

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГАОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ им. Л.С. ВЫГОТСКОГО
Кафедра социальной психологии

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

37.05.02 Психология служебной деятельности

Код и наименование направления подготовки/специальности

Психология менеджмента и организационное консультирование

Наименование направленности (профиля)/ специализации

Уровень высшего образования: специалитет

Форма обучения: очная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2026

Социально-психологический тренинг

Рабочая программа дисциплины

Составитель: кандидат психологических наук, доцент

Доцент кафедры социальной психологии

Института психологии им. Л.С. Выготского

О.В. Марковская

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры Социальной психологии

№3 от 11.12.2025

Оглавление

1. Пояснительная записка.....	4
1.1. Цель и задачи дисциплины.....	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций.....	4
1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы.....	6
2. Структура дисциплины.....	6
3. Содержание дисциплины.....	6
4. Образовательные технологии.....	9
5. Оценка планируемых результатов обучения.....	10
5.1 Система оценивания.....	10
5.2 Критерии выставления оценок.....	11
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине.....	13
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	15
6.1. Список источников и литературы.....	15
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».....	15
6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы.....	15
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	16
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.....	17
9. Методические материалы.....	18
9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ.....	28
9.3 Методические материалы.....	28
Приложение 1. Аннотация дисциплины.....	28

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины - ознакомление обучаемых с организацией, формами проведения, содержанием и методами работы в социально-психологическом тренинге в организации; формирование навыков эффективного психологического общения: позитивной направленности, эмпатийности, рефлексивных навыков; развитие коммуникативной компетентности психолога как будущего профессионала; Задачи дисциплины:

- ознакомить с теоретическими знаниями, методологией и общими технологиями достижения целей в социально-психологическом тренинге;
- ознакомить с методическим инструментарием диагностики проблем и особенностей затрудненного профессионального общения, с приемами активной групповой работы с проблемами профессионального общения;
- активизировать процесс самопознания и самоактуализации;
- сформировать навыки продуктивного разрешения конфликтных ситуаций в общении, в том числе в экстремальных условиях.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Анализирует имеющиеся ресурсы и ограничения, оценивает и выбирает оптимальные способы решения поставленных задач	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - структуру социальнопсихологического тренинга, его этапы, возможные методы тренинговой работы; - особенности психотерапевтических подходов к групповой работе; - механизмы развития усотрудника организации компетентности в области профессионального взаимодействия; психологические механизмы влияния на процесс взаимодействия партнеров по общению с учетом специфики деятельности сотрудников государственных, силовых, правоохранительных организаций;
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения	УК-3.2 Эффективно взаимодействует с членами команды; участвует в обмене информацией, знаниями и опытом; содействует презентации результатов работы команды; соблюдает этические нормы	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практически использовать психотехнологии профессионального общения в повседневной деятельности сотрудников государственных, силовых, правоохранительных организаций;

поставленной цели	взаимодействия	<p>отбирать упражнения в соответствии с целями и задачами социально-психологического тренинга;</p> <ul style="list-style-type: none"> - ориентироваться в системедиagnostических мероприятиях, применяемых на различных этапах социально-психологического тренинга; - анализировать причины возможных нарушений в области компетентности социальных взаимодействий и использовать эту информацию при методических разработках на организационном этапе социально-психологического тренинга; - анализировать и прогнозировать возможное развитие групповых динамических процессов.
ПК-2 Способен применять психологические подходы в менеджменте и маркетинге современных организаций	ПК-2.3 Владеть психологическими технологиями индивидуального, группового и организационного консультирования	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками использования различных видов социальнопсихологического воздействия в процессе повседневного общения и взаимодействия с различными категориями сотрудников государственных, силовых, правоохранительных организаций; <p>широким набором коммуникативных приемов и техник с целью их эффективного использования в профессиональной деятельности сотрудников государственных, силовых, правоохранительных организаций.</p>

1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Социально-психологический тренинг» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Общая психология, Социальная психология, Социальная психология групп, Социально-психологический практикум.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Преддипломная практика.

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
9	Лекции	16
9	Семинары/лабораторные работы	26
Всего:		42

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1.	Введение в технологии социальнопсихологического тренинга. Содержание программы СПТ, методика проведения	Сущность и основные характеристики социальнопсихологического тренинга. Область применения социальнопсихологического тренинга и типы решаемых проблем в ходе проведения тренинга. Основные навыки и умения профессионального общения психолога. Эмпатия как профессионально важное качество практического психолога. Техники формирования и развития эмпатии. Выраженность эмоций как индикатор душевного состояния партнера по общению. Техники выражения эмоций и чувств. Техники регуляции эмоционального напряжения. Профессиональные навыки поведения в эмоционально напряженных ситуациях. Свойства личности, поддающейся внушению. Особенности внушения. Сила слова (суггестивность слова). Понятие убеждающего воздействия в практической психологии. Технология разработки программы социально-психологического тренинга.

2.	<p>Тренинг навыков общения с сотрудниками, нуждающимися в повышенном внимании со стороны психолога, имеющих низкие адаптационные способности к условиям оперативнорслужебной (учебной) деятельности, признаки нервнопсихической неустойчивости</p>	<p>Выработка навыков в использовании специальных психотехнологий, выявляющих неблагоприятное влияние на сотрудников социального окружения вне службы (семья, друзья). Овладение приемами выявления категорий сотрудников, имеющих низкие адаптационные способности к условиям оперативнорслужебной (учебной) деятельности. Овладение приемами общения с сотрудниками, имеющими признаки нервно-психической неустойчивости (повышенная тревожность, конфликтность, агрессивность и др.). Методы оценки и выявления нервно-психической неустойчивости. Освоение умений анализа ключевых факторов, деформирующих психическое состояние сотрудников в связи со спецификой их профессиональной деятельности. Приемы снижения агрессивных состояний сотрудника. Выработка навыков общения, с сотрудниками имеющих суицидальными намерениями. Индикаторы суицидального риска. Стратегии, направленные на преодоление беспокойства или негативных чувств у сотрудников имеющих суицидальными намерениями.</p>
		<p>Овладение техниками целенаправленного воздействия на сознание и поведение сотрудников (курсантов, слушателей) с целью формирования заинтересованности, добросовестного отношения к работе (учебе), развития дисциплинированности, организованности. Овладение психотехнологиями изучения различных деструктивных социально-психологических явлений в служебных коллективах ОВД. Выработка навыков общения с сотрудниками и членами их семей по вопросам профилактики, разрешения и минимизации последствий межличностных конфликтов, учета психологических факторов при осуществлении профессиональной деятельности и регулировании семейно-бытовых отношений. Выработка навыков коммуникации в конфликтных ситуациях, складывающихся в служебных (учебных) коллективах. Моделирование ситуаций, с пошаговым разбором и рекомендациями.</p>

3.	Тренинг навыков профессионального общения, с сотрудниками, находящимися в стрессовых состояниях или переживших психотравмирующие события.	Специфика работы с сотрудниками находящимися в стрессовых состояниях. Стресс: определение, кривая развития стрессовой ситуации. Факторы, оказывающие влияние на развитие психологического стресса. Виды (уровни) реакций человека на стресс. Влияние индивидуальных и личностных особенностей человека на возникновение и развитие стресса. Отсроченные реакции на травматический стресс. Посттравматическое стрессовое расстройство (ПТСР). Овладение психотехниками преодоления сотрудниками ОВД страха в опасных ситуациях деятельности. Выработка навыков коммуникации, с сотрудниками, переживших психотравмирующие события, в том числе (военные действия, смерть близких и проч.). Моделирование ситуаций с пошаговым разбором и вынесением рекомендаций.
4.	Тренинг с сотрудниками, планируемыми к включению в кадровые резервы.	Выработка навыков общения психолога, с сотрудниками, планируемыми к включению в кадровые резервы. Учет психологических приемов и способов, обуславливающих эффективность руководства служебными коллективами (создание благоприятного социально-психологического климата, предупреждение конфликтных ситуаций, проведение индивидуальной психологической работы, совершенствование стиля). Специфика организации делового общения между руководителем и сотрудниками. Создание деловой атмосферы в коллективе. Правила конструктивной критики. Виды личностно-группового общения: публичные выступления, служебные совещания, групповое принятие решений, брифинги и др. Техника самоподачи коммуникатора (приемы: демонстрация сильных сторон коммуникатора, зрительного контактирования, приглашение к диалогу, демонстрация открытости и обращенности к партнеру, демонстрация авторитетной позиции, приближение позиции коммуникатора к партнеру, «умеренного раскачивания лодки»). Приемы и способы групповой работы, направленные на осознание причин затрудненного
		профессионального общения. Применение коммуникативных техник в процессе профессионального общения сотрудников с учетом конкретной ролевой ситуации.

4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии. При проведении учебных занятий обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, в том числе с учётом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей (п.34. Приказ №245).

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1 Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- тестирование (тема 1,2)	15 балла	15 балла
-тестирование (тема 3,4)	15 баллов	15 баллов
-участие в тренинге (темы 1,2,3,4)	15 баллов	15 баллов
- реферат (темы 1,2,3,4)	15 балла	15 баллов
Промежуточная аттестация		
Комплексное итоговое занятие по дисциплине		
Зачет с оценкой		40 баллов
Итого за семестр (дисциплину)		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B

68 – 82	<i>хорошо</i>		<i>C</i>
56 – 67	<i>удовлетворительно</i>		<i>D</i>
50 – 55			<i>E</i>
20 – 49	<i>неудовлетворительно</i>	<i>не зачтено</i>	<i>FX</i>
0 – 19			<i>F</i>

5.2 Критерии выставления оценок

Требования и методика оценки выполнения **тестовых заданий**

Тестовые задания состоят из вопросов разной степени сложности и обобщенности. Каждое задание предполагает два или три варианта ответа, которые предлагаются студентам на выбор. Большинство заданий предполагает один правильный ответ, однако в некоторых заданиях правильных ответов может быть и два.

Время заполнения - около 10-20 минут

Студентам даются листы бумаги, на которых они должны написать свою фамилию и в столбик пронумеровать вопросы, для того, чтобы не терять на нумерацию время в процессе тестирования и не сбиваться при ответах. Затем преподаватель разъясняет студентам суть задания, подчеркивая, что им не надо писать вопрос, но только вариант ответа – буквой А, Б или В. Студентов предупреждают, что правильных ответов может быть больше, чем один, а также о том, что зачеркивать или переделывать буквы в ответах нельзя. Затем преподаватель зачитывает вопросы и варианты ответов. Вопросы желательно не повторять, а варианты ответов можно повторить один раз. Время на ответ должно быть ограничено (около 1-1,5 минуты) чтобы избежать обсуждения вариантов ответов. Если студент пропустил вопрос, его можно уточнить после окончания тестирования группы.

После окончания работы преподаватель собирает листы с ответами и подсчитывает количество баллов, набранных каждым студентом на основании образца правильных ответов. При этом правильный ответ оценивается в 1 балл, а неправильный – 0 баллов. Зачеркнутый или переправленный ответ не засчитывается.

Оценка результатов выносится по следующим критериям:

	Баллы для оценки теста по теме 1,2	Баллы для оценки теста по теме 3,4
90 – 100% решенных заданий	15 балла	15 баллов
80 – 90 % решенных заданий	10 балл	10 баллов
70 – 80 % решенных заданий	5 балл	5 балла
менее 70% решенных заданий	0 баллов	0 баллов

Требования и методика оценки **реферата**

- тема освещена в работе глубоко и всесторонне, обстоятельно проанализированы вопросы темы, сделаны необходимые выводы, работа оформлена по всем техникоорфографическим правилам. Студент связал рассмотренный материал с практикой своей будущей профессиональной деятельности – 3 балла.
- на основе изучения литературы студент правильно определил и достаточно полно осветил узловые вопросы. Реферат оформлен в основном правильно, но имеются отдельные неточности в изложении вопросов и стилистические погрешности – 2 балла.

- студент в целом правильно определил узловые вопросы темы, но недостаточно полно раскрыл их содержание, имеются недостатки в оформлении работы – 1 балл.
- студент не понял смысл и содержание темы реферата, не раскрыл содержание поставленных вопросов, допустил ряд грубых теоретических ошибок и нарушил основные требования к оформлению реферата – 0 баллов.

Требования и методика оценки участия в тренинге

- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание. Четко, логично, аргументировано дает ответы на заданные вопросы. Активен на протяжении всего занятия. – 5 баллов.
- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание, аргументировано дает ответы на заданные вопросы, но имеются отдельные неточности и небольшие погрешности в изложении вопросов. Активен на протяжении всего занятия. – 4 балла.
- Обучающийся показал невысокую активность, но при этом полно, четко, логично, аргументировано излагал свою позицию, продемонстрировал грамотность речи и владение научным языком. – 3 балла.
- Обучающийся показал некоторую активность, продемонстрировал грамотность речи, аргументированность ответов, но при этом имелись отдельные неточности и погрешности в изложении ответов. – 2 балла.
- Обучающийся показал некоторую активность, сделал попытки аргументировать свою позицию, но допустил ряд ошибок. – 1 балл.

При проведении промежуточной аттестации (комплексное итоговое занятие по дисциплине) студент должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-15 баллов).
- При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:
- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла); ответ содержит 21-89% правильного решения (3-8 баллов); ответ содержит 90% и более правильного решения (9-10 баллов).

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине

Примерный перечень вопросов к зачету с оценкой по всему курсу

1. Сущность и основные характеристики социально-психологического тренинга профессионального общения.
2. Область применения социально-психологического тренинга и типы решаемых проблем в ходе проведения тренинга профессионального общения.

3. Основные навыки и умения профессионального общения психолога.
4. Виды слушания: нерефлексивное (пассивное), рефлексивное (активное), эмпатическое.
5. Техника развития навыков слушания и понимания в рамках психологического тренинга.
6. Техники рефлексивного слушания (перефразирование, резюмирование).
7. Техника интерпретации при взаимодействии с партнером по общению в рамках активного слушания.
8. Невербальные средства общения в работе психолога.
9. Вербализации в технике активного слушания.
10. Обратная связь в профессиональном общении.
11. Техники открытых, закрытых и альтернативных вопросов при структурировании беседы.
12. Техника распознавания невербальных и паралингвистических сигналов способствующих эффективному коммуникативному взаимодействию.
13. Техника преодоления барьеров общения.
14. Техника вовлечения в общение (приемы: сближающего («Мы») обращения, «разговаривания» партнера, терпеливого слушания, нейтрализации настороженности, успокоение партнера).
15. Техники установления психологического контакта.
16. Выявление ведущей репрезентативной системы партнера по общению.
17. Методы коммуникативного присоединения к объекту по общению.
18. Приемы коммуникативного ведения партнера по общению
19. Сущность феномена рефлексии в общении, её роль в регуляции социально взаимодействия.
20. Эмпатия как профессионально важное качество практического психолога.
21. Техники формирования и развития эмпатии.
22. Выраженность эмоций как индикатор душевного состояния партнера по общению. Техники выражения эмоций и чувств.
23. Техники регуляции эмоционального напряжения.
24. Свойства личности, поддающейся внушению.
25. Особенности внушения. Сила слова (суггестивность слова).
26. Понятие убеждающего воздействия в практической психологии.
27. Профессиональные навыки убеждающего воздействия практического психолога в области консультирования.
28. Применение убеждающего воздействия в рамках психологической коррекции.
29. Работа с сопротивлениями сотрудника.
30. Убеждающее воздействие при общении.
31. Значение сензитивности при взаимодействии с партнером по общению.
32. Пути и техники развития сензитивности.
33. Значение креативности в профессиональной деятельности практикующего психолога.
34. Техники развития креативности.
35. Приёмы выявления категорий сотрудников, имеющих низкие адаптационные способности к условиям оперативно-служебной (учебной) деятельности.
36. Приёмы общения с сотрудниками, имеющими признаки нервно-психической неустойчивости (повышенная тревожность, конфликтность, агрессивность и др.).
37. Методы оценки и выявления нервно-психической неустойчивости.
38. Приемы снижения агрессивных состояний сотрудника.

39. Индикаторы суицидального риска.
40. Стратегии, направленные на преодоление беспокойства или негативных чувств у сотрудников имеющих суицидальными намерениями.
41. Целенаправленное воздействие на сознание и поведение сотрудников (курсантов, слушателей) с целью формирования заинтересованности, добросовестного отношения к работе (учебе), развития дисциплинированности, организованности.
42. Психотехнологии изучения различных деструктивных социально-психологических явлений в служебных коллективах ОВД.
43. Приёмами выявления категорий сотрудников, склонных к аддиктивному поведению.
44. Учет факторов провоцирующих аддиктивное поведение в деятельности сотрудников правоохранительных органов.
45. Формирование мотивации на социальную адаптацию сотрудника.
46. Формирования личностных ресурсов, обеспечивающих доминирование ценностей здорового образа жизни.
47. Особенности общения с семьями сотрудников склонных к аддиктивному поведению.
48. Специфика работы с сотрудниками находящимися в стрессовых состояниях.
49. Стресс: определение, кривая развития стрессовой ситуации. Факторы, оказывающие влияние на развитие психологического стресса.
50. Виды (уровни) реакций человека на стресс.
51. Влияние индивидуальных и личностных особенностей человека на возникновение и развитие стресса.
52. Отсроченные реакции на травматический стресс.
53. Посттравматическое стрессовое расстройство (ПТСР).
54. Психотехники преодоления сотрудниками ОВД страха в опасных ситуациях деятельности.
55. Учет психологических приемов и способов, обуславливающих эффективность руководства служебными коллективами (создание благоприятного социальнопсихологического климата, предупреждение конфликтных ситуаций, проведение индивидуальной психологической работы, совершенствование стиля).
56. Специфика организации делового общения между руководителем и сотрудниками.
57. Правила конструктивной критики.
58. Виды личностно-группового общения: публичные выступления, служебные совещания, групповое принятие решений, брифинги и др.
59. Техника самоподачи коммуникатора (приемы: демонстрация сильных сторон коммуникатора, зрительного контактирования, приглашение к диалогу, демонстрация открытости и обращенности к партнеру, демонстрация авторитетной позиции, приближение позиции коммуникатора к партнеру, «умеренного раскачивания лодки»).
60. Приемы и способы групповой работы, направленные на осознание причин затрудненного профессионального общения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Основная литература

1. Базарова Г.Т. Теория и практика создания тренинга: Конструктор для тренера. — М.: Олимп-Бизнес, 2021.
2. Василенко М.А. Основы социально-психологического тренинга: Пособие / - Рн/Д:Феникс, 2017. - 125 с. ISBN 978-5-222-22832-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/911352>
3. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 370 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/436457>
4. Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Марасанов Г. И.- Электрон. текстовые данные.- М.: Когито-Центр, 2013. <http://www.iprbookshop.ru>
5. Петрова Ю.А. Психология делового общения и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Петрова Ю.А.- Электрон. текстовые данные.- Саратов: Вузовское образование, 2012. <http://www.iprbookshop.ru>
6. Рудестам К. Групповая психотерапия. – СПб.: Питер, 2025. – 448 с.

Дополнительная литература

- Аминов И.И. Психология делового общения: Учебник. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. Вачков И.В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И.В. Вачков. — М.: Эксмо, 2007. Гоголева А. В. Аддиктивное поведение и его профилактика. — 2-е изд., стер. — М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003.
- Кузнецов И.Н. Деловое общение: Учебное пособие, 5-е издание. – М.: Дашков и К, 2012. Самыгин С.И., Руденко А.М. Деловое общение: Учебное пособие. – М.: КноРус, 2012. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. — СПб.: Речь, 2008
- Столяренко Л.Д. Психология общения: учебник. – М.: Феникс, 2013.
- Шарков Ф.И. Коммуникология: основы теории коммуникации. Учебник для бакалавров, 4-е изд., перераб. – М.: Дашков и К, 2013.
- Кораблев С.Е. Тренинг развития коммуникативной компетентности сотрудников правоохранительных органов [Текст] : учеб. пособие / С. Е. Кораблев. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : ЦОКР МВД России, 2009.

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

ЭБС «Znanium.com»; ООО «ЗНАНИУМ»

ЭБС «Юрайт». ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ»

6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Перечень БД и ИСС

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus

2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины используются мультимедийные средства, учебные фильмы, плакаты, наглядные пособия; требования к аудиториям – академические аудитории, оборудованные мультимедийными средствами.

Состав программного обеспечения (ПО)

№п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное
17	Zoom	Zoom	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

~ для слепых и слабовидящих:

~ лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

~ письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;

~ обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

~ для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;

~ письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;

~ экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

~ для глухих и слабослышащих:

~ лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

~ письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;

~ экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

~ для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

~ лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

~ письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

~ экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

~ для слепых и слабовидящих:

~ в печатной форме увеличенным шрифтом;

~ в форме электронного документа;

~ в форме аудиофайла.

~ для глухих и слабослышащих:

~ в печатной форме;

~ в форме электронного документа.

~ для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

~ в печатной форме;

~ в форме электронного документа;

~ в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- ~ для слепых и слабовидящих:
 - ~ устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - ~ дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - ~ принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- ~ для глухих и слабослышащих:
 - ~ автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - ~ акустический усилитель и колонки;
- ~ для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - ~ передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - ~ компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

Методические разработки занятий группы социально-психологического тренинга

Компетенции: ОПК-4.3, ОПК-5.2, ОПК-5.3

Предлагается один из вариантов проведения социально-психологического тренинга.

Соответственно специфике состава группы, опыта руководителя, особенностей групповой динамики, социально-психологической компетентности участников можно и нужно вносить коррективы, изменения в предложенные упражнения.

Занятие 1.

Цель занятия: создание условий для лучшего и быстрого знакомства участников тренинга, ознакомление их с принципами работы группы, создание групповых ритуалов, овладение игровым стилем общения, определение личностных особенностей каждого участника, над которыми ему придется работать вместе с группой.

Содержание занятия.

Знакомство. Все участники садятся в круг. Руководитель раздает бумагу и ручки. Каждый участник пишет в верхней части листа свое имя, потом делит лист на две части вертикальной линией. Левую обозначает знаком «+», правую знаком «-». В левой части перечисляет то, что нравится (в природе, людях, в себе), а в правой — то, что неприятно в окружающем мире («не люблю дождевую осень», «ненавижу лжецов» и т.п.). Потом все зачитывают свои записи вслух.

Варианты:

Упражнение «Кто я?»

Каждый человек имеет свою собственную теорию относительно того, что именно делает его уникальным, единственным в своем роде, чем он отличается от всех других людей.

При этом возникает вопрос: разделяют ли окружающие мою мысль о себе? Если же они видят меня иначе, то что лежит в основе их восприятия и оценки?

Попробуем выяснить этот вопрос в процессе выполнения следующих упражнений.

Возьмите несколько листов чистой бумаги и напишите на одном из них в правом верхнем углу то из своих имен, к которому Вы привыкли больше всего (это может быть просто имя, имя-отчество, фамилия, уменьшительно-ласкательное имя). После этого:

А. Дайте ответ на вопрос: «Кто я такой?» Сделайте это быстро, записывая свои ответы точно в такой форме и последовательности, как они приходят в голову.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

Б. Дайте ответ на этот же вопрос так, как, по Вашему мнению, о Вас сказали бы Ваши отец или мать (выберите одного).

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

В. Дайте ответ на это же вопрос так, как, по Вашему мнению, сказал бы о Вас лучший друг (подруга).

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

Теперь сравните три набора ответов и в письменной форме укажите следующее: В чем состоит сходство?

Какие отличия?

Если есть отличия, то как Вы их объясняете их относительно самого себя? В какой мере Вы ведете себя по-разному с разными людьми и какие роли играете во время общения с близкими людьми?

Как можно объяснить эти отличия, исходя из индивидуальных особенностей этих людей, то есть каким образом их ожидания формируют те суждения о Вас, которые Вы им приписываете?

Укажите, какие 10 ответов Вашей самохарактеристики (пункт 1) касались: а) физических качеств (внешность, сила, здоровье и т.п.);

б) психологических особенностей (интеллект, эмоциональная сфера и т.п.);

в) социальных ролей (профессиональная деятельность, семейное состояние и т.п.).

Теперь установите ту очередность перечисления этих трех групп качеств, которую Вы считаете наиболее целесообразной. Сохранили ли Вы свою начальную позицию по поводу своей самохарактеристики? Если нет, то запишите в новой последовательности свои качества, названных Вами вначале. Прибавились ли, изменились ли некоторые из них и чем Вы это объясняете?

Если Вы успешно выполнили упражнение, то сделанный Вами в письменной форме вывод и есть словесным определением Вашей Я-концепции, то есть относительно

согласованного и зафиксированного представления о себе самом. Здесь же указана зависимость Я-концепции от других людей, которые Вас воспринимают, от варианта своего имени, которое Вы предпочитаете и которое во многом зависит от тех, кто Вас окружает.

Теперь попробуем разобраться в том, как на суждения о других людях влияет наше отношение к ним, то есть выяснить особенности Я как субъекта восприятия окружающих.

Упражнение «Кто мне нравится и кто не нравится».

Общаясь с окружающими, мы замечаем, что они нравятся нам или не нравятся. Как правило, эту оценку мы связываем с внутренними качествами людей, которые нами воспринимаются, а не с особенностями собственного восприятия. Цель этого упражнения — продемонстрировать существования переменных, которые имеются у нас самих и не касаются других людей, которых мы оцениваем. Это наглядно проявляется в нашем отношении, часто противоречивом, к людям, которых мы хорошо знаем.

А. Вспомните двух людей, которые Вам очень нравятся. Укажите пять качеств, которые Вас в них больше всего привлекают.

Инициалы первого _____ Инициалы второго _____

Качества: _____ Качества _____

- | | |
|----|----|
| 1. | 1. |
| 2. | |
| 3. | |
| 4. | |
| 5. | |

Б. Вспомните двух людей, которые Вам совершенно не нравятся. Обозначив их тем же образом, запишите качества, которые Вам не нравятся.

Инициалы первого _____ Инициалы второго _____.

Качества: _____

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

В. Указав все эти качества, Вы сможете увидеть, чем похожи люди, которые Вам нравятся или не нравятся. Проведя сравнение второй пары, Вы увидите сходство людей, которые Вам не нравятся (например, «жестокий», «жадный»). Теперь сравните все четыре списка и определите, какие личностные параметры людей заставляют Вас любить или ненавидеть их. Определите, какие качества людей важны для Вас, что Вы ищете в окружающих и что Вас в них отталкивает. Запишите свои выводы.

Теперь совсем нетрудно увидеть связь собственной самохарактеристики с характеристиками, которые Вы даете другим людям, и сделать вывод, что каждый индивид может понять другого лишь в границах собственной Я-концепции. Кроме того, упражнения помогают подойти к чувственному пониманию феномена «отношение». Оно не совпадает с объективным (адекватным) отображением действительности, а содержит в себе истоки субъективизма, который препятствует полному взаимопониманию людей. В конце концов, Вы сами можете перечислить множество выполняемых Вами ролей.

В целом следует сделать вывод о коллективистской природе Я-концепции человека, ее зависимости от окружающих. Здесь возникает реципрокная связь: чем большее нам

нравятся люди, тем более мы нравимся им и, как следствие, улучшить себя можно лишь путем улучшения тех групп и коллективов, участниками которых Вы являетесь.

Выработка правил работы в группе

После того, как состоялось знакомство, руководитель коротко повторяет главные нормы общения в группе. Потом следует коллективное обсуждение и уточнение этих норм: что-то можно прибавить, исправить и в дальнейшей работе пользоваться только этими нормами общения. Часто группа вырабатывает своеобразные ритуалы, которые действуют во время занятий.

Упражнение «Девиз»

Все участники поочередно говорят о том, какую футболку и с какой надписью девизом они купили бы себе, если бы была такая возможность. Эта надпись должна отображать жизненное кредо человека, его основной жизненный принцип, а цвет отвечать его характеру.

Упражнение «Игрушка»

Каждый член группы думает о том, какой игрушкой хотел бы стать. Группа старается отгадать эту «игрушку», идет обмен впечатлениями, своими ощущениями.

Упражнение «Отгадай, кто это?»

Каждый участник составляет детальную психологическую самохарактеристику, не указывая отличительных признаков, по которым можно сразу же узнать человека. В этой самохарактеристике должно быть десять-двенадцать предложений.

Все написанное отдается руководителю, перемешивается и по очереди зачитывается. Группа старается узнать, где чья самохарактеристика.

Список качеств, важных для межличностного общения.

На первом этапе работы над этой задачей проводится дискуссия с целью выявления коллективного мнения. Любой член группы может высказаться, аргументируя свою позицию. В конце концов складывается общий список качеств, важных для межличностного общения.

На втором этапе каждый участник заполняет уже свой собственный список, указывая качества, которые, по мнению группы, важны для межличностного общения. В индивидуальный список можно включать и дополнительные качества, важные по мнению участника, но не поддержанные группой. Потом все оценивают наличие этих качеств у себя, используя шкалу от 0 до 10 баллов.

После того, как все сделали это, оценочный лист сдается руководителю, так как он будет нужен на следующем занятии.

Упражнение «Телефон доверия»

Инструкция: «Вообразите себе, что набираете номер «телефона доверия». О чем бы вы хотели спросить дежурного специалиста?» Ответом может быть коллективное обсуждение, или персональное высказывание, но обязательно в рамках роли специалиста, который отвечает на вопрос клиента.

Творческая работа группы заканчивается заполнением анкеты, которая нужна для того, чтобы руководитель мог наблюдать и за развитием группно-динамических процессов.

Ориентировочный текст анкеты:

Имя _____ Дата занятия _____ 1. Сегодняшнее общение оказало на меня большое впечатление 5-4-3-2-1 никакого впечатления

Я ощущал(ла) себя; свободно 5-4-3-2-1 скованно

Наибольшее влияние на ход занятия, по моему мнению, имели:

а) _____ б) _____ в) _____

Лично мне очень мешало поведение

а) _____ б) _____ в) _____

Заполненные анкеты сдаются руководителю группы. В конце занятия вся группа получает домашнее задание:

«Вспомните и запишите как можно больше ласковых имен, которыми вы в момент наибольшей духовной близости называете своих близких, родителей, родственников, друзей и др.»

Занятие 2.

Цель занятия: закрепление игрового стиля общения, дальнейшее самораскрытие, открытие в себе сильных сторон, то есть таких качеств, привычек, стремлений, которые человек принимает, ценит в себе и которые придают чувство внутренней стойкости и доверия к самому себе; изучение возможностей использования своих сильных сторон в взаимоотношениях с окружающими.

Содержание занятия.

Если в группе выработаны ритуалы общения, встречи, то занятие начинается именно с них. Например, руководитель обращается к группе с такими словами:

«Закройте глаза... Теперь возьмите правой рукой руку соседа... подержите и в своей. Старайтесь, не открывая глаз, сосредоточиться на звуках вокруг вас, пусть любой сосредоточит внимание только на том, что слышит, пусть некоторое время слушает и узнаёт звуки, которые к нему доносятся (1 минута)... Все еще не раскрывая глаз, сконцентрируйте свое внимание на ладонях соседей справа и слева, которых вы касаетесь. Постарайтесь определить, какая ладонь теплее, какая — холоднее, была ли это ладонь соседа по правую сторону или по левую сторону (30 сек.)... С закрытыми глазами разомкните руки и сосредоточьтесь на своем дыхании, ощутите, как воздух входит и выходит через ноздри и губы, как двигается грудная клетка при каждом вдохе и выдохе (1 минута) ... Попробуйте сосчитать каждый выдох и на пятый — откройте глаза...»

Рефлексия прошедшего занятия

Группа садится в круг, и все желающие поочередно высказывают свои впечатления об этом занятии. Что понравилось? Что не приемлемо? Что хотелось бы сделать сегодня по-иному? Какие претензии к группе, конкретно к кому, к руководителю? Не надо никого принуждать высказываться, говорят только по желанию.

Упражнение «Здравствуйте»

Начинает один из участников занятия. Обращаясь к соседу по левую сторону, с чувством радости от встречи проговаривает: «Здравствуйте...», выражая свое отношение к нему и голосом, и жестом, и улыбкой.

Упражнение «Ласковое имя»

Это проверка домашнего задания. Каждый участник рассказывает то, что он смог вспомнить, но обязательно искренне. Не надо зачитывать, следует говорить с одними и теми же интонациями, мимикой и т.п., будто участник обращается к самому близкому человеку. При этом можно смотреть на кого-то из группы, кто больше всего приятен в этот момент.

Упражнение «Интервью»

Один из участников садится в центре круга. Группа может задать ему пять вопросов, но строго придерживаясь рамок определенной социальной роли того, кто сидит в центре, например, вопроса к педагогу, студенту, члену парламента и т.п.. Потом следующий участник садится в центре. Ему также ставят пять вопросов, но обязательно с учетом того, в какой социальной роли он выступает.

Упражнение «Перехват инициативы в диалоге»

Двое участников садятся в центре. Один из них начинает диалог с любой реплики, на любую тему. Другой должен подхватить разговор и при этом переключить собеседника

на свою тему. Делать это надо ненавязчиво, вежливо, но настойчиво. Группа следит за диалогом. Потом двое следующих участников садятся на их место и т.д. Упражнение «Видение других»

Один из участников тренинга становится спиной к группе, он должен детально описать (по предложению группы) внешний вид кого-то из присутствующих товарищей.

Или можно создать такую ситуацию. Кто-то из участников садится в центре, а другой должен детально воссоздать последовательность его поведения, например, за последние полчаса.

Подобные тренировки желательно проводить регулярно, чтобы участники привыкли внимательно относиться друг к другу.

Упражнение «Разговор через стекло»

Двое участников с помощью жестов стараются о чем-то договориться. Тему сообщают одному из них и он должен передать эту информацию своему товарищу, как бы стоя перед звуконепроницаемым стеклом. Разговаривать и запрещено.

Упражнение «Сильные стороны»

Каждый член группы должен рассказать о своих сильных сторонах, о том, что он любит, ценит в себе, о том, что дает ему чувство внутренней уверенности и доверия к себе в разных ситуациях. Не обязательно говорить только о положительных чертах характера, важно подчеркнуть то, что есть или может быть точкой опоры в разные моменты жизни. Это упражнение направлено не только на определение своих собственных сильных сторон, но и на умение думать о себе положительно. Поэтому, выполняя ее, следует избегать любых высказываний о своих недостатках, ошибках. Руководитель должен пресекать подобные попытки.

Высказывается первый желающий. Он может говорить о своих сильных сторонах 3-4 мин. и даже если закончит раньше, время, которое осталось, принадлежит ему. Это означает, что другие члены группы остаются только слушателями, они не могут высказываться, уточнять детали, просить объяснений или доказательств. Человек, которая говорит о себе, не должен оправдываться или объяснять, почему он считает те или другие качества своей сильной стороной.

Потом начинает говорить следующий участник, и так длится, пока не выскажутся все.

Потом руководитель дает каждому лист бумаги, карандаши и предлагает попробовать назвать свои сильные стороны, причем не только те, которые упоминалось, а и другие, какие человек осознает у себя.

Увидев, что члены группы выполнили упражнение, руководитель раздает им листы бумаги с перечнем качеств, важных для межличностного общения, которые были составлены на первом занятии. Напротив каждого качества была проставлена цифра, с помощью которой каждый оценил себя. Руководитель просит снова оценить те же качества, то есть поставить новую оценку.

После этого участники тренинга создают группы из 2-3 человек (по симпатии). Каждая из них находит место, где никто не мешал бы — ведь нужно еще обсудить, как, опираясь на свои сильные стороны, сделать что-то по-настоящему ценное. На это отводится 30 мин. Потом все снова возвращаются к общему кругу и рассказывают друг другу о том, как они собираются использовать сильные стороны.

Анкетирование проводится по той же схеме, которая была на первом занятии.

Руководитель дает домашнее задание «Вспомните и запишите, какими ласковыми именами называют Вас родные, друзья, дети и др.» **Занятие 3.**

Цель занятия: усвоение невербальных средств общения, разрушение шаблонов повседневного общения, активное самораскрытие, преодоление психологических барьеров и стереотипов.

Содержание занятия.

Перед его началом используются ритуал индивидуального приветствия, а потом в круге — ритуал приветствия группы. *Рефлексия прошлого занятия.*

Сохраняется общая схема предшествующего занятия, куда можно включить еще одну позицию «Если бы я был руководителем группы, я бы...».

Члены группы по колу приветствуются этой фразой, описывая любой интересный, смешной случай, который имел место во время общения с каким-то человеком в период между предшествующим и этим занятием.

Упражнение «Ласковое имя»

Так же, как и на втором занятии, проверяется домашнее задание. Участники говорят искренне и с интонацией ласковые имена, а группа следит за откровенностью высказываний.

Упражнение «Подарок»

Все участники по колу высказываются: «Что я бы хотел подарить тому, кто сидит рядом?». Называется то, что могло бы по-настоящему порадовать человека. Тот, ком «подарили», благодарит и объясняет, в самом деле ли он был бы рад такому подарку.

Упражнение «Эмпатия»

Один из членов группы выходит из комнаты. Те, которые остались, характеризуют его, называя черты, свойства, привычки, то есть высказывают свою мысль, причем только положительную. Кто-то из группы ведет «протокол», записывая автора и содержание высказывания.

Через некоторое время приглашается участник, который вышел из комнаты и ему зачитывается все сказанное, не называя автора. Главная задача его — определить, кто мог бы о нем такое сказать.

Потом «секретарь» зачитывает, все высказывания, но уже с указанием авторов.

Упражнение «Брачное объявление»

Всем членам группы дается 3-5 минут для того, чтобы написать брачное объявление. Любой пишет о себе, составляя свой психологический портрет, выделяя свои преимущества, которыми он мог бы заинтересовать другого человека. В инструкции подчеркивается, что следует выделять прежде всего психологические характеристики, а не восхищаться описанием внешнего вида, квартиры, машины.

И снова все поочередно зачитывают свои объявления, а группа помогает, дополняя то, что участник пропустил.

Упражнение «Без маски»

Все участники поочередно берут карточки, которые лежат на столе, и без подготовки продолжают высказывания, которое имеет начало на карточке.

Группа прислушивается к интонациям, голосу, оценивает меру искренности. Если признано, что высказывания было искренним, то упражнение продолжает следующий участник. Если же группа признает, что оно было шаблонным, неискренним, участник делает еще одну попытку, но уже после всех.

Содержание незаконченных предложений:

«Мне в особенности не нравится, когда...»

«Мне знакомое острое ощущение одиночества. Помню...»

«Мне очень хочется забыть, что...»

«Бывало, что близкие люди вызвали у меня почти ненависть. Однажды, когда...»

«Однажды меня напугало то, что...»

«В незнакомом обществе я ощущаю...»

«Даже близкие люди иногда не понимают меня. Однажды ...»

«Помню случай, если мне стало стыдно, я...» «В особенности меня бесит то, что...»

Занятие 4.

Цель занятия: это заключительное занятие, и руководителю надо быть в особенности внимательным к участникам: следить за их эмоциональным состоянием, ориентировать группу на предоставление психологической поддержки, если она кому-то нужна.

Содержание занятия.

Ритуал встречи в начале занятия, рефлексия прошлой встречи и психологическая разминка.

Упражнение «Решительный разговор»

Все по очереди высказываются о том, от каких слов и привычек в общении с людьми они хотели бы избавиться. Причем все надо актуализировать, то есть проговорить и продемонстрировать группе, опять таки — искренне и откровенно.

Упражнение «На приеме у психолога»

Все участники занятия по мере психологической готовности выбирают из своей среды «психолога» — значимого другого, и, вообразив себе, что пришли к нему на прием с своими проблемами, которые мешают нормальному общению дома или на работе, рассказывают ему об этом. Психологом может быть и вся группа, если «психолог» не может дать «квалифицированную консультацию».

Упражнение «Чемодан»

Это главное упражнение занятия, последнее для группы. Один из участников выходит из комнаты, а другие начинают готовить ему в дальний путь «чемодан». В этот чемодан собирают то, что, по мнению группы, очень нужно человеку в общении с другими людьми, обязательно учитывая и положительные характеристики, которые группа в особенности ценит в нем. Не забывают «собирать» и то, что мешает этому человеку, от чего ему следует избавиться. На практике это делается следующим образом. Избирается «секретарь», который берет лист бумаги и делит его вертикальной линией пополам. На одной стороне сверху ставится знак «+», на другой — знак «-». Под знаком «+» группа собирает все положительное, а под знаком «-» — все отрицательное.

При этом каждая характеристика должна быть поддержана большинством группы, если есть возражения, сомнения, лучше воздержаться от категоричной оценки. Для хорошего «чемодана» нужно не менее 5-7 характеристик.

Далее участнику, который выходил, зачитывается и передается этот список. У него есть право лишь на один вопрос, если ему что-то непонятно. Потом выходит другой участник группы и вся процедура повторяется. В конце концов, это дает основания к некоторым выводам.

После выполнения упражнения «Чемодан» целесообразно сделать музыкальную паузу.

Подводя общий итог тренинга, каждый член группы составляет соглашение (контракт) с самым собой, отвечая на такие вопросы:

Что нового о себе я узнал во время занятий группы?

Что нового я узнал о других?

Что я хотел бы изменить в себе по итогам работы в группе?

Каким образом я буду это делать?

Соглашение вкладывается в конверт, на котором указывается точный почтовый адрес того, кто его подписал. Все конверты сдаются руководителю. Через месяц он разошлет их по указанным адресам. И у участников будет еще одна возможность «встретить себя самого» таким, которым каждый из них видел себя в конце работы группы.

В конце руководитель проводит традиционное анкетирование и обращается к членам группы с сердечными словами:

«У Вас есть последняя возможность сказать о том, что вас беспокоит больше всего. Если Вы хотите что-то сказать, говорите, группа Вас слушает... Успехов и счастья Вам среди людей!»

Некоторые Ролевые игры.

Интеллектуальная игра "Мыслеголики"

Процедура группового психологического тренинга. Участники играют в игру: будто они "мыслеголики" и хотят от этого излечиться.

Процедура "Преувеличение или полное изменение поведения"

Формирование навыков модификации и коррекции поведения на основе анализа разыгрываемых ролей и группового разбора поведения. Ролевая игра "Сглаживание конфликтов"

Отработка умений и навыков сглаживания конфликтов.

Ролевая игра "Собеседование с работодателем"

Выработка навыков эффективной самопрезентации.

Ролевая игра "Ангел и черт"

Процедура группового психологического тренинга. Разыгрывается ролевая игра, в процессе которой одному из игроков подсказывают «ангел» и «черт».

Ролевая игра "Аэропорт"

Отработка коммуникативных умений и навыков.

Ролевая игра "Беседа с вымогателем"

Процедура группового психологического тренинга. Разыгрывается ролевая ситуация беседы с вымогателем.

Ролевая игра "Беседа с начальником"

Ролевая игра для группового психологического тренинга, направлена на развитие коммуникативной компетенции.

Ролевая игра "Бестолковый подчиненный"

Процедура группового психологического тренинга, предназначена для развития коммуникативной компетенции.

Ролевая игра "Былой конфликт"

Закрепление полученного на тренинге опыта.

Ролевая игра "Интервью"

Процедура группового психологического тренинга. Участники разыгрывают сцену журналистского интервью.

Ролевая игра "Ипподром"

Развитие социального мышления.

Ролевая игра "Колобок" Работа с манипуляциями.

Ролевая игра "Корпорация"

Отработка простых менеджерских функций.

Ролевая игра "Мелкие кусочки"

Процедура группового психологического тренинга. «Дворник» пытается убедить молодого человека не мусорить.

Ролевая игра "Напарники"

Процедура группового психологического тренинга. Участники разыгрывают ролевую игру, изображая напарников, которые не поделили между собой обязанности.

Ролевая игра "Первая книга"

Процедура группового психологического тренинга. «Читатель» пришёл в библиотеку и спрашивает, какую книгу ему бы почитать.

Ролевая игра "Первое свидание"

- Процедура группового психологического тренинга. Моделируется знакомство парня и девушки (мужчины и женщины).
- Ролевая игра "Пиратский бриг"
- Исследование параметров взаимодействия в условиях жесткого ролевого диктата.
- Ролевая игра "Плохой посетитель"
- Процедура группового психологического тренинга. Разыгрывается сценка: к «работнику» некоторой организации приходит «плохой клиент».
- Ролевая игра "Повышение и увольнение"
- Репетиция ситуаций повышения и увольнения.
- Ролевая игра "Подружка-подсказчица"
- Процедура группового психологического тренинга. Парни учатся знакомиться с девушками, для этого им в помощь «подружки-подсказчицы».
- Ролевая игра "Последняя встреча"
- Процедура группового психологического тренинга. Участники разыгрывают последнюю встречу с каким-то довольно близким, значимым человеком.
- Ролевая игра "Посредники"
- Отработка механизмов управления коммуникационными процессами в сложных социальных системах.
- Ролевая игра "Преподаватель и студент"
- Процедура группового психологического тренинга. В ролевой игре участвуют «преподаватель» и «студент» – ситуация экзамена.
- Ролевая игра "Путник и вредина"
- Процедура группового психологического тренинга. Разыгрывается ролевая игра, в процессе которой один из игроков представляется уставшим заблудившимся путником, который просится переночевать, а второй – осторожным и вредным человеком, находящим сто отговорок.
- Ролевая игра "Развод"
- Процедура группового психологического тренинга. Ролевая игра постепенно усложняется, побуждая участников приспособляться «на лету».
- Ролевая игра "Рекламные ролики"
- Процедура группового психологического тренинга. Участники придумывают и реализуют "рекламные ролики".
- Ролевая игра "Сказка"
- Процедура группового психологического тренинга. Участники сообща разыгрывают сказку: один из них сказочник, другой – главный персонаж, остальные – второстепенные.
- Ролевая игра "Собеседование наоборот"
- Процедура группового психологического тренинга. «Супер-звезда» устраивается на работу.
- Ролевая игра "Съемки фильма"
- Отработка простых менеджерских функций.
- Ролевая игра "Таксист и пассажир"
- Процедура группового психологического тренинга. Разыгрывается сценка, в которой «пассажир» конфликтует с «таксистом».
- Ролевая игра "Упавшее дерево"
- Процедура группового психологического тренинга. Участники ролевой игры ссорятся, наблюдатели почему-то неожиданно все встают на защиту только одного, подвергая второго обструкции.
- Упражнение "Веселый барабанщик"

Выработка эмоциональной уравновешенности с помощью настоящего барабана.

9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Письменная работа выполняется и оформляется в соответствии с общеуниверситетскими требованиями.

Структурными элементами письменной работы являются: титульный лист, оглавление, введение, основная часть, заключение, список литературы. Описательная часть работы должна составлять 8 -10 листов.

Содержание текстовой части письменной работы может быть в виде текста, таблиц, иллюстраций и других составляющих.

Текст письменной работы должен отвечать следующим основным требованиям:

- четкость структуры;
- логичность и последовательность;
- точность приведенных сведений;
- ясность и лаконичность изложения материала;
- соответствие изложения материала нормам литературного русского языка.

По тексту обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу, включая периодическую литературу за последние 5 лет.

9.3 Методические материалы

Не предусмотрены

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Цель дисциплины:

ознакомление обучаемых с организацией, формами проведения, содержанием и методами работы в социально-психологическом тренинге в организации; формирование навыков эффективного психологического общения: позитивной направленности, эмпатийности, рефлексивных навыков; развитие коммуникативной компетентности психолога как будущего профессионала; Задачи дисциплины:

- ознакомить с теоретическими знаниями, методологией и общими технологиями достижения целей в социально-психологическом тренинге;
- ознакомить с методическим инструментарием диагностики проблем и особенностей затрудненного профессионального общения, с приемами активной групповой работы с проблемами профессионального общения;
- активизировать процесс самопознания и самоактуализации;
- сформировать навыки продуктивного разрешения конфликтных ситуаций в общении, в том числе в экстремальных условиях.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- структуру социально-психологического тренинга, его этапы, возможные методы тренинговой работы;
- особенности психотерапевтических подходов к групповой работе;
- механизмы развития у сотрудника организации компетентности в области профессионального взаимодействия; психологические механизмы влияния на процесс взаимодействия партнеров по общению с учетом специфики деятельности сотрудников государственных, силовых, правоохранительных организаций; Уметь:
- практически использовать психотехнологии профессионального общения в повседневной деятельности сотрудников государственных, силовых, правоохранительных организаций;
- отбирать упражнения в соответствии с целями и задачами социальнопсихологического тренинга;

- ориентироваться в системе диагностических мероприятий, применяемых на различных этапах социально-психологического тренинга;

- анализировать причины возможных нарушений в области компетентностисоциальных взаимодействий и использовать эту информацию при методических разработках на организационном этапе социально-психологического тренинга;

- анализировать и прогнозировать возможное развитие групповых динамических процессов.

Владеть:

- навыками использования различных видов социально-психологического воздействия в процессе повседневного общения и взаимодействия с различными категориями сотрудников государственных, силовых, правоохранительных организаций;

- широким набором коммуникативных приемов и техник с целью их эффективного использования в профессиональной деятельности сотрудников государственных, силовых, правоохранительных организаций.