принципы работы ее участников и ее непосредственного функционирования.

⁹³ Вачков, И. В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И. В. Вачков. – М. : Эксмо, 2007. – С. 58.

Основной принцип тренинга – *принцип поэтапности развития группы и постепенности понимания участниками самих себя, своих проблем, взаимоотношений, стереотипов, установок*. Принцип поэтапности предполагает, что каждая эмоциональная «встряска-открытие» логически вытекает из предыдущей и является в содержательном плане основой для последующей.

Также выделяют ряд принципов, которые определяют тренинг как форму активного и интерактивного обучения⁹⁴.

1. Принцип добровольности, то есть добровольного участия как во всем тренинге, так и в отдельных его занятиях и упражнениях. Этот принцип формирует качество личной ответственности, умение человека самому принимать ту или иное решение и быть готовым нести персональную ответственность за его результаты. Помимо этого данный принцип дает возможность участнику тренинга чувствовать себя достаточно свободно в плане самостоятельного выбора, то есть серьезно снижает фактор «давления» со стороны тренера или кого бы то ни было из участников Т-группы.

2. Принцип активности, то есть полной вовлеченности каждого члена Т-группы во все виды деятельности в процессе тренинга. Знать и уметь – не одно и то же, именно тренинг позволяет человеку приобрести новый опыт общения, взаимодействия, проявления себя в различных ситуациях вне уже сложившихся привычных форм поведения. Это раскрывает новые ресурсные возможности личности, актуализирует ее еще не задействованный потенциал, который может быть впоследствии применен в реальной повседневной жизни, а следовательно, и значительно изменить понимание и ощущение качества жизни через качество общения и взаимодействия в разнообразных коммуникативных ситуациях.

3. Принцип исследовательской, творческой позиции, то есть умение видеть (через чужой опыт поведения), стремление самому находить в процессе групповой работы нечто новое, нестандартное, оригинальное в предлагаемых тре-

⁹⁴ Афанасенкова, Е. Л. Мотивы учения и их изменение в процессе обучения студентов вуза : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Е. Л. Афанасенкова. – М. : Моск. псих.-соц. ин-т, 2005. – С. 259–260.

нинговых обстоятельствах и ситуациях, в осуществляемой деятельности. Это активно формирует новые личностные качества, свойства человека как активного субъекта деятельности и взаимодействия, раскрывает перед ним новые возможности, развивает у него коммуникативную гибкость, вариативность поведения, мобильность, умение больше не бояться отступать от каких-либо стандартных правил и стереотипов, обогащая новым знанием жизненный опыт человека.

4. Принцип диалогического взаимодействия, то есть полноценного межличностного общения на всем протяжении тренинга, основанного на взаимном уважении, на полном доверии друг к другу, на возможности открыто высказываться, при этом уважая точку зрения другого и признавая за ним право быть самим собой и иметь отличное от других мнение. Такое взаимодействие постепенно формирует умение слышать других, конструктивно обсуждать ситуацию при наличии различных взглядов, мнений и консолидировать усилия в соответствии с позицией: «Мы не против друг друга, а Мы ВМЕСТЕ – против проблемы».

5. Принцип партнерского, субъект-субъектного общения, то есть такое взаимодействие, при котором учитываются интересы других участников тренинга, их чувства, эмоции, переживания. Это создает условия для формирования и развития общения «на равных», с признанием ценности партнера по общению. Это такое общение, при котором ресурс другого становится собственным ресурсом личности и наоборот. Это процесс не дифференциации с акцентом на негативных различиях, а интеграции с акцентом на схожести, общности при сохранении границ индивидуальности, самоидентичности.

6. Принцип объективации (осознания) поведения, то есть осуществления обратной связи в процессе тренинга, а также формирование умения переводить импульсивно-эмоциональный уровень реагирования на объективно-рациональный с актуализацией самоконтроля и самоанализа личности. Умение говорить «здесь и сейчас», объяснять свою позицию, аргументировать ее, осознавать свои и чужие эмоции и переживания, понимать их природу и причины – все это инструменты соединения «аффекта» и «интеллекта» в сознании человека. Это способствует переходу личности на более высокий уровень самопонимания, самоосознания и саморазвития,

а также создает условия для наиболее эффективного общения и взаимодействия даже в ситуациях коммуникативного напряжения.

7. Принцип самодиагностики и саморазвития, то есть самораскрытие в процессе тренинговой работы, осознание и формулирование собственных лично значимых проблем. Умение не только осознавать собственные проблемы, но и принимать их, понимать их истинные причины, выбирать оптимально эффективные пути и средства для их разрешения (в частности, опираясь на опыт работы в тренинге). Пространство внутреннего плана действий по самокоррекции и саморазвитию, активно его реализовывать на этапе работы в Т-группе, а также после завершения тренинга в повседневной жизни уже без посторонней помощи.

Для того чтобы СПТ был эффективным, необходимо не только соблюдать требования, которые к нему предъявляются, принципы его организации, но и учитывать те эффекты и феномены, которые возникают в Т-группах и сопровождают тренинги. С содержательной точки зрения Л. А. Петровская выделяет три группы эффектов СПТ: 1) эффекты, относящиеся к самодиагностике; 2) эффекты, относящиеся к диагностике партнеров по общению; 3) сопутствующие эффекты.

Первая группа эффектов – эффекты, относящиеся к самодиагностике: 1) выяснение участниками Т-группы, какими они предстают в глазах других людей – партнеров по общению (способность к рефлексивному мышлению); 2) прояснение участниками тренинга на этапах подведения промежуточных и основных итогов с опорой на внешний (групповой) и внутренний (собственный) анализ объективной информации по результатам работы в Т-группе, какими они являются на самом деле, определение содержания «Я-реального»; 3) оценка того, насколько состоятельным, приемлемым, объективным является «Я-идеальное» участников как вектор развития личности в процессе реализации жизненного сценария; 4) развитие рефлексии и саморефлексии; 5) развитие умений дифференцировать и выражать свои чувства, осознание необходимости и трудности ясно и четко выражать себя; 6) осознание того, что открытие себя возможно лишь в контакте с другими людьми и т. д.

Вторая группа эффектов – эффекты, относящиеся к диагностике партнеров по общению: 1) расширение конкретных сведений

о людях (в первую очередь об их внутреннем мире, образующих некий «эмпирический фонд»); 2) эффекты, заключающиеся в проверке участниками группы своих обобщенных «паттернов» (устойчивых установок, сложившихся образов), касающихся других людей; 3) общие диагностические установки и умения, направленные на другого/ других; 4) стремление понять позицию партнера по общению; 5) большая обостренность восприятия мира, чувств участников тренинга, проявлений невербальных средств общения; 6) установка на всесторонность восприятия, оценку партнера по общению; 7) развитие умения слушать собеседника (рефлексивное слушание).

Третья группа эффектов – сопутствующие эффекты: 1) развитие установки на социально-психологическую активность и связанных с ней характеристик; 2) осознание общения как самостоятельной ценности; 3) развитие гуманистической установки на партнера по общению; 4) эффекты психотерапевтического типа (инсайты, спонтанные разрядки, самокоррекция и др.); 5) повышение уверенности в себя; 6) осознание участниками Т-группы того факта, что беспокоящие их проблемы не являются чем-то уникальным, что они присущи другим людям, а это рождает чувство облегчения (уравновешивание внутриличностного психоэмоционального фона); 7) групповая поддержка, повышение и гармонизация самооценки; 8) активизация чувства нужности другим людям; 9) снижение внутренней напряженности; 10) эффект облегчения после обсуждения проблем конкретного участника (переживание успеха другого как собственного).

Помимо этого в тренинге проявляется **синергетический** (от греч. “*sinergos*” – вместе действующий, содействие, соучастие) **эффект**, суть которого заключается в том, что участие человека в групповой работе приводит к возрастанию эффективности и продуктивности как его деятельности, так и деятельности группы в целом в результате интеграции, слияния умений и навыков отдельных людей в единую систему за счет взаимодополнения, психического заражения, подражания и поддержки⁹⁵.

⁹⁵ Маркина, Т. М. Интерпретация тезауруса в области социальной педагогики и социальной работы / Т. М. Маркина // Социальная педагогика и социальная работа за рубежом. – Вып. 1. – 1994. – С. 67.

Наличие данного эффекта в Т-группе проявляется в следующих видах поведения ее участников: 1) в группе участники овладевают новыми способами социального поведения, при этом наличие обратной связи от группы способствует быстро-му и эффективному их обучению; 2) пример или совет других участников, взаимное обучение способствуют овладению новыми способами взаимодействия, поведения в процессе коммуникации; 3) групповое одобрение обладает сильным терапевтическим эффектом (катарсис), в особенности в тех группах, где удается создать высокую групповую сплоченность; 4) в группе участники свободно выражают свои чувства, эмоции, мысли, идеи и перестают стесняться, начинают вести себя более открыто, свободно, отыгрывают задержанные эмоции (как результат прошлого негативного опыта) и обучаются социально приемлемому выражению чувств через социально адаптивные формы поведения.

Так как СПТ относится к групповым видам работы, в Т-группе возникает и **эффект группового давления**, что может приводить как к положительным, так и к негативным результатам.

Выделяют следующие функции группового давления: 1) обеспечение достижения групповых целей; 2) сохранение группы как целого; 3) разъяснение членам группы тех принципов жизни и деятельности, на которые они должны ориентироваться; 4) определение членами группы своего отношения к социальному окружению.

Эффект группового давления – это важный механизм поддержания внутренней однородности и целостности малой группы. Значение его заключается в том, что он служит поддержанию общего в устойчивой группе, ее постоянства и сплоченности в изменяющихся условиях социальной среды и совместной деятельности.

Осуществляется групповое давление в форме санкций, применяемых к тем членам группы, которые не соблюдают общепринятых норм или ведут себя вызывающе, конфликтно по отношению ко всем другим. Санкции обычно бывают двух видов: 1) поощрительные; 2) запретительные. Санкции координируют и контролируют поведение участников постоянной группы.

Одним из социально-психологических феноменов проявления эффекта группового давления является конформность.

Конформность (от лат. “*conformis*” – подобный, сходный) –

это податливость человека реальному или воображаемому давлению группы, проявляющаяся в изменении его поведения и установок в соответствии с первоначально не разделявшейся им позицией большинства⁹⁶.

Другими словами, мнение личности начинает соответствовать мнению и поведению группы. Выделяют следующие виды конформности:

1. *Внешняя конформность* – демонстрация личностью подчинения мнению большинства с целью заслужить одобрение или избежать порицания, санкций со стороны группы при внутреннем несогласии с большинством и сохранении своей позиции. Но в данном случае личность все равно подчиняется большинству, так как ее противостояние является пассивным.

2. *Внутренняя конформность* (полная к.) – это и внешнее, и внутреннее согласие личности с мнением большинства, групповыми нормами, правилами, то есть полное включение личности в группу как совокупность единомышленников.

3. *Обратная конформность* – это стремление личности всегда и во всем противостоять позиции группового большинства, любой ценой и во всех случаях утверждать противоположную точку зрения. Проявляется чаще всего как желание выделиться, обратить на себя внимание. Такой тип личности все равно находится в зависимости от мнения группы, так как его позиция при любых условиях проявления мнения большинства будет находиться в оппозиции к нему.

4. *Нонконформность* – способность человека сопротивляться давлению группы, думать и поступать по-своему в том случае, если личность уверена в своей правоте без страха перед подавляющим мнением группы. Высоким нонконформизмом обладают более интеллектуальные, уверенные в себе и устойчивые к внушению, групповому давлению, стрессам люди.

Таким образом, люди менее склонны к конформизму, если они: 1) уверены в своей компетентности в данной области, тог-

⁹⁶ Социальная психология. Словарь / под общ. ред. М. Ю. Кондратьева // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь: в 6 т. / ред.-сост. Л. А. Карпенко ; под общ. ред. А. В. Петровского. – М. : ПЕР СЭ, 2005. – С. 57.

да информационное социальное влияние большинства будет для них довольно низким стимулом для того, чтобы изменить свою точку зрения, позицию; 2) имеют высокий социальный статус, то есть сами могут оказывать влияние на группу, формировать групповое мнение; 3) строго придерживаются своих взглядов и не меняют своего мнения, то есть социально зрелые люди с четкой внутренней позицией; 4) не любят или не уважают «источник» социального влияния, то есть он для них не является авторитетным.

В тренинговой группе наблюдается еще и феномен *обратной связи*, которая выражается в формирующейся у членов Т-группы потребности тем или иным способом (прямым или косвенным, опосредованным) отвечать, реагировать «здесь и теперь» на то или иное воздействие, ту или иную ситуацию, факт, обращение и т. п. Обратная связь подразделяется на: 1) поведенческую (высказывание типа: «Мне кажется, ты ведешь себя слишком властно»); 2) эмоциональную (высказывание типа: «Ты мне нравишься/не нравишься»); 3) эмоционально-поведенческую (высказывание типа: «Ты ведешь себя властно, и это меня злит/тревожит...»).

Потенциальное преимущество групповой работы в СПТ – это возможность получения обратной связи и поддержки от людей, имеющих общие проблемы и переживания с конкретным участником группы.

В тренинговой работе необходимо учитывать основные закономерности восприятия обратной связи: 1) позитивная обратная связь воспринимается лучше, чем негативная; 2) отрицательно окрашенная информация требует подкрепления позитивной эмоциональной прибавкой.

Принятие обратной связи зависит от последовательности предъявления знака эмоциональной окрашенности информации: вначале следует дать позитивную обратную связь (сказать хорошее о человеке), а уж потом отрицательную. Это лучше, чем наоборот. Поскольку в социально-психологическом тренинге самораскрытие участников, усвоение новых поведенческих навыков во многом зависят от качества обратной связи, к ней предъявляются специальные требования. При этом от участников Т-группы требуется: 1) давать обратную связь по поводу поведения, а не свойств личности (вместо «Вы – безответственны» – «За последнюю неделю вы опоздали четыре

раза»); 2) давать обратную связь по поводу событий, происходящих в момент разговора, а не по поводу того, что было в прошлом; 3) различать оценку личности и оценку поступка.

Одним из наиболее эффективных видов СПТ в формировании коммуникативной компетентности является видеотренинг.

2.3. Видеотренинг как вид социально-психологического тренинга и эффективное средство развития коммуникативной компетентности студентов

Только общение излечивает от самонадеянности, робости, глупой заносчивости, только свободный и непринужденный обмен мнений позволяет изучать людей, прощупывать, распознавать и сравнивать себя с ними.

Люк де Клапье де Вовенарг

Лучше один раз увидеть – чем сто раз услышать.
Народная пословица

Как было уже выше сказано, социально-психологический тренинг является одним из важнейших методов в системе профессиональной подготовки педагога, психолога, педагога-психолога и других специалистов группы профессий «человек – человек».

Видеотренинг – это вид социально-психологического тренинга с применением видеоаппаратуры, которая используется для видеозаписи тренинговых занятий (целиком или фрагментарно) с целью последующего их просмотра и анализа членами Т-группы под руководством и при сопровождении ведущего тренинга.

Это способствует развитию наблюдательности, конструктивного анализа тех или иных социально-психологических явлений, групповой и индивидуальной рефлексии участников Т-группы. Помимо этого последовательный и поэтапный просмотр видеоматериалов позволяет осуществлять коррекцию коммуникативного поведения, отслеживать динамику изменений в нем.

Видеотренинг – современный метод повышения социально-психологической компетентности специалистов, включающий в себя целую систему тренировочных упражнений, с помощью которых в сжатые сроки каждый его участник может узнать много нового о способах общения, освоить новые виды эффективного и успешного взаимодействия с людьми (коллегами, клиентами, партнерами, подчиненными и др.), опробовать их в непосредственной деятельности, а видеозапись предоставляет неоценимую возможность увидеть себя «со стороны» во время работы в Т-группе.

Таким образом, эффективность занятий в видеотренинге многократно повышается, так как каждый его участник не только может проанализировать видеозапись своих действий в самодетерминированной рабочей тренинговой ситуации и скорректировать их с учетом увиденного, но и имеет высокие шансы для гармонизации системы «Я».

Каждая часть видеотренинга включает в себя информационные сообщения с последующим закреплением услышанного и осознанного в практической тренинговой работе через психотехнические упражнения, ролевые и ситуационные игры с последующим анализом их по видеозаписи.

Использование видеотренинга как средства развития коммуникативных способностей позволяет создать условия, ориентированные на ускоренное развитие коммуникативных способностей у людей, а также их коррекцию (в плане повышения фактора эффективности общения).

Видеотренинг позволяет осуществлять постоянную и достаточно эффективную зрительную и вербальную обратную связь как между членами группы, так и между участниками тренинга и тренером. Подобный тренинг помогает его участникам благодаря просмотру и анализу видеоматериалов не только отрабатывать навыки эффективного общения, но и активно и осознанно отслеживать, разбирать, обсуждать достоинства и недостатки межличностного взаимодействия как партнеров по общению, так и свои собственные в разнообразных коммуникативных ситуациях, включая ситуации напряжения.

Подобная работа особенно полезна на стадии профессиональной подготовки будущих специалистов, профессия которых предполагает постоянное общение с людьми. Участие в видеотренинге позволяет значительно повысить компетент-

ность в общении, создает благоприятные условия для замены неэффективных моделей поведения на более эффективные, способствует приобретению знаний в области психологии личности, психологии общения, в области группового взаимодействия.

Социально-психологический видеотренинг помогает преодолевать субъективные трудности в общении, осуществлять их самокоррекцию, формировать и развивать позитивные установки, необходимые для успешной коммуникации: установку на субъект-субъектное, то есть партнерское, кооперативное взаимодействие в общении; коррекцию эгоцентрических установок; формировать направленность на творческое взаимодействие как в межличностном, так и в групповом общении и др.

В. А. Лабунская выделила три составляющие коммуникативной компетентности: 1) точность восприятия других людей; 2) развитость невербальных средств общения; 3) владение устной и письменной речью.

Видеотренинг может выступать не только как активная форма обучения эффективному взаимодействию в общении, но и как интерактивная форма обучения, которая как бы ускоряет и углубляет процесс развития коммуникативных умений и навыков. По мнению И. Г. Белкова и М. Н. Исаевой, «интенсивность обучения в видеотренинге основывается на интенсификации обратной связи»⁹⁷ в нем. Приняв их точку зрения за основу, мы рассматриваем возможности этой интенсификации в следующем:

1) от тренера как эксперта в психологии общения к участникам тренинга (как отдельным членам группы, так и к группе в целом);

2) от членов группы как экспертов собственной коммуникации к другим членам группы (процесс обогащения собственного коммуникативного опыта за счет опыта других и интеграция своего опыта общения в коммуникативную практику других);

⁹⁷ Белков, И. Г. *Видеотренинг делового общения : сборник методических рекомендаций* / И. Г. Белков, М. Н. Исаева. – М. : МИПК, 1992. – С. 2.

3) путем группового и самоанализа видеозаписи собственного поведения и поведения партнеров по общению в разнообразных, в том числе и сложных, ситуациях общения наряду с дифференцированным анализом видеоматериалов при помощи специальных схем (плана) анализа и оценки уровня развития коммуникативных навыков, предложенных тренером;

4) путем использования результатов, переноса позитивного опыта (собственного и партнеров по общению), достигнутых в тренировочных упражнениях в других тренинговых формах работы (например, интерактивных играх), с целью их отработки, расширения собственного коммуникативного опыта, для преодоления субъективных трудностей в общении и т. п. как в рамках данного тренинга, так и, возможно, в ситуации общения за пределами тренинговой группы (бытовое межличностное общение, деловое профессиональное общение и проч.).

Учитывая все эти особенности, нами был разработан учебно-методический социально-психологический видеотренинг (см. раздел 3 данного пособия) как самостоятельный вид работы со студентами педагогами-психологами на этапе их профессиональной подготовки в вузе. В связи с тем, что он проводился после освоения данными студентами курса «Психология общения» (см. приложение 3), они были уже знакомы с психологией общения, теорией и практикой тренинга, а через самодиагностику были готовы к подобной работе в тренинговой группе.

Работа со студентами в Т-группе осуществлялась на основе следующих принципов: п. добровольности; п. активности; п. исследовательской, творческой позиции; п. диалогизации взаимодействия; п. партнерского, субъект-субъектного общения; п. объективации (осознания) поведения; п. самодиагностики (см. приложение 1, п. 1.1 «Принципы работы Т-группы»). При этом на первом занятии студентами обсуждались и принимались правила работы в тренинговой группе: доверительный стиль общения; общение по принципу «здесь и теперь»; правило персонифицированности высказываний; правило искренности в общении; конфиденциальности всего происходящего в группе; определения сильных сторон личности; недопустимости личностного оценивания (см. приложение 1.2).

На этих занятиях студенты сразу ставились в ситуацию активного участия и реагирования на все происходящее. Занятия

включали в себя элементы самодиагностики (цветодиагностика, диагностика эмоционального состояния и др.) и саморефлексии (анализ видеоматериалов, письменный самоанализ и др.).

Использование видеозаписи помогало наиболее полно отразить поведенческую сторону моделируемых на занятиях ситуаций, предоставляло возможность отслеживать и анализировать объективные данные о тех реальных изменениях, которые происходили в поведении участников видеотренинга, а студентам – наблюдать за собой со стороны, корректировать свои реакции и поведение и, следовательно, гармонизировать образ собственного «Я-реального».

Это порой происходило от полного неприятия своего образа на экране – например, студенты смотрели на себя, закрыв лицо руками, сквозь пальцы или только негативно себя оценивали: «ужасно выгляжу и держусь», «неужели я так жестикулирую», «какая отвратительная мимика», «какой я скованный», «что за писклявый голос» и т. п. До принятия образа «Я», например, участники занятия начинали спрашивать, почему их так мало снимают на видеокамеру (логика проведения тренинга предусматривала снижение частоты съемок к его окончанию), и начинали адекватно или позитивно себя оценивать: «уже спокойно могу смотреть на себя со стороны», «а я, в общем-то, ничего», «по-моему, стал меньше жестикулировать без толку», «как интересно наблюдать за собой со стороны», «какая у меня, оказывается, приятная улыбка», «наконец-то стал раскованнее, так мне больше нравится» и т. п. Корректировать и индивидуализировать проводимые занятия, а также обучать студентов самоанализу помогало использование на занятиях бланков обратной связи (*см. приложение 1, п. 1.3. Анкета «Обратная связь»*).

Концептуальная идея тренинга заключается в том, чтобы через развитие коммуникативной компетентности студентов актуализировать их умение адекватного и наиболее полного познания самого себя и других людей в процессе общения, усилить интерес к практической стороне будущей профессиональной деятельности педагога-психолога.

Для наиболее эффективной реализации поставленной цели мы выделили в тренинге три взаимосвязанных блока: *информационно-диагностический, практический и методический*.

Информационно-диагностический блок включал в себя

два компонента: информационные сообщения и батарею диагностик. Информационные сообщения содержали сведения по проблематике психологии общения в соответствии с темой и целью конкретного тренингового занятия. Так, например, по теме «Коммуникативная компетентность» вводились следующие сообщения: 1) «Приемы влияния на партнера в процессе общения: допустимые и недопустимые приемы влияния на партнера по общению. Этический аспект проблемы. Введение понятия “коммуникативная терпимость”»; 2) «Коммуникативная компетентность профессионального педагога-психолога: значимость коммуникативных способностей для педагога-психолога, краткое знакомство с этикой профессиональной деятельности, профессиограммой» и т. д.

Информационные сообщения занимали не более 15 мин. от всего времени занятия, так как студентам уже читались такие дисциплины, как «Общая психология», «Социальная психология», «Психология общения». Целью введения этих информационных сообщений было актуализировать уже имеющиеся знания, расширить поле их значения, подготовить студентов к использованию теории на практике.

Для закрепления теоретической информации на каждом последующем занятии вводился игровой элемент «Сумасшедшая сессия», где студентам задавались «провокационные» вопросы, отвечая на которые они имели возможность еще раз уточнить для себя правильность понимания определенных теоретических положений, категорий. Например, по теме «Коммуникативная компетентность» задавались следующие вопросы: «Что такое *коммуникабельная* (предполагается, коммуникативная) компетентность?»; «Коммуникативная *сдерживаемость* (предполагается, терпимость) – профессионально важное качество для психолога?» (приведите не менее трех аргументов «за» и «против»); «Нет допустимых приемов влияния на партнера, потому что любое давление всегда вызывает со-противление! (выразите аргументированное согласие или несогласие)»; «Главное – любить других, а себя совсем не обязательно, не правда ли? (выразите аргументированное согласие или несогласие)» и т. п. Данный прием помогал студентам присвоить себе полученные ранее знания, то есть сделать их личностными, потому что вначале они ставятся в ситуацию использования определенных знаний на практике, а затем в ситуацию отстаивания своего пред-

ставления, понимания тех или иных теоретических положений, их осознанного содержания в дискуссии. Это позволило, на наш взгляд, сформировать у студентов и представление о значимости теоретических знаний для более глубокого понимания практики.

Диагностический блок (компонент) в тренинге включал в себя три набора методик. Первый – цветопись, определение психоэмоционального состояния и анкету «Обратная связь» мы использовали на каждом занятии для отслеживания психоэмоционального состояния участников тренинга и группы в целом. Это позволяло тренеру мобильно реагировать на какие-либо негативные проявления и повышать психологический комфорт в Т-группе.

Второй набор методик отвечал общей цели нашего исследования, направленного на изучение мотивов учения студентов и их изменения в процессе их обучения в вузе (диссертация Е. Л. Афанасенковой, 2005 г.), и включал себя следующие методики: тест «Исследование тревожности: ситуативной – личностной», опросник Ч. Д. Спилберга, адаптированный Ю. Л. Ханиным; методику «Мотивация обучения в вузе» Т. И. Ильиной; методику «Оценка уровня притязаний (структуры мотива)» В. К. Гербачевского; личностный опросник К. Роджерса и Р. Даймонда «Диагностика социально-психологической адаптации».

Студентам дважды предлагалась диагностическая процедура с одинаковым набором методик: до и после участия в тренинге. Собранные таким образом данные позволили нам сформулировать определенные выводы о том, какие изменения произошли в мотивационной сфере и системе мотивов учения участников тренинга под его воздействием (диссертация Е. Л. Афанасенковой, 2005 г.).

В ходе самого тренинга использовались еще две методики: 1) тест «Оценивание коммуникативного поведения»; 2) самооценка развития уровня коммуникативных навыков (на основе оценочной шкалы уровня развития коммуникативных навыков) – для отслеживания изменений в коммуникативной сфере членов Т-группы.

Практический блок включал в себя четыре этапа, в каждый из которых входило по два занятия, примерно по 3,5–4 часа каждое. Частота встреч осуществлялась один раз в неделю, то есть тренинг длился полтора месяца. Этапы тренинга имели следующее содержание.

1. Этап вхождения в тренинг, на котором осуществлялось сближение членов группы, формировался эмоционально положительный контакт между ними, общий настрой на работу в тренинге, давались наиболее общие сведения об эффективной коммуникации, что закреплялось через определенный набор упражнений (два занятия – 7,5 часа).

2. Этап активизации невербальных средств общения и формирования представлений об общении на уровне «масок», на котором активизировались самоанализ и саморефлексия, позиция понимания и терпимости к партнеру по общению, а также социально опосредованное взаимодействие, углублялось его понимание (два занятия – 7 часов).

3. Этап активизации вербальных средств общения и умений взаимодействия в группах, на котором усиливался компонент самопознания и познания партнера по общению через речь (активный диалог в сочетании с рефлексивным слушанием) и через совместную групповую деятельность (два занятия – 7,5 часа).

4. Этап гармонизации образа «Я» и представлений о будущей профессии, на котором развивались самопринятие и адекватное оценивание участников группы самих себя, зона доверия к себе и окружающим, создавались условия для профессиональной идентификации. В конце этого этапа осуществлялось обобщение полученного опыта и подведение итогов работы в тренинге, на котором отрабатывалась ситуация прощания, расставания с временной группой без ощущения потери (7,5 часа).

На наш взгляд, эффект самоанализа и гармонизации образа «Я» значительно усиливался приемом использования на занятиях притч, с последующим их разыгрыванием и анализом. В данном случае осуществлялась более глубокая и пролонгированная работа по той или иной проблеме (так, в ходе занятий, например, происходило неоднократное обращение к содержанию одной и той же притчи, но каждый раз на новом уровне ее понимания разными членами группы и группы в целом).

Как интерактивные формы работы со студентами использовались игры (на непосредственное межличностное взаимодействие). Они помогали моделировать самые разнообразные ситуации общения и предоставляли возможность

участникам попробовать себя в разных социальных ролях, «примеривать» на себя тот или иной социальный статус – все это, несомненно, формирует опыт общения, который не всегда так же разнообразно и динамично представлен в реальной ситуации общения студентов. А также представления о значимости практической деятельности педагога-психолога, что в целом усиливает профессиональный интерес и профессиональную мотивацию учения студентов по этому направлению.

Данный тренинг включал в себя еще и **методический блок**, на котором отрабатывались все этапы тренинга через обсуждение с позиции ведущего тренинга (актуализация профессиональной идентичности). Для того чтобы это обсуждение было предметным, студентам на каждом тренинговом занятии давалось домашнее задание: сделать подробный конспект тренингового дня (цель дня, описание упражнений, логика и обоснованность их выбора и т. п.), подготовить вопросы для обсуждения.

По окончании тренинга студенты делились на две группы и проходили этап его методического обсуждения. Вначале осуществлялось групповое обсуждение, на котором уточнялись особенности этого вида практической работы педагога-психолога, его достоинства и недостатки, значение в практической деятельности профессионала, этапы, виды, формы, приемы работы в нем, позиция и особенности поведения тренера и т. п. Затем наступал этап индивидуального собеседования каждого участника тренинга с преподавателем по выполненному конспекту.

Таким образом, студенты стали получать навыки самостоятельной профессиональной деятельности еще в период обучения в вузе. Создавая благоприятные условия для опережающего профессионального созревания еще в период обучения в вузе, мы способствуем повышению уровня самооценки будущего специалиста как профессионала и степени его самоопределения в будущей профессии, что усиливает процесс профессиональной идентичности. Данный подход предполагает качественно новый уровень оформленности профессионального диалога между преподавателем и студентом, когда студент становится оппонентом в учебном процессе, а преподаватель – наставником в профессии.

Именно при таком подходе обучение студентов становится

профессионально мотивированным, осознанным, профессионально направленным. Студент в этом случае включается в ситуацию активной и интерактивной деятельности профессионального самоопределения, например, может осознанно и обоснованно выбрать то, чем он конкретно будет заниматься в профессии после окончания вуза – станет педагогом-психологом системы образования, диагностом, консультантом, будет заниматься научными исследованиями и т. п.

Таким образом, вводя студентов в практико-ориентированную деятельность педагога-психолога (помощника консультанта, диагноста и проч.) с акцентировкой внимания на собственной ответственности за результаты этой деятельности на этапе профессиональной подготовки, по нашему мнению, мы способствуем не только усилению учебно-профессиональной мотивации, выработке необходимых профессиональных умений, но и развитию опережающей профессиональной идентичности, профессиональному созреванию будущего специалиста.

РАЗДЕЛ 3. СОДЕРЖАНИЕ И МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ КОММУНИКАТИВНОГО ВИДЕОТРЕНИНГА ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

3.1. Цель, задачи, принципы и правила работы Т-группы в видеотренинге общения

*Предварительное знание того,
что собираешься сделать,
дает смелость и легкость.*

Дени Дидро

Разработанный нами СПТ «Коммуникативный видеотренинг эффективного взаимодействия» включал в себя соответствующие цель и задачи.

Цель: повышение коммуникативной компетентности, развитие коммуникативных способностей, рефлексии, адекватной самооценки, наиболее полного понимания себя и других людей в процессе общения, усиление профессиональной мотивации учения и снижение негативных явлений в мотивационной сфере личности (нейтрализовать отрицательную мотивацию учения, снизить уровень тревожности и т. п.).

Задачи:

- создание благоприятной ситуации для развития и коррекции коммуникативных качеств личности;
- актуализировать и активизировать вербальные и невербальные средства общения, собственные потенциальные возможности по повышению эффективности взаимодействия в процессе общения;
- овладение некоторыми новыми приемами эффективно межличностного взаимодействия;
- создание условий, при которых участники тренинга могли бы испытать эффективность использования новых приемов межличностного взаимодействия;
- гармонизация образа «Я» посредством рефлексии, самоанализа, самопознания и самопринятия;

- развитие умений управления своим психоэмоциональным состоянием в конфликтной ситуации, использование наиболее рациональных способов разрешения конфликта для повышения общей эффективности процесса общения;
- создание благоприятных условий для развития партнерских отношений в общении и позиции коммуникативной терпимости;
- формирование представления о работе тренера в тренинговой группе и о методике проведения коммуникативного тренинга;
- создание благоприятных условий для усиления учебно-профессиональной мотивации.

Любая деятельность многократно повышает свою эффективность, когда имеет четкие ориентиры и структуру. В определенной степени их могут очертить основные принципы и правила работы. При этом важно уточнить содержание самих этих понятий. Принцип – это «внутренняя убежденность в чем-либо, точка зрения на что-либо»⁹⁸, а правило – это «норма поведения, принятый кем-либо образ мыслей, действий»⁹⁹.

В целом методика тренинга основана на следующих основных принципах работы в группе: *сознательности* (высоком уровне осознанности через анализ и самоанализ); *разноплановости развития* всех компонентов, включенных в систему коммуникативных способностей личности: знания, умения, навыки, способность к анализу и синтезу, обобщению, конкретизации и т. п.; *широкой вариативности и возрастающей трудности* выполняемых заданий; *социально-психологической поддержки и одобрения*, подбадривания, стимулирования личной активности каждого члена тренинговой группы, особенно в ситуациях затруднения (вызванных как внешними, так и внутренними причинами); *логичности, обоснованности, научности, доступности, краткости и контекстной привязанности информации* в тренинге (информационные блоки); *практической направленности* всех видов работы в тренинге, которая обеспечивает тесную связь между теорией

⁹⁸ *Большой толковый словарь русского языка / гл. ред. С. А. Кузнецов. – СПб. : Норинт, 2008. – С. 985.*

⁹⁹ *Там же. – С. 953.*

и практикой, с одной стороны, а с другой – формирует возможности переноса «тренингового опыта» в обычные коммуникативные ситуации участников тренинга после его прохождения и окончания.

Именно эти принципы позволяют тренеру придерживаться единой стратегии поведения при проведении тренинга и создавать наиболее благоприятные условия для развития и коррекции коммуникативных способностей членов тренинговой группы.

Помимо этого необходимо установить (выработать) внутрigrупповые принципы и правила работы самой тренинговой группы. В начале видеотренинга обязательно осуществляется процедура обсуждения принципов и правил работы Т-группы (см. приложение 1, пп. 1.1 «Принципы работы Т-группы», 1.2 «Правила работы Т-группы») с возможностью уточнения, изменения, добавления тех принципов и правил, которые первоначально предлагает тренер. Процедура может быть другой. Группе предлагается самостоятельно (без подсказок тренера) совместно выработать основные принципы и правила работы в тренинговой группе (через метод «мозговой штурм»), четко их сформулировать, зафиксировать и принять как руководство к действию.

3.2. Методика проведения, структура, краткое содержание и макет видеотренинга

Видеотренинг проводится после первичной диагностики и анализа полученных результатов, поэтому является не только тренингом развития коммуникативных способностей, активизации профессиональной мотивации, но и предметно-корректирующим методом работы. Динамический процесс начинается тогда, когда четко обозначаются проблемы группы и отдельных студентов, которые приходят в Т-группу по рекомендации преподавателя, но только с собственного желания и согласия на участие в нем. Такой подход очень важен для того, чтобы тренинг стал адресным и был направлен на изменение конкретных проблем.

Из поля зрения тренера-психолога не должен уходить и тот факт, что возможно появление своего рода незапланированных изменений. Хорошо, если они не несут разрушающего начала, но если таковые будут иметь место, то профессионализм

тренера как раз и заключается в том, чтобы в критический момент либо нейтрализовать негативные проявления, либо создать условия для снижения возникших противоречий, либо осуществлять их коррекцию.

На этапе методического обсуждения каждый студент имел возможность выяснить все возникшие в ходе работы в Т-группе вопросы. На наш взгляд, именно этот этап особенно сильно влияет на процесс профессионализации студентов, усиливает их профессиональную мотивацию и снижает негативные тенденции в мотивации учения, потому что учение начинает приобретать для студентов профессионально и лично значимый смысл. В конце собеседования методической части видеотренинга преподаватель сообщал студентам информацию о возможности их участия в практической работе и, в частности, в таком виде деятельности, как помощник тренера СПТ. Из желающих студентов формировалась группа стажеров для практической работы в образовательных учреждениях под руководством опытного наставника.

Находясь на этапе профессионального обучения в вузе, студенты включаются не только в процесс профессионального обучения, но и в процесс профессиональной идентичности к будущей профессии. Вот почему мы ввели в разработанную нами комплексную программу этап стажировки студентов. Это позволяет закрепить те положительные изменения, которые произошли у участников тренинга, а также для того, чтобы дать им реальную возможность по применению полученных умений через практические виды работы педагога-психолога. Стажировка может осуществляться при кафедрах института в течение двух-трех месяцев после прохождения тренинга. Для прохождения стажировки необходима разработка соответствующей программы (пример такой программы можно найти в диссертации Е. Л. Афанасенковой, 2005, с. 265–267).

Студенты в ходе такой работы делятся на микрогруппы по три человека, каждая такая триада получает и выполняет определенные виды практической работы педагога-психолога системы образования: составляет диагностические комплексы для осуществления диагностической работы в том или ином образовательном учреждении по его запросу; выполняет психодиагностическую работу; проводит обработку и интерпретацию полученных данных; составляет на их основе те или

иные планы-конспекты работы тренингов и т. п. При этом в установленное время обязательно проводятся коллективные собрания по подведению промежуточных итогов сделанного, координационного характера, по обсуждению предстоящих мероприятий и видов работы и т. п.

Одним из ведущих видов деятельности студентов-стажеров должна стать *просветительская и диагностическая* деятельность (дошкольных, школьных, студенческих коллективов) под руководством преподавателя-психолога с активизацией компонента личной ответственности студентов за выполняемый вид деятельности. Студенты-стажеры могут участвовать и в таких видах практической деятельности, как помощник психолога-консультанта, помощник тренера в Т-группе, и других. Во время стажировки студенты должны вести дневник с указанием видов и содержания проводимой работы. Дневник должен регулярно проверяться преподавателем-наставником, который вносит в него свои замечания, пожелания и отметки за проделанный фронт работ.

По итогам стажировки проводится отчет студентов-стажеров по результатам проделанной работы с предоставлением характеристики наставника, происходит собеседование по основным видам проведенной работы и оценивание работы каждого студента-стажера за весь период стажировки при групповом обсуждении (стажеры, педагоги-наставники, представители образовательных учреждений – заказчиков). Лучшие результаты должны обобщаться при проведении круглого стола по итогам стажировки и представляться в виде докладов на научно-практических конференциях, в научных статьях, выступать заделом для написания курсовых работ, ВКР.

Особенность данного подхода заключается в том, что такая деятельность должна осуществляться не отстраненно-опосредованно, время от времени (например, через практические и лабораторные занятия, практику и проч.), а непосредственно-реально, систематически, непрерывно и последовательно (курс «Психология общения», тренинг, практико-ориентированная работа: просветительская, диагностическая, участие в консультировании, в тренинговой работе и проч.). Именно тогда она будет способствовать процессу активного овладения профессиональными навыками и умениями (с неотъемлемым элементом личной ответственности за результаты своей дея-

тельности) уже на этапе учебно-профессиональной деятельности, то есть одновременно с обучением в вузе.

Длительность тренинга составляет 28–30 часов непосредственной работы в тренинговой группе и 4–6 часов участия в методическом этапе видеотренинга обучающего характера.

Именно методический блок является «пусковым механизмом» для активизации и усиления профессиональной мотивации будущих педагогов-психологов к системе образования, так как помогает будущим специалистам осознать все, что происходило в Т-группе с позиции «Я-тренер», психологической обоснованности его этапов, приемов, упражнений и т. п.

Одним из условий проведения видеотренинга является «использование модели дышащей группы», то есть ее состав можем меняться, допускается вхождение новых участников в Т-группу, но не желателен выход участников из нее на период тренинга. Обновление группы не может составлять более чем 30 % от первоначального количества участников. Этот прием моделирует естественную ситуацию общения в социуме и способствует большей гибкости в коммуникативном поведении участников тренинга, а также усиливает позицию принятия других.

В ходе СПТ участники часто выполняют упражнения в парах, при этом обязательно соблюдается правило смены партнера для участия в новом упражнении. Это позволяет развивать коммуникативную гибкость, терпимость, так как студенты вынуждены отрываться от «предпочитаемых» партнеров, с которыми они чаще всего общаются вне тренинга в учебной ситуации и работать в паре даже с теми, к кому они испытывают либо нейтральное, либо отрицательное эмоциональное отношение.

СТРУКТУРА И КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ТРЕНИНГА

День первый-второй

Общение как процесс коммуникации

Логика первого и второго дня:

- показать, что общение – сложный коммуникативный процесс, через информационный блок (диагностический и теоретический материал);
- систематизировать правила эффективного общения и отработать первичные навыки их применения.

| № п/п | Название структурного блока и видов работы | Содержание | Время |
|--------------------|---|--|------------------------|
| Первый день | | | |
| 1. | Организационный момент Диагностика Активизация процессов рефлексии и самоанализа | Общие сведения о тренинге как об особой форме взаимодействия. Определение цели и задач тренинга. Цветопись. Тест на предварительное определение уровня развития коммуникативных умений (методические материалы № 5) | 10 мин. 10 мин. |
| 2. | Знакомство Сближение членов группы | Упражнение «Визитная карточка»: работа в парах, видеосъемка, анализ. Упражнение «Друг к дружке»: групповая работа в меняющихся парах; по окончании упражнения обмен мнениями о самочувствии | 20 мин. 10 мин. |
| 3. | Выработка правил взаимодействия в тренинговой группе | Коллективное обсуждение и принятие принципов и правил работы в тренинговой группе (методические материалы № 1, 2) | 10 мин. |
| 4. | Информационный блок: «Общение как сложный коммуникативный процесс» Активизация процесса рефлексии | <i>Информация</i> о значении общения для человека: что такое общение (коммуникация); структура общения; формы, виды, средства общения. <i>Притча</i> «Кто живет в этом городе?» (обсуждение) | 15 мин. 10 мин. |
| 5. | Интерактивное взаимодействие Улучшение контакта между членами группы. Разыгрывание | Упражнение «Любящий взгляд»: активизация эмпатии. <i>Основное упражнение дня</i> – «Знакомство с незнакомым человеком и встреча с другом», работа в парах (методические | 10 мин. 60 мин. |

Продолжение таблицы

| № п/п | Название структурного блока и видов работы | Содержание | Время |
|-------|--|---|------------------------|
| | ситуаций для активизации потенциала коммуникативных способностей. Оценивание уровня развития коммуникативных качеств. Эмоциональная стабилизация группы | материалы № 3): работа в парах, видеосъемка, анализ. Выставление оценки группой (методические материалы № 6), самооценка, оценка по тесту (методические материалы № 4), их сравнение. Определение эмоционального самочувствия всех членов группы: обмен мнениями, впечатлениями в тренинговом кругу | 15 мин. 10 мин. |
| 6. | Подведение итогов дня Групповая рефлексия | Ответы на вопросы: – Что интересного и полезного для меня было в сегодняшнем занятии? – Какие изменения я почувствовал в себе и в группе в целом? – Что и когда вызвало непонимание, недоумение, досаду и почему? – Как можно преодолеть эти негативные переживания? Заполнение анкеты «Обратная связь». | 15 мин. |
| | Индивидуальная рефлексия. Расставание членов группы | Упражнение «Я желаю вам на прощанье»: эмоциональная поддержка каждого участника тренинга и группы в целом при расставании | 5 мин. 10 мин. |
| 7. | Домашнее задание | Сделать подробный конспект тренингового дня (цель дня, описание упражнений, логика и обоснованность их выбора и т. п.) | |

Продолжение таблицы

| № п/п | Название структурного блока и видов работы | Содержание | Время |
|--------------------|--|--|------------------------|
| | | Общее время работы: | 3,5 часа |
| Второй день | | | |
| 1. | Диагностика и приветствие Активизация процессов рефлексии и самоанализа. Сближение членов тренинговой группы, настрой на работу | Цветопись. Уровень тревожности (Ч. Д. Спилберг). Определение психоэмоционального состояния участников тренинга. Упражнение «Приветствие»: предварительная информация тренера о приветствии, выбор и реализация приветствий каждым участником группы | 15 мин. 10 мин. |
| 2. | Анализ диагностики предыдущего дня (на основе анкеты «Обратная связь») | Обозначение резервов эффективного общения по итогам диагностики прошлого дня | 10 мин. |
| 3. | Сумасшедшая сессия Актуализация знаний прошлого дня (провокационные вопросы) | – Что такое коммунальное общение, о котором так много мы говорили на прошлой встрече? – Может ли эффективное общение стать условием для развития коммуникабельной компетентности? И что это такое? – Почему во время коммуникативного контакта важно задействовать все средства общения: и вербальные, и невербальные? | 10 мин. |
| 4. | Информационный блок: «Проблема эффективного взаимодействия в общении». Активизация процесса рефлексии | <i>Информация</i> о проблеме эффективного общения: что такое эффективная коммуникация; понятие «барьер общения», их виды, что улучшает или усложняет эффективное общение. <i>Притча</i> «Слепцы и слон» (обсуждение) | 15 мин. 10 мин. |

Продолжение таблицы

| № п/п | Название структурного блока и видов работы | Содержание | Время |
|-------|--|---|--|
| 5. | Интерактивное взаимодействие Разыгрывание ситуаций для активизации потенциала эффективного взаимодействия в общении. Определение общей стратегии эффективной коммуникации через формулирование правил общения. Резюмирование. Практическая отработка выработанных правил эффективного взаимодействия. Оценивание уровня развития коммуникативных качеств. Эмоциональная стабилизация группы | <i>Основное упражнение дня</i> – «“Трудный” партнер»: работа в парах: аквариум, видеосъемка. Анализ видеозаписи и обсуждение выполненного упражнения: затруднения в общении с «трудным» партнером, что помогло их преодолеть. Работа группы по выработке правил эффективного взаимодействия в процессе общения. Упражнение «Преодолей барьер»: работа в парах, аквариум, видеосъемка, анализ. Выставление оценки группой (методические материалы № 6), самооценка, их сравнение. Определение эмоционального самочувствия всех членов группы: обмен мнениями, впечатлениями в тренинговом кругу | 60 мин. 15 мин. 15 мин. 30 мин. 10 мин. 10 мин. |
| 6. | Подведение итогов дня Групповая рефлексия | Ответы на вопросы: – Что интересного и полезного для меня было в сегодняшнем занятии? – Какие изменения я почувствовал в себе и в группе в целом? | 15 мин. |

Окончание таблицы

| № п/п | Название структурного блока и видов работы | Содержание | Время |
|-------|--|--|-------------------|
| | Индивидуальная рефлексия. Расставание членов группы | – Что и когда вызвало непонимание, недоумение, досаду и почему? – Как можно преодолеть эти негативные переживания? Цветопись. Заполнение анкеты «Обратная связь». Упражнение «Пока-пока!» (выбор формы прощания): эмоциональная поддержка каждого участника тренинга и группы в целом при расставании | 5 мин. 10 мин. |
| 7. | Домашнее задание | Сделать подробный конспект тренингового дня (цель дня, описание упражнений, логика и обоснованность их выбора и т. п.). Общее время работы: | 3–4 часа |

День третий-четвертый
Невербальное общение и контакт масок

Логика второго и третьего дня:

- систематизировать и конкретизировать понятия коммуникативной компетенции через информационный блок (диагностический и теоретический материал);
- актуализировать невербальные средства общения участников тренинговой группы;
- создать условия для самораскрытия и самоанализа в ситуациях невербальной активности.

| № п/п | Название структурного блока и видов работы | Содержание | Время |
|--------------------|--|--|---------|
| Третий день | | | |
| 1. | Диагностика и приветствие | Цветопись. Определение психоземotionalного состояния | 10 мин. |

Продолжение таблицы

| № п/п | Название структурного блока и видов работы | Содержание | Время |
|-------|--|---|--------------------|
| | Активизация процессов рефлексии и самоанализа. Сближение членов тренинговой группы, настрой на работу | участников тренинга. Упражнение «Поводырь»: видеосъемка, анализ собственных действий, ощущений и определение стиля поведения в ситуации игры | 20 мин. |
| 2. | Анализ диагностики предыдущего дня (на основе анкеты «Обратная связь») | Обозначение резервов эффективного общения по итогам диагностики прошлого дня | 10 мин. |
| 3. | Сумасшедшая сессия Актуализация знаний прошлого дня (провокационные вопросы) | – Что такое бордюры общения, которые так улучшают коммуникацию? – Может ли эффективное общение стать условием разрешения конфликта? – Почему затрудненный партнер самый желанный в общении? | 10 мин. |
| 4. | Информационный блок: «Невербальные средства общения». Активизация самоанализа | Особенности классификации и общая характеристика невербальных средств общения, введение понятия «невербальная коммуникация». <i>Притча</i> «Усталая собака» (обсуждение) | 15 мин. 10 мин. |
| 5. | Интерактивное взаимодействие Актуализация невербалики. | Упражнение «Что он говорит?» (распознавание эмоций по фотографии). Упражнение «Пойми меня»: передача информации без слов, | 10 мин. 10 мин. |

Продолжение таблицы

| № п/п | Название структурного блока и видов работы | Содержание | Время |
|-------|---|--|--------------------|
| | Активизация, анализ и интерпретация невербальных средств общения. | работа в парах, групповое обсуждение. Упражнение «Мяч» (визуальный контакт): работа в парах, групповое обсуждение. <i>Основное упражнение дня</i> «Знакомство с незнакомым человеком и встреча с другом» (методические материалы № 3): работа в парах без использования речи, видеосъемка, анализ. | 10 мин. 60 мин. |
| | Эмоциональная стабилизация группы | Упражнение «Голос и тело»: работа в парах без использования речи, видеосъемка, анализ. Определение эмоционального самочувствия всех членов группы: обмен мнениями, впечатлениями, эмоциональными переживаниями | 20 мин. 10 мин. |
| 6. | Подведение итогов дня Групповая рефлексия. | Ответы на вопросы: – Что интересного и полезного для меня было в сегодняшнем занятии? – Какие изменения я почувствовал в себе и в группе в целом? – Что и когда вызвало непонимание, недоумение, досаду и почему? – Как можно преодолеть эти негативные переживания? Цветопись. Заполнение анкеты «Обратная связь». | 10 мин. 5 мин. |
| | Индивидуальная рефлексия. Расставание членов группы | Упражнение «Обнимемся на прощание» (выбор формы прощания): эмоциональная поддержка каждого участника тренинга и группы в целом при расставании | 10 мин. |

Продолжение таблицы

| № п/п | Название структурного блока и видов работы | Содержание | Время |
|-----------------------|--|--|-------------------------|
| 7. | Домашнее задание | Сделать подробный конспект тренингового дня. Заполнить бланк-опросник по невербальным средствам общения (методические материалы № 7). Общее время работы: | 3,5 часа |
| Четвертый день | | | |
| 1. | Диагностика и приветствие Активизация процессов рефлексии и самоанализа. Сближение членов тренинговой группы, настрой на работу | Цветопись. Определение психоэмоционального состояния участников тренинга. Упражнение «Атомы и молекулы»: работа в группе на тактильные прикосновения, обмен впечатлениями | 10 мин. 10 мин. |
| 2. | Анализ диагностики предыдущего дня (на основе анкеты «Обратная связь») | Обозначение резервов эффективного общения по итогам диагностики прошлого дня | 10 мин. |
| 3. | Сумасшедшая сессия Актуализация знаний прошлого дня (провокационные вопросы) | – Невербализация – это то, что нам помогает лучше понять других, неправда ли? – Мимикация, жестика, пантомимикация, вербальный контакт глаз, паралингвистические компоненты речи – это ... (обобщить) – Какие невербальные зоны являются самыми информационно значимыми для человека в общении? | 10 мин. |

Продолжение таблицы

| № п/п | Название структурного блока и видов работы | Содержание | Время |
|-------|---|---|--|
| 4. | Этап закрепления: актуализация невербалики Активизация мимических средств. Активизация, интерпретация и анализ невербальных средств общения | Упражнение «Зеркало»: работа в парах, групповое обсуждение. Упражнение «Пантомимическая сказка»: групповая работа без использования речи, видеосъемка, анализ | 10 мин. 25 мин. |
| 5. | Информационный блок: «Контакт масок или формальное общение». Актуализация личного опыта студентов | Введение понятий: «контакт масок», «формальное общение». Особенности общения на уровне «масок» (плюсы и минусы). Привести примеры общения на уровне «масок» из собственного опыта. Обсуждение вопроса эффективности такой коммуникации | 15 мин. 10 мин. |
| 6. | Интерактивное взаимодействие Общение на уровне «масок». Разыгрывание ситуаций, оправдывающих выбор маски. Рефлексивный этап Эмоциональная стабилизация | Упражнение «Я узнал тебя, маска!»: активизация внимания, работа в парах. <i>Основное упражнение дня</i> «Оправдай маску»: создание условий для идентификации и глубокой рефлексии, работа в парах, видеосъемка, анализ. Упражнение «Нарисуй (изготовь) свою маску»: создание условий для глубокой рефлексии, обсуждение в группе. Определение эмоционального самочувствия всех членов группы: обмен мнениями, впечат- | 10 мин. 45 мин. 25 мин. 10 мин. |

Окончание таблицы

| № п/п | Название структурного блока и видов работы | Содержание | Время |
|-------|--|---|----------------------------------|
| | группы | лениями, эмоциональными переживаниями | |
| 7. | Подведение итогов дня Групповая рефлексия. Индивидуальная рефлексия. Расставание членов группы | Ответы на вопросы: – Что интересного и полезного для меня было в сегодняшнем занятии? – Какие изменения я почувствовал в себе и в группе в целом? – Что и когда вызвало непонимание, недоумение, досаду и почему? – Как можно преодолеть эти негативные переживания? Цветопись. Заполнение анкеты «Обратная связь». Упражнение «Пока-пока!» (выбор формы прощания): эмоциональная поддержка каждого участника тренинга и группы в целом при расставании | 10 мин. 5 мин. 10 мин. |
| 8. | Домашнее задание | Сделать подробный конспект тренингового дня Общее время работы: | 3,5 часа |

День пятый-шестой

Вербальное общение и групповая коммуникация

Логика пятого и шестого дня:

- углубление понятия коммуникативной компетенции;
- актуализировать вербальные средства общения участников тренинговой группы;
- создать условия для самореализации и самоанализа в ситуациях вербальной активности.

| № п/п | Название структурного блока и видов работы | Содержание | Время |
|-------------------|--|--|------------------------|
| Пятый день | | | |
| 1. | Диагностика и приветствие Активизация процессов рефлексии и самоанализа. Сближение членов тренинговой группы, настрой на работу | Цветопись. Определение психоэмоционального состояния участников тренинга. Упражнение «Встанем вместе»: работа в группе на согласованность во взаимодействии, обмен впечатлениями | 10 мин. 10 мин. |
| 2. | Анализ диагностики предыдущего дня (на основе анкеты «Обратная связь») | Обозначение резервов эффективного общения по итогам диагностики прошлого дня | 10 мин. |
| 3. | Сумасшедшая сессия Актуализация знаний прошлого дня (провокационные вопросы) | – Что такое коммуникабельная компетентность? – Общение на уровне «масок» вполне приемлемо в любой ситуации, не правда ли? – Какими коммуникативными способностями должен обладать психолог? | 10 мин. |
| 4. | Информационный блок: «Вербальные средства общения в процессе коммуникации». Активизация процессов рефлексии и самоанализа | Общая характеристика вербальных средств общения. Коммуникативные барьеры и пути их преодоления. <i>Притча</i> «Ученик и бабочка», создание благоприятных условий для самоанализа | 15 мин. 10 мин. |
| 5. | Интерактивное взаимодействие Активизация эмпатии. | Упражнение «Комплимент»: работа в парах, создание условий для улучшения психологического климата в группе, видеосъемка. | 20 мин. |

Продолжение таблицы

| № п/п | Название структурного блока и видов работы | Содержание | Время |
|-------|---|--|---------|
| | Резюмирование. | Анализ предыдущего упражнения, выработка правил подачи комплимента (групповое обсуждение). | 10 мин. |
| | Активизация вербалики, работа с коммуникативными барьерами. | Упражнение «Испорченный телефон»: групповая работа по преодолению коммуникативных барьеров, обсуждение. Правила речевого этикета, ведения беседы. | 20 мин. |
| | Дополнительный информационный блок «Речевой этикет». | Активизация и актуализация форм речевого этикета. Активизация процесса самопризнания. | 15 мин. |
| | Эмоциональная стабилизация группы | <i>Основное упражнение дня</i> «Мы взаимно вежливы»: разыгрывание ситуаций в парах с использованием форм речевого этикета, видеосъемка, анализ (методические материалы № 3). Упражнение «Похвали себя»: создание условий для самопризнания. | 60 мин. |
| | | Определение эмоционального самочувствия всех членов группы: обмен мнениями, впечатлениями, эмоциональными переживаниями | 10 мин. |
| 6. | Подведение итогов дня Групповая рефлексия. | Ответы на вопросы: – Что интересного и полезного для меня было в сегодняшнем занятии? – Какие изменения я почувствовал в себе и в группе в целом? – Что и когда вызвало непонимание, недоумение, досаду и почему? – Как можно преодолеть эти не- | 10 мин. |

Продолжение таблицы

| № п/п | Название структурного блока и видов работы | Содержание | Время |
|--------------------|--|--|-----------------------|
| | Индивидуальная рефлексия. Расставание членов группы | гативные переживания? Цветопись. Заполнение анкеты «Обратная связь». Упражнение «Буду рад тебя вновь видеть» (выбор формы прощения): эмоциональная поддержка каждого участника тренинга и группы в целом при расставании | 5 мин. 10 мин. |
| 7. | Домашнее задание | Сделать подробный конспект тренингового дня. Заполнить бланк-опросник по вербальным средствам общения (методические материалы № 8). Общее время работы: | 4 часа |
| Шестой день | | | |
| 1. | Диагностика и приветствие Активизация процессов рефлексии и самоанализа. Сближение членов тренинговой группы, настрой на работу | Цветопись. Определение психоэмоционального состояния участников тренинга. Упражнение «Путаница»: работа в группе на согласованность во взаимодействии, обмен впечатлениями | 10 мин. 10 мин. |
| 2. | Анализ диагностики предыдущего дня (на основе анкеты «Обратная связь») | Обозначение резервов эффективного общения по итогам диагностики прошлого дня | 10 мин. |
| 3. | Сумасшедшая сессия Актуализация | – Вербилирование – это то, что является неотъемлемой частью невербальной коммуникации? | 10 мин. |

Продолжение таблицы

| № п/п | Название структурного блока и видов работы | Содержание | Время |
|-------|--|--|---|
| | знаний прошлого дня (провокационные вопросы) | – Чем меньше знаешь правил речевого этикета, тем свободнее общаешься, не правда ли? – Как можно преодолеть вербальные баррикады общения? – Уважающий себя мужчина не станет «оскорблять» женщину комплиментом! | |
| 4. | Информационный блок: «Особенности общения в малой группе, коллективе» | Введение понятий: «лидер», «руководитель», «социально-психологическая компетентность», «конфликт», «компромисс». Особенности конкурентного и кооперативного взаимодействия в группе | 15 мин. |
| 5. | Интерактивное взаимодействие Актуализация «чувства локтя» в группе. Развитие навыков эффективной коммуникации в групповом общении. Резюмирование. Эмоциональная | Упражнение «Шагнем вместе»: работа в группах, ситуация консолидации усилий для выполнения общей задачи. Основная игра дня «Контракт» – отследить, как через использование вербальных и невербальных средств общения достигается заключение контракта: видеосъемка. Обсуждение итогов игры: – Что вас побудило заключить контракт? – Кто в большей степени брал на себя ответственность за ведение переговоров? – На сколько это оправданно – брать ответственность на себя? – Что мешало, а что помогало добиться успеха? | 10 мин. 1,5 часа 20 мин. 10 мин. |

Окончание таблицы

| № п/п | Название структурного блока и видов работы | Содержание | Время |
|-------|--|--|-----------------|
| | стабилизация группы | самочувствия всех членов группы: обмен мнениями, впечатлениями, эмоциональными переживаниями | |
| 6. | Подведение итогов дня Групповая рефлексия. | Ответы на вопросы: – Что интересного и полезного для меня было в сегодняшнем занятии? – Какие изменения я почувствовал в себе и в группе в целом? – Что и когда вызвало непонимание, недоумение, досаду и почему? – Как можно преодолеть эти негативные переживания? Цветопись. Заполнение анкеты «Обратная связь». | 10 мин. |
| | Индивидуальная рефлексия. | Упражнение «Прощание комплиментом: Я хочу сказать тебе сегодня спасибо за...»: эмоциональная поддержка каждого участника тренинга и группы в целом при расставании | 5 мин. |
| | Расставание членов группы | | 10 мин. |
| 7. | Домашнее задание | Сделать подробный конспект тренингового дня. | |
| | | Общее время работы: | 3,5 часа |

День седьмой-восьмой

Коммуникативная компетентность

Логика седьмого и восьмого дня:

- формирования коммуникативной терпимости;
- выявление барьеров общения и отработка путей их преодоления;
- создать условия для гармонизации образа «Я» через самоанализ и самопознание;

- создание благоприятных условий для самопринятия и принятия партнера по общению;
- создание благоприятных условий для профессиональной идентификации.

| № п/п | Название структурного блока и видов работы | Содержание | Время |
|---------------------|---|--|------------------------|
| Седьмой день | | | |
| 1. | Диагностика и приветствие Активизация процессов рефлексии и самоанализа. Сближение членов тренинговой группы, настрой на работу | Цветопись. Определение психоэмоционального состояния участников тренинга. Упражнение «Необычное приветствие»: работа в тренинговом круге | 10 мин. 10 мин. |
| 2. | Анализ диагностики предыдущего дня (на основе анкеты «Обратная связь») | Обозначение резервов эффективного общения по итогам диагностики | 10 мин. |
| 3. | Сумасшедшая сессия Актуализация знаний прошлого дня (провокационные вопросы) | – Лидер и руководитель – это одно и то же? – Конфликтация относится к сугубо негативным социально-психологическим явлениям? (обоснуйте ответ) – Существует семь типов поведения в конфликте, и наиболее конструктивный из них компромиссизация , не правда ли? | 10 мин. |
| 4. | Информационный блок: «Приемы влияния на партнера в процессе общения» | Допустимые и недопустимые приемы влияния на партнера по общению. Этический аспект проблемы. Введение понятия «коммуникативная терпимость» | 20 мин. |
| 5. | Интерактивное взаимодействие | Упражнение «А Я – “Против!”»: работа в парах, ситуация убеж- | 20 мин. |

Продолжение таблицы

| № п/п | Название структурного блока и видов работы | Содержание | Время |
|-------|---|--|---------|
| | Актуализация навыков убеждения. Гармонизация образа «Я». | дения в своей правоте партнера по общению: видеосъемка, анализ видеоматериалов. <i>Основное упражнение дня «Интервью»:</i> создание условий для самоанализа, самопознания и самопринятия, видеосъемка, индивидуальный просмотр видеоматериалов, анализ. | 40 мин. |
| | Формирование коммуникативной терпимости. | <i>Основное упражнение дня «Рисую себя, я рисую мир»:</i> создание благоприятных условий для формирования коммуникативной терпимости и принятия партнера по общению, работа в группе, обсуждение. | 40 мин. |
| | Ситуация принятия партнера по общению. | Упражнение «Грани сходства»: создание условий для установления доброжелательных отношений между партнерами по общению, работа в парах. | 15 мин. |
| | Эмоциональная стабилизация группы | Определение эмоционального самочувствия членов группы: обмен мнениями, впечатлениями, эмоциональными переживаниями | 10 мин. |
| 6. | Подведение итогов дня Групповая рефлексия. | Ответы на вопросы: – Что интересного и полезного для меня было в сегодняшнем занятии? – Какие изменения я почувствовал в себе и в группе в целом? – Что и когда вызвало непонимание, недоумение, досаду и почему? | 10 мин. |

Продолжение таблицы

| № п/п | Название структурного блока и видов работы | Содержание | Время |
|---------------------|--|--|--------------------|
| | Индивидуальная рефлексия. Расставание членов группы | – Как можно преодолеть эти негативные переживания? Цветопись заполнения анкеты «Обратная связь». Форму прощания выбирают участники тренинга, эмоциональная поддержка каждого участника тренинга и группы в целом при расставании | 5 мин. 10 мин. |
| 7. | Домашнее задание | Сделать подробный конспект тренингового дня. Подготовить подарок группе (можно дополнительно отдельным или всем членам группы) на прощание. Общее время работы: | 3,5 часа |
| Восьмой день | | | |
| 1. | Диагностика и приветствие Активизация процессов рефлексии и самоанализа. Сближение членов тренинговой группы, настрой на работу | Цветопись. Определение психоэмоционального состояния участников тренинга. Упражнение «Как я рад тебя видеть!»: создание благоприятных условий для улучшения психологического климата в группе | 10 мин. 10 мин. |
| 2. | Анализ диагностики предыдущего дня (на основе анкеты «Обратная связь») | Обозначение резервов эффективного общения по итогам диагностики | 10 мин. |
| 3. | Сумасшедшая сессия Актуализация знаний прошлого дня (провокационные | – Коммуникативная сдерживаемость – профессионально важное качество для психолога? (приведите не менее трех аргументов «за» и «против») – Нет допустимых приемов | 10 мин. |

Продолжение таблицы

| № п/п | Название структурного блока и видов работы | Содержание | Время |
|-------|--|--|---------|
| | вопросы) | влияния на партнера, потому что любое давление всегда вызывает сопротивление! – Главное – любить других, а себя совсем не обязательно, не правда ли? | |
| 4. | Информационный блок: «Коммуникативная компетентность педагога-психолога» | Значимость коммуникативных способностей для психолога, краткое знакомство с программой педагога-психолога | 15 мин. |
| 5. | Интерактивное взаимодействие Развитие позитивной самооценки. | Упражнение «Мой портрет в лучах солнца»: создание условий для актуализации позитивной самооценки, обсуждение важности позитивного мышления для достижения жизненных целей. Индивидуальная работа, обсуждение в группе. | 20 мин. |
| | Создание жизненного сценария. | Упражнение «Встреча через десять лет»: создание условий для формирования позитивного жизненного сценария, обсуждение важности представлений о своих близких и дальних целях развития, работа в парах. | 15 мин. |
| | Профессиональная идентификация. | <i>Основное упражнение дня</i> «Сбор профессионального чемодана в дорогу»: создание условий для благоприятной профессиональной идентификации, групповая работа. | 30 мин. |
| | Формирование зоны доверия. | <i>Основное упражнение дня</i> «Укачивание»: создание условий для формирования доверия к себе и к группе. | 40 мин. |

Окончание таблицы

| № п/п | Название структурного блока и видов работы | Содержание | Время |
|-------|---|--|---------------|
| | Резюмирование. | Обсуждение: – Умеете ли вы доверять себе и другим? – Всегда ли можно и нужно доверять себе (своему мнению) и другим? | 10 мин. |
| | Эмоциональная стабилизация группы | Определение эмоционального самочувствия членов группы: обмен мнениями, впечатлениями, эмоциональными переживаниями | 10 мин. |
| 6. | Подведение общих итогов Самодиагностика. Круглый стол. | Цветопись. Заполнение анкеты «Обратная связь». | 5 мин. |
| | Вручение сертификатов участия в тренинге. | Подведение итогов работы в тренинге: обмен мнениями и впечатлениями; анализ того, что дало участие в тренинге каждому из членов группы, вручение подарков. | 35 мин. |
| | Расставание членов группы («умирание» тренинговой группы) | Руководитель тренинга вручает «подарок» тренинговой группе и сертификаты участия в тренинге студентам. | 10 мин. |
| | | Упражнение «Прощание – повод для новых встреч!»: создание условий для мягкого расставания участников тренинга и позитивной перспективы взаимодействия вне Т-группы | 10 мин. |
| 7. | Домашнее задание | Подготовить полный конспект тренинга. Подготовиться к собеседованию по обсуждению методики организации и проведения тренинга, работы тренера в тренинговой группе. | |
| | | Общее время работы: | 4 часа |

Проведение тренинга:

1. Количество тренеров: один-два человека (возможно использование одного-двух помощников).
2. Тренинговая группа: 16–20 человек.
3. Время и частота проведения тренинга: четыре дня по 7–7,5 часа или в день по 3,5–4 часа. Интервалы между встречами не более двух-трех дней.

Диагностика:

1. Тест «Исследование тревожности: ситуативной – личностной», опросник Ч. Д. Спилберга, адаптированный Ю. Л. Ханиным.
2. Методика «Мотивация обучения в вузе» Т. И. Ильиной.
3. Методика «Оценка уровня притязаний (структуры мотива)» В. К. Гербачевского.
4. Личностный опросник К. Роджерса и Р. Даймонда «Диагностика социально-психологической адаптации».
5. Тест «Оценивание коммуникативного поведения» (из методички Т. Е. Беловицкой).
6. Самооценка развития уровня коммуникативных навыков (на основе оценочной шкалы уровня развития коммуникативных навыков).
7. Цветодиагностика (на основе теста Люшера).
8. Диагностика эмоционального состояния участников тренинговой группы (выбор карточки с определенной мимикой).

Методики 7, 8 используются в начале и в конце каждого занятия для отслеживания психоэмоционального состояния всех участников тренинга и группы в целом (тренером ведется соответствующий график).

Методики 5 и 6 используются на первом и втором занятии. Остальные методики используются до и после тренинга, для проведения сравнительного анализа полученных данных и выявления динамики происходящих изменений. В приложения данного издания мы не стали включать известные методики (их можно, в частности, найти в психодиагностической литературе, приведенной в общем списке источников к этому учебному пособию), а включили только те, которые разработали или модифицировали сами.

Данный тренинг может использоваться без методического блока и модифицироваться в зависимости от конкретных це-

лей, связанных с проблемой улучшения коммуникации. Тогда изменится и батарея тестовых методик, например, вполне могут использоваться:

1. Тест «Шкала социального самоконтроля в общении» (М. Снайдера).
2. Тестовая карта коммуникативной деятельности А. А. Леонтьева.
3. Опросник для диагностики способности к эмпатии (А. Мехрабиен, Н. Эпштейн).
4. Методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2) и другие.

В тренинге используется пакет методических материалов, разработанных автором тренинга. Он включает в себя пять документов (*см. приложение 1*).

3.3. Комментарии к некоторым видам и формам работы в видеотренинге

В ходе тренинговой работы в начале и конце каждого дня используется упражнение «*Цвет моего настроения*»/«*Цветопись*», что, по сути, является цветодиагностикой (на основе теста Люшера).

Цель: определение актуального психоэмоционального состояния участников тренинга.

Процедура выполнения. На соответствующих выданных бланках каждый участник тренинга отмечает наиболее приятный для его нынешнего состояния цвет (выбирая его из предложенных тренером цветowych карточек Люшера) и настроение на данный момент (из предложенных смайлов: от нейтрального состояния до ярко положительного или ярко отрицательного).

По итогам заполнения помощник тренера все данные вносит на общий психоэмоциональный бланк «Дневник настроения Т-группы» для каждого участника тренинга.

Та же процедура поделывается в конце тренингового дня.

Ведение «Дневника настроения Т-группы» позволяет отслеживать как индивидуальный, так и общий психоэмоциональный тон, настрой группы, что позволяет его контролировать и управлять им.

По окончании каждого тренингового занятия используется упражнение «*Обратная связь*».

Цель: отработать навык обратной связи, развить умение резюмировать на основе анализа и самоанализа, способность к индивидуальной и групповой рефлексии.

В конце каждого тренингового занятия участникам предлагается ответить на несколько вопросов относительно общего впечатления о нем.

Инструкция участникам: «Мы предлагаем вам письменно ответить на ряд вопросов о вашем восприятии сегодняшнего занятия. Если ответ на некоторые вопросы вызывают у вас затруднение, то можете их пропустить» (см. **приложение 1.3**).

Затем помощник тренера собирает анкеты, а ведущий просит выделить и озвучить главное из всего написанного участниками в тренинговом кругу:

- Что интересного и полезного для меня было в сегодняшнем занятии?
- Какие изменения я почувствовал в себе и в группе в целом?
- Что и когда вызвало непонимание, недоумение, досаду и почему?
- Как можно преодолеть эти негативные переживания?

По окончании занятия анкеты обратной связи анализируются тренером и его помощником (помощниками) для понимания степени эффективности проведенного занятия, степени включенности членов Т-группы во все виды работы, для выявления каких-либо проблем индивидуального или группового характера по результатам их включения в тренинговую работу, для координации и коррекции действий на следующей встрече.

В определенных ситуациях тренинга ведущий может использовать упражнение **«Притча»** с целью настройки на определенную тему занятия.

Вот некоторые примеры притч, которые могут успешно использоваться в коммуникативном видеотренинге.

Притча «Кто живет в этом городе?»

Однажды группа путников пришла к городу. Он был окружен высокой стеною. Перед воротами сидели старцы. Путники спросили у старцев: «Какие люди живут в этом городе?». И старцы спросили их в ответ: «А какие люди жили в городе, из которого вы пришли?». Люди ответили, что там все были злыми, скупыми, лживыми, что их и заставило пуститься на поиски лучших мест. И старцы ответили: «Про-

ходите мимо, здесь живут злые, скупые и лживые люди».

Через некоторое время к воротам города пришли другие путники и задали тот же самый вопрос: «Какие люди живут в этом городе?». И снова старцы спросили в ответ: «А какие люди жили в городе, из которого вы пришли?». Ответ был таков: «Там жили очень отзывчивые, добрые люди, остались наши друзья, по которым мы очень скучаем. Нам было трудно покинуть тот город, но, увы, обстоятельства вынудили нас». И ответили тогда старцы: «Проходите в наш город, тут живут отзывчивые, добрые люди, здесь вы найдете новых друзей, и вам будет тут хорошо жить».

Притча «Усталая собака»

По пустыне шла собака. Сил у нее уже не было, и собака чувствовала, что через несколько шагов она упадет и погибнет. Вдруг впереди она увидела оазис. Долго всматривалась она – не мираж ли это. И когда поняла, что перед ней настоящий оазис, островок жизни, собака собрала последние силы и побежала к нему. Ворвавшись в оазис, измученное животное увидело озеро с прозрачной прохладной водой. Испытывая сильную жажду, собака кинулась к воде с желанием напиться вволю, но неожиданно увидела, что в озере сидит чудовище. Монстр был очень страшен: свалявшаяся шерсть, оскаленные клыки, пасть полна острых зубов, взгляд его был диким и злым. Собака испугалась и убежала. Долго она бегала вокруг озера, раздумывая, как же быть: погибнуть от жажды или же напиться вволю, но быть съеденной ужасным монстром.

Решила собака напасть на чудовище и громким лаем прогнать его. Собрав остатки сил, она кинулась к озеру, но увидела, как на нее с ужасным криком нападает монстр. Бедное животное очень испугалось и опять убежало. Через некоторое время, лишившись последних сил и изнывая от жажды, собака решила закрыть глаза и подползти к озеру, чтобы напиться. Сделав так, она обнаружила, что оказалась целой и невредимой. Открыв глаза, собака села и посмотрела в озеро. Из воды на нее смотрела просто очень уставшая собака.

Притча «Слон и слепцы»

Четыре слепца как-то раз попросили смотрителя зоопарка показать им слона. Они договорились встретиться

после закрытия зоопарка, чтобы им никто не мешал. Смотритель отвел слепцов к слону и оставил их там. Каждый из слепых людей начал обследовать слона. Один щупал хвост, другой хобот, третий обхватил ногу, четвертый гладил бок слона.

После этого пришел смотритель и вывел слепцов из зоопарка. Выйдя за ворота, четверо слепцов начали обсуждать, как выглядит слон, по их мнению. И оказалось, что для одного слон – это длинная веревка, тонкая и вьющаяся, для другого – длинный и толстый шланг с двумя отверстиями на конце, для третьего слон оказался плоским и большим блином, для четвертого – столбом, тяжелым и широким, что не обхватить руками. Слепцы начали спорить, доказывая свою правоту. Тут смотритель и сказал, что в споре им ничего не удастся понять, но если они сложат вместе свои впечатления, то получат полное представление о том, как выглядит слон.

Притча «Ученик и бабочка» («Все в твоих руках!»)

Давным-давно в старинном городе жил Мастер, окруженный учениками. Самый способный из них однажды задумался: «А есть ли вопрос, на который наш Мастер не смог бы дать ответа?» Ведь я уже гораздо умнее его и если перед всеми смогу поставить его своим вопросом в тупик, то все увидят, что я – Мастер, а не этот стареющий глупец!

Он пошел на цветущий луг, поймал самую красивую бабочку и спрятал ее между ладонями для того, чтобы спросить Мастера, какая бабочка в его руках: живая или мертвая. Если мастер ответит, что живая – он сомкнет руки потеснее, и она окажется мертвой. Если Учитель ответит, что она – мертва, он разомкнет ладони, и она выпорхнет оттуда живой.

Довольный своей выдумкой ученик пошел к Мастеру, которого с почтением окружали ученики. Бабочка цеплялась лапками за ладони рук ученика, и ему было щекотно. Улыбаясь, он подошел к Мастеру и спросил: «Скажите, какая бабочка у меня в руках: живая или мертвая?» Он крепко держал бабочку в сомкнутых ладонях и был готов в любое мгновение сжать их ради своей истины или разомкнуть. Не глядя на руки ученика, Мастер ответил: «Все в твоих руках, ученик»!

Притчи обладают большим потенциалом в тренинговой работе. Они могут выполнять не только роль преднастройки на определенную тему тренингового занятия, но и стать основой для групповой дискуссии, актуализации «Я»-состояния членов Т-группы, групповой и индивидуальной рефлексии и многого другого.

Так, для усиления эффекта групповой рефлексии по окончании прослушивания, просмотра или разыгрывания притчи можно организовать обсуждение услышанного, увиденного или проигранного с помощью, например, таких вопросов:

– О чем по-вашему эта притча?

– Какой или какие тайные смыслы раскрывает эта притча для вас?

– Какое отношение она имеет к теме общения и его эффективности? (проаргументируйте свои утверждения) и др.

В видеотренинге на разных его этапах (в зависимости от конкретных цели и задач) могут с успехом использоваться проективные методики. Автор предлагает использовать собственные авторские модификации таких методик в использовании следующих упражнений: 1) упражнение «**Моя маска**»; 2) упражнение «**Три круга**».

Проективная методика «Маска» (авторская модификация), которая используется в тренинговом упражнении «Моя маска».

Цель: актуализация бессознательного компонента «Я»-сознания в творческой деятельности самоподдачи – самопрезентации для последующего его анализа через групповую рефлекссию с целью гармонизации «Я»-концепции.

Инструкция. «Изготовьте свою маску (НЕЛЬЗЯ покупать маску или выполнять ее на компьютере) в любой интересной и доступной для вас технике: папье-маше, коллаж, рисунок, аппликация, вышивка, шитье, лепка и т. п. Маска должна выполнять две функции:

1) функцию самоподдачи (самопрезентации), то есть маска должна выражать какие-то ваши яркие личностные черты, особенности (настолько очевидно, что другие могут об этом догадаться);

2) защитную функцию, то есть маска должна скрывать, защищать, маскировать какие-либо ваши черты, особенности, страхи.

Дайте своей маске имя.

При работе с маской НЕЛЬЗЯ использовать слова и какие-либо общепонятные (общекультурные) символы. До работы в тренинговом круге свою маску НИКОМУ не показывать и ее имя НИКОМУ не говорить».

Работа в тренинговом круге. Все участники упражнения соединяются в тренинговый круг, рассказываясь соответствующим образом на стульях. Для формирования доверия между участниками группы и тренером, а также для их стимулирования к работе и самораскрытию, ведущий тренингового занятия организует «Блиц-интервью». Он разрешает членам Т-группы задать себе по одному вопросу (например, даже личному), на которые он ответит или не ответит (пояснив почему), чтобы встать в равную позицию с членами тренинга (так как тренер маски не делает, но в тренинговой работе принимает активное участие).

Затем тренер объясняет *правила работы в упражнении*:

1. Каждый участник группы поочередно (по желанию или с применением считалочки) показывает свою маску. Группа ее внимательно рассматривает в течение одной-двух минут.

2. После этого каждый участник Т-группы высказывается по следующим аспектам:

- какие ассоциации возникли, как только увидел маску;
- какие черты, особенности автора маска выражает;
- какие черты, свойства автора маска скрывает, маскирует или защищает;
- предположение по поводу того, какое имя маска имеет.

3. Завершает обсуждение тренер (по этим же критериям), давая обобщающий психологический портрет автора маски.

4. Последним высказывается автор маски. Сообщает группе:

- какие идеи были заложены им в маску при ее создании;
- что из высказываний участников упражнения его удивило – поразило, совпало – не совпало;
- какое имя он сам дал маске.

Во время обсуждения соблюдаются следующие **правила**:

– запрещается оценивать высказывания других, так как каждый имеет право на свое мнение и на то, чтобы его высказать;

– нельзя перебивать других участников, если возникло желание дополнить свое мнение, надо подождать, пока закончит свою речь очередной участник группы и только потом высказаться;

– если мнение какого-то члена Т-группы совпало с предыдущим(и), он все равно его обозначает, так как мнения могут не только расходиться, но и совпадать, тем более по одному и тому же предмету, вопросу, обстоятельству;

– во время работы высказываются все члены группы, **ОТМАЛЧИВАТЬСЯ НЕЛЬЗЯ**.

Для тренера в интерпретации «Маски» необходимо ориентироваться на общие инструкции к проективным методикам:

- цветовой тест Люшера;
- общие интерпретации к рисуночным тестам;
- трактовки проективных методик «Несуществующее животное», «Автопортрет» и др.

Помимо этого обращать пристальное внимание на материал, из которого изготовлена маска, степень оригинальности идеи и ее воплощения, технику и технологию выполнения, аккуратность – неаккуратность и т. п.

Диапазон использования данной методики довольно широк как в тренинговой групповой, индивидуальной работе, так и в консультационной работе психолога. Она, как любая проективная методика, может выступать только сопутствующим инструментом исследования психологических особенностей личности, но как дополнительный способ научного познания дает большое количество сопутствующей качественной информации об объекте исследования (авторе маски). В **приложении 4.1** мы приводим некоторые примеры «Масок» из опыта собственной, преимущественно тренинговой работы, которые в какой-то мере могут проиллюстрировать потенциальные возможности использования этой методики.

Проективная методика «Групповой рисунок» (авторская модификация), которая используется в упражнении **«Три круга»**.

Цель: социометрический срез актуального психоэмоционального настроения (климата) в группе, системы внутрисуппсовых отношений, статуса членов группы для создания ее психологического портрета (по возможности и при необходимости психологического портрета отдельных членов группы).

Ограничения в использовании: 1) является дополнительной методикой к основным методам изучения группы (коллектива), таким, как социометрия, референтометрия, самоаттестация группы как коллектива; 2) может проводиться в группе,

которая существует как постоянная не менее двух-трех месяцев; 3) возрастные границы применения: участники группы должны быть от 7–8 до 50–60 лет; 4) количественные ограничения: проводится только в малой группе количеством от 6–7 до 15–20 человек.

Материалы для проведения методики: 1) ватман; 2) краски (гуашь или акварельные); 3) кисти разного размера; 4) разовые стаканчики с водой; 5) фотоаппарат.

Важные дополнения к организации и проведению методики:

1. Лист ватмана должен быть не совсем удобным по своему размеру для участников Т-группы, то есть чуть меньше, чем надо. Так создается ситуация управляемого группового напряжения, что позволит более отчетливо увидеть все особенности группового взаимодействия и личностные характеристики членов Т-группы.

2. Каждый шаг в упражнении члены группы должны вначале выполнять мысленно и только после команды тренера «начали» приступить к его непосредственной реализации. В связи с тем, что при начале выполнения работы выяснится, что кто-то еще из участников Т-группы задумал похожее действие и не позволяет другому члену группы свое действие воплотить уже в сформированном образе, напряжение межгруппового взаимодействия еще усилится. Тренер здесь должен быть «на чеку» и регулировать это напряжение, то есть не доводить его до бесконтрольного состояния.

3. Каждый шаг упражнения заканчивается так же по команде тренера «закончили».

4. После выполнения каждого шага Т-группой на листе ватмана тренер (помощник тренера, назначенный «репортер» из Т-группы) фотографирует для формирования диагностических материалов (для последующего анализа и интерпретации или ведущим тренинга, или членами исследовательской группы).

Общая процедура приготовления:

1. Прикрепить лист ватмана (лучше строительным скотчем) к поверхности стола. Приготовить на отдельном столе необходимые для работы инструменты (краски, кисти и т. п.).

2. Всем членам Т-группы встать вокруг стола (сидеть нельзя – это создает ситуацию мобильности в передвижении вокруг рисунка).

Общие инструкции:

«1. Каждое действие после оглашения инструкции тренером вначале вы должны выполнить мысленно и только после команды «начали» приступить к его реализации на полотне.

2. Внимательно следите за указаниями тренера по поводу времени на выполнение того или иного действия, задания.

3. Каждый шаг упражнения заканчивается вами (в не зависимости от того – успели вы или нет) после слов тренера «стоп».

4. Встаньте вокруг ватмана, прикрепленного к столу, и мысленно определите на нем свое место».

Пошаговая инструкция выполнения упражнения «Три круга»:

«1. Нарисовать отдельно каждому участнику Т-группы на выбранном поле ватмана свои три круга, время – 1–2 мин.

2. Украсить свои три круга, время – 2–3 мин.

3. Создать из своих кругов Свой Мир, установив между ними определенную связь, время – 3–4 мин.

4. Соединить «Свой Мир» с мирами тех участников Т-группы, которые вам очень нравятся и с которыми вы очень хотели бы соединиться, время – 4–5 мин.

5. Представьте теперь, что это ваш ОБЩИЙ МИР! Вы должны его сделать визуально и содержательно ЕДИНЫМ. Соедините «Свои миры» в общий мир с помощью изобразительных средств, время – 5–6 мин.

6. Подготовьте презентацию вашего «Общего мира» для преподавателя. Для этого вы должны:

- дать ему название (имя);
- определить, для чего он предназначен;
- подготовить по нему экскурсию для преподавателя, объяснив все символы на рисунке и их значения в вашем «Общем мире»;
- рассказать, что ждет ваш «Общий мир» в будущем и как он будет развиваться, 7–8 мин.

Обдумайте и примите коллегиальное решение: как вы – творцы и создатели своего «Общего мира», поступите с ним после окончания занятия, скажите об этом преподавателю, 1–2 минуты.

7. Презентация вашего «Общего мира» может быть про-

ведена как группой, так и одним-двумя ее представителями. Время на презентацию – 3–5 мин.».

Структура отчета по результатам анализа и интерпретации исследования социально-психологического климата группы и уровня ее развития на основе методики «Групповой рисунок: три круга»:

1. Общий эмоциональный тон группы и ее отдельных участников (прежде всего на основе анализа цвета, в частности по Люшеру: основные цвета, сопутствующие, их сочетание, отсутствующие цвета).

2. Степень групповой сплоченности (прежде всего на основе анализа линий связи между рисунками: тип связей, их частота, включенность всех/не всех изображений и т. п.). Настроенность на работу, желание наладить контакты. Есть ли члены группы, которым в ней неуютно, дискомфортно.

3. Преобладающий тип внутригрупповых отношений (межличностные – деловые/кооперативные – конкурентные...). На основе частоты и качества связей между рисунками, доминирующих и мало представленных цветов, по способу подготовки группы к самопрезентации, выбор соответствующей формы и ее публичная подача – все это проявляет тип отношений в группе. Помимо этого социальный статус членов группы, степень ее референтности для членов группы, уровень сплоченности.

4. Социальный статус членов группы: наличие лидера, предпочитаемых, малопредпочитаемых, изгоев/отверженных, на основе анализа положения рисунка на общем листе, величины индивидуального рисунка, наличия/отсутствия границ вокруг своего малого Мира, наличия/отсутствия линий связей, типа их соединения с другими «Мирами» и т. п.

5. Степень референтности группы в целом и для каждого участника в отдельности (см. пункт 3).

6. Возможно определение уровня развития группы как коллектива: диффузная группа, ассоциация и т. д. Наличие или отсутствие конфликтных зон (см. пункт 3).

7. Частные выводы: психологический портрет на каждого члена группы или тех, которые вызывают у тренера какие-то опасения, что может стать поводом для дальнейшей индивидуальной работы (в групповой исследовательской работе выбираются пары, в которых портрет делается перекрестным способом).

Анализ индивидуального рисунка производится по диагностическим фотоматериалам: первоначальное расположение кругов (каждый круг – часть системы «Я»: физического, когнитивного, личностного, поэтому чем дальше друг от друга круги, чем они больше разнятся в объеме, тем рассогласованнее внутренняя система личности), место на листе (стремится или нет к лидерству, включенность в систему групповых отношений и т. п.), их форма, размер, символы, в которые они превращаются (позитивные, гармоничные или нет, говорящие или абстрактные и т. п.), цветовая гамма (преобладающие и мало представленные цвета), границы собственного Мира или их отсутствие, тип и частота связей с другими рисунками, степень участия в создании общего Мира и его презентации. Помимо этого могут анализироваться и видеоматериалы, если данное упражнение использовалось в видеотренинге.

В конце индивидуального психологического портрета делается заключение: основные характеристики оптанта; сильные – слабые стороны личности; рекомендации по саморазвитию / самокоррекции личности.

8. Общий вывод: психологический портрет группы осуществляется на основе всех вышеперечисленных характеристик группового рисунка, включая анализ фото- и видеоматериалов. По результатам анализа группового рисунка составляется соответствующее заключение: основные характеристики группы как коллектива; сильные – слабые стороны группы; рекомендации по развитию внутриколлективных/внутригрупповых отношений.

Полученные результаты являются основой для выбора коррекционных форм развития группы как коллектива, дальнейшей работы с группой по группообразованию, по индивидуальной работе с членами группы при необходимости (как через группу, так и на индивидуальных консультациях во время проведения тренинга и при необходимости после его завершения).

В формировании критериев для анализа результатов методики используются общие интерпретационные подходы проективных методик, в частности рисуночных тестов.

Примечание: данная методика может использоваться не только в тренинговой, но и в исследовательской, а также методической работе по подготовке педагогов, психологов, педагогов-психологов. Именно в данном случае используется

разработанная и предложенная нами схема отчета как форма индивидуального или группового отчета по проведенной исследовательской работе (например, в рамках прохождения педагогической или исследовательской практики, части научно-исследовательской работы и т. п.) с последующим его представлением и обсуждением (в письменной форме и в форме публичной защиты, например, перед одногруппниками).

В **приложении 4.2** мы приводим несколько примеров группового рисунка «Три круга» из опыта собственной, преимущественно тренинговой работы, которые в определенной мере могут проиллюстрировать потенциальные возможности использования этой методики.

На этапе видеотренинга по гармонизации системы «Я» автор тренинга предлагает использовать разные варианты самопрезентаций «Знакомьтесь – это Я!» (авторские разработки упражнения и его вариантов).

Цель: формирование умения подавать (презентовать) себя с акцентировкой на самых важных, выгодных, отличающих от других характеристиках личности; преодоление чувства неловкости (страха) при публичной самоподаче.

1. Самопрезентация «Знакомьтесь – это Я!» – вариант первый.

Подготовка: на отдельных листочках тренер пишет названия самых разных предметов, например, сотовый телефон, автомобиль, кресло, акварельные краски и т. п.

Задание участникам видеотренинга: «Вытащите листочек и, исходя из полученной “роли”, от лица этого предмета составьте свою самопрезентацию, в которой отразятся самые важные и интересные ваши качества, увлечения и т. п. (время на работу – 5–10 мин.). Презентация должна быть яркой, интересной, захватывающей на 1–2 минуты.

По окончании работы произойдет жеребьевка, и каждый из вас в соответствии с выбранным номером реализует перед группой свою презентацию» (см. примеры таких презентаций в **приложении 4.3.1**).

Данный вариант самопрезентации лучше использовать в начале тренинговой работы с временной группой.

2. Самопрезентация «Знакомьтесь – это Я!» – вариант второй.

По окончании первого дня видеотренинга его участникам

дается *задание на дом:* «Подготовьте на 1–2 минуты свою самопрезентацию в творческой форме и отразите в ней такие качества, особенности, увлечения и т. п., которые о вас еще не знают одногруппники. Поразите их новой о вас информацией, привлечите к себе через презентацию их внимание чем-то неожиданным и оригинальным».

На другой день с этого упражнения после разминки начинается работа в тренинге (с видеозаписью). После любого на усмотрение ведущего вида жеребьевка, и каждый член Т-группы в соответствии с выбранным номером реализует перед группой свою презентацию (см. примеры таких презентаций в **приложении 4.3.2**).

Данный вариант самопрезентации лучше использовать в тренинге с постоянно функционирующей за рамками тренинга группой, то есть когда у членов коллектива уже сложились какие-либо представления о каждом. Тогда данный вариант самопрезентации позволяет группе с новой стороны увидеть друг друга, разрушает стереотипы, формирует более гибкое мышление и поведение.

3. Самопрезентация «Знакомьтесь – это Я!» – вариант третий.

Самопрезентация может быть представлена через использование техники «акrostих», то есть использование слова, в котором начальные буквы строк составляют какое-нибудь слово или фразу.

Задание участникам видеотренинга: «Выберите наиболее приятную форму своего имени (обращения к вам), запишите его по буквам в столбик, и на каждую букву подберите определение, фразу, которая очень точно и ярко вас характеризует, можно это сделать как в стихотворной, так и нестихотворной форме. Время на работу – 5–7 минут».

Например:

Л легкая

Е естественная

Н надежная

А активная

По окончании работы после одного из вариантов жеребьевки поочередно члены Т-группы осуществляют самопрезентацию.

4. Самопрезентация «Знакомьтесь – это Я!» – вариант четвертый.

По окончании первого дня видеотренинга его участникам дается *задание на дом*: «Подготовьте и выполните в любой доступной для вас творческой форме свой герб и придумайте для него девиз.

Ваш герб должен вполне отражать вас как личность: качества, приоритеты, отношение к миру и себе, увлечения и т. п. (примеры гербов представлены в приложении 4), а девиз – быть вашим жизненным девизом на данный момент, то есть практически руководством к действию(ям), отношением к миру. Подготовьте презентацию своего герба и девиза на одну-две минуты» (см. примеры таких презентаций в **приложении 4.3.3**).

На другой день с этого упражнения после разминки начинается работа в тренинге. После любого вида жеребьевки каждый член Т-группы в соответствии с выбранным номером презентует свой герб и девиз.

В ходе видеотренинга для гармонизации психоэмоционального состояния членов Т-группы, особенно после активной работы, для формирования способности к самоконтролю над ним, для усиления саморефлексии может использоваться упражнение «Экран мысленного взора» из психотерапевтической практики.

Инструкция (все упражнение можно сопровождать легкой или экологической с природными звуками музыкой, например: шуршание легкого ветра, журчание воды и т. п.).

1. *Стадия расслабления и внутренней концентрации*: «Сядьте в удобном для вас положении. Закройте глаза. Нормализуйте дыхание. Вдох через нос при максимальном наполнении груди и живота воздухом, при этом плечи развернуть, голову поднять. Пауза: задержать дыхание на счет 1–2–3 – выдох через рот со звуком «Сссс»... с опусканием плеч и спины в позу «кучера» до максимального расслабления (выдох должен быть гораздо длиннее вдоха). Пауза: задержать дыхание на счет 1–2–3 – и вновь вдох, так нужно сделать три-четыре раза. Затем сосредоточьтесь только на своем ровном дыхании, на том, как воздух свободно входит и выходит из ваших легких».

2. *Стадия подготовки*. «Представьте себя поплавок на поверхности океана. Океан, как огромная подушка, поддерживает вас снизу. Сверху вас прогревает солнце своими теплыми

лучами. Вам легко и спокойно. Вы – непотопляемый поплавок на поверхности океана. Даже если вас слегка накроет небольшой волной, вы вновь окажетесь на поверхности воды. Океан поддерживает вас, и вы вместе с ним то поднимаетесь вверх, то опускаетесь вниз, вверх – вниз, вверх – вниз... Вам легко и спокойно. Вы – непотопляемый поплавок на поверхности океана, который поддерживает вас снизу, как огромная подушка. Сверху вас прогревает солнце своими теплыми лучами. Вам легко и спокойно».

3. *Стадия основной визуализации*. «Представьте, что вы сидите в кинотеатре в очень удобном кресле, перед вами большой белый экран, на котором вы видите поплавок на поверхности океана в солнечный день. Вам спокойно и хорошо. Это не просто большой белый экран – это экран вашего мысленного взора. Вы можете представлять на нем любые картины, сюжеты, события. Это ваш экран мысленного взора, вы управляете им, а не он вами.

Очистите ваш экран мысленного взора от картинки. Вы смотрите на морской пейзаж, и вот он становится все бледнее и бледнее, и, наконец, вовсе исчезает, а перед вами абсолютно пустой и белоснежный экран.

Теперь вы видите на нем маленькую точку, которая начинает расти-расти-расти, пока не превращается в цветок. Вы можете по своему желанию поменять его цвет: сначала цветок красный, потом – синий, затем – желтый, а сейчас вновь сделайте его естественного первоначального цвета. Теперь цветок начинает уменьшаться в размерах, он становится все меньше-меньше и меньше, пока не превращается в маленькую точку, которая совсем исчезает с полотна. Экран вашего мысленного взора вновь становится чистым и белоснежным.

Теперь на экране вашего мысленного взора вновь появляется маленькая точка, которая начинает расти-расти и расти. И вы видите перед собой животное. Это животное вы делаете очень большого размера – на весь экран, потом уменьшаете его, пока оно не превратится в маленькую точку, затем возвращаете к первоначальным размерам. Пусть ваше животное пойдет направо, а теперь – налево, вернется в центр экрана. Повернется несколько раз вокруг себя. А теперь образ животного начинает бледнеть-бледнеть и постепенно исчезнет с по-

лотна. Экран вашего мысленного взора вновь становится чистым и белоснежным.

На пустом экране вновь появляется точка, она увеличивается-увеличивается, и вы видите перед собой буквы. Они разные, но они быстро складываются в слово, а может быть, и фразу. Запомните это слово, фразу. Теперь буквы начинают разъединяться, уменьшаться и постепенно превращаются в маленькие точки, которые постепенно исчезают с полотна. Экран вашего мысленного взора вновь становится чистым и белоснежным».

4. *Стадия выхода и физической активизации.* «На мой счет от пяти до одного вы выйдете из состояния расслабления и перейдете в активную физическую фазу. Пять – ваше тело наливается энергией снизу вверх! Вы чувствуете, как теплое и легкое напряжение мышц возникает в области ступней ног, икр, бедер, ягодиц. 2–3 – вы чувствуете, как активное покалывание возникает в мышечном каркасе живота, спины, рук. 4 – вы чувствуете прилив сил, бодрости во всем своем теле, вы хорошо отдохнули, чувствуете ясность в голове, вы уже готовы открыть глаза и активно действовать – 5!»

После проведения упражнения необходимо провести активизирующую самогимнастику. **Первая фаза:** руки сомкнуть в замок, потянуться вперед, вверх, разомкнув руки, в стороны. **Вторая фаза:** «вакуумный» массаж-похлопывание согнутой «раковинкой» ладонью всего тела сверху вниз. **Третья фаза:** растереть ладони до ощущения тепла. **Четвертая фаза:** массаж ушных раковин сверху вниз пять-десять раз. **Пятая фаза:** массаж волосистой части головы пальцами кистей рук (толчковыми движениями) в положении «грабельки» по направлению от ушей, от затылка и лба к макушке три-пять раз. **Шестая фаза:** встряхнуть руки и сесть удобно.

После самогимнастики проходит обсуждение того, что смогли или не смогли увидеть члены тренинговой группы на экране мысленного взора. Каждый участник высказывается добровольно.

Информация для интерпретаций тренера (при групповом обсуждении) и, возможно, последующей работы, как групповой, так и индивидуальной:

Цветок – самооценка человека: самая низкая – это ромашка, самая высокая – это роза. Работа с цветком-образом помо-

гает постепенно на уровне образного самовосприятия гармонизировать свою самооценку.

Животное – инстинктивная (врожденная, порой мало осознаваемая) природа человека. По типу животного можно понять внутренние потенциальные возможности человека, его некоторые личностные проблемы, например, с саморегуляцией (дикое или домашнее животное, большой взрослый зверь или маленькое животное-детеныш, трусливое или агрессивное животное и т. п.). Работа с животным-образом позволяет постепенно научиться понимать и принимать свою природную сущность, а следовательно, и управлять ею.

Слово, фраза – актуальная потребность(ти) человека, которые не в полной мере человеком осознаются (чем менее структурированное, понятное слово или фраза, тем меньше человек понимает свою потребность, актуальные чувства, переживания, проблемы, внутриличностный или внешний конфликт). Работа над словом, фразой позволяет выстроить «мостик» между эмоциональным и логическим (рациональным) интеллектом, научить человека понимать себя, природу своих поступков, причины беспокойства и т. п.

Упражнения на разыгрывание ситуаций «Знакомство с незнакомым человеком» и «Встреча с другом»; постановка сказки «Принцесса и Разбойник».

Цель: актуализация потенциала коммуникативных способностей: вербальных и невербальных средств.

Упражнение 1 «Знакомство с незнакомым человеком».

Описание ситуации: «Встреча с незнакомым человеком, который вам понравился, но он пока не обращает на вас внимание. Подойдите к нему, обратите на себя внимание, дайте ему понять, что он вам понравился, скажите ему комплимент, выразите желание познакомиться поближе. Представьте, узнайте, кто он такой. Так как вы спешите, извинитесь, но прежде чем расстанетесь, договоритесь о новой встрече. Выполните все упражнение, повернувшись лицом друг к другу».

Упражнение 2 «Встреча с другом».

Описание ситуации: «Встреча со знакомым человеком, которого давно знаете. Выразите свою радость и удивление по поводу неожиданной встречи. Обменяйтесь приветствиями, спросите о его делах. Он сообщает вам что-то приятное, и вы радуетесь за него. Затем он говорит о какой-то

личной неприятности (проблеме), вы искренне выражаете ему свое сочувствие. Так как вы спешите, извинитесь и расстаньтесь».

Комментарий к упражнениям.

Работа выполняется в парах. Для каждого упражнения пары формируются новые, используя любой игровой прием жеребьевки. Например, объединение в пары по одинаковому месяцу рождения, по любимому времени года, по одинаковой первой букве имени и т. п.

Ведущий тренинга оглашает задание: «Вы должны будете, разбившись на пары, придумать сюжет и разыграть ситуацию общения по предложенной схеме (упр. 1; упр. 2). Время на подготовку – 10 минут».

Проигрывание ситуаций снимается на видео с последующим просмотром в группе, совместным обсуждением и анализом.

Упражнение: постановка сказки «Принцесса и Разбойник» в пантомимическом театре.

Цель: актуализация невербальных средств общения, творческого потенциала участников тренинга, создание условий для самораскрытия, творческого эмпатического взаимодействия в ситуации неопределенности, для групповой рефлексии и саморефлексии.

Используется прием «ситуативного» театра, когда члены Т-группы наугад разбирают «роли» и разыгрывают сказку, непосредственно подключаясь к действию по мере чтения ее содержания рассказчиком.

Варианты возможных ролей: *Рассказчик, Царь, Царица, Принц, Принцесса, Разбойник, Конь, Дворец, Окно, Крыльцо, Поляна, Дуб, Цветочки (можно несколько штук – два-три), Бабочки (можно несколько штук – две-три), Кабанчики (можно несколько штук – два-три), День-1, День-2, День-3, Вода, Фляга, Луна, Звезды (можно несколько штук – две-три).*

Один и тот же человек может выполнять не одну, а две-три роли, в зависимости от численности группы.

Единственная «говорящая» роль – Рассказчик.

Для усиления эффекта театра на этапе подготовки к спектаклю участникам Т-группы предлагается из имеющихся подручных материалов (куски ткани, бумага и т. п.) подготовить для себя реквизит. Время для подготовки – 5–7 минут.

Разыгрывание спектакля (возможны разные варианты со-

держания сказки или какой-либо ситуации, например, «Утро начальника»).

Пример текста сказки «Принцесса и разбойник»

Картина первая. Занавес открывается.

Рассказчик читает сказку:

Прекрасный Дворец с кованым серебром Крыльцом.

В некотором Царстве, в некотором Государстве жили-были не тужили Царь с Царицей. Они очень любили друг друга, поэтому никогда не ругались, никогда не расставались, практически везде ходили вместе, да и делали все вместе.

И была у них дочь – Принцесса. И красива она была и стройна, и румяна, и бела, и умна, и весела... С почтением и уважением относилась к отцу-Царю и матушке-Царице. А они в дочке-Принцессе души не чаяли! Любили ее всем сердцем, холили и лелеяли свое единственное дитя.

Занавес закрывается.

Картина вторая. Занавес открывается.

Прекрасный Дворец, в нем открыто Окно.

У Окна сидит прекрасная Принцесса, любитесь полной Луной и мерцающими Звездами. Луна своим волшебным и загадочным сиянием мягко освещает красавицу Принцессу, а Звезды как будто ласково и приветливо подмигивают ей.

Вдруг в этой тишине раздается какой-то странный и страшный шорох... Принцесса пугается, а потом выглядывает из открытого Окна, чтобы понять, в чем дело.

Занавес закрывается.

Картина третья. Занавес открывается.

Широкая лесная Поляна, на ней растут нежные Цветочки, порхают легкие Бабочки, с визгом проносятся молодые Кабанчики, а посередине Поляны стоит развесистый столетний Дуб.

Вдруг эту тишину нарушает страшный крик и хохот злого Разбойника, который украл юную Принцессу из родительского Дворца. Он тащит бедную Принцессу, которая горько плачет, к раскидистому Дубу, стоящему посреди широкой Поляны.

Злой Разбойник требует, чтобы Принцесса вышла за него замуж. Но та, рыдая, твердо дает ему отказ. Тогда Разбойник привязывает испуганную Принцессу к Дубу и начинает ее безжалостно пытаться.

Занавес закрывается.

Картина четвертая. Занавес открывается.

Широкая лесная Поляна, на ней растут нежные Цветочки, порхают легкие Бабочки, с визгом проносятся молодые Кабанчики, а посередине Поляны стоит развесистый столетний Дуб, к которому привязана измученная Принцесса.

Мимо Поляны на своем резвом и вороном Коне мчится Принц. Увидев изнуренную Принцессу, привязанную к раскидистому Дубу, он останавливает своего вороного Коня и не может отвести от нее своих восхищенных глаз. Влюбляется Принц в Принцессу с первого взгляда!

Занавес закрывается.

Картина пятая. Занавес открывается.

Широкая лесная Поляна, на ней растут нежные Цветочки, порхают легкие Бабочки, с визгом проносятся молодые Кабанчики, а посередине Поляны стоит развесистый столетний Дуб, к которому привязана измученная Принцесса.

Влюбленный Принц сходит со своего резвого Коня, подходит к раскидистому Дубу, отвязывает Принцессу и дает ей свежей Воды из своей походной Фляги. Принцесса приходит в себя, смотрит с благодарностью на Принца и тоже влюбляется в него с первого взгляда.

Занавес закрывается.

Картина шестая. Занавес открывается.

Широкая лесная Поляна, на ней растут нежные Цветочки, порхают легкие Бабочки, с визгом проносятся молодые Кабанчики, а посередине Поляны стоит развесистый столетний Дуб.

Принц и Принцесса сидят под Дубом и не могут друг на друга наглядеться. Вдруг откуда ни возьмись, выскакивает злой Разбойник! И завязывается между ним и Принцем битва за прекрасную Принцессу ни на жизнь, а на смерть! День проходит, второй День проходит, третий День на убыль идет, а Разбойник и Принц все бьются мечами своими булатными... Но в сказке Добро всегда побеждает Зло (вот бы так не только в сказке, но и в жизни было)! Поэтому Принц наконец поражает Разбойника в самое сердце, и падает тот на широкую Поляну замертво.

Занавес закрывается.

Картина седьмая. Занавес открывается.

Широкая лесная Поляна, на ней растут нежные Цветочки, порхают легкие Бабочки, с визгом проносятся молодые Кабанчики, а посередине Поляны стоит развесистый столетний Дуб.

Освободил в честном бою Принц от плена прекрасную

Принцессу. Кинулась она к нему с благодарностью, а Принц взял ее за белые ручки и посадил на своего резвого вороного Коня, сел сам на него, и поскакали они вместе во Дворец к родителям Принцессы.

Занавес закрывается.

Картина восьмая. Занавес открывается.

Прекрасный Дворец, в нем открыто Окно.

Сидят у открытого Окна во Дворце безутешный Царь и горящая Царица. Тоскуют они по своей любимой дочери-Принцессе. И тут видят они через открытое Окно, как скачет на резвом вороном Коне их любимое дитя-Принцесса – живая и невредимая, а рядом с ней прекрасный и могучий Принц-спаситель. Царица от радости лишилась чувств, но Король не растерялся и подхватил свою жену-Царицу, не дал ей на пол упасть.

Занавес закрывается.

Картина девятая. Занавес открывается.

Прекрасный Дворец с царским Крыльцом.

Вышли полные любви и счастья Царь и Царица на кованное серебром Крыльцо своего Дворца. Подошли к ним влюбленные Принц и Принцесса. И попросил Принц руку Принцессы у Царя и Царицы, а те с радостью дали молодым свое родительское благословение. И поцеловали тут троекратно Принц и Принцесса друг друга в уста сахарные.

Сыграли вскоре пышную свадьбу в сем Царстве-государстве. А на той свадебке веселились и плясали от души и Принц с Принцессой, и Царь с Царицей, и Луна со Звездами, и нежные Цветочки с порхающими Бабочками, и молодые Кабанчики с вороным Конем, и даже широкая Поляна с развесистым Дубом, да и царский Дворец с Окном и Крыльцом!

А как отыграли свадьбу, так и стали они все жить-поживать, да добра наживать! Вот и сказке конец, а кто слушал – МОЛОДЕЦ!

Занавес закрывается.

Все актеры выходят на поклон. Аплодисменты!!!

Все театральное действие снимается на видео, затем эти материалы анализируются группой.

После проведения тренинговых упражнений, которые снимаются на видеокамеру, обязательно проходит их анализ и обсуждение.

Цель: формирование навыков анализа и самоанализа с

целью последующей коррекции и самокоррекции, усиление механизмов групповой и индивидуальной рефлексии, создание условий для личностной гармонизации, улучшения внутригрупповых отношений, для развития эмпатии и толерантности.

Анализ видеозаписи и обсуждение выполненного упражнения можно проводить используя следующие вопросы:

– Какие чувства испытывали и почему при просмотре видеоматериалов, где участвовали вы и другие члены группы?

– Какие затруднения испытывали в данном упражнении, ситуации общения, в процессе взаимодействия с партнером(ми)?

– Что помогло преодолеть возникшие трудности?

В данном параграфе учебного пособия мы привели только те упражнения, задания, методики с соответствующими комментариями, которые разработал или модифицировал сам автор книги. Остальные упражнения можно найти в соответствующей литературе (в частности, указанной в списке источников, использованных для написания данного пособия и разработки видеотренинга).

КРАТКИЙ СЛОВАРЬ РАБОЧИХ ТЕРМИНОВ

А

Адаптационная сторона общения – характеризует пристраивание партнеров друг к другу в процессе взаимодействия и их приспособление к ситуации общения.

Активные методы обучения – это особая группа методов, направленных на стимулирование познавательной (мыслительной) и практической деятельности обучаемых, на побуждение их к самостоятельности в процессе овладения учебным материалом, включая выполнение творческих и исследовательских аудиторных и домашних заданий.

Анализ конкретных ситуаций (АКС) – это метод интерактивного обучения, предполагающий аналитический разбор конкретной ситуации, т. е. любого события, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

Аффективная сторона общения – связана с регуляцией эмоциональных состояний субъектов общения.

Б

Бинарная лекция как метод интерактивного обучения представляет собой лекцию в форме диалога двух преподавателей (либо как представителей двух научных школ, либо как теоретика и практика). Необходимы: демонстрация культуры дискуссии, вовлечение в обсуждение проблемы студентов.

Блог(и) (от англ. “*blog*”, от “*web log*” – интернет-журнал событий, интернет-дневник, онлайн-дневник) – веб-сайт, основное содержимое которого регулярно обновляется, т. е. туда постоянно добавляются записи (посты), содержащие текст, изображения или мультимедиа. Для блогов характерны недлинные записи временной значимости. Совокупность всех блогов Сети принято называть блогосферой.

Брифинг (от англ. *“brief”* – короткий, недолгий) как метод интерактивного обучения представляет собой краткую пресс-конференцию, посвященную одному вопросу. В данном виде работы отсутствует презентационная часть, т. е. участники практически сразу отвечают на те или иные вопросы.

В

Вербальное общение – опосредованное речью и другими знаковыми системами взаимодействие.

Вербальные средства общения – это письменная и устная речь, используемая в качестве знаковых систем.

Видеотелеконференция как метод интерактивного обучения представляет собой вузовское, межвузовское собрание, совещание представителей вузов с обменом звуко- и видеoinформации. Такие собрания обычно проводятся в оборудованных конференц-залах с использованием специального оборудования для конференций (проекторы, экраны, системы синхронного перевода и пр.).

Видеотренинг – это вид социально-психологического тренинга с применением видеоаппаратуры, которая используется для видеозаписи тренинговых занятий (целиком или фрагментарно) с целью последующего их просмотра и анализа членами Т-группы под руководством и при сопровождении ведущего тренинга.

Внешняя конформность – это демонстрация личностью подчинения мнению большинства с целью заслужить одобрение или избежать порицания, санкций со стороны группы при внутреннем несогласии с большинством и сохранении своей позиции. Но в данном случае личность все равно подчиняется большинству, т. к. ее противостояние является пассивным.

Внутренняя конформность (полная к.) – это и внешнее, и внутреннее согласие личности с мнением большинства, групповыми нормами, правилами, т. е. полное включение личности в группу как совокупность единомышленников.

Внушение (лат. *“suggestio”* – суггестия) – это психологическое воздействие на сознание человека, при котором происходит некритическое восприятие им убеждений и установок, т. е. это целенаправленное воздействие на бессознательную сферу человека с целью снижения уровня осознания и критич-

ности восприятия и реализации внушаемого содержания, например, воздействие рекламы, восприятие мнения авторитетного лица (эксперта) и т. п.

Г

Гибкий стиль управления (универсальный, мобильный) – это такой стиль управления, при котором руководитель (лидер) меняет стиль взаимодействия с партнерами, подчиненными в зависимости от объективных предпосылок: уровня развития группы, контекста ситуации взаимодействия, особенностей субъектов коммуникации.

Групповая, научная дискуссия как метод интерактивного обучения представляет собой целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами, нацеленное на обнаружение различий в понимании вопроса и на установление истины в споре.

Гуманизм – это отражение высокого уровня сознательно-го отношения человека к людям, проявляющегося в глубоком уважении к человеку и его достоинству, в активной борьбе против всех форм человеконенавистничества.

Гуманитарный – относящийся к изучению культуры и истории народов.

Гуманность – это обусловленная нравственными нормами и ценностями система установок личности на социальные объекты (человека, группу, живое существо), которая представлена в сознании переживаниями сострадания и сорадования, реализуется в общении и деятельности, в актах содействия, сочувствия, помощи. Гуманность является способом существования межличностных отношений, при которых каждый относится к другому как к себе самому и к себе как к другому. Это базовая характеристика психологически зрелой, нравственно здоровой личности.

Д

Дебаты как метод интерактивного обучения представляет собой четко структурированный и специально организован-

ный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам, направленный на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга.

Деловая игра – это метод группового интерактивного обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям.

Деловое общение – такое общение предполагает ориентированное на личность взаимодействие в деловой, профессиональной сфере.

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

Демократичный стиль управления – способ управления, для которого характерна коллегиальность (коллективное принятие решений), делегирование полномочий, поощрение активности и инициативы членов группы, широкая информированность всех, кто участвует в дискуссии по решаемой проблеме, о выполнении намеченных целей и задач.

Деятельностное общение – процесс обмена действиями, операциями, умениями, навыками в ходе совместной деятельности (например, отец учит сына ремонтировать машину).

Диалогическое общение – субъект-субъектное равноправное взаимодействие с целью взаимного познания и стремления реализовать цели каждого партнера.

Директивный (командно-административный), авторитарный стиль общения – это такой стиль взаимодействия, при котором человек в процессе общения с другими является сторонником подчинения других собственной воле, своим приказам, инструкциям.

Диспут (от лат. *“disputare”* – рассуждать, спорить) как метод интерактивного обучения представляет собой коллективное обсуждение нравственных, политических, литературных, научных, профессиональных и других проблем, которые не имеют общепринятого, однозначного решения. В процессе диспута его участники высказывают различные суждения, точки зрения, оценки тех или иных событий, проблемы при строгом соблюдении заранее принятого регламента и темы.

Духовно-личностное общение – это глубокое по содержанию, близкое по взаимодействию и гуманистическое по направленности общение.

Духовный уровень общения – самый высокий уровень человеческого общения, на нем партнер воспринимается как носитель духовного начала, которое пробуждает высокие чувства: от дружбы к возможности приблизиться к наивысшим ценностям человечества.

Ж

Жесткоконсервативный уровень общения – характерен для людей закрытых, расчетливых, нонконформных, погруженных в себя и слабо контролирующих свои эмоции, не склонных к эмпатии.

Жесты – это телодвижения, используемые как коммуникативные средства. Чаще всего под жестиком подразумевается движение рук (прежде всего кистей) или головы.

З

Зона общения – расстояние или дистанция между партнерами в коммуникации.

И

Игровое проектирование – это метод интерактивного обучения, предполагающий практическое занятие или цикл занятий, суть которых состоит в разработке проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность.

Игровой уровень общения – наделен полнотой и человечностью, глубиной содержания и богатством оттенков во взаимодействии партнеров, которые испытывают живой интерес к личностным особенностям собеседника, к его «ролевому вееру» и общаются, ориентируясь на некие правила «игры» и роли каждого в этой обоюдно согласованной системе отношений (например, мужчина в роли «заботливого отца», женщина в роли «доверчивой или избалованной девочки»).

Имитационная (моделирующая) система обучения – это

моделирование в образовательном процессе различного рода отношений и условий реальной жизни. Организация в процессе обучения деятельности обучающихся, адекватной реальной общественной жизни, которая обеспечивает им естественную социализацию, делает их субъектами своей деятельности и своей жизни.

Имитационная игра – это метод интерактивного обучения, предполагающий имитацию деятельности какой-либо организации, предприятия или его подразделения.

Имитационные методы обучения – это методы имитации профессиональной деятельности, ситуации, проблемы и т. п., к ним относятся игровые и неигровые методы обучения.

Ингибция (от лат. *“inhibere”* – сдерживать, останавливать) социальная – ухудшение результатов деятельности людей (замедление, приостановка или полная остановка действий, деятельности) в присутствии других, не вмешивающихся в действия индивида/индивидов.

Индивидуальный стиль общения – это предрасположенность личности к определенному общению, направленность, готовность к нему, которая проявляется в том, как человек склонен подходить к большинству ситуаций взаимодействия.

Интерактивная доска – специальное устройство в виде электронной доски, по функциям напоминающее экран компьютера. Взаимодействие с пользователем осуществляется с помощью клавиатуры или специальных устройств. Используется для презентации учебного материала группе учащихся. Данная доска представляет собой сенсорный экран, подсоединенный к компьютеру, изображение из которого передает на доску проектор.

Интерактивная лекция как метод интерактивного обучения представляет собой выступление ведущего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, «мозговой штурм».

Интерактивная сторона общения – это построение общей стратегии взаимодействия, которая раскрывается в способах обмена действиями, в оказании влияния (осознанного и неосознанного) друг на друга партнеров по общению, что означает необходимость согласования планов действия партнеров и анализ «вкладов» каждого участника процесса коммуникации.

Интерактивное взаимодействие – это интенсивная коммуникативная деятельность всех участников образовательного процесса, разнообразие и смена видов, форм и способов учебной деятельности, лежащих в основе интерактивного обучения.

Интерактивность (от англ. *“interact”*, *“Inter”* – взаимный, *“act”* – действовать) как понятие пришло в педагогику и психологию из информатики и значит возможность информационно-коммуникационной системы по-разному реагировать на любые действия пользователя в активном режиме.

Интерактивные методы обучения – это особая группа методов, построенных на взаимодействии обучающегося с учебным окружением, учебной средой, которая служит областью осваиваемого опыта обучающимися через взаимодействие, когда каждый вносит свой особый индивидуальный вклад в процесс обмена знаниями, идеями, способами деятельности в ходе диалогового обучения. При этом обучающиеся учатся критически мыслить, решать сложные проблемы на основе анализа обстоятельств и соответствующей информации, взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, участвовать в дискуссиях, общаться, что позволяет значительно повысить качество обучения.

Интерактивные технологии обучения – это обучение, построенное на взаимодействии учащегося с учебным окружением, учебной средой, которая служит областью осваиваемого опыта. Учащийся становится полноправным участником учебного процесса, его опыт служит основным источником учебного познания. Педагог (ведущий) не дает готовых знаний, но побуждает участников к самостоятельному поиску.

Интонация (от лат. *“intono”* – громко произношу) – совокупность паралингвистических компонентов речи, к которым в первую очередь относятся: мелодика, ритм, темп, интенсивность, акцентный строй, тембр и др. Интонация фонетически организует речь, является средством выражения различных значений высказывания, а также экспрессивной и эмоциональной окраски речи.

Информативный тип общения – представляет собой передачу определенной информации от одного партнера к другому по принципу простой ретрансляции.

Информационно-коммуникационная предметная среда – это совокупность условий, способствующих возникно-

вению и развитию процессов учебного информационного взаимодействия между обучаемым(ми), преподавателем и средствами ИКТ, формированию познавательной активности обучаемого, при условии наполнения компонентов среды предметным содержанием, а также обеспечивающих осуществление деятельности с информационным ресурсом некоторой предметной области с помощью интерактивных средств ИКТ, взаимодействующих с пользователем как субъектом информационного общения и личностью.

Информационный ресурс (сетевой ресурс, сетевой информационно-образовательный ресурс) – массивы документов, понятий, теории, методики, совокупность интеллектуальных ресурсов, участвующих в информационном обмене, в том числе и с помощью компьютерных средств. Образовательные порталы, электронные библиотеки, электронные словари, электронные учебники, компьютерные тренажеры и др. Это совокупность всей получаемой и накапливаемой информации в процессе развития науки, культуры, образования, практической деятельности людей и функционирования специальных устройств, используемых в общественном производстве и управлении.

Информационный уровень общения – предполагает процесс обмена значимой, интересующей всех участников коммуникации информацией, которая является для них важным источником познавательной, эмоциональной, деятельностной, поведенческой активности.

К

«Контакт масок» – формальное, с ориентацией на форму ситуации общение (проявление вежливости в деловом общении, выражение соболезнований малоознакомому человеку и т. п.).

Кейс-метод (от англ. “case” – случай, ситуация) – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач-ситуаций (решение кейсов).

Когнитивная сторона общения – характеризует процессы межличностного познания и понимания субъектов общения.

Когнитивное общение – процесс обмена знаниями, значимой информацией (например, лекционное занятие).

Коллегиальный (демократический) стиль общения – это такой стиль взаимодействия, при котором человек учитывает самостоятельность, инициативность, активность других, доверяет им в процессе коммуникации (управления).

Коллоквиум (от лат. “colloquium” – разговор, беседа) как метод интерактивного обучения представляет собой форму контроля, разновидность устного экзамена, массового опроса, позволяющую преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Данный метод обычно проходит в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, студент в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

Коммуникативная (от лат. “communico/communicatio” – делать общим; общаться) **компетентность** (от лат. “competens” – надлежащий, способный): 1) способность устанавливать и поддерживать необходимые эффективные контакты с другими людьми; 2) некоторая совокупность знаний, умений, обеспечивающих эффективность протекания коммуникативного процесса; 3) система внутренних ресурсов, необходимых для построения эффективного коммуникативного действия в определенном круге ситуаций межличностного воздействия.

Коммуникативная компетенция – это умение, способность решать задачи общения, реализовывать цели общения посредством данного языка; умение соотносить производимую речь с соответствующими речевыми событиями, учитывая условия и принятые правила общения.

Коммуникативная сторона общения – предполагает обмен информацией между людьми, т. е. процесс ее непрерывного кодирования и декодирования участниками коммуникации.

Коммуникативные действия – действия, ориентированные на смысловое их восприятие другими людьми.

Коммуникативные знания – это система знаний о том, что такое общение, каковы его виды, фазы и закономерности развития. Это знание о методах и приемах общения, о том, какое действие они оказывают, каковы их возможности и ограничения, когда (ситуация общения) и по отношению к кому (субъекты общения) они могут выступать как эффективные средства

коммуникации, какие из них являются продуктивными и нет для самой, т. е. конкретной личности как их непосредственно-го источника.

Коммуникативные способности – индивидуально-психологические особенности личности, обеспечивающие эффективное взаимодействие и адекватное взаимопонимание между людьми в процессе общения или выполнения совместной деятельности. Именно эта группа способностей позволяет человеку успешно вступать в контакт с другими людьми, осуществлять коммуникативную, организаторскую, педагогическую и другие виды деятельности.

Коммуникативные умения – это совокупность наиболее эффективных приемов и способов общения, комплекс осознаваемых коммуникативных действий, основанных на высокой теоретической и практической подготовленности личности, позволяющий творчески использовать знания для отражения и преобразования действительности в разнообразных ситуациях общения. Их развитие связано с возникновением и формированием личностных новообразований и в когнитивной, и в социально-психологической сфере индивида, например, в сфере доминирующих профессионально значимых характеристик.

Коммуникатор – источник информации, например, человек, передающий сообщение.

Коммуникация – это: 1) процесс передачи информации: ее кодирование, декодирование, особенности восприятия и понимания; 2) обмен информацией любого вида между различными системами связи; 3) акт общения между людьми посредством знаковых систем, смысловой аспект социального взаимодействия.

Компетентность – это уровень обученности социальным и индивидуальным формам активности, которая позволяет индивиду в рамках своих способностей и статуса успешно функционировать в обществе. В узком смысле – это индивидуальная характеристика конкретного человека с точки зрения степени ее соответствия требованиям той или иной профессии.

Компетенция – это общая способность специалиста мобилизовать в профессиональной деятельности свои знания, умения, а также обобщенные способы выполнения действий. Специалист проявляет свои компетенции только в деятельности, в конкретной профессиональной ситуации.

Компьютерная симуляция (от англ. *“simulation”* – моделирование) – это имитация процесса с помощью механических или компьютерных устройств; чаще всего слово «симулятор» используется применительно к компьютерным программам.

Конформность (от лат. *“conformis”* – подобный, сходный) – это податливость человека реальному или воображаемому давлению группы, проявляющаяся в изменении его поведения и установок в соответствии с первоначально не разделявшейся им позицией большинства.

Круглый стол как метод интерактивного обучения представляет собой собрание в рамках более крупного мероприятия – съезда, симпозиума, конференции, т. е. мероприятия, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов (или создание подобной модели).

Л

Лекция «с ошибками» как метод интерактивного обучения представляет собой лекцию с заранее запланированными ошибками, направленная на стимулирование студентов к постоянному контролю предлагаемой информации (поиск ошибки: содержательной, методологической, методической, орфографической). В конце лекции проводится диагностика слушателей и разбор сделанных ошибок.

Лекция-пресс-конференция как метод интерактивного обучения, представляет собой научно-практическое занятие с заранее поставленной проблемой и системой докладов (длительность – 5–10 мин.). Каждое выступление представляет собой логически законченный текст, заранее подготовленный в рамках предложенной преподавателем программы. Совокупность представленных текстов позволит всесторонне осветить проблему.

Либеральный стиль управления – такой способ управления, при котором лидер устраняется от руководства, проблемы обсуждает формально, подвержен различным влияниям со стороны, не проявляет инициативы в совместной деятельности, а часто и не желает или не способен принимать ответственные управленческие решения.

Лидер (от лат. *“leader”* – ведущий) – это член группы, за которым она признает право принимать ответственные реше-

ния в значимых для нее ситуациях, т. е. наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе.

Лидерский уровень общения – основан на хорошем владении навыками и умениями устанавливать и поддерживать общение в разных коммуникативных ситуациях (включая конфликтные) и с разными партнерами по общению, при котором для носителя данного уровня характерны смелость, активность в контактах, умение обоснованно прибегать к манипуляции в общении, владение разнообразными способами оказания влияния и воздействия на людей без проявления авторитаризма (деспотизма).

Лидерство (от лат. *“leader”* – ведущий) – это отношения доминирования и подчинения, влияния и следования системе межличностных отношений в группе.

Личностное общение – социальный контакт, который зависит от индивидуальных особенностей людей и типа взаимоотношений между ними.

Личностный уровень общения – это такой уровень взаимодействия, который способствует глубокому самораскрытию, самосознанию себя через другого/других, постижению существенных особенностей партнеров по общению, окружающего мира. Он строится на позитивном отношении к себе, другим, к миру в целом. Это высший духовный уровень общения.

М

Манипулятивное общение – это такой вид общения, который направлен на извлечение выгоды от партнера по взаимодействию.

Манипулятивный стиль межличностного взаимодействия – это такое общение, при котором к партнеру относятся как к средству достижения внешних по отношению к нему целей.

Манипуляционно-эффективный уровень общения – данный уровень предполагает извлечение выгоды от партнера по общению, т. е. он выступает как соперник в игре, которую обязательно необходимо выиграть. При этом выигрыш означает выгоду: если не материальную или жизненную, то хотя бы психологическую.

Межличностное общение – ориентированное на личность взаимодействие при равноправии партнеров по общению.

Метод «мозговой штурм» (от англ. *“brainstorming”* – мозговая атака) как метод интерактивного обучения представляет собой оперативный способ решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастических. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

Метод инсценировки – это метод интерактивного обучения, предполагающий разыгрывание какой-либо ситуации, поведения человека в определенной обстановке, когда студент должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения.

Метод портфолио (от итал. *“portfolio”* – портфель, от англ. – папка для документов) как метод интерактивного обучения представляет собой современную образовательную технологию, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио – это определенная подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них. *К индивидуальным видам портфолио относят: портфолио студента, аспиранта, выпускника вуза. К групповым видам портфолио относят: портфолио студенческой группы, факультета, специализации, вуза. Учитывая информационные технологии и электронную коммуникацию современного вуза, студенты должны владеть умением создавать онлайн-портфолио (электронное).*

Метод проектов как метод интерактивного обучения представляет собой способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технологию), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приемов, действий учащихся в их определенной последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта.

Метод работы в малых группах как метод интерактивного

обучения представляет собой групповое обсуждение какого-либо вопроса, направленное на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины, что способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

Метод Сократа (диалектический метод) как метод интерактивного обучения представляет собой совокупность вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям. Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусно наводящих вопросов, подразумевающих короткий, простой и заранее предсказуемый ответ. Данный метод использует диалог как столкновение противоположных точек зрения.

Мотивационное общение – процесс обмена побуждениями, интересами, целями, мотивами, потребностями и т. п. (например, пламенный призыв участников партии «Зеленых» очистить зоны отдыха от мусора).

Н

Невербальное общение (от англ. “non-verbal” – без использования слов, несловесный) – это коммуникационное взаимодействие между индивидами без использования слов, т. е. контакт, осуществляющийся с помощью паралингвистических и других неречевых средств передачи информации: контакт глаз, интонация, пантомимика, жесты, мимика и т. п.

Невербальные средства общения – это неречевые средства общения. Они нужны для того, чтобы: а) регулировать течение процесса общения, создавать психологический контакт между партнерами; б) обогащать значения, передаваемые словами, направлять истолкование словесного дискурса, выражать эмоции и отражать истолкование ситуации.

Неимитационные методы обучения – это методы анализа конкретных ситуаций (АКС), разбор оформления деловых документов, действия по инструкции и т. п.

Непосредственное общение – такой вид общения, который осуществляется в прямом коммуникативном контакте с помощью естественных органов, обеспечивающих коммуникацию: мимика лица, ладони, руки, тело, голосовые связки и др.

Непредсказуемый стиль управления – это такой стиль управ-

ления, при котором руководитель (лидер) меняет стиль взаимодействия с партнерами, подчиненными в зависимости от своего психофизического или психоэмоционального состояния.

Нонконформность – способность человека сопротивляться давлению группы, думать и поступать по-своему в том случае, если личность уверена в своей правоте без страха перед подавляющим мнением группы. Высоким нонконформизмом обладают более интеллектуальные, уверенные в себе и устойчивые к внушению, групповому давлению, стрессам люди.

О

Образ «Я» – это сложное, многокомпонентное явление, включающее знание о себе в данный период жизни, о том, каким он может стать, каким он должен быть, знание о том, каким изображать себя, знание о том, каким он выступает для окружающих.

Образовательные технологии – это система деятельности педагога и учащегося, основанная на определенной идее, принципах организации и взаимосвязи целей, содержания и методов образования.

Обратная конформность – это стремление личности всегда и во всем противостоять позиции группового большинства, любой ценой и во всех случаях утверждать противоположную точку зрения. Проявляется чаще всего как желание выделиться, обратить на себя внимание. Такой тип личности все равно находится в зависимости от мнения группы, т. к. его позиция при любых условиях проявления мнения большинства будет находиться в оппозиции к нему.

Общение – это: 1) сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми (межличностное О.) и группами (межгрупповое О.), порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя как минимум три различных процесса: коммуникацию (обмен информацией), итеракцию (обмен действиями), социальную перцепцию (восприятие и понимание партнера); 2) осуществляемое знаковыми средствами взаимодействие субъектов, вызванное потребностями совместной деятельности и направленное на значимое изменение в состоянии, поведении и личностно-смысловых образованиях партнера.

Опосредованное общение – это такой вид общения, который осуществляется с использованием специальных средств и орудий для организации взаимодействия в процессе коммуникации, например, факс, телефон, письмо, телемост, радио, Интернет, телефакс и т. п.

П

Познавательные-дидактические игры – это метод интерактивного обучения, предполагающий включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр (поэтому не относятся к деловым играм).

Попустительский (либеральный) стиль общения – это такой стиль взаимодействия, при котором лидер практически не управляет ситуацией общения, не проявляет коммуникативных способностей, потворствует членам коллектива, поддается манипуляциям с их стороны, возникающие проблемы если и обсуждает, то формально.

Потенциал информационно-коммуникативной предметной среды – это совокупность содержания всего объема распределенного информационного ресурса, включая как семантическую, так и технико-технологическую компоненты, его структурные особенности, возможности режимов работы с ним, в том числе и поток сообщений, циркулирующий в Сети (трафик Сети), маршрутизирующий этот поток.

Презентации (слайдовые, видео-) – эффективный способ донесения информации, наглядно представить содержание, выделить и проиллюстрировать сообщение и его содержательные функции.

Примитивное общение – это такой вид коммуникации, когда партнер выступает не как субъект, а объект общения.

Проблемная лекция как метод интерактивного обучения представляет собой лекцию, на которой новое знание вводится через проблемность вопроса, задачи или ситуации. При этом процесс познания студентов в сотрудничестве и диалоге с преподавателем приближается к исследовательской деятельности. Содержание проблемы раскрывается путем организации поиска ее решения или суммирования и анализа традиционных и современных точек зрения.

Программное обучение – это обучение с высокой степенью структурированности предъявляемого материала и пошаговой оценки степени его усвоения. Информация здесь предъявляется небольшими блоками в печатном виде либо на мониторе компьютера. После чего над каждым блоком обучающийся должен выполнить задание, показывающее степень усвоения изучаемого материала. Программное обучение позволяет студенту(ам) двигаться в собственном, удобном для него темпе. Переход к следующему блоку материалов происходит только после усвоения предыдущего.

Профессионализм деятельности – это качественная характеристика субъекта деятельности, отражающая высокую профессиональную квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных профессиональных навыков и умений, владение современными алгоритмами и способами решения профессиональных задач, что позволяет осуществлять деятельность с высокой продуктивностью.

Профессионализм личности – это качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокий уровень развития профессионально важных и личностно-деловых качеств.

Психологическая культура – это часть общей культуры человека (как члена семьи, гражданина, специалиста), которая предполагает освоение им системы знаний в области основ научной психологии, основных умений, понимание особенностей психики (своей и окружающих людей) и использования этих знаний в быденной жизни, в самообразовании и профессиональной деятельности.

Психология общения – это раздел психологии (социальной), изучающий закономерности и механизмы общения человека как личности, обусловленные его включенностью в систему социальных отношений, в разнообразные социальные группы и общности.

Р

Рефлексивное слушание (англ. *“reflective”* – отражающий, задумчивый, размышляющий, мыслящий; англ. *“listening”* – прослушивание, слушание, подслушивание) – активное слушание, ориентированное преимущественно на рациональное, а не на чувственное восприятие и понимание информации, но

по своему содержанию оно включает способность реагирования на другого человека (коммуникатора – источника информации, сообщения) возникновением эмпатии.

Рефлексия (от позднелат. *“reflexio”* – загибание; обращение назад) – это: 1) процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний; 2) осознание действующим субъектом (лицом или общностью) того, как они в действительности воспринимаются и оцениваются другими (индивидами или общностями) в процессе общения (активно-го взаимодействия).

Реципиент (лат. *“Recipiens (recipientis)”* – принимающий) – человек, принимающий сообщение: слушающий, читающий, то есть адресат, к которому направлена информация. Субъект, воспринимающий адресованное ему сообщение, реагирующий на него респондент.

Ритуальный стиль межличностного взаимодействия – это такой стиль общения, который обеспечивает связи человека с социумом в рамках определенных обычаев, традиций, нравов в соответствии с культурными, социальными и др. ожиданиями участников коммуникации.

Ролевое общение – взаимодействие людей, исходя из занимаемого статуса, которое регламентировано принятыми в обществе социальными нормами и правилами.

Ролевой веер – набор психологических ролей, которые выполняет человек при взаимодействии с другим человеком.

Ролевые игры как метод интерактивного обучения представляет собой набор игр, в которых отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение.

С

Skype (скайп), т. е. бесплатное проприетарное (от англ. *“proprietary”* – частное, патентованное, в составе собственности) программное обеспечение с закрытым кодом, обеспечивающее зашифрованную голосовую связь через Интернет

между компьютерами, а также платные услуги для звонков на мобильные и стационарные телефоны.

Содержание общения – информация, которая в межличностных контактах передается от одного человека к другому/другим.

Сопереживание (эмпатичность) – это переживание субъектом тех же эмоциональных состояний, которые испытывает другой человек, через отождествление с ним.

Социальное общение – это общение, которое направлено на расширение, укрепление и развитие межличностных контактов и связей, на развитие личностного роста индивида (например, поступление в новый трудовой коллектив и знакомство с коллегами по работе).

Социально-психологический тренинг (СПТ) – это область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении. СПТ в широком смысле – это совокупность различных форм групповой работы и видов тренингов, направленных на мобилизацию личностного потенциала индивида и способствующих личностному росту. СПТ в узком смысле – это активная форма групповой работы, направленная на повышение коммуникативной компетентности личности.

Сочувствие – это переживание собственных эмоциональных состояний по поводу чувств другого человека.

Средства общения – 1) способы кодирования, передачи, переработки и расшифровки информации, передаваемой от одного человека к другому в процессе коммуникации; 2) поведенческие проявления, которые в ходе общения адресованы партнеру, из которых складывается живая ткань общения. Это те операции, с помощью которых строятся действия общения и вносится вклад во взаимодействие людей друг с другом.

Стандартизированный уровень общения – осуществляется с ориентацией на нормы, определенные стандарты, а не по взаимному улавливанию партнерами актуальных ролей друг друга. Это взаимодействие основано на «контакте масок» (например, маска «Я – начальник, Ты – ...», маска «тигра» – «не трогай, а то укушу!» и др.).

Стиль [от греч. *“stylos”* – стержень для письма] **общения**: 1) результат образования устойчивых привычных связей меж-

ду доминирующими потребностями, целями, ценностями и способами общения, психологическое образование, формирующееся в результате взаимодействия с другими людьми и представляющее собой устойчивый способ реализации определенных мотивов; 2) индивидуальная, устойчивая форма коммуникативного поведения человека, проявляющаяся в любых условиях его взаимодействия с окружающими.

Т

Тактика общения – реализация в конкретной ситуации коммуникативной стратегии на основе владения техниками и знаниями правил общения.

Т-группа (англ. *“training group”* – группа тренинга) – малая группа, создаваемая для обучения базовым межличностным умениям, к которым относят: умение распознавать и оценивать индивидуальные, групповые, межличностные проблемы; коммуникативные умения; развитие самопознания.

Техника общения – совокупность конкретных коммуникативных умений говорить и умений слушать.

Технология (от греч. *“techne”* – мастерство, искусство и *“logos”* – понятие, учение) – пришло в педагогику из сферы производства и в широком смысле слова определяется как совокупность знаний о способах и средствах осуществления процессов, при которых происходит качественное изменение объекта.

Технология (технология обучения) в педагогике рассматривается как «система условий, форм, методов, средств и критериев решения поставленной педагогической задачи».

Технология активного обучения – это такая организация учебного процесса, при которой невозможно неучастие в познавательном процессе: либо каждый учащийся имеет определенное ролевое задание, в котором он должен публично отчитаться, либо от его деятельности зависит качество выполнения поставленной перед группой познавательной задачи. Включает в себе методы, стимулирующие познавательную деятельность обучающихся.

Течение речи – это процесс протекания слов с определенными периодическими колебаниями, более или менее уравновешенным напряжением, в оживленном или спокойном ритме.

Тип общения – особый индивидуально-личностный ситуационно обусловленный характер общения.

Тренинг (от англ. *“train”* – воспитывать, учить, приучать) – это способ, совокупность различных приемов и способов, направленных на развитие у человека тех или иных навыков и умений.

У

Убеждение – способ влияния, который предполагает внутреннее или внешнее побуждение/принуждение к действию через обращение к разуму, т. е. воздействие на сознательную сферу личности, ее логическое мышление через систему неопровержимых аргументов и доказательств, например, научная дискуссия, воспитательная беседа и т. п.

Уровень мастерства и свободы в общении – предполагает высокую совместимость, контактность, гибкость, адаптивность, хорошую саморегуляцию, отсутствие отчужденности, т. е. высокую включенность в социальные связи, отсутствие фрустрированности и напряженности, адекватность реагирования.

Уровень общения – это широта социального и психологического контакта, в пределах которого организуется и развивается общение.

Ф

Фасилитатор (от лат. *“facilis”* – легкий, удобный) – это человек, обеспечивающий успешную и комфортную групповую коммуникацию: соблюдение групповых правил, процедур и регламента встреч, концентрация членов группы на целях и содержании деятельности – что приводит к положительной групповой динамике.

Фасилитация (от англ. *“facilitate”* – облегчать) **социальная** – повышение эффективности (в плане скорости и продуктивности) деятельности личности в условиях ее функционирования в присутствии других людей, которые в сознании субъекта выступают в роли либо простого наблюдателя, либо конкурирующего с ним индивида или индивидов.

Формально-ролевое общение – такое общение носит регламентированный характер по содержанию, средствам. Вме-

сто знания личности партнера по общению удовлетворяются ориентацией на его официальные функции, статус, социальную роль, которые он реализует.

Ц

Цель общения – то, ради чего возникает данный вид социальной активности.

Э

Экстралингвистика (лат. *“exterior”* – внешний, лат. *“lingua”* – язык) – отрасль знания, изучающая аспекты языка, непосредственно связанные с функционированием говорящего человека, с учетом совокупности этнолингвистических, исторических, географических и других внешних факторов, влияющих на развитие языка и накладывающих отпечаток на его непосредственную речь (речевое сообщение).

Экстралингвистическая система знаков в невербальной коммуникации – это включение в речь околоречевых элементов и приемов: покашливаний, плача, смеха, вздохов, пауз и других неречевых вкраплений.

Эмпатическое слушание – это особая техника активного слушания, предполагающая использование особых приемов участия в беседе, направленная на понимание чувств, переживаемых другим человеком, и ответное выражение своего понимания этих чувств. Применяется в практике психологического консультирования, психотерапии, социально-психологическом тренинге.

Эмпатичность – личностное качество, умение (способность) чувствовать другого человека, улавливать его внутреннее состояние, видеть мир глазами других, понимать его так же, как они, воспринимать их поступки с их же позиций, и в то же время способность объяснить другим свое понимание и дать возможность подтвердить или опровергнуть эти представления другим.

Эмпатия (греч. *“v”* – в + греч. *“πάθος”* – страсть, страдание) – осознанное сопереживание текущему эмоциональному состоянию другого человека без потери ощущения

внешнего происхождения этого переживания.

Эффект группового давления – это важный механизм поддержания внутренней однородности и целостности малой группы. Значение его заключается в том, что он служит поддержанию общего в устойчивой группе, ее постоянства и сплоченности в изменяющихся условиях социальной среды и совместной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алтунина, И. Р. Видеотренинг по развитию коммуникативных способностей. Теория и методика / И. Р. Алтунина. – Комсомольск-на-Амуре : изд-во гос. пед. ун-та, 1996. – 52 с.

2. Алтунина, И. Р. Развитие коммуникативной компетентности у старшеклассников и взрослых людей (с помощью видеотренинга) : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / И. Р. Алтунина. – М. : Московский государственный университет, 1999. – 22 с.

3. Аминов, И. И. Психология делового общения : учеб. пособие / И. И. Аминов. – М. : изд-во «Омега-Л», 2011. – 304 с.

4. Андреева, Г. М. Социальная психология : учебник для высших учебных заведений / Г. М. Андреева. – 5-е изд., испр. и доп. – М. : Аспект Пресс, 2009. – 363 с.

5. Афанасенкова, Е. Л. Возможности использования тренинга общения для повышения коммуникативной компетентности в мультикультурной среде / Е. Л. Афанасенкова // Педагогическая наука и образование : материалы научно-практической конференции СахГУ, посвященной Дню русской науки (Южно-Сахалинск, 8 февраля 2007 г.) / под ред. д-ра пед. наук, профессора П. Н. Пасюкова. – Челябинск : изд. центр УралГУФК, 2007. – С. 82–87.

6. Афанасенкова, Е. Л. Коммуникативный видеотренинг как способ гармонизации системы «Я» и активизации учебно-профессиональной мотивации студентов / Е. Л. Афанасенкова // Вестник СахГУ. – 2004. – № 2. – Режим доступа : <http://el.integrum.ru/nel/main.cgi>

7. Афанасенкова, Е. Л. Мотивы учения и их изменение в процессе обучения студентов вуза : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Е. Л. Афанасенкова. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2005. – 265 с.

8. Бадмаев, Б. Ц. Психология и методика ускоренного обучения / Б. Ц. Бадмаев. – М. : ГЕОТАР Медиа, 2007. – 92 с.

9. Байкова, Л. А. Педагогическое мастерство учителя и педагогические технологии : учеб. пособие для студ. высших учеб. заведений / Л. А. Байкова, Л. К. Гребенкина. – М. : пед.

общество России, 2000. – 256 с. (Профессиональная культура педагога).

10. Белков, И. Г. Видеотренинг делового общения : сборник методических рекомендаций / И. Г. Белков, М. Н. Исаева. – М. : МИПК, 1992. – 34 с.

11. Беловицкая, Т. Е. Видеотренинг по развитию коммуникативной компетентности / Т. Е. Беловицкая. – Южно-Сахалинск, 2001. – 64 с.

12. Бобнева, М. И. Нормы общения и внутренний мир личности / М. И. Бобнева // Социальная психология в трудах отечественных психологов : хрестоматия по психологии / сост. А. Л. Свенцицкий. – СПб. : Питер, 2000. – С. 339–362.

13. Бодалев, А. А. Психология межличностного общения / А. А. Бодалев. – Рязань : РВШ МВД РФ, 1994. – 89 с.

14. Большаков, В. Ю. Психотренинг. Социодинамика. Упражнения. Игры / В. Ю. Большаков. – СПб. : изд-во «Социально-психологический центр», 1996. – 381 с.

15. Бондырева, С. К. Толерантность (введение в проблему) / С. К. Бондырева, Д. В. Колесов. – М. : изд-во Московского психолого-социального института ; Воронеж : изд-во НПО «МОДЭК», 2003. – 240 с.

16. Бороздина, Г. В. Психология делового общения : учебник для студ. вузов, обуч. по эконом. специальностям / Г. В. Бороздина. – М. : изд-во «ИНФРА-М», 2008. – 294 с.

17. Босова, Л. Л. Типология электронных образовательных ресурсов как основополагающего компонента информационно-образовательной среды / Л. Л. Босова // Материалы II Всероссийской конференции «Применение ЭОР в образовательном процессе» «ИТО-ЭОР-2012». – Режим доступа : msk.ito@ito.edu.ru (дата обращения: 20.03.2017).

18. Бука, Т. Л. Психологический тренинг / Т. Л. Бука, М. Л. Митрофанова. – Минск : ЗАО «ВЕДЫ», 2004. – 136 с.

19. Букатов, В. М. Интерактивные методы обучения как условие осуществления личностной конгруэнции учителя и профилактики социальной девиации у подростков на школьном уроке / В. М. Букатов // «Проблемы девиантного поведения подростков в современном обществе». Всероссийская научно-практическая конференция. 20–30 октября 2015 г. : сборник материалов. – Южно-Сахалинск : изд-во «ИРОСО», 2015. – С. 20–24.

20. Вачков, И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники / И. В. Вачков. – М. : изд-во «Ось-89», 2009. – 173 с.
21. Вачков, И. В. Психология тренинговой работы: содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И. В. Вачков. – М. : Эксмо, 2007. – 416 с.
22. Вачков, И. В. Психологические игры и упражнения / И. В. Вачков // Школьные технологии. – 2002. – № 1. – С. 210–217.
23. Вачков, И. В. Психологический тренинг: методология и методика проведения / И. В. Вачков. – М. : Эксмо, 2010. – 560 с.
24. Емельянов, Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю. Н. Емельянов. – Л. : изд-во ЛГУ, 1985. – 167 с.
25. Емельянов, Ю. Н. Активные методы социально-психологической подготовки руководителей и специалистов : учеб. пособие / Ю. Н. Емельянов. – Л. : ИПКСП, 1984. – 97 с.
26. Емельянов, Ю. Н. Теоретические и методологические основы социально-психологического тренинга : учеб. пособие / Ю. Н. Емельянов, Е. С. Кузьмин. – Л. : ЛГУ, 1983. – 103 с.
27. Ершова, А. П. Режиссура урока, общения и поведения учителя / А. П. Ершова, В. М. Букатов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Флинта : НОУ ВПО «МПСи», 2010. – 344 с.
28. Ефимов, П. П. Интерактивные методы обучения – основа инновационных педагогических технологий / П. П. Ефимов, И. О. Ефимова // Инновационные педагогические технологии: материалы междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2014 г.). – Казань : Бук, 2014. – С. 286–290.
29. Ефимова, Н. С. Психология общения. Практикум по психологии : учеб. пособие / Н. С. Ефимова. – М. : ИД «ФОРУМ» ; ИНФРА-М, 2006. – 192 с.
30. Жуков, Ю. М. Диагностика и развитие компетентности в общении : практич. пособие / Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская, П. В. Растянников. – Киров : ЭНИОМ, 1991. – 94 с.
31. Жуков, Ю. М. Коммуникативный тренинг / Ю. М. Жуков. – М. : Гардарики, 2003. – 223 с.
32. Журавлев, Д. В. Классификация видов психологического тренинга / Д. В. Журавлев. – Режим доступа : <http://www.bim-bad.ru> (дата обращения: 12.02.2017).
33. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования / Э. Ф. Зеер. – М. : изд-во Московского психолого-социального института ; Воронеж : изд-во НПО «МОДЭК», 2003. – 480 с.

34. Интерактивные технологии в образовании. – Режим доступа : <http://www.polymedia.ru/podderzhka/spravochnik/interaktivnye-tehnologii-v-obrazovanii> (дата обращения: 08.12.2016).
35. Карасева, С. Интерактивные методы обучения в вузе / С. Карасева. – Режим доступа : <http://fb.ru/article/44274/interaktivnye-metodyi-obucheniya-v-vuze/> (дата обращения: 08.12.2016).
36. Климов, Е. А. Основы психологии : учебник для вузов / Е. А. Климов. – М. : Культура и спорт ; ЮНИТИ, 1997. – 295 с.
37. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. А. Климов. – М. : изд. центр «Академия», 2010. – 304 с.
38. Колесникова, И. А. Коммуникативная деятельность педагога : учеб. пособие для студ. вузов / И. А. Колесникова ; под ред. В. А. Сластенина. – М. : Академия, 2007. – 329 с. (Профессиональная педагогика).
39. Колеченк, А. К. Энциклопедия педагогических технологий : пособие для преподавателей / А. К. Колеченк. – СПб. : КАРО, 2002. – 368 с.
40. Крючкова, О. В. Видеотренинг как средство совершенствования коммуникативной компетентности разномотивированных к общению людей : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2007. – 20 с.
41. Кузин, Ф. А. Невербальное общение в процессе ведения деловых бесед и коммерческих переговоров / Ф. А. Кузин // Дошкольное воспитание. – 1995. – № 4. – С. 93–99.
42. Кэйнер, С. Руководство фасилитатора: Как вести группу к принятию совместного решения / С. Кэйнер, Л. Линд, К. Толди [и др.]. – М. : изд-во Дмитрия Лазарева, 2016. – 344 с.
43. Лабунская, В. А. Невербальное поведение (Социально-перцептивный подход) / В. А. Лабунская. – Ростов н/Д. : изд-во Рост. ун-та, 1986. – 135 с.
44. Лабунская, В. А. Экспрессия человека: общение и межличностное познание : учеб. пособие для студ. вузов / В. А. Лабунская. – Ростов н/Д. : изд-во «Феникс», 1999. – 592 с.
45. Лабунская, В. А. Психология затрудненного общения: Теория. Методы. Диагностика. Коррекция / В. А. Лабунская, Ю. А. Менджерицкая, Е. Д. Бреус. – М. : изд-во «Академия», 2001. – 285 с.

46. Леонтьев, А. А. Прикладная психолингвистика речевого общения и массовой коммуникации / А. А. Леонтьев ; под ред.: А. С. Маркосян, Д. А. Леонтьева, Ю. А. Сорокина. – М. : Смысл, 2008. – 271 с.
47. Леонтьев, А. А. Психология общения : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А. А. Леонтьев. – М. : Смысл ; изд. центр «Академия», 2007. – 368 с.
48. Лидерс, А. Г. Психологический тренинг с подростками : учеб. пособие для студ., обучающ. по психол. специальностям / А. Г. Лидерс. – М. : изд-во «Академия», 2004. – 249 с.
49. Ломов, Б. Ф. Категории общения и деятельности / Б. Ф. Ломов // Вопросы философии. – 1979. – № 8. – С. 34–47.
50. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 446 с.
51. Макшанов, С. И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика : монография / С. И. Макшанов. – СПб. : Образование, 1997. – 238 с.
52. Маркина, Т. М. Интерпретация тезауруса в области социальной педагогики и социальной работы / Т. М. Маркина // Социальная педагогика и социальная работа за рубежом. – Вып. 1. – 1994. – С. 67.
53. Маркова, А. К. Профессионализм, компетентность, квалификация / А. К. Маркова // Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / сост. В. А. Бодров. – М. : ПЭР СЭ ; Логос, 2007. – С. 331–333.
54. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308 с.
55. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб. : Евразия, 1999. – 479 с.
56. Мелибруда, Е. Я – Ты – Мы. Психологические возможности улучшения общения / Е. Мелибруда ; пер. Е. В. Новиковой. – М. : Прогресс, 1986. – 256 с.
57. Мельник, С. Н. Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга / С. Н. Мельник. – Владивосток : изд-во Дальневост. ун-та, 2004. – 73 с.
58. Муравьева, О. И. Стратегия общения в структуре коммуникативной компетентности : учебник / О. И. Муравьева. – Томск : Томский гос. ун-т, 2003. – 118 с.
59. Немов, Р. С. Психология : учебник : в 3 кн. – Кн. 1: Об-

щие основы психологии / Р. С. Немов. – М. : Просвещение ; ВЛАДОС, 2003. – 576 с.

60. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования : учеб. пособие для студ. пед. вузов и системы повыш. квалиф. пед. кадров / под ред. Е. С. Полат. – М. : Академия, 2000. – 272 с. (Высшее образование).
61. Панина, Т. С. Современные способы активизации обучения / Т. С. Панина, Л. Н. Вавилова. – 4-е изд. – М. : Академия, 2005. – 196 с.
62. Панфилова, А. П. Инновационные педагогические технологии. Активное обучение : учеб. пособие для студ. вузов / А. П. Панфилова. – 3-е изд., испр. – М. : Академия, 2012. – 192 с. (Высшее профессиональное образование).
63. Пахальян, В. Э. Групповой психологический тренинг / В. Э. Пахальян. – СПб. : Питер, 2006. – 224 с.
64. Петровская, Л. А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга / Л. А. Петровская. – М. : изд-во Моск. ун-та, 1982. – 168 с.
65. Пидкасистый, П. И. Технология игры в обучении и развитии : учеб. пособие / П. И. Пидкасистый, Ж. С. Хайдаров. – М. : изд-во МПУ, 1996. – 269 с.
66. Пласкина, М. В. Понятие «технология обучения» в современной педагогике / М. В. Пласкина // Педагогика: традиции и инновации: материалы V междунар. науч. конф. (г. Челябинск, июнь 2014 г.). – Челябинск : Два комсомольца, 2014. – С. 9–11.
67. Привалова, Г. Ф. Активные и интерактивные методы обучения как фактор совершенствования учебно-познавательного процесса в вузе / Г. Ф. Привалова // Научное обозрение. Педагогические науки. – 2015. – № 3. – С. 45. – Режим доступа : <http://science-pedagogy.ru/ru/article/view?id=1181> (ISSN 2500-3402).
68. Психогимнастика в тренинге / под ред. Н. Ю. Хрящевой. – СПб. : Речь, 2006. – 250 с. (Психологический тренинг).
69. Психогимнастика в тренинге: 220 упражнений для развития способностей. – СПб. : Ювента, 1999. – 256 с. (Психологический тренинг).
70. Пузиков, В. Г. Технология ведения тренинга / В. Г. Пузиков. – СПб. : Речь, 2008. – 213 с. (Психологический тренинг).
71. Реан, А. А. Развитие профессионализма: проблемы изучения / А. А. Реан // Психология среднего возраста, старе-

ния, смерти / под ред. А. А. Реана. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2003. – С. 126–140.

72. Селевко, Г. К. Современные образовательные технологии : учеб. пособие / Г. К. Селевко. – М. : Народное образование, 1998. – 256 с.

73. Семушина, Л. Г. Содержание и технология обучения в средних специальных учебных заведениях : учеб. пособие для преподавателей / Л. Г. Семушина, Н. Г. Ярошенко. – М. : Мастерство, 2004. – 272 с.

74. Слостенин, В. А. Педагогика : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев. – М. : Академия, 2002. – 576 с.

75. Смысл жизни, акме и профессиональное становление педагога / под ред. В. Э. Чудновского. – М. ; Обнинск : ИГСОЦИН, 2008. – 532 с.

76. Столярченко, Л. Д. Основы психологии : учебник / Л. Д. Столярченко // Приложение 1 : Психологический практикум (Психологические упражнения, игры, психологические тесты). – Занятие 7. – Ростов н/Д., 1997. – С. 537–573.

77. Столярченко, Л. Д. Основы психологии : учебник / Л. Д. Столярченко // Приложение 2 : Психология общения. – Ростов н/Д., 1997. – С. 630–724.

78. Творогова, Н. Д. Управление коллективообразованием через учебный процесс : методическая разработка для преподавателей и студентов / Н. Д. Творогова, И. А. Сычеников, Н. В. Чебышев [и др.]. – М. : Смысл, 1986. – 169 с.

79. Тесленко, В. И. Коммуникативная компетентность: формирование, развитие, оценивание : монография / В. И. Тесленко, С. В. Латынцев. – Красноярск : Гос. пед. ун-т им. В. П. Астафьева, 2007. – 56 с.

80. Технологии обучения: Сущность, опыт и проблемы развития. Доклады и материалы научно-практической конференции. – М., 1998. – 107 с.

81. Титова, Л. Г. Деловое общение : учеб. пособие для студ. вузов, обучающ. по спец. экономики и управления / Л. Г. Титова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 271 с.

82. Тренинг? Тренинг... Тренинг!!! : в 3-х кн. – Кн. 1: Основы тренерской методики. – Хабаровск : Винрок Интернешнл, 2004 (данное издание было выпущено в рамках проекта «Предотвращение торговли женщинами на Дальнем Востоке Рос-

сии и в Сибири», реализуемого в рамках Винрок Интернешнл. Поддержка данного проекта была осуществлена Агентством США по международному развитию (USAID) по грантовому договору № 118-A-00-01-00157. Точка зрения, отраженная в данном документе и самим автором, может не совпадать с точкой зрения Агентства США по международному развитию (USAID)). – 63 с.

83. Чистякова, М. И. Психогимнастика / М. И. Чистякова ; под ред. М. И. Буяновой. – 2-е изд. – М. : Просвещение : ВЛАДОС, 1995. – 157 с.

84. Шеламова, Г. М. Деловая культура и психология общения : учебник для нач. и сред. проф. образования / Г. М. Шеламова. – М. : изд-во «ИЦ Академия», 2007. – 160 с.

85. Шишкина, М. С. Организация активных, интерактивных и традиционных форм проведения занятий : методические рекомендации / М. С. Шишкина, З. А. Филимонова. – Волгоград, 2012. – 20 с.

86. Щуркова, Н. Е. Педагогическая технология / Н. Е. Щуркова. – М. : Педагогическое общество России, 2005. – 256 с.

87. Якунин, В. А. Психологии учебной деятельности студентов / В. А. Якунин. – М.–СПб., 1994. – 154 с.

88. Якунин, В. А. Становление студентов в процессе обучения в вузе / В. А. Якунин, Л. А. Ахматова, А. О. Шиян // Психология и педагогика в реформе школы. – Л., 1986. – С. 24–27.

Диагностическая литература

1. Аудиовизуальная психодиагностика / сост. А. И. Ушатиков, О. Ковалев. – М. : Академия, 2000. – 104 с.

2. Батаршев, А. В. Тестирование. Основной инструментальный практического психолога : учеб. пособие / А. В. Батаршев. – М. : Дело, 2001. – 240 с.

3. Болотова, А. К. Прикладная психология / А. К. Болотова. – М. : Аспект-Пресс, 2002. – 383 с.

4. Бурлачук, Л. Ф. Психодиагностика / Л. Ф. Бурлачук. – СПб. : Питер, 2005. – 350 с.

5. Введение в психодиагностику / под ред.: К. М. Гуревича, Е. М. Борисовой. – М. : Академия, 2000. – 192 с.

6. Диагностика уровня эмпатических способностей В. В. Бойко // Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб.

пособие / ред. и сост. Д. Я. Райгородский. – Самара, 2001. – С. 486–490.

7. Еникеев, М. И. Психологическая диагностика. Стандартизированные тесты / М. И. Еникеев. – М. : изд-во «ПРИОР», 2002. – 288 с.

8. Ефимова, Н. С. Психология общения : практикум / Н. С. Ефимова. – М. : ИД «ФОРУМ» ; ИНФРА-М, 2006. – 192 с.

9. Кивинн, В. Н. Прикладная психология / В. Н. Кивинн. – СПб. : Питер, 2000. – 558 с.

10. Компьютерная экспресс-психодиагностика личности и коллектива школьников / под ред. А. С. Чернышова. – М. : МГУ, 2003. – 288 с.

11. Немов, Р. С. Психология : в 3 кн. – Кн. 3: Экспериментальная педагогическая психология и психодиагностика / Р. С. Немов. – М. : Просвещение ; ВЛАДОС, 2005. – 512 с.

12. Непомнящая, Н. И. Психодиагностика личности / Н. И. Непомнящая. – М. : ВЛАДОС, 2003. – 192 с.

13. Никандров, В. В. Вербально-коммуникативные методы в психологии (беседа, опрос) / В. В. Никандров. – СПб. : Речь, 2002. – 72 с.

14. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии : учеб. пособие / В. Д. Балин, В. К. Гайда, В. К. Горбачевский [и др.] ; под общ. ред.: А. А. Крылова, С. А. Маничева. – СПб. : Питер, 2006. – 560 с.

15. Психологическая диагностика одаренности / под ред. А. А. Лосева. – М. : Прогресс, 2004. – 322 с.

16. Психологические тесты / под ред. А. А. Карелина : в 2-х т. – М. : гуманит. изд. центр «ВЛАДОС», 2002. – Т. 1. – 312 с. ; Т. 2. – 248 с.

17. Психологические тесты для деловых людей: Приложение к журналу «Управление персоналом». – М., 1996. – 316 с.

18. Рогов, Е. И. Настольная книга практического психолога : в 2-х кн. – Кн. 1: Система работы психолога с детьми разного возраста / Е. И. Рогов. – М. : гуманит. изд. центр «ВЛАДОС», 2000. – 384 с.

19. Рогов, Е. И. Настольная книга практического психолога : в 2 кн. – Кн. 2: Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения / Е. И. Рогов. – М. : гуманит. изд. центр «ВЛАДОС», 2000. – 480 с.

20. Столяренко, Л. Д. Основы психологии : практикум /

Л. Д. Столяренко. – 11-е изд. – Ростов н/Д. : Феникс, 2009. – 696 с.

Справочные издания

1. Азимов, Э. Г. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам) / Э. Г. Азимов, А. Н. Щукин. – М. : изд-во «Икар», 2009. – 448 с.

2. Большой психологический словарь / сост. и общ. ред.: Б. Г. Мещеряков, В. П. Зинченко. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 672 с.

3. Большой толковый словарь русского языка / гл. ред. С. А. Кузнецов. – СПб. : Норинт, 2008. – 1536 с.

4. Бурлачук, Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук. – СПб. : Питер, 1982. – 519 с.

5. Еникеев, М. И. Психологический энциклопедический словарь / М. И. Еникеев. – М. : Проспект, 2010. – 560 с.

6. Захарова, Т. В. Коммуникативная компетентность: понятие, характеристики / Т. В. Захарова, Н. В. Басалаева, Т. В. Казакова [и др.] // Современные проблемы науки и образования, 2015. – № 4. – Режим доступа : <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=20413> (дата обращения: 12.03.2017).

7. Интерактивные методы и приемы обучения. Терминологический словарь / сост. Р. Г. Мусина. – Ташкент, 2007. – 30 с.

8. Коджаспирова, Г. М. Педагогический словарь : для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – М. : изд. центр «Академия», 2003. – 176 с.

9. Колеченко, А. К. Энциклопедия педагогических технологий : пособие для преподавателей / А. К. Колеченко. – СПб. : КАРО, 2002. – 368 с.

10. Кондратьев, М. Ю. Азбука социального психолога-практика / М. Ю. Кондратьев, В. А. Ильин. – М. : ПЭР СЭ, 2007. – 464 с.

11. Кордоуэлл, М. Психология. А – Я : словарь-справочник / М. Кордоуэлл ; пер. с англ. К. С. Ткаченко. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 1999. – 448 с.

12. Краткий психологический словарь. – 2-е изд., расш., исп., доп. / под общ. ред.: А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского ; ред.-сост. Л. А. Карпенко. – Ростов н/Д. : изд-во «Феникс», 1998. – 512 с.

13. Краткий словарь по социологии / под общ. ред.:

Д. М. Гришиани, Н. И. Лапина ; сост.: Э. М. Коржева, Н. Ф. Намова. – М. : Политиздат, 1989. – 480 с.

14. Крысько, В. Г. Словарь-справочник по социальной психологии / В. Г. Крысько. – СПб. : Питер, 2003. – 416 с.

15. Немов, Р. С. Психология : словарь-справочник : в 2 ч. / Р. С. Немов. – М. : изд-во «ВЛАДОС-ПРЕСС», 2003. – Ч. 1. – 304 с. ; Ч. 2. – 352 с.

16. Новиков, А. М. Педагогика: словарь системы основных понятий / А. М. Новиков. – М. : изд. центр «ИЭТ», 2013. – 268 с.

17. Общая психология : словарь / под. общ. ред. А. В. Петровского // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь : в 6 т. / ред.-сост. Л. А. Карпенко ; под общ. ред. А. В. Петровского. – М. : ПЕР СЭ, 2005. – 251 с.

18. Ожегов, С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов ; под ред. Н. Ю. Шведовой. – М. : Русский язык, 1984. – 797 с.

19. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад. – М. : Большая рос. энциклопедия, 2002. – 528 с.

20. Психология. Словарь / под общ. ред.: А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Политиздат, 1990. – 494 с.

21. Роберт, И. В. Толковый словарь терминов понятийного аппарата и информатизации образования / И. В. Роберт, Т. А. Лавина [и др.]. – М. : ИИО РАО, 2006. – 88 с. – Режим доступа : // [http: www.iiorao.ru/iio/pages/fonds/dict/dictl.dok](http://www.iiorao.ru/iio/pages/fonds/dict/dictl.dok)

22. Романова, Н. Н. Словарь. Культура речевого общения: этика, прагматика, психология / Н. Н. Романова, А. В. Филиппов. – М. : Флинта ; Наука, 2009. – 304 с.

23. Словарь практического психолога / сост. С. Ю. Головин. – Минск : Харвест, 1998. – 800 с.

24. Социальная психология. Словарь / под общ. ред. М. Ю. Кондратьева // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь : в 6 т. / ред.-сост. Л. А. Карпенко ; под общ. ред. А. В. Петровского. – М. : ПЕР СЭ, 2005. – 176 с.

25. Шишов, С. Е. Понятие компетенции в контексте качества образования / С. Е. Шишов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 1999. – № 2. – С. 30–34.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ВИДЕОТРЕНИНГУ

1.1. Принципы работы тренинговой группы

1. *Принцип добровольности* – добровольное участие в тренинге, в его занятиях и упражнениях.

2. *Принцип активности* – полная вовлеченность каждого во все виды деятельности тренинга.

3. *Принцип исследовательской, творческой позиции* – желание и стремление находить в процессе групповой работы нечто новое, оригинальное в предлагаемых ситуациях, в осуществляемой деятельности, в личных ресурсах, возможностях. Не бояться отступать от каких-либо стереотипов, обогащая новым знанием свой жизненный опыт.

4. *Принцип диалогизации взаимодействия* – полноценное межличностное общение на всем протяжении тренинга, основанного на взаимном уважении, доверии друг к другу, возможности открыто высказываться, уважая точку зрения другого и признавая его право на таковую.

5. *Принцип партнерского, субъект-субъектного общения* – учитывать интересы других участников тренинга: их чувства, переживания – признавать ценность другого человека.

6. *Принцип объективации (осознания) поведения* – осуществление обратной связи в процессе тренинга, стремление переводить импульсивный уровень реагирования на объективный уровень в процессе самоконтроля и самоанализа.

7. *Принцип самодиагностики* – самораскрытие в процессе тренинговой работы, осознание и формулирование собственных лично значимых проблем.

1.2. Правила работы тренинговой группы

1. *Доверительный стиль общения*: принять единую форму обращения на «Ты».

2. *Общение по принципу «здесь и теперь»*: говорить о том, что волнует именно сейчас, и обсуждать только то, что происходит в группе, а не за ее пределами.

3. *Персонафицировать высказывания*: не допускать высказываний типа: «Большинство моих друзей считает, что...», «Некоторые думают, что...». Использовать такие высказывания, как «Я считаю, что...», «Мой личный опыт подсказывает мне, что...» и т. п.

4. *Искренность в общении*: говорить то, что чувствуешь, правду, открыто выражать свои чувства по отношению к действиям других участников, признавая это право и за ними.

5. *Конфиденциальность всего происходящего в группе*: все, что происходит во время тренинговых занятий в группе, не выносится за ее пределы.

6. *Определение сильных сторон личности*: во время обсуждения упражнений и заданий каждый участник должен, в первую очередь, подчеркивать положительные качества партнеров по группе, быть корректным при обсуждении недостатков.

7. *Недопустимость личностного оценивания*: при обсуждении происходящего в группе следует оценивать не участников, а их действия. Нельзя использовать высказывания «Ты мне не нравишься», следует говорить «Мне не нравится твой манера общения» и т. п.

1.3. Анкета «Обратная связь»

1. Тренинговое имя: _____
2. Дата занятия: _____
3. Степень собственной включенности в работу (обвести кружком):
1 (минимальная) 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (максимальная)
4. Что мешало тебе быть полностью включенным в работу?
5. Твои основные ошибки в ходе занятия? _____
 - а) по отношению к себе _____
 - б) по отношению к группе _____
 - в) по отношению к ведущему _____
6. Самые **значимые** для тебя эпизоды, упражнения, во время которых тебе удалось сделать определенный «**прорыв**», что-то лучше понять в себе, в чем-то разобраться _____

7. Что тебе очень **понравилось** в сегодняшнем занятии и почему? _____

8. Что тебе очень **не понравилось** в сегодняшнем занятии и почему? _____

9. Твои пожелания ведущему по содержанию, форме, организации и т. п. занятия: _____

1.4. Оценочная шкала уровня развития коммуникативных навыков

• **10 баллов**: *очень высокий уровень развития коммуникативных способностей*. Человек умело использует разнообразные коммуникативные средства в процессе общения, учитывает все аспекты конкретной ситуации общения и наиболее важные особенности партнера. У него нет существенных недостатков в общении. Он в состоянии убедить, привлечь на свою сторону, поднять настроение участникам коммуникации. Не воздвигает барьеры в общении и умело разрушает те, которые создаются другими. У него нет противоречий между стратегией и тактикой, содержанием и целями, вербальными и невербальными средствами коммуникации.

• **9 баллов**: *высокий уровень развития коммуникативных способностей*. Человек, у которого нет существенных недостатков на вербальном и невербальном уровне общения. Он хорошо владеет стратегией и тактикой построения процесса коммуникации. Может убедить, привлечь на свою сторону партнера, но у него есть мелкие, замечаемые только им погрешности в общении, которые не мешают коммуникации в целом.

• **8 баллов**: *хороший уровень развития коммуникативных способностей*. Человек, хорошо владеющий вербальными и невербальными средствами коммуникации, но иногда допускающий в общении со сложными партнерами, в трудных коммуникативных ситуациях некоторые погрешности, что незначительно осложняет процесс общения. Он отчетливо осознает эти ошибки и может их самостоятельно корректировать.

• **7 баллов**: *вполне удовлетворительный уровень развития коммуникативных способностей*. Человек, совер-

шающий некоторые ошибки на вербальном и невербальном уровнях общения, которые он сам порой не совсем осознает, следовательно, нуждается во внешнем корректоре в момент затруднения. Тем не менее, он умеет общаться с людьми, убеждать их, привлекать их на свою сторону, а также способен не только анализировать затруднения в общении, прислушиваться к конструктивным замечаниям, но и самостоятельно улучшать собственную коммуникативную компетентность.

• **6 баллов:** *удовлетворительный уровень развития коммуникативных способностей.* Человек, имеющий определенные недостатки на вербальном и невербальном планах общения, которые не позволяют ему коммуникативную ситуацию использовать максимально эффективно. Он сам от этого испытывает дискомфорт и предпринимает попытки по улучшению собственной коммуникативной компетентности, порой не совсем успешно. Но в целом коммуникативные навыки у него развиты удовлетворительно.

• **5 баллов:** *малодовлетворительный уровень развития коммуникативных способностей.* У человека много недостатков в общении с людьми, они заметны больше для окружающих, чем для самого коммуникатора, и поэтому часто мешают ему добиться своих целей в процессе общения. Сам человек тоже недоволен своим общением и его результатами, но ему трудно справиться с этими проблемами самостоятельно. Он нуждается во внешней помощи.

• **4 балла:** *неудовлетворительный уровень развития коммуникативных способностей.* У человека больше недостатков в общении с людьми, чем достоинств. Он всегда недоволен тем, как он общается с людьми. Взаимодействие с окружающими часто носит конфликтный характер, люди стараются ограничить контакты с ним или откровенно их избегают.

• **3 балла:** *крайне неудовлетворительный уровень развития коммуникативных способностей.* Человек не умеет общаться, практически любое взаимодействие с окружающими приводит к неудовлетворительному результату (то есть не достигает своей цели), что делает общение крайне неэффективным. Люди избегают контактов с ним, и только близкие могут хоть как-то с этим человеком общаться.

1.5. Тест «Оценивание уровня развития коммуникативного поведения»¹⁰⁰

1. Вхождение в контакт:

- а) свободное, уверенное;
- б) не вполне свободное, не вполне уверенное;
- в) неуверенное, скованное.

2. Организация пространства общения:

- а) дистанция оптимальная;
- б) дистанция не вполне оптимальная;
- в) дистанция длинная или короткая.

3. Визуальные контакты:

- а) смотрит в глаза собеседнику;
- б) контакт глаз менее 1/3 всего времени общения;
- в) отводит глаза.

4. Поза:

- а) расслабленная (естественная) поза;
- б) нет полной расслабленности, раскованности;
- в) напряженная, скованная поза.

5. Мимика, жесты:

- а) активно использует жесты, мимическое сопровождение речи;
- б) невыразительная жестикация;
- в) экспрессии нет.

6. Словесные высказывания:

- а) ровный голос; говорит уверенно; использует разнообразные формы речевого этикета;
- б) говорит не совсем уверенно; не умеет разнообразить речевые формы обращения;

¹⁰⁰ Тест составлен на основе теста из методического пособия: Беловицкая, Т. Е. Видеотренинг по развитию коммуникативной компетентности / Т. Е. Беловицкая. – Южно-Сахалинск, 2001. – С. 52–53.

в) голос срывающийся; длительные паузы в речи; затрудняется в выборе речевых форм обращения к партнеру.

7. Обратная связь:

- а) умеет воспринимать и интерпретировать;
- б) воспринимает не в полной мере, интерпретирует не всегда точно;
- в) не умеет воспринимать и интерпретировать.

8. Умение слушать собеседника:

- а) слушает внимательно, не перебивает;
- б) иногда перебивает, отвлекается;
- в) перебивает, слушает невнимательно.

9. Проявление интереса к собеседнику:

- а) заинтересованное отношение к партнеру, побуждает его к продолжению общения;
- б) не всегда проявляет интерес к партнеру, не заинтересован в продолжении беседы;
- в) нет интереса к собеседнику, старается быстро завершить общение.

10. Демонстрация положительного отношения к собеседнику:

- а) улыбка на лице, комплимент;
- б) «нейтральный» взгляд, иногда улыбка на лице;
- в) хмурый взгляд, отсутствие улыбки.

11. Эмпатия:

- а) чувствует состояние партнера, сопереживает;
- б) не всегда точно оценивает чувства и настроения партнера;
- в) не чувствует состояние партнера, не сопереживает.

Оценка уровня развития коммуникативных умений производится в баллах:

вариант а – 2 балла;
вариант б – 1 балл;
вариант в – 0 баллов.

Ключ (для определения уровня развития коммуникативных способностей):

0–5: неудовлетворительный;
6–11: средний;
12–17: высокий;
18–22: очень высокий.

СПИСОК КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции специалиста в соответствии с новым стандартом ФГОС 3+ направления подготовки 44.03.02 «**Психолого-педагогическое образование**» (бакалавриат)¹⁰¹.

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующими **общекультурными компетенциями (ОК):**

- способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);
- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);

общепрофессиональными компетенциями (ОПК):

- готовностью организовывать различные виды деятельности: игровую, учебную, предметную, продуктивную, культурно-досуговую (ОПК-5);
- способностью организовать совместную деятельность и межличностное взаимодействие субъектов образовательной среды (ОПК-6);
- способностью понимать высокую социальную значимость профессии, ответственно и качественно выполнять профессиональные задачи, соблюдая принципы профессиональной этики (ОПК-8);
- способностью использовать здоровьесберегающие технологии в профессиональной деятельности, учитывать риски и опасности социальной среды и образовательного пространства (ОПК-12);
- способностью решать стандартные задачи профессио-

¹⁰¹ *Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 44.03.02 «Психолого-педагогическое образование» (уровень бакалавриата).*

нальной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-13);

профессиональными компетенциями, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа бакалавриата (ПК):

социально-педагогическая деятельность:

- способностью составлять программы социального сопровождения и поддержки обучающихся (ПК-17);

- способностью участвовать в разработке и реализации социально ценной деятельности обучающихся, развитии социальных инициатив, социальных проектов (ПК-18);

- владеть методами социальной диагностики (ПК-20);

психолого-педагогическое сопровождение общего образования, профессионального образования, дополнительного образования и профессионального обучения:

- готовностью применять утвержденные стандартные методы и технологии, позволяющие решать диагностические и коррекционно-развивающие задачи (ПК-22);

- способностью к рефлексии способов и результатов своих профессиональных действий (ПК-24);

- способностью эффективно взаимодействовать с педагогическими работниками образовательных организаций и другими специалистами по вопросам развития детей (ПК-26);

- способностью выстраивать развивающие учебные ситуации, благоприятные для развития личности и способностей ребенка (ПК-27);

- способностью формировать психологическую готовность будущего специалиста к профессиональной деятельности (ПК-28);

- способностью проводить консультации, профессиональные собеседования, тренинги для активизации профессионального самоопределения обучающихся (ПК-31);

психолого-педагогическое сопровождение детей с ОВЗ:

- готовностью применять рекомендованные методы и технологии, позволяющие решать диагностические и коррекционно-развивающие задачи (ПК-33);

- способностью контролировать стабильность своего эмоционального состояния во взаимодействии с детьми, имеющими ОВЗ, и их родителями (законными представителями) (ПК-35);

- способностью эффективно взаимодействовать с педагогическими работниками общеобразовательных организаций и другими специалистами по вопросам развития обучающихся в коммуникативной, игровой и образовательной деятельности (ПК-37).

2.2. Компетенции специалиста в соответствии с новым стандартом ФГОС 3+ направления подготовки 44.03.01 «Педагогическое образование» (бакалавриат)¹⁰².

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующими **общекультурными компетенциями (ОК)**:

- способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-4);

- способностью работать в команде, толерантно воспринимать социальные, культурные и личностные различия (ОК-5);

- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-6);

общепрофессиональными компетенциями (ОПК):

- готовностью осознавать высокую социальную значимость своей будущей профессии, обладать мотивацией к осуществлению профессиональной деятельности (ОПК-1);

- готовностью к психолого-педагогическому сопровождению учебно-воспитательного процесса (ОПК-3);

- владеть основами профессиональной этики и речевой культуры (ОПК-5);

- **профессиональными компетенциями**, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа бакалавриата (ПК):

педагогическая деятельность:

- способностью осуществлять педагогическое сопровождение процесса социализации и профессионального самоопределения обучающихся (ПК-5);

- готовностью к взаимодействию с участниками образовательного процесса (ПК-6);

¹⁰² Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 44.03.01 «Педагогическое образование» (уровень бакалавриата).

- способностью организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать активность и инициативность, самостоятельность обучающихся, развивать их творческие способности (ПК-7);

культурно-просветительская деятельность:

- способностью выявлять и формировать культурные потребности различных социальных групп (ПК-12);
- способностью разрабатывать и реализовывать культурно-просветительские программы (ПК-13).

2.3. Компетенции специалиста в соответствии с новым стандартом ФГОС 3+ направления подготовки 44.04.02 «**Психолого-педагогическое образование**» (магистратура)¹⁰³.

Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен решать следующие **профессиональные задачи**:

общие для всех видов профессиональной деятельности:

- организация образовательной среды, обеспечивающей коррекцию развития обучающихся, которые испытывают трудности в обучении, с поведенческими проблемами и проблемами межличностного взаимодействия;
- участие в проектировании и создании психологически комфортной и безопасной образовательной среды;
- формирование у субъектов образования потребности в саморазвитии и самосовершенствовании;
- организация межличностных контактов и общения участников образовательных отношений в условиях поликультурной среды.

Должен обладать следующими **общекультурными компетенциями (ОК)**:

- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и профессионально-этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3);

¹⁰³ *Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование» (уровень магистратуры).*

общефессиональными компетенциями (ОПК):

- умением организовывать межличностные контакты, общение (ОПК-3);
- умением организовывать междисциплинарное и межведомственное взаимодействие специалистов для решения задач в области психолого-педагогической деятельности с целью формирования системы позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в организации, осуществляющей образовательную деятельность (ОПК-4);
- способностью анализировать и прогнозировать риски образовательной среды, планировать комплексные мероприятия по их предупреждению и преодолению (ОПК-7);
- готовностью применять активные методы обучения в психолого-педагогическом образовании (ОПК-9);
- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-10);
- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-11);

профессиональными компетенциями (ПК):

психолого-педагогическое сопровождение общего, профессионального образования, дополнительного образования и профессионального обучения, в том числе психолого-педагогическая помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении образовательных программ, развитии и социальной адаптации:

- готовностью использовать инновационные обучающие технологии с учетом задач каждого возрастного этапа (ПК-5);
- способностью выстраивать систему дополнительного образования в той или иной конкретной организации как благоприятную среду для развития личности, способностей, интересов и склонностей каждого обучающегося (ПК-11);

психолого-педагогическое сопровождение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ):

- способностью проектировать стратегию индивидуальной и групповой коррекционно-развивающей работы с об-

учающимися с ограниченными возможностями здоровья на основе результатов диагностики (ПК-15);

- способностью использовать инновационные обучающие технологии с учетом типа нарушенного развития обучающегося и задач каждого возрастного этапа (ПК-17);

педагогическая деятельность:

- готовностью использовать современные инновационные методы и технологии в проектировании образовательной деятельности (ПК-23);

- готовностью использовать активные методы привлечения семьи к решению проблем обучающегося в образовательной деятельности (ПК-27);

научно-методическая деятельность:

- способностью обеспечивать трансляцию передового профессионального опыта в коллективе (ПК-42);

- готовностью к содержательному взаимодействию с педагогическими работниками по вопросам обучения и воспитания (ПК-47);

организационно-управленческая деятельность:

- способностью определять и создавать условия, способствующие мотивационной готовности всех участников образовательных отношений к продуктивной образовательной деятельности (ПК-55).

**ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ «ПСИХОЛОГИЯ ОБЩЕНИЯ»
ДЛЯ СТУДЕНТОВ ГУМАНИТАРНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ
ПОДГОТОВКИ (В ТОМ ЧИСЛЕ ПЕДАГОГОВ, ПСИХОЛОГОВ,
ПЕДАГОГОВ-ПСИХОЛОГОВ)**

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

1. Цель и задачи дисциплины.

1.1. Цель освоения дисциплины: заложить в систему профессиональной подготовки специалистов с высшим образованием основы знаний по психологии общения, необходимые для осуществления высокопрофессиональной деятельности любого современного специалиста в группе профессий «человек–человек», а также для дифференциации и индивидуализации процесса взаимодействия в будущей профессиональной деятельности

1.2. Задачи курса: данный курс предполагает решение как теоретических, так и практических задач:

1. **Усвоить** базовые категории психологии общения, ее основные проблемы, теоретические подходы и принципы их решения; закономерности, механизмы формирования, развития межличностных отношений в сфере деловой коммуникации; знания в области основ конфликтологии, общие представления из области психологии управления и саморегуляции; основы теории и практики социально-психологического тренинга.

2. **Приобрести** навыки эффективного разрешения конфликтов и профилактики конфликтных ситуаций; умения использовать психодиагностики, позволяющие определять уровень эмоциональной напряженности, а также навыки использования доступных приемов саморегуляции; умения создавать благоприятные условия для межличностного взаимодействия в сфере делового и профессионального общения, а также личностного самораскрытия, самопрезентации и саморазвития.

3. **Изучить** содержание психического облика и проявлений индивидуально-психологических особенностей человека в процессе межличностного общения; основные проблемы

взаимодействия личности и социума; особенности функционирования межличностного взаимодействия в деловой коммуникации.

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата.

Дисциплина «Психология общения» по учебному плану относится к дисциплинам по выбору.

«Психология общения» как дисциплина по выбору студентов направлена на изучение особенностей функционирования человека в разнообразных ситуациях взаимодействия в сфере межличностного, делового и профессионального общения.

Для изучения данного курса необходимо знание общей и основ социальной психологии, философии, истории и общих основ педагогики.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов компетенций в соответствии с ОПОП ВО по данным определенным направлениям подготовки и строится с их учетом (пример компетенций приведен в приложении 2).

В результате освоения дисциплины обучающиеся должны:

- **иметь представление** о предмете и задачах психологии общения, способах проведения научных исследований в данной области психологии с учетом современных тенденций развития данной отрасли знания;

- **знать** основные категории и понятия из этой области психологии общения (в соответствии с разработанным курсом); основные закономерности проявления психики и поведения человека в коммуникативном процессе в разных ситуациях общения; закономерности общения и взаимодействия людей в деловой сфере; характеристики особенностей поведения личности и ее деятельности в результате включения в разнообразные социальные группы и социальные ситуации; психологическую сущность и структуру процесса общения; основные факторы, способствующие саморазвитию и самовоспитанию;

- **уметь** применять психологические методы (наблюдение, беседу, определенные методики и пр.) и интерпретировать полученные результаты в соответствии с целями проводимых исследований в области взаимоотношений людей в коммуникации; выявлять, учитывать и по возможности прогнозировать индивидуально-психологические особенности

поведения и деятельности человека в разнообразных ситуациях общения; осуществлять процесс коммуникации так, чтобы он способствовал собственному когнитивному и личностному развитию; учитывать в своей профессиональной деятельности социально-психологические особенности взаимодействия и общения внутри разнообразных групп и общностей и иметь практические навыки управления динамикой групповых процессов; выявлять затруднения в коммуникативном процессе, определять причины этих затруднений и разрабатывать пути их преодоления;

- **приобрести навыки** самопознания, рефлексии и эффективного взаимодействия с окружающим миром; самоанализа собственной деятельности, межличностных отношений в коммуникативном процессе и личностных особенностей с целью их совершенствования и самокоррекции;

- **владеть** некоторыми методиками для диагностики, развития и коррекции коммуникативной компетентности личности, а также психологическими методами и методиками исследования уровня развития межличностных отношений, психологического климата в разнообразных социальных группах и коллективах;

- **иметь опыт** самодиагностики, саморазвития, уважительного отношения к людям.

4. Структура и содержание дисциплины «Психология общения».

Общая трудоемкость дисциплины составляет **3** зачетные единицы, **108** часов.

4.1. Объем дисциплины «Психология общения» и виды учебной работы.

| Вид учебной работы | Количество часов |
|------------------------------------|-------------------------|
| | всего по учебному плану |
| Аудиторные занятия: | 36 |
| лекции | 18 |
| практические и семинарские занятия | 18 |
| Самостоятельная работа | 72 |
| ВСЕГО ЧАСОВ | 108 |
| Виды итоговой аттестации | Зачет |

4.2. Распределение часов по разделам, темам и видам работ

| № п/п | Разделы дисциплины «Психология общения» | Общие часы | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | Формы итоговой аттестации и текущего контроля успеваемости |
|-------|---|------------|--|----------|-----------|---|
| | | | лекции | семинары | сам. раб. | |
| I. | Общение как социально-психологический феномен | 15 | 4 | 6 | 5 | Зачет (творческий зачет) |
| 1. | Введение в психологию общения | 5 | 2 | 2 | 1 | Глоссарий |
| 2. | Перцептивная, коммуникативная и интерактивная стороны общения | 6 | 2 | 2 | 2 | Устный опрос, конспектирование теоретических материалов, творческое задание |
| 3. | Стили общения | 4 | — | 2 | 2 | Устный опрос, конспектирование теоретических материалов |
| II. | Этика и психология делового общения | 11 | 2 | 4 | 5 | — |
| 4. | Деловое общение, его специфика, структура, виды и формы | 8 | 2 | 2 | 3 | Устный опрос, творческое задание |

Продолжение таблицы

| № п/п | Разделы дисциплины «Психология общения» | Общие часы | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | Формы итоговой аттестации и текущего контроля успеваемости |
|-------|---|------------|--|----------|-----------|--|
| | | | лекции | семинары | сам. раб. | |
| 5. | Этика делового контакта | 5 | — | 2 | 2 | Устный опрос, конспектирование теоретических материалов |
| III. | Основы имиджологии | 10 | 2 | 4 | 4 | — |
| 6. | Введение в имиджологию. Структура имиджа и факторы, влияющие на создание положительного и отрицательного имиджа | 5 | 2 | 2 | 1 | Работа с основными понятиями по теме (глоссарий) |
| 7. | Имидж делового человека: модели поведения, тактика общения с учетом гендерного аспекта | 5 | — | 2 | 3 | Устный опрос, творческие задания |
| IV. | Управление как процесс коммуникации | 12 | 2 | 4 | 6 | — |
| 8. | Управление как процесс эффективной коммуникации | 6 | 2 | 2 | 2 | Устный опрос, конспектирование теоретических материалов |

Продолжение таблицы

| № п/п | Разделы дисциплины «Психология общения» | Общие часы | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | Формы итоговой аттестации и текущего контроля успеваемости |
|------------|---|------------|--|----------|-----------|---|
| | | | лекции | семинары | сам. раб. | |
| 9. | Портрет современного руководителя – коммуникатора, управленца, фасилитатора | 6 | — | 2 | 4 | Конспектирование теоретических материалов, творческое задание |
| V. | Введение в конфликтологию | 12 | 2 | 4 | 6 | — |
| 10. | Конфликт как барьер общения | 8 | 2 | 2 | 4 | Работа с учебной литературой, творческое задание |
| 11. | Спор, дискуссия, полемика: происхождение и психологические особенности | 4 | — | 2 | 2 | Устный опрос, конспектирование теоретических материалов, творческое задание |
| VI. | Основы саморегуляции | 13 | 2 | 4 | 7 | — |
| 12. | Введение в основы саморегуляции | 6 | 2 | 2 | 2 | Конспектирование теоретических материалов |

Продолжение таблицы

| № п/п | Разделы дисциплины «Психология общения» | Общие часы | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | Формы итоговой аттестации и текущего контроля успеваемости |
|-------------|--|------------|--|-----------|-----------|--|
| | | | лекции | семинары | сам. раб. | |
| 13. | Приемы и способы саморегуляции как средства улучшения коммуникации | 7 | — | 2 | 5 | Устный опрос, творческие задания |
| VII. | Введение в тренинг общения | 35 | 4 | 12 | 19 | — |
| 14. | Основы социально-психологического тренинга | 9 | 2 | 2 | 5 | Устный опрос, конспектирование теоретических материалов, творческая самостоятельная работа |
| 15. | Теория и практика тренинга общения | 6 | — | 2 | 4 | Устный опрос, конспектирование теоретических материалов |
| 16. | Особенности технологии проведения коммуникативного тренинга | 9 | 2 | 4 | 3 | Текущий контроль: итоговое тестирование по всему курсу |

Окончание таблицы

| № п/п | Разделы дисциплины «Психология общения» | Общие часы | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | Формы итоговой аттестации и текущего контроля успеваемости |
|-------|---|------------|--|-----------|-----------|--|
| | | | лекции | семинары | сам. раб. | |
| 17. | Тренинг общения как средство повышения коммуникативной компетентности | 11 | — | 4 | 7 | Текущий контроль: защита реферата и творческого задания |
| | Итого: | 108 | 18 | 18 | 72 | Зачет (творческий зачет) |

4.3. Содержание курса «Психология общения».

РАЗДЕЛ I. ОБЩЕНИЕ КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН

ТЕМА 1. Введение в психологию общения.

Определение понятий «общение», «межличностные взаимоотношения». Многофакторный характер общения. Общее представление о компонентах общения – перцептивном, коммуникативном, интерактивном. Функции общения: контактная, информационная, побудительная, координационная, понимания, амотивная, установления отношений, оказания влияния (Л. А. Карпенко). Структура и средства общения – их общая характеристика. Содержание общения. Проблема типологии общения, основные виды общения – их общая характеристика. Общение как процесс психического регулирования социальной жизни личности. Личностная обусловленность процесса общения. Понятия «коммуникативная компетентность» (Л. А. Петровская), «продуктивное общение» (А. А. Бодалев). Единство общения и деятельности – общая и

сравнительная характеристика. Роль общения в психическом развитии человека.

Особенности вербальной коммуникации. Структура речевого общения: *значение и смысл слов, фраз; речевые звуковые явления; выразительные качества голоса*. Обратная связь в речевой коммуникации. Формы речевого воздействия: внушение и убеждение. Способы речевого воздействия по А. Н. Леонтьеву: введение в поле значений реципиента новых значений; изменение структуры поля значений реципиента, без введения в него новых элементов; изменение структуры поля реципиента через прямое воздействие «непосредственно» на его смысловое поле. Понятия «культура речи», «речевой этикет». Речь и личность. Совершенствование навыков вербального общения.

Особенности невербальной коммуникации. Кинесические особенности невербального общения: мимика, жесты, пантомимика. Информационные зоны лица. Классификация и содержание жестов: жесты – символы, жесты – иллюстраторы, жесты – регуляторы, жесты – эмблемы, жесты – адапторы, жесты – аффекторы. Проксемические особенности невербального общения: интимная зона, личная зона, социальная зона, общественная (публичная) зона. Такесика – наука прикосновений. Визуальный контакт в процессе коммуникации. Паралингвистические особенности невербального общения: темп речи, высота голоса, тон речи, тембр, интонация, дикция и проч. Влияние культурно-исторического, этнического факторов на формирование и развитие невербальной коммуникации. Межнациональные различия в невербальном общении.

Самостоятельная работа студентов: завести рукописный терминологический словарь по курсу.

ТЕМА 2. Перцептивная, коммуникативная и интерактивная стороны общения.

Специфика межличностного восприятия. Особенности социальной перцепции. Эффекты первого впечатления и ошибки социального восприятия партнера по общению: эффект первичности и новизны, эффект ореола, стереотипизация, каузальная атрибуция, проявление эффекта имплицитной теории личности и др. Особенности коммуникативной стороны общения. Барьеры непонимания в коммуникации, Б. Ф. Поршнев, три вида контрсуггестии: избегание, авторитет, непонимание.

Пути преодоления барьеров непонимания – управление вниманием партнера: прием «нейтральная фраза», прием «завлечения», прием «визуальный контакт», прием «изоляции», прием «навязывание ритма», приемы «прямой и косвенной акцентировки». Особенности интерактивной стороны общения. Социально-психологические механизмы общения: заражение, внушение, убеждение, подражание. Основные характеристики позиций межличностного взаимодействия по Э. Берну (родитель – взрослый – ребенок). Взаимодействие в диапазоне от сотрудничества до соперничества: от кооперации до конфликта.

Самостоятельная работа студентов:

Подготовить материал к сообщению по одной из тем (на выбор студента):

- «Роль общения в развитии и становлении человека как личности»;
- «Значение общения в развитии и формировании личности профессионала»;
- «Влияние культурно-исторического фактора на процесс формирования и развития невербальной стороны общения» (с использованием конкретных примеров, иллюстраций);
- «Влияние этнического (национального) фактора на формирование и развитие невербальной коммуникации» (с использованием конкретных примеров-иллюстраторов);
- «Эффекты восприятия как барьеры общения и пути их преодоления».

В подборе и подготовке материала использовать конкретные примеры-иллюстраторы. Составить список использованной литературы с точным указанием ее выходных данных (два-три источника).

ТЕМА 3. Стили общения.

Стиль общения как способ взаимодействия с другими людьми. Факторы, определяющие выбор стиля общения: личностные особенности, мировоззрение, статус в обществе, актуальная социальная роль и пр. Основные стили межличностного общения: ритуальный, манипулятивный, гуманистический – их общая характеристика. Стили общения в профессиональной среде: автократический, авторитарный, демократический, игнорирующий, попустительский, гибкий, непоследовательный – общая и сравнительная характери-

ка. Ситуации наиболее эффективного использования данных стилей в деловой коммуникации.

Самостоятельная работа студентов:

1. Конспектирование статьи: Кричевский Р. Л., Рыжак М. М. «Стиль руководства и основные направления его исследования» // Социальная психология : хрестоматия / сост.: Е. П. Беллинская, О. А. Тихомандрицкая. – М., 1999. – С. 289–294.

Подготовиться к собеседованию по конспекту.

2. Творческое сочинение на тему «Мой стиль общения».

РАЗДЕЛ II. ЭТИКА И ПСИХОЛОГИЯ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ

ТЕМА 4. Деловое общение, его специфика, структура, виды и формы.

«Деловое общение» – определение понятия. Специфика и особенности делового общения. Виды делового общения: прямое и косвенное. Этические нормы и принципы делового общения. Формы делового общения: деловая беседа, деловые переговоры, деловое совещание, публичное выступление – их общая характеристика. Деловая беседа как основная форма делового общения. Вопросы собеседников: открытые, закрытые, риторические, переломные, вопросы для обдумывания – их психологическая сущность. Виды замечаний: высказанные замечания, предубеждения, иронические замечания, замечания с целью получения информации, замечания с целью проявить себя, субъективные замечания, объективные замечания, замечания с целью сопротивления. Техника парирования замечаний собеседника. Психологические приемы влияния на партнера по общению: прием «имя собственное», прием «зеркало отношений», прием «терпеливый слушатель», прием «личная жизнь».

Самостоятельная работа студентов:

1. Аналитический обзор учебной и научной литературы по теме «Деловая беседа как основная форма делового общения».

2. Подготовить сообщение на тему «Виды деловых коммуникаций, их особенности». *Источники:* список литературы к разделу «Этика и психология делового общения».

ТЕМА 5. Этика делового контакта.

«Этика» и «этикет» – определение понятий. Краткий исторический очерк формирования и развития этикета. Вежли-

вость и такт как основа этикета. Принципы делового этикета: принцип кооперативности, принцип достаточности информации, принцип качества информации, принцип целесообразности, принцип ясности и убедительности, принцип «умелый слушатель», принцип учета индивидуальных особенностей собеседника ради интересов дела. Этикет встречи, приветствия, представления. Самопрезентация и резюме. Этика делового контакта, основные правила деловой этики: правило проявления внимания к собеседнику, правило уважения к партнеру, правило заботы о чувствах партнера и др. Основные ошибки в деловой коммуникации: ошибка акцентировки внимания на проигрышных обстоятельствах, ошибка подчеркивания своих преимуществ, ошибка деланного внимания и др. Деловой этикет как средство улучшения деловой коммуникации.

Самостоятельная работа студентов:

1. Выборочное конспектирование: Мицич П. Как проводить деловые беседы. – М., 1987.

Конспектирование следующих положений работы: методы аргументирования (фундаментальный метод, метод противоречия, метод извлечения выводов, метод сравнения, метод «да... но», метод «бумеранга», метод игнорирования, метод видимой поддержки, спекулятивные методы аргументации) – подготовиться к обсуждению.

2. Выборочное конспектирование статьи Г. В. Бороздиной «Деловое общение, его виды и формы»// Бороздина Г. В. Психология делового общения. – М., 1998. – С. 56–76.

Конспектирование следующих положений работы: 1) вопросы собеседников: открытые, закрытые, риторические, переломные, вопросы для обдумывания – их психологическая сущность; 2) виды замечаний: высказанные замечания, предубеждения, иронические замечания, замечания с целью получения информации, замечания с целью проявить себя, субъективные замечания, объективные замечания, замечания с целью сопротивления; 3) техника парирования замечаний собеседника.

3. Подготовить материал по теме «Национальные стили ведения деловых переговоров». Что нужно знать о зарубежных партнерах: немцы, французы, англичане, итальянцы, американцы, японцы – с использованием конкретных примеров-иллюстраторов.

Составить список использованной литературы с точным указанием ее выходных данных (два-три источника).

РАЗДЕЛ III. ОСНОВЫ ИМИДЖЕЛОГИИ

ТЕМА 6. Введение в имиджологию. Структура имиджа и факторы, влияющие на создание положительного и отрицательного имиджа.

«Имидж» – определение понятия, история вопроса. Разновидности имиджа: имидж предприятия, имидж руководителя, имидж товара и т. п. Что и как влияет на формирование имиджа. Компоненты имиджа: внешний вид (прическа, макияж, одежда, украшения и т. п.), данные голоса, умение преподнести себя, умение вести себя в обществе, этикет, искусство контакта взглядом, рукопожатие и приветствие, осанка и физические данные, манеры (воспитанность), профессиональное соответствие.

Процесс формирования имиджа: секреты удачного имиджа. Как видят нас окружающие и как судят о нас, учет эффектов восприятия в деловой коммуникации. Самовосприятие и работа над созданием собственного имиджа. Самоподача как компонент имиджа: самоподача превосходства, самоподача привлекательности, самоподача отношения, самоподача актуального состояния и причин поведения. Учет факторов, негативно влияющих на имидж делового человека.

Самостоятельная работа студентов:

1. Составить библиографию по темам: 1) «Имидж деловой женщины»; 2) «Имидж делового мужчины».

2. Заполнить глоссарий понятиями по I–III разделам курса.

ТЕМА 7. Имидж делового человека: модели поведения, тактика общения с учетом гендерного аспекта.

«Имидж» и «образ» – сходство и различие понятий. Имидж делового человека. Сфера деятельности и имидж. Умелое использование вербальных и невербальных средств коммуникации для построения эффективного имиджа. Модели поведения и тактика общения в деловой сфере как важные составляющие имиджа. Имидж как средство влияния на партнера по общению и способ самовыражения.

Особенности имиджа деловой женщины. Деловая женщина в бизнесе, половые стереотипы восприятия и пути их преодоления. Деловые качества женщины, их специфика. Осо-

бенности в создании внешнего имиджа деловой женщины: прическа, макияж, гардероб, украшения, деловые аксессуары, физическая форма. Особенности мышления и поведения женщины, их учет в деловой коммуникации.

Особенности имиджа делового мужчины. Деловые качества мужчины, их специфика. Особенности в создании внешнего имиджа делового мужчины: прическа, гардероб, аксессуары, физическая форма. Особенности мышления и поведения мужчины, их учет в деловой коммуникации. Учет гендерных различий в деловой коммуникации как средство повышения эффективности делового общения.

Самостоятельная работа студентов:

1. Подготовить вопросы, аргументы к дискуссии по теме «Влияют ли половые различия на имидж делового человека, руководителя?».

2. Подготовить материалы для сообщений на тему: 1) *девушкам*: «Имидж деловой женщины, или Психологический портрет женщины-руководителя – сильные и слабые стороны»; 2) *юношам*: «Имидж делового мужчины, или Психологический портрет мужчины-руководителя – сильные и слабые стороны».

Сообщение на три-пять листов А4 с указанием источников информации (два-три источника), подготовиться к обсуждению по темам.

3. Составить кроссворд или проверочный тест по разделу III (использовать не менее десяти понятий).

РАЗДЕЛ IV. УПРАВЛЕНИЕ КАК ПРОЦЕСС КОММУНИКАЦИИ

ТЕМА 8. Управление как процесс эффективной коммуникации.

«Управление» – определение понятия. Управление как взаимодействие и коммуникация. Особенности поступления и распределения информации в коллективе, проблема эффективного информирования. Проблема улучшения мотивации труда, виды стимулирования: материальное стимулирование, улучшение качества рабочей среды, совершенствование организации труда, вовлечение персонала в процесс управления, неденежное стимулирование. Приемы влияния на партнера общения в системе управления, этика взаимоотношений. Стили управления: авторитарный (директивный), демократи-

ческий (коллективный), либерально-анархический (нейтральный), непоследовательный (алогичный), гибкий (индивидуально-ситуативный). Проблема повышения эффективности деятельности посредством управления.

Самостоятельная работа студентов:

1. Выборочное конспектирование главы 10 «Деловое общение в рабочей группе» // Психология и этика делового общения / под ред. В. Н. Лавриненко. – М., 2003. – С. 216–233.

Конспектирование следующих положений: 1) типы взаимодействия в системе «руководитель – подчиненный»; 2) проблема формирования морально-психологического климата в коллективе; 3) роль управления коллективом в его становлении и развитии.

2. Подготовить материал к сообщению по теме «Портрет современного руководителя – коммуникатора, управленца, фасилитатора».

Составить список использованной литературы с точным указанием ее выходных данных (два-три источника).

ТЕМА 9. Портрет современного руководителя – коммуникатора, управленца, фасилитатора.

«Власть» и «руководство» – определение понятий. Типы власти: принуждение, поощрение, экспертная власть, власть примера, традиционная (законная) власть – общая и сравнительная характеристика. «Руководитель» и «лидер» – определение и сравнение понятий. Психологические особенности личности руководителя. Функции руководителя и руководства: планирование, организация, мотивация, контроль. Типы руководителей (Т. Коно): консервативно-интуитивный, консервативно-аналитический, новаторско-интуитивный, новаторско-аналитический – их общая характеристика. Традиционная типология руководителей: «либерал», «пессимист», «манипулятор», «организатор», «диктатор», «карьерист», «бюрократ» – общая и сравнительная характеристика. Критерии эффективного руководства, формы авторитета руководителя: формальный, моральный (компетентность, деловые качества, отношение к профессиональной деятельности), функциональный.

Руководитель как фасилитатор, проблема эффективности руководства и профессиональной деформации (стагнация). Руководитель как управленец и образец для подчиненных. Проблема эффективного управления коллективом. Стили управления

коллективом: авторитарный, демократический, либеральный, непредсказуемый, ситуативный – их общая и сравнительная характеристика, достоинства и недостатки. Ситуации, оправдывающие выбор того или иного стиля управления.

Самостоятельная работа студентов:

1. Составить свою визитную карточку и подготовить резюме для приема на работу.

2. Краткий конспект статьи: Мескона М. Х., Альберта М., Хедоури Ф. «Власть, влияние, лидер» // Социальная психология : хрестоматия / сост.: Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. – М., 1999. – С. 294–311.

3. Подготовиться к дискуссии по теме «Руководитель и лидер – проблемы власти и управления».

РАЗДЕЛ V. ВВЕДЕНИЕ В КОНФЛИКТОЛОГИЮ

ТЕМА 10. Конфликт как барьер общения.

«Конфликт», «конфликтная ситуация», «конфликтоген» – определение понятий. Структура конфликта и этапы его развития. Проблема типологии конфликта, типы конфликта по участию личности в конфликте: внутриличностный конфликт, межличностный конфликт, конфликт между личностью и группой, межгрупповой конфликт – их общая характеристика и другие типологии. Типология конфликтных личностей (Ф. М. Бородкин, Н. М. Коряк, В. П. Захаров, Е. С. Сидоренко, Р. Брамсон и др.): конфликтная личность демонстративного типа, конфликтная личность ригидного типа, конфликтная личность неуправляемого типа, конфликтная личность сверхточного типа, конфликтная личность бесконфликтного типа – их общая характеристика и другие типологии. Конфликт как позитивное и негативное социально-психологическое явление, функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов. Причины конфликтов и пути их разрешения. Стратегии разрешения конфликта: уклонение (избегание), приспособление (уступка), компромисс, конкуренция (принуждение), сотрудничество. Ситуации, оправдывающие выбор той или иной стратегии разрешения конфликта. Причины конфликтов в организациях (на производстве, в трудовых коллективах, в деловой сфере): распределение ресурсов, взаимозависимость задач, различия в целях, различия в представлениях и ценностях, различия в манере поведения и жизненном опы-

те, неудовлетворительные коммуникации, задачи руководителя при разрешении конфликта. Управление конфликтными ситуациями, диагностика предвестников конфликта, проблема предотвращения и профилактики конфликта, способы его предупреждения.

Самостоятельная работа студентов:

1. Выписать из учебной, научной литературы три-пять определений понятия «конфликт», проанализировать, установить сходства и различия.

2. Сравнить две типологии конфликтов Э. А. Уткина – А. Я. Анцупова и А. И. Шипилова, проанализировать их достоинства и недостатки, составить собственную классификацию конфликтов.

Источники: Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология. – М., 1999; Уткин Э. А. Конфликтология. Теория и практика. – М., 1998.

3. Подобрать примеры-иллюстраторы из научной, публицистической, художественной литературы различных видов конфликтов (три-пять) и предложить на каждую из них наиболее эффективную стратегию разрешения конфликта. Подготовиться к устному собеседованию.

4. Подготовить материал по теме «Наиболее эффективные способы профилактики и предупреждения конфликтов» (указать библиографию: три-пять источников).

Написать мини-сочинение на тему «Эффективные стратегии разрешения конфликта».

ТЕМА 11. Спор, дискуссия, полемика: происхождение и психологические особенности.

Исторический аспект вопроса. «Спор», «дискуссия», «полемика» – определение понятий и их сравнительная характеристика. Спор, его цели и подходы. Классификация видов спора: спор из-за истины, спор – убеждение оппонента, спор – одержание победы, спор ради спора – их общая характеристика. Предмет спора. Позиции полемистов. Употребление понятий (терминов) в споре. Поведение участников спора. Учет индивидуальных особенностей участников спора. Влияние национальных и культурных традиций на ведение спора: уважительное отношение к оппоненту, выдержка и самообладание в споре. Критика в споре. Уважительное отношение к оппоненту. Выдержка и самообладание в споре. Культура спора. Принци-

пы ведения спора. Варианты протекания дискуссии-спора по В. И. Андрееву: эвристический, логический, софический, авторитарный, критикующий, демагогический, прагматический. Вопросы в споре и виды ответов. Критика в споре. Психологические аспекты-убеждения в споре. Приемы воздействия на участников спора: позвольительные и непозвольительные.

Самостоятельная работа студентов:

1. Выпишите из разных первоисточников определения понятий: *спор, дискуссия, полемика, диспут*, проанализируйте, установите сходство и различия между ними.

2. Выборочное конспектирование статьи Г. В. Бороздиной «Спор, дискуссия, полемика. Происхождение и психологические особенности» // Бороздина Г. В. Психология делового общения. – М., 1998. – С. 153–193.

Конспектирование следующих положений: 1) предмет спора и его особенности; 2) позиции и поведение участников спора; 3) психологические приемы убеждения в споре; 4) учет индивидуальных, национальных и культурных особенностей в споре; 5) проблема культуры спора.

3. Подготовить материал к собеседованию по теме «Техника убеждения в споре, советы Дейла Карнеги».

Источник: Карнеги Д. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей / пер. с англ. Д. С. Лободенко. – Мн., 1996.

4. Заполнить глоссарий понятиями по IV–V разделам курса.

РАЗДЕЛ VI. ОСНОВЫ САМОРЕГУЛЯЦИИ

ТЕМА 12. Введение в основы саморегуляции.

Причины возникновения психологического напряжения: чрезмерные нагрузки, цейтнот, эмоциональное напряжение, стресс и др. Типы психологических кризисов: кризис удовольствия, кризис фрустрации, ценностный кризис, целостный кризис – их общая характеристика и пути преодоления. Проблема обеспечения здоровья: управление сознанием и эмоциями, духовное совершенствование, физическое здоровье. Физическое здоровье: дыхание, питание, движение. Профилактика и способы снятия эмоционального напряжения: релаксация, ауто-тренинг, визуализация, медитация – общая характеристика. Внутренняя гармония и психическое здоровье. Критерии психического здоровья: интерес к самому себе, общественный интерес, самоуправление (самоконтроль), высокая фрустра-

ционная устойчивость, гибкость, принятие неопределенности, ориентация на творческие планы, научное мышление, принятие самого себя, риск, длительный гедонизм, нонутопизм, ответственность за свои эмоциональные нарушения.

Самостоятельная работа студентов:

1. Выпишите и проанализируйте правила бесконфликтного поведения.

Источник: Громова О. Н. Конфликтология. Курс лекций. – М., 2000. – С. 304–310.

Какими правилами вы бы дополнили данный список и почему?

2. Выпишите определение понятий: «*саморегуляция*», «*аутогенная тренировка*», «*релаксация*», «*медитация*» (установите различия и сходство понятий) и основные характеристики, правила проведения аутогенной тренировки. Укажите источники информации (два-три источника).

3. Выразите свое отношение к данным высказываниям: «Если хочешь быть здоровым – помоги себе сам!», «Хочешь быть счастливым – будь им», «Все что ни делается – все делается к лучшему».

ТЕМА 13. Приемы и способы саморегуляции как средства улучшения коммуникации.

Саморегуляция как средство профилактики эмоционального напряжения и конфликтов. Элементарные приемы самопрограммирования и самооздоровления (настрои Г. Н. Сытина). Этапы аутогенной тренировки: мышечное расслабление, психоэмоциональное расслабление. Техника релаксации – общая характеристика. Техника визуализации – общая характеристика. Техника медитации – общая характеристика. Практическое освоение техники упражнений на релаксацию: «Поплавок»; «Старец», «Экран внутреннего зора». Саморегуляция как средство повышения эффективности коммуникации.

Самостоятельная работа студентов:

1. Выполнить и защитить творческую работу: «Моя маска». *Идея:* маска, с одной стороны, должна выражать яркие индивидуальные черты автора, с другой – скрывать, защищать его слабости. Необходимо придумать имя маске. Техника выполнения маски творческая (свободная в выборе материалов, способов изготовления), главное условие – выполнение маски своими руками.

2. Подготовить самопрезентацию: «Знакомьтесь – это Я!». **Идея:** заразительная, яркая, захватывающая самопрезентация перед аудиторией на 1,5–2 минуты. Техника выполнения задания – творческая.

РАЗДЕЛ VII. ВВЕДЕНИЕ В ТРЕНИНГ ОБЩЕНИЯ

ТЕМА 14. Основы социально-психологического тренинга.

Социально-психологический тренинг общения – общая характеристика. Особенности коммуникативного тренинга. Определение основных понятий: «тренинг», «Т-группа», «интерактивные игры», «коммуникативная компетентность». Цель и задачи тренинга общения. Принципы и правила работы в тренинговой группе. Проблема оценивания коммуникативного поведения участников тренинга и отслеживания динамики изменений в их поведении.

Самостоятельная работа студентов:

1. Выписать из учебной и научной литературы два-три определения понятий: «тренинг», «социально-психологический тренинг», «коммуникативный тренинг» (тренинг общения), проанализировать: **установить** сходства и различия. *Источники:* литература к разделу «Введение в тренинг общения».

2. Составить подробный план и подобрать (письменно) упражнения для одного занятия тренинга общения (на три часа) для возрастной группы 17–25 лет. *Источники:* литература к разделу «Введение в тренинг общения».

ТЕМА 15. Теория и практика тренинга общения.

Тренинг как метод активного обучения. Проектирование тренинга. Этапы тренинга общения. Виды упражнений в тренинге общения: на снятие мышечных зажимов; на формирование мускульной свободы в процессе общения; на овладение навыками психофизической саморегуляции; на развитие навыков произвольного внимания, наблюдательности; на развитие навыков невербального и вербального общения; на активизацию коммуникативных действий; на формирование умения управлять вниманием партнера по общению. Предоставление и получение обратной связи в Т-группе. Роль тренера в работе Т-группы и особенности его деятельности.

Самостоятельная работа студентов:

1. Подготовить письменное сообщение на тему «Специфика и особенности социально-психологического тренинга».

Источник: Петровская Л. А. Социально-психологический тренинг: воздействие как интенсивное общение // Социальная психология : хрестоматия / сост.: Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. – М., 1999. – С. 440–450.

ТЕМА 16. Особенности технологии проведения коммуникативного тренинга.

Структура тренинга общения. Создание комфортной атмосферы в тренинге. Технология выбора методов и упражнений для работы в коммуникативном тренинге. Упражнения на уменьшение межличностной дистанции: «Атомы и молекулы», «Друг к дружке» и др. Упражнения на активизацию вербальных средств общения: «Приветствие», «Испорченный телефон» и др. Упражнения на активизацию невербальных средств общения: «Голос и тело», «Пантомима» и др. Упражнения на гармонизацию образа – «Я»: «Ассоциации», «Похвали себя», «Интервью» и др. Упражнения на повышение эффективности и культуры вербального контакта с использованием средств речевого этикета: «Испорченный телефон» (групповая работа по преодолению коммуникативных барьеров); «Мы взаимно вежливы» (разыгрывание ситуаций в парах с использованием форм речевого этикета, анализ). Упражнения на сближение группы: «Автопортрет группы», «Поводырь» и др. Техника самодиагностики эмоционального состояния и динамики коммуникативной компетентности в ходе тренинга: «Цветодиагностика», «Шкалирование коммуникативных способностей» и др.

Самостоятельная работа студентов:

1. Подробный конспект и анализ главы 8. Пр. 8.2 «Развитие общительности в тренинговой группе» // Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога: в 2 кн. – Кн. 2. – М., 2000. – С. 401–422. Подготовиться к собеседованию по конспекту.

2. Подготовиться к контрольному тестированию по всему курсу.

ТЕМА 17. Тренинг общения как средство повышения коммуникативной компетентности.

Тренинг общения как способ выработки социально-психологических умений, связанных с овладением процессами взаимосвязи, взаимовыражения, взаимопонимания, взаимоотношений, взаимовлияний. Организация пространства и

участников в коммуникативном тренинге. Обмен информацией и опытом в тренинге общения как средство повышения коммуникативной компетентности его участников. Индивидуальные и групповые результаты тренинга общения и способы их оценивания.

Самостоятельная работа студентов:

Выполнить и подготовить к защите реферат по дисциплине «Психология взаимоотношений» (темы и требования к защите реферата смотреть в соответствующих методических рекомендациях к курсу).

5. Образовательные технологии.

Дисциплина «Психология общения» предполагает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (тематических презентаций, деловых и ролевых игр, творческих работ, психологических тренингов, просмотр видеофильмов, разбор конкретных ситуаций и т. п.) с целью формирования и развития коммуникативных навыков в структуре профессиональных компетенций студентов. На лекционных и семинарских занятиях используются визуальные презентации теоретического материала, просмотр учебных видеофильмов с последующим их обсуждением на практических занятиях.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Изучение дисциплины по выбору «Психологии общения» осуществляется на лекциях, семинарских и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной внеаудиторной работы студентов. На лекционных, семинарских и практических занятиях по данной дисциплине раскрываются методологические и теоретические основы психологии общения и психологии взаимоотношений в соответствии с содержанием курса. В ходе аудиторной работы со студентами используются такие формы работы, как лекции, семинары, индивидуальные сообщения по предложенным темам, самодиагностика, интерактивные игры, упражнения по саморегуляции и релаксации, тестирование, и др. Внеаудиторная работа студентов предполагает самостоятельное изучение теоретического материала, подготовку реферативных сообщений, составление библио-

графии по темам, выполнение творческих работ (составление тематических ребусов, кроссвордов и т. п.), а также анализ наблюдений по заданию преподавателя.

Текущий контроль проводится в виде фронтальных опросов по теоретическому материалу темы на каждом практическом занятии. В течение семестра выполняются разнообразные виды самостоятельной работы студентами: конспектирование первоисточников по темам, работа с терминами по разделам курса, подготовка и защита тематических сообщений, презентаций, докладов и рефератов, итоговое тестирование по всему курсу, зачет по дисциплине (традиционный или творческий).

6.1. Тематика рефератов по курсу, требования к его оформлению и защите.

Темы рефератов по дисциплине «Психология общения»:

1. Общение как социально-психологический феномен и как специфический вид деятельности.
2. Перцептивные эффекты и феномены общения.
3. Интерактивные приемы и способы построения коммуникации.
4. Причины ошибок в межличностном восприятии и способы их устранения.
5. Культурно-историческая природа человеческой коммуникации.
6. Роль общения в развитии и становлении человека как личности.
7. Искусство эффективной коммуникации в межличностном (деловом/профессиональном) общении.
8. Деловая коммуникация как особый вид общения.
9. Социально-психологические проблемы общения в деловой сфере.
10. Влияние вербальных средств общения на эффективность процесса общения.
11. Влияние невербальных средств общения на эффективность процесса общения.
12. Общие принципы построения межличностной коммуникации.
13. Этика и психология деловой коммуникации.
14. Вербальный этикет в деловом общении.

15. Имидж делового человека (деловой женщины/делового мужчины).
16. Имидж как эффективное средство улучшения деловой коммуникации.
17. Искусство самопрезентации в межличностной (деловой, профессиональной) сфере общения.
18. Управление как процесс эффективной коммуникации.
19. Стили управления организацией и персоналом в профессиональном общении.
20. Портрет современного руководителя: управленца, коммуникатора, фасилитатора.
21. Психологический портрет женщины руководителя (мужчины руководителя) – сильные и слабые стороны (сложившиеся стереотипы).
22. Допустимые и недопустимые способы влияния на партнера в ходе общения.
23. Конфликты: причины, структура, функции, типология.
24. Барьеры общения и пути их преодоления.
25. Стратегии разрешения конфликтов, проблема их эффективного использования.
26. Профилактика и предупреждение конфликтов в общении.
27. Деловое общение: спор, дискуссия, полемика – особенности ведения.
28. Приемы и способы саморегуляции как средство повышения эффективности общения (как средство профилактики конфликта; как средство саморазвития и самосовершенствования личности).
29. Активные формы развития, коррекции умений и навыков эффективного общения в межличностной (деловой, профессиональной) сфере.
30. Проблема формирования и развития коммуникативной компетентности личности в общении.

*Методические рекомендации по оформлению
и защите рефератов*

Реферат выполняется на основании представленной программы курса «Психология общения». Для получения положительной отметки необходимо раскрыть содержание выбранной темы реферата, грамотно, правильно оформить

его материалы, аргументированно защитить.

Реферат должен иметь титульный лист с указанием учебного заведения, темы, сведений об авторе работы.

Структура реферата должна включать в себя: титульный лист, оглавление, введение, основную часть (содержание), заключение, глоссарий и список использованной литературы. Материалы реферата принимаются только в печатном виде. Реферат должен быть подшит в папку-скоросшиватель.

Реферат выполняется на 10–15 страницах печатного текста (включая титульный лист и список использованной литературы) 14 кеглем, межстрочный интервал 1,5 на листах А4, шрифтом Times New Roman. Поля: верх/низ – 2, лево – 3, право – 1,5. Текст должен иметь красную строку по абзацам: 1,5. Нумерация страниц со второго листа, внизу справа. Необходимо использовать функцию «Автоматическая расстановка переносов» по всему тексту кроме титульного листа, оглавлений, заголовков.

Внимание, выравнивание текста только по всей ширине листа! Недопустимо, чтобы текст реферата был выполнен одновременно различными шрифтами (например, Arial и Times New Roman), цветами, кеглями и был с разным межстрочным интервалом.

В тексте реферата необходимо использовать подстрочные сноски (функция в компьютере: вставка – ссылка – сноска) в случаях точного цитирования, ссылки на авторские таблицы, классификации и т. п.

Заголовки в тексте выполняются заглавными буквами по середине листа. Между заголовком и началом текста должен быть отступ в один интервал. Каждая новая часть текста (глава, параграф и т. п.) должны выполняться с нового листа. Части основного содержания текста должны быть пропорционально представлены в реферате, например, § 1–2 стр., следовательно, § 2–2 или 2,5 стр. и т. д.

ВВЕДЕНИЕ: обоснование выбора темы реферата, степень ее изученности и разработанности в науке (1,5–2 страницы), цель работы и ее задачи.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ: раскрытие темы реферата на основе анализа научной, учебной, учебно-методической литературы с ссылками на авторов теорий, концепций и проч., с соблюдением причинно-следственного принципа последовательно-

го изложения материала от параграфа к параграфу, от главы к главе. В конце каждой главы реферата должны быть сформулированы микровыводы по этой главе и содержательный переход к следующей части работы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ: обобщающие выводы по теме реферата, выражение своей позиции по изученному вопросу (1–1,5 страницы).

ГЛОССАРИЙ: основные термины и понятия, использованные в тексте реферата, представленные в алфавитном порядке.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ: список литературы составляется в алфавитном порядке под нумерацией с полными библиографическими данными издания: автор (авторы), название издания, место издания, издательство, год издания, количество страниц. Для раскрытия темы реферата необходимо использовать не менее восьми-десяти источников (монографии, учебники, учебно-методические пособия, словари, справочники, научные статьи и проч.).

ТВОРЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ ПО ТЕМЕ: выполнение творческого задания по выбранной теме может быть представлено, например: кроссвордом, ребусом, тестом-опросником, интерактивной игрой, занимательной задачей и т. п. Главное условие задания – самостоятельность его выполнения, то есть нельзя использовать уже готовые материалы из каких-либо источников (учебники, пособия, Интернет и т. п.). В реферате творческое задание в полном объеме помещается в приложение.

Темы рефератов выбираются только из представленного списка. *Другие темы, заявленные студентами самостоятельно без обсуждения с преподавателем, НЕ ПРИНИМАЮТСЯ! Одну и ту же тему может выбрать не более чем один человек.*

ЗАЩИТА: защита рефератов происходит по следующей схеме:

1) предварительная проверка материалов реферата преподавателем и получение допуска к защите;

2) устная защита реферата: слушатель сдает реферат преподавателю, по краткому плану-конспекту защищает реферат в течение 7–10 мин., при этом защита может сопровождаться слайдовой презентацией;

3) ответы на вопросы по теме реферата;

4) защита творческого задания по выбранной теме в течение 3–5 мин. в группе, то есть оно проводится с другими участниками курса «Психология общения».

Пользоваться при защите, ответах на вопросы планом-кон-

спектом по теме реферата, глоссарием разрешается. Но НЕ РАЗРЕШАЕТСЯ сплошное чтение текста. Студент должен продемонстрировать свободное владение выбранной темой, то есть выступать в роли эксперта по ней.

ОЦЕНИВАНИЕ РЕФЕРАТА. Получаемая студентом (кой) оценка складывается в результате трех критериев.

1. Проверки текста реферата на бумажном носителе преподавателем. *Учитывается:* правильное оформление печатных материалов реферата; грамотность (в орфографии, пунктуации); соответствие текста реферата требованиям оформления; четкая структура работы; соразмерность ее частей; аккуратность и эстетичность (от 5 до 10 баллов).

2. Устная защита реферата. *Учитывается:* полнота раскрытия темы; грамотность речи; доказательность основных положений; выразительность и лаконичность защиты; использование изобразительных и технических средств; полнота и основательность выводов; правильность ответов на вопросы после защиты работы (от 5 до 10 баллов).

3. Защита творческого задания студентом. *Учитывается:* соответствие содержания творческого задания теме реферата; творческий, нестандартный подход (креативность) в его выполнении и защите; форма реализации творческого задания; умение заинтересовать аудиторию и вовлечь ее в процесс выполнения задания (от 2 до 5 баллов).

6.2. Тестовые задания по дисциплине «Психология общения».

Вопрос 1.

Тип вопроса: определить понятие.

Сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями в совместной деятельности и взаимодействии, включающий в себя процесс обмена информацией, выработку единой стратегии взаимодействия и процесс восприятия (понимания) людьми друг друга, называется: _____

Вопрос 2.

Тип вопроса: один вариант из нескольких.

Социальный смысл общения заключается в том, что:

1) общение не только удовлетворяет потребность человека в совместной деятельности, но и значительно изменяет

состояние людей, поведение и личностно-смысловые образования партнера по общению;

2) в общем понимании общение является формой жизнедеятельности человека;

3) общение выступает средством передачи форм культуры и общественного опыта от одного поколения к другому;

4) через процесс общения субъективный мир одного человека раскрывается для другого или других людей.

Вопрос 3.

Тип вопроса: **несколько вариантов из нескольких.**

В структуре общения по Г. М. Андреевой выделяют следующие стороны:

- 1) коммуникативная;
- 2) интерактивная;
- 3) регрессивная;
- 4) перцептивная;
- 5) интергративная.

Вопрос 4.

Тип вопроса: **установить соответствие.**

Акт общения анализируется и оценивается по определенным компонентам. Укажите, каким компонентам соответствуют содержания понятий:

| № | Содержание понятия | № компонента |
|----|--|--------------|
| 1. | Тот к кому направлено сообщение | |
| 2. | То, что достигнуто в итоге общения | |
| 3. | Субъект общения | |
| 4. | Передаваемое содержание | |
| 5. | Средства передачи информации, каналы связи | |

Компоненты акта общения: 1) адресант (коммуникатор); 2) адресат (реципиент); 3) сообщение; 4) код; 5) результат.

Вопрос 5.

Тип вопроса: **исключить лишнее.**

Эффективная техника речевого общения, согласно Томасу Гордону, имеет следующий алгоритм построения «Я-высказывания»:

- 1) объективное описание произошедшего;
- 2) великодушие и тактичность коммуникатора;
- 3) точная вербализация своих чувств, возникших у говорящего в напряженной ситуации;
- 4) описание причины возникновения чувства;
- 5) минимальная вербальная поддержка реципиенту;
- 6) выражение просьбы.

Вопрос 6.

Тип вопроса: **определить понятие.**

Процесс взаимодействия людей, выполняющих совместные обязанности или включенных в одну и ту же деятельность, например, профессиональную, называется: _____.

Вопрос 7.

Тип вопроса: **установить соответствие.**

В процессе деловой коммуникации необходимо учитывать эффекты восприятия для повышения эффективности воздействия на участников процесса коммуникации в работе по преодолению стереотипов. Укажите, каким эффектам общения соответствуют содержания понятий:

| № | Содержание понятия | № эффекта восприятия |
|----|--|----------------------|
| 1. | Особенности восприятия и оценки людьми друг друга, а также прогнозирование их поведения и поступков на основе сложившегося в индивидуальном опыте человека устойчивого субъективного представления о том, как у людей связаны между собой особенности их внешности, поведения и психологии | |
| 2. | Первое по порядку впечатление о партнере по общению, которое определяет все последующее его восприятие | |
| 3. | Последнее по порядку сильное впечатление о партнере по общению, которое определяет все последующее его восприятие | |
| 4. | Влияние общего опосредованного (через СМИ) или поверхностного впечатления о человеке на последующее его восприятие и оценку | |

Эффекты восприятия: 1) эффект ореола; 2) эффект новизны; 3) эффект первичности; 4) имплицитная теория личности.

Вопрос 8.

Тип вопроса: один вариант из нескольких.

Под деловой беседой понимают:

1) речевое общение между собеседниками, которые имеют необходимые полномочия от своих организаций для установления деловых отношений, разрешения деловых проблем или выработки конструктивного подхода к их решению;

2) любой деловой разговор заинтересованных лиц в профессиональной сфере общения;

3) устный контакт между партнерами, связанными деловыми отношениями;

4) коммуникативный контакт между коллегами по работе в неформальной обстановке.

Вопрос 9.

Тип вопроса: несколько вариантов из нескольких.

В психологии делового общения выделяют запрещенные приемы во время деловой беседы. Ни в коем случае не следует:

1) давать минимальную речевую поддержку партнеру;

2) перебивать собеседника;

3) негативно оценивать личностные качества партнера по общению;

4) понимать психологическое состояние собеседника;

5) подчеркивать разницу (преимущество) между собой и партнером по общению.

Вопрос 10.

Тип вопроса: установить соответствие.

Укажите, каким научным категориям соответствуют содержания понятий:

| № | Содержание понятия | № категории |
|----|---|-------------|
| 1. | Внешний образ, включающий внутренние и внешние представления и характеристики определенного социального объекта | |
| 2. | Учение об имидже, которое изучает закономерности формирования, функционирования и управления имиджем человека, организации, товара и услуги, раскрывает общее, особенное и единичное в онтологии всех видов имиджей | |

Продолжение таблицы

| № | Содержание понятия | № категории |
|----|---|-------------|
| 3. | Профессиональная деятельность (услуги по имиджу) по созданию имиджа с целью достижения поставленных целей | |
| 4. | Человек, профессионально занимающийся созданием и преобразованием имиджа | |

Научные категории: 1) *имиджелогия*; 2) *имиджмейкер*; 3) *имидж*; 4) *имиджмейкинг*.

Вопрос 11.

Тип вопроса: несколько вариантов из нескольких.

К ценностным функциям имиджа, по В. М. Шепелю, относятся:

1) лично-возвышающая;

2) межличностной адаптации;

3) комформизация межличностных отношений;

4) психотерапевтическая;

5) организации внимания.

Вопрос 12.

Тип вопроса: исключить лишнее.

В роли обязательных требований к организации имиджирования выступают психолого-педагогические принципы, обуславливающие успешное применение имиджа. К ним не относятся:

1) принцип коммуникативности;

2) принцип самовоспитания;

3) принцип саморегуляции;

4) принцип дезадаптации;

5) принцип гармонии визуального образа.

Вопрос 13.

Тип вопроса: один вариант из нескольких.

Согласно имиджу делового мужчины, в наружные карманы пиджака можно класть только:

1) ручку;

2) платок;

3) карандаш;

4) расческу.

Вопрос 14.

Тип вопроса: несколько вариантов из нескольких.

В психологии управления К. Левин выделил следующие стили лидерства (руководства):

- 1) гибкий (универсальный);
- 2) авторитарный;
- 3) демократический;
- 4) непредсказуемый;
- 5) анархичный.

Вопрос 15.

Тип вопроса: исключить лишнее.

В каких случаях возникает необходимость в использовании авторитарного стиля управления группой, коллективом:

- 1) когда задачи, содержание деятельности группы строго структурированы, а время их реализации и выполнения сильно ограничено;
- 2) когда члены группы испытывают сильный стресс или находятся в зоне актуального конфликта;
- 3) когда группа находится на стадии творческого поиска в решении какой-либо задачи;
- 4) когда динамика развития событий в группе и за ее пределами настолько не ясна для ее членов, что они не могут точно и полно осознать, что происходит.

Вопрос 16.

Тип вопроса: определить понятие.

Одним из действенных методов воздействия на личность в процессе управления является умение с помощью логического обоснования добиться от нее согласия, изменения первоначальной точки зрения. Такой механизм интеллектуального воздействия на сознание личности через обращение к ее собственному критическому суждению называется: _____.

Вопрос 17.

Тип вопроса: исключить лишнее.

В отличие от лидера руководитель группы обладает следующими характеристиками:

- 1) имеет формально регламентированные полномочия: права и обязанности;
- 2) несет юридическую ответственность за функционирование группы;
- 3) официально представляет группу в других организациях;
- 4) наиболее авторитетный член группы, реально влияющий на мнение большинства, деятельность и взаимоотноше-

ния в группе, выдвинувшийся стихийно;

5) располагает строго определенными возможностями санкционирования (поощрения и наказания) членов группы с целью воздействия на их производственную активность.

Вопрос 18.

Тип вопроса: дополнить недостающее.

Для того, чтобы конфликтная ситуация переросла из потенциального в актуальный конфликт, она должна включать в себя следующие компоненты:

- 1) объект конфликта;
- 2) субъектов конфликта;
- 3) _____.

Вопрос 19.

Тип вопроса: установить соответствие.

Укажите, каким типам конфликта соответствуют содержания понятий:

| № | Содержание понятия | № типа конфликта |
|----|--|------------------|
| 1. | Конфликт, проходящий по линии «власть – общество» | |
| 2. | Конфликт, стабилизирующий межличностные отношения или отношения в группе | |
| 3. | Конфликт, разрушающий личные отношения или отношения в группе | |
| 4. | «Одноуровневый» конфликт, проходящий между людьми, занимающими равное положение в организационной иерархии | |

Типы конфликта: 1) вертикальный конфликт; 2) горизонтальный конфликт; 3) деструктивный конфликт; 4) конструктивный конфликт.

Вопрос 20.

Тип вопроса: исключить лишнее.

В конфликтологии выделяют следующие стратегии разрешения конфликта:

- 1) избегания (игнорирования);
- 2) уступки;
- 3) компромисс;
- 4) соперничество;

- 5) формализация отношений;
- 6) сотрудничество.

Вопрос 21.

Тип вопроса: определить понятие.

Снятие противоречий, вызвавших конфликт, установление нормальных отношений между противниками, оппонентами, называется: _____.

Вопрос 22.

Тип вопроса: один вариант из нескольких.

В психологии саморегуляции под релаксацией понимают:

- 1) активный метод психотерапии и практической психологии, направленный на восстановление динамического равновесия саморегулирующих механизмов организма человека, нарушенного в результате стрессового воздействия;
- 2) состояние покоя, возникающее у субъекта вследствие снятия напряжения путем использования специальных приемов, направленных на мышечное расслабление;
- 3) прием психологической тренировки, направленный на интенсивное сосредоточение на одном объекте и устранение всех факторов, рассеивающих внимание как внешних, так и внутренних, с целью гармонизации внутреннего состояния.

Вопрос 23.

Тип вопроса: несколько вариантов из нескольких.

К основным приемам аутогенной тренировки относятся:

- 1) мышечная релаксация;
- 2) медитация;
- 3) визуализация;
- 4) самовнушение;
- 5) самовоспитание (аутодидактика).

Вопрос 24.

Тип вопроса: один вариант из нескольких.

Один из уровней регуляции активности внутренних систем человека, направленный на гармонизацию психоэмоционального состояния и системы «Я» в целом, называется:

- 1) физическая саморегуляция;
- 2) социальная саморегуляция;
- 3) психологическая саморегуляция;
- 4) физиологическая саморегуляция.

Вопрос 25.

Тип вопроса: исключить лишнее.

Психическая саморегуляция человека осуществляется в единстве следующих аспектов:

- 1) энергетический;
- 2) семантический;
- 3) динамический;
- 4) содержательно-смысловой.

Вопрос 26.

Тип вопроса: несколько вариантов из нескольких.

Наиболее известными среди социально-психологических тренингов являются следующие:

- 1) поведенческий тренинг;
- 2) аутогенный тренинг;
- 3) видеотренинг;
- 4) драматический тренинг;
- 5) коммуникативный тренинг.

Вопрос 27.

Тип вопроса: один вариант из нескольких.

Т-группа – это...

- 1) реальная или условная социальная общность, с которой индивид соотносит себя как с эталоном и на нормы, мнения, ценности которой он ориентируется в своем поведении и в самооценке;
- 2) ограниченная в размерах общность людей, существующая в общем пространстве и времени и объединенная реальными отношениями;
- 3) реальная социальная общность, не имеющая юридически фиксированного статуса, добровольно объединенная на основе интересов, дружбы и симпатий либо на основе прагматической пользы;
- 4) специально созданная малая группа, участники которой при содействии ведущего-психолога включаются в своеобразный опыт интенсивного общения, ориентированный на оказание помощи каждому в решении разнообразных психологических проблем и в самосовершенствовании.

Вопрос 28.

Тип вопроса: исключить лишнее.

В развитии Т-группы выделяют следующие стадии:

- 1) стадия знакомства;
- 2) стадия симпатии;
- 3) стадия агрессии;

- 4) стадия устойчивой работоспособности;
- 5) стадия распада группы.

Вопрос 29.

Тип вопроса: установить соответствие.

Укажите, каким принципам работы в Т-группе соответствуют приведенные ниже особенности взаимодействия между членами тренинга:

| № | Особенности взаимодействия между членами тренинга | № принципа работы Т-группы |
|----|--|----------------------------|
| 1. | В ходе занятия члены группы вовлекаются в различные действия: проигрывание ситуаций; обсуждение; целенаправленное наблюдение; выполнение упражнений и др. | |
| 2. | В ходе работы Т-группы создаются ситуации, когда участникам нужно самим найти решение проблемы, самостоятельно сформулировать уже известные психологии закономерности взаимодействия и общения людей | |
| 3. | В начале занятий в Т-группе поведение ее участников переводится с импульсивного на объективированный уровень и поддерживается на этом уровне | |
| 4. | Работа в Т-группах предполагает признание ценности другой личности, ее мнений, а также принятие решений с максимально возможным учетом интересов всех участников общения | |

Принципы работы Т-группы: 1) принцип исследовательской позиции; 2) принцип партнерского общения; 3) принцип активности; 4) принцип объективации поведения.

Вопрос 30.

Тип вопроса: несколько вариантов из нескольких.

План тренинга включает в себя три основные стороны:

- 1) содержательную;
- 2) процессуальную;
- 3) целевую;
- 4) временную;
- 5) динамическую.

6.3. Вопросы к итоговой аттестации по курсу.

Форма итогового контроля дисциплины «Психология общения»: зачет.

Преподаватель может предложить студентам, освоившим курс, две формы проведения зачета по дисциплине «Психология общения»:

- 1) традиционный зачет (по вопросам, составленным по курсу);
- 2) творческий зачет.

Вопросы к зачету

1. Общение как специфический вид деятельности. Общая характеристика и содержание процесса общения.
2. Перцептивная, коммуникативная и интерактивная стороны общения.
3. Невербальные средства общения. Влияние культурно-исторического и этнического факторов на развитие и формирование невербальной коммуникации.
4. Особенности вербальной коммуникации.
5. Коммуникативные барьеры общения и пути их преодоления.
6. Анализ и управление специфическими языковыми барьерами.
7. Феномены и эффекты общения. Их учет в процессе коммуникации.
8. Приемы и способы влияния на партнера в процессе общения.
9. Развитие способности воздействия на людей своей речью.
10. Социально-психологические механизмы общения – их общая характеристика.
11. Психологические основы и особенности деловой коммуникации.
12. Деловой этикет как средство улучшения деловой коммуникации.
13. Виды, формы и этика делового контакта.
14. Деловые коммуникации: телефон, переписка.
15. Деловые коммуникации: деловой разговор, публичное выступление.
16. Переговоры как универсальный способ деловой коммуникации.
17. Имидж делового человека: гендерный аспект.

18. Имидж как средство влияния на партнера по общению и способ самовыражения.
19. Проблема эффективной коммуникации в управлении.
20. Современный руководитель – коммуникатор, управленец, фасилитатор.
21. Проблема типологии конфликтов.
22. Конфликт как барьер общения. Причины и последствия конфликтов.
23. Стратегии и тактики разрешения конфликтов.
24. Искусство дискуссии, спора, полемики.
25. Этика и психология спора.
26. Приемы и способы саморегуляции как средства снятия эмоционального напряжения и повышения эффективности процесса общения.
27. Проблема формирования и развития коммуникативной компетентности.
28. Общая теория и особенности социально-психологического тренинга.
29. Коммуникативный тренинг как средство повышения коммуникативной компетентности личности.
30. Социально-психологический тренинг как активный способ преодоления и коррекции барьеров в общении.

Тематика видеопрезентаций к творческому зачету

1. Общение как особый вид социальной активности человека. Коммуникативная компетентность – базовое качество специалиста в сфере профессий «человек – человек».
2. Перцептивная сторона общения: феномены и эффекты общения, их учет в процессе коммуникации.
3. Коммуникативная сторона общения: особенности вербальной коммуникации. Коммуникативные барьеры общения и пути их преодоления.
4. Интерактивная сторона общения: социально-психологические механизмы общения. Приемы и способы влияния на партнера в процессе общения.
5. Невербальные средства общения. Влияние культурно-исторического и этнического факторов на развитие и формирование невербальной коммуникации.
6. Психологические особенности деловой коммуникации. Деловой этикет как средство улучшения деловой коммуникации.
7. Виды деловой коммуникации: телефон, переписка, де-

ловой разговор, публичное выступление. Переговоры как универсальный способ деловой коммуникации.

8. Имидж делового человека как способ самовыражения. Имидж делового мужчины и деловой женщины.

9. Управление как процесс эффективной коммуникации. Портрет современного руководителя.

10. Конфликт как барьер общения: причины, структура, этапы и последствия конфликта. Стратегии и тактики разрешения конфликтов.

11. Приемы и способы саморегуляции как средство повышения эффективности процесса взаимодействия в межличностной и деловой коммуникации.

12. Социально-психологический тренинг как средство повышения коммуникативной компетентности личности (способ преодоления барьеров общения).

Требования к проведению творческого зачета

1. Составление слайдовой презентации по соответствующим темам. На каждую тему составляются два-три слайда. Вся видеопрезентация составляется в однородном видеоряду под руководством студента-координатора и студента-редактора.

2. Защита слайдовой презентации групповая. Первый и последний слайды, а также руководство общей презентацией осуществляет студент-редактор. Отдельные темы по слайдам защищают члены творческих групп. Слайдовую презентацию в техническом плане сопровождает студент-координатор.

3. К слайдовой презентации прилагаются: 1) текстовые материалы сообщения (10–15 стр. на листах А4); 2) список основных терминов (не менее 10–15 терминов); 3) творческое задание, например: кроссворд, ребус, тест и т. п. по всему содержанию курса (групповая защита); 4) библиография ко всему содержанию презентации в соответствующей последовательности представляемых тем (не менее 10–15 источников).

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

7.1. Литература – список литературы представлен в данном издании.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Раздаточный дидактический материал. Мультимедийные презентации по отдельным темам.

Мультимедийный проектор, ноутбук и другие КПП средства.

ОБРАЗЦЫ ТВОРЧЕСКИХ РАБОТ СТУДЕНТОВ

4.1. Примеры работ к упражнению «Маска»



Объемная маска (карнавальная) с использованием разных материалов: бумага оберточная, ткань, сухие цветы (ст-ка 4-го к.)



Маска-кошка (картон), грунтовка гуашью, аппликация: искус. мех, цв. шнур (ст-ка 4-го к.)



Маска (папье-маше) с использованием грунтовки, аппликации (зубы), акварельной краски, атласных лент (студент 2-го к.)



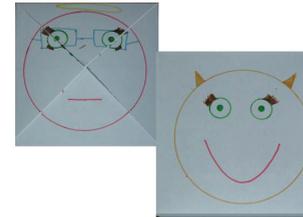
Маска в технике аппликации, цв. картон, готовые картинки, собств. рисунок (ст-ка 3-го к.)



Маска (картон) в витражной технике (аппликация), фломастер (студент 3-го к.)



Маска в технике гипсового слепка со своего лица, грунтовка, акварельные краски, грим, накладные ресницы (ст-ка 4-го к.)



Маска-раскладушка, фломастер, карандаши цветные (ст-ка 2-го к.)

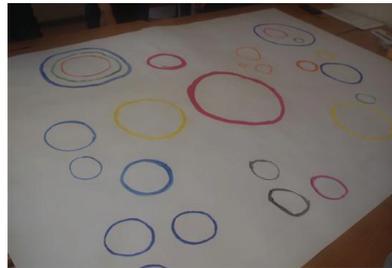


Маска, специально выкованная из чугуна, оборот – бархатная ткань, скотч, резинка-держатель, закрепленная в кольцах (студент 2-го к.)

4.2. Примеры работ к упражнению «Три круга»



Групповой рисунок студ. 3-го к. ПО: история.
Название Мира:
«Планета 303»



I этап группового рисунка:
каждый чл. группы рисует три круга



Групповой рисунок студ. 3-го к. ППО: псих. образ.
Название Мира:
«Зарождение жизни»



II–III этапы:
украшение своих кругов, создание своего Мира



Групповой рисунок студ. 3-го к. ПО: англ. яз.
Название Мира:
«Мировая история»



IV–VI этапы: соединение миров, создание Общего Мира, подготовка презентации (придумывание названия мира и др.)

Аня+Ксюша+Аня+Леша+Снежана+Саша+Руся+Илона+Женя=АКАЛССРИЖ – как Париж, но только лучше:*)



Групповой рисунок студ. 3-го к. ГМУ.
Название Мира: «АКАЛССРИЖ – как Париж, но только лучше:*)

4.3. Примеры работ к упражнению «Знакомьтесь – это Я!».

4.3.1. Вариант 1: самопрезентация от лица «Предмета».

Самопрезентация от лица Спортивного автомобиля (студент 4-го к. ПО: математика)

Пусть вас не смущает это сравнение, но Я – современный спортивный автомобиль! В красно-черных тонах, с огненными языками пламени по бокам, переливающимися разными цветами, когда я двигаюсь!

Я развиваю огромную скорость и могу доставить, кажется, любую свою мечту, представление о будущем практически в любую точку земного шара!

Вы подойдете ко мне с чистыми мыслями, добрыми намерениями, и перед вами автоматически распахнутся мои двери!

Увидев мой кожаный салон цвета хамелеон, вам непременно захочется прикоснуться ко мне и почувствовать себя легко и свободно!

Сев на комфортабельные кресла, легко принимающие форму вашего тела и сохраняющие тепло, вы не сможете больше себе представить, как вы жили без меня!

Увидев приборную панель, которая удобно расположилась перед вами и ее же проекцию на лобовом стекле, вам покажется, что все во мне сделано именно для вас!

Откинув спинку кресла посредством электропривода в по-

ложение «лежа», вы забудете, что находитесь в автомобиле, и захотите уютно расположиться и расслабиться.

Но если не возникнет такого желания, то вы всегда сможете развлечься благодаря встроенному бортовому компьютеру, позволяющему просматривать и проигрывать все известные форматы музыки и видео с помощью мощной акустики и плазменных телевизоров, расположенных в спинках кресел и потолке.

Автомобиль «Я» – управляй мечтой!

Самопрезентация от лица Сотового телефона (студентка 4-го к. ПО: рус. яз. и лит.)

Я хочу сравнить себя с современным сотовым телефоном, и вот почему.

Обычный сотовый телефон: сенсорный экран, съемная разноцветная панель, футляр – все, как положено. Заданы набор функций и принципы действия.

Сфера существования определена одним электромагнитным информационным полем.

Возможности такого телефона велики, но, согласитесь, все-таки и ограничены.

В структуре все разложено по полочкам – что касается алгоритмов действия, памяти, и если какое-либо явление или факт сбивается с заданной классификации, то сбивается работа всего механизма, происходит «*перегрузка направления*».

Время от времени ему необходимо подпитываться энергией, иначе он станет куском пластмассы без признаков жизни.

Но наиболее интересны, безусловно, не сам телефон, а те слова, беседы, эмоции, зримым воплощением которых он является.

Начиная с вопроса «*Будет ли завтра контрольная по современному русскому языку?*» и заканчивая поиском смысла бытия.

Сам телефон, конечно, не может ответить на многие из этих вопросов, но без его участия они были бы заданы иначе.

В любой момент текущий баланс сотового телефона может стать нулевым. Поэтому для него так важно принести пользу тому, у кого он оказался под рукой в нужный момент. И, напротив, не надоедать своим пикированием в ненужный момент. На чем презентацию свою заканчиваю.

Конечно, нельзя провести прямой аналогии между человеком и электронным устройством, но все же, согласитесь, есть много общего.

4.3.2. Вариант 2: самопрезентация в творческой форме

Творческая самопрезентация (студентка 4-го к. ПО: история)

В свободное от занятий время, когда мне становится очень грустно и одиноко, я пишу стихи. Наверное, именно они могут вам понять, какой я человек. Вот несколько строк о себе:

Я всегда говорю правду, которая звучит глупее лжи...

Я умею любить и благодарю Бога за это...

Я всегда смотрю в глаза, но мало кто меня понимает...

Я люблю цветы, но не умею за ними ухаживать...

Я верю людям, часто жалея об этом...

Я не люблю сидеть дома, но не хочу никуда идти...

Я люблю разговаривать, предпочитая молчать...

Мне нравится смеяться и веселиться, но очень часто приходится грустить...

Я убегаю от прошлого, но всегда о нем думаю...

Я не верю в чудеса, но загадываю желания на праздники...

Я столько раз хлопала дверью, но мне вновь и вновь приходилось возвращаться...

Я знаю, что даже ангелы ошибаются, но никогда не могу простить себя....

Я упорно мучаю себя, чтобы навсегда запомнить, как бывает больно...

Я сравниваю ДО и ПОСЛЕ и так познаю себя и окружающих...

Я пью горькие таблетки жизни и верю в то, что они помогут...

Я кричу «НЕ ВЕРНУСЬ!», но всегда мечтаю, чтоб меня вернули...

Я говорю «Я НИКОГО НЕ ДЕРЖУ», но мечтаю, чтобы меня обняли и никогда не отпускали...

Я говорю «НЕ ВЕРЮ», но надеюсь, что эти слова не станут роковыми в моей жизни...

Я когда-то была нежным цветком, а теперь во мне сотни шипов...

Я мечтаю вернуть свою детскую наивность назад, чтобы мир казался не таким жестоким.

Из вышесказанного, наверное, можно понять, что моя жизнь была весьма, с одной стороны, простой, с другой же – в ней было и до сих пор остается потрясение от предательства родного человека. Как с этим бороться? Не знаю. Но именно сейчас мне важно выяснить степень последствий семейного потрясения, как оно повлияло на меня и на мое отношение к людям. Вот такой я человек, вот такая я личность: простая и сложная, легкая и тяжелая, веселая и грустная, умная и глупая, высокая и низкая... и много еще какая.

4.3.3. Вариант 4: самопрезентация «Мой Герб»



Герб: тех-ка коллаж
(ст-ка 3-го к. ПО: англ. яз.).
Девиз: «Следуй за мечтой»



Герб: тех-ка аппликация
(ст-ка 2-го к. ПО: биол.).
Девиз: «Все когда-нибудь
заканчивается, нужно
только подождать»



**Герб в тех-ке цветной гра-
фики: гелевые стержни**
(ст-ка 3-го к. ПО: англ. яз.).
Девиз: «Все для меня»



**Герб в тех-ке рисунка: цвет.
карандаши** (ст-ка 3-го к. ПО:
япон. яз.). Девиз: «Важно
начать» (японская пословица)