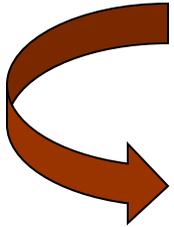
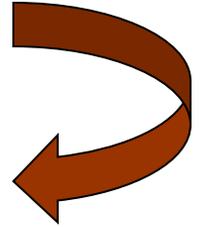


**Тема: «ИЗ ИСТОРИИ
РАЗВИТИЯ НАУЧНЫХ
ВЗГЛЯДОВ НА АКТИВНОЕ
СОЦИАЛЬНО-
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ
ОБУЧЕНИЕ»**

«Активное социально-психологическое обучение»



- активное обучение



- социально-психологическое обучение, т.е. явление социальной психологии

Методы обучения — способы взаимосвязанной деятельности педагога и обучаемых, направленные на достижение учебно-воспитательных целей.

В педагогике и психологии различают две группы методов коллективного обучения:





Рис. 1. Классификация методов активного обучения

Принципы методов АСПО



- **Принцип активности участников** (В ходе занятий обучаемые постоянно вовлекаются в различные действия — выполнение устных и письменных упражнений, обсуждение и проигрывание ролевых ситуаций)

- **Принцип исследовательской (творческой) позиции:**
В процессе занятий создаются такие ситуации, когда обучаемым необходимо самим найти решение проблемы.

Принципы методов АСПО



- **Принцип объективации поведения:** обратная связь, в том числе с использованием видеозаписей.

- **Принцип партнерского (субъект-субъектного) общения.** Признание ценности личности другого человека, его мнений, принятие решения с максимально возможным учетом интересов участников общения.

Методы (способов) воздействия в
процессе общения:

- заражение,
- внушение,
- убеждение
- подражание.

Дискуссионные методы — это вид методов активного социально-психологического обучения, дающие возможность путем использования в процессе публичного спора системы логически обоснованных доводов воздействовать на мнения, позиции и установки участников дискуссии.

Что характерно для дискуссии с психологической точки зрения?



- **Во-первых**, дискуссия — это диалогическая форма речевой деятельности, в которой идет интенсивная борьба между разными мнениями, зарождающимися тут же в ходе разговора.
- **Во-вторых**, в психологическом смысле интересно то, что именно столкновение мнений, дискуссия порождает мышление, а оно ведет к рождению неординарных и разных, а потому спорных мыслей.

Методика подготовки и проведения групповой дискуссии включает в себя несколько этапов.

1. Выбор темы (четкой и ясной), актуальной для участников.

2. Разработка вопросов для обсуждения (могут приводиться положения, противоречащие фактам действительности, отличные от общепринятой трактовки).

3. Разработка сценария дискуссии.

- вводящее слово руководителя;
- вопросы, вынесенные на обсуждение, условия ведения дискуссии;
- приемы активизации обучаемых (наглядные пособия, технические средства и др.);
- список литературы, необходимой для изучения.

4. Непосредственное проведение групповой дискуссии на учебном занятии.

(тема, цели и задачи дискуссии, вопросы для обсуждения).

Варианты:

- заранее поставить задачу;
 - выступить с проблемным сообщением, раскрывающим постановку проблемы;
 - кратко обсудить вопрос в малых группах;
- Дискуссия продуктивна, если ведущий:
- дает время на обдумывание ответов;
 - избегает неопределенных двусмысленных вопросов;
 - побуждает участников к углублению мысли.

По результатам обсуждения проблемы ведущему необходимо сделать вывод и переходить к следующему вопросу.

5. Разбор, подведение итогов дискуссии.

Ведущий подводит итоги дискуссии, анализирует выводы, к которым пришли участники спора, подчеркивает основные моменты правильного понимания проблемы, показывает ложность, ошибочность высказываний, по теме спора.

Правила ведения дискуссии необходимо вывешивать на плакате перед участниками спора.

Метод анализа конкретных ситуаций за рубежом чаще всего называется кейс-метод (keys-случай), или метод инцидента.

Позволяет решать следующие задачи:

- а) обучать участников анализу и алгоритмам решения реальных практических ситуаций, формировать навыки отделения важного от второстепенного, формулировать проблемы;
- б) прививать участникам умение взаимодействовать друг с другом;
- в) демонстрировать характерную для большинства проблем многозначность возможных решений.

По степени новизны выделяются три вида возможных ситуаций.

Ситуация известна.

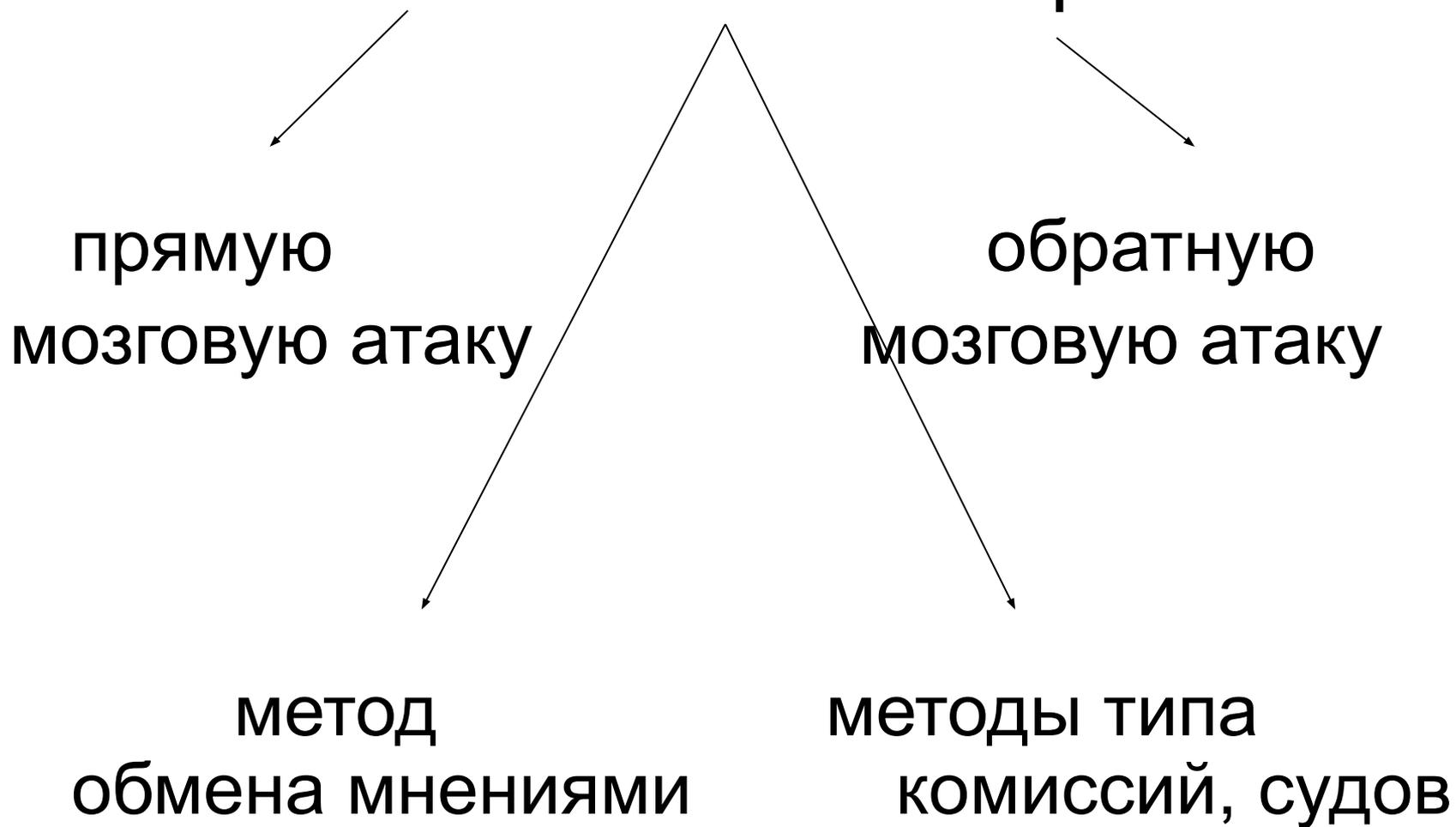
Ситуация частично известна.

Неизвестная ситуация.

По полноте выдаваемой информации можно выделить три варианта конкретных ситуаций: с развернутым, частичным и минимальным объемом выдаваемой информации.

Сущность метода мозговой атаки состоит в коллективной творческой работе по обсуждению и разрешению какой то сложной проблемы. От простой дискуссии метод отличается новизной проблемы и отсутствием готовых решений, большой самостоятельностью и творческой активностью его участников, обязательным комплексным подходом к решению проблемы.

В зависимости от принятых правил и жесткости их выполнения различают:





Этапы:

- 1. Формулирование проблемы, которую необходимо решить.**
- 2. Тренировочная интеллектуальная разминка.**
- 3. Непосредственный «штурм» поставленной проблемы.**
- 4. Сообщение ведущего о результатах «мозговой атаки».**

Цель использования метода «круглого стола»

- всестороннее глубокое рассмотрение актуальной проблемы путем ее свободного группового обсуждения.

Отличие метода «круглого стола» от метода групповой дискуссии - на обсуждение выносят проблемы междисциплинарного характера с участием приглашенных ведущих специалистов.

Рассматриваемые темы обычно носят многоаспектный характер. Вопросы для подготовки к выступлению и ответам передаются заранее.



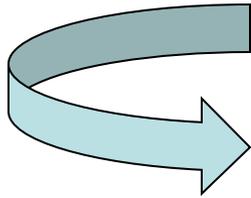
- Метод получил свое название от используемых атрибутов при его проведении:
- круговое размещение столов;
 - принцип свободного микрофона;
 - предварительную подготовку и передачу перечня вопросов;
 - применение технических средств для быстрой обработки поступающей информации.

Особенности метода:

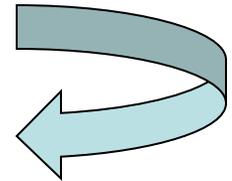
- ведущему следует:
- - убедиться, что все правильно понимают задачу;
- - установить регламент и четко сформулировать тему.
- - по ходу дискуссии проследить, чтобы слишком эмоциональные и разговорчивые эксперты не подменили тему на критику позиций

- большинство участников будут говорить под воздействием "эффекта фасада", т.е. желание произвести впечатление на других экспертов будет "подсвечивать" их высказывания.

Игровые методы активного социально-психологического обучения:



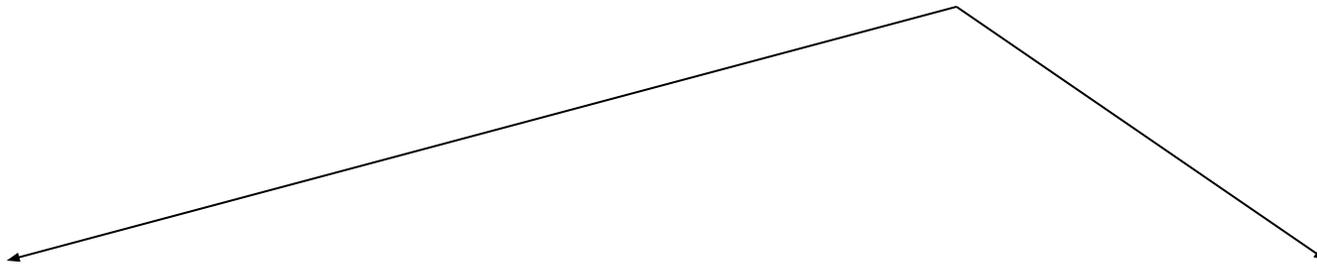
Ролевые



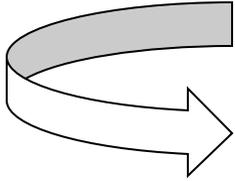
**Операциональные
игры**

Деловые

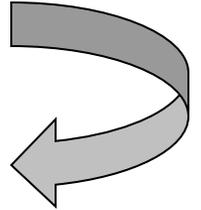
**Организационно-
деятельностные**



Деловые игры классифицируют на:



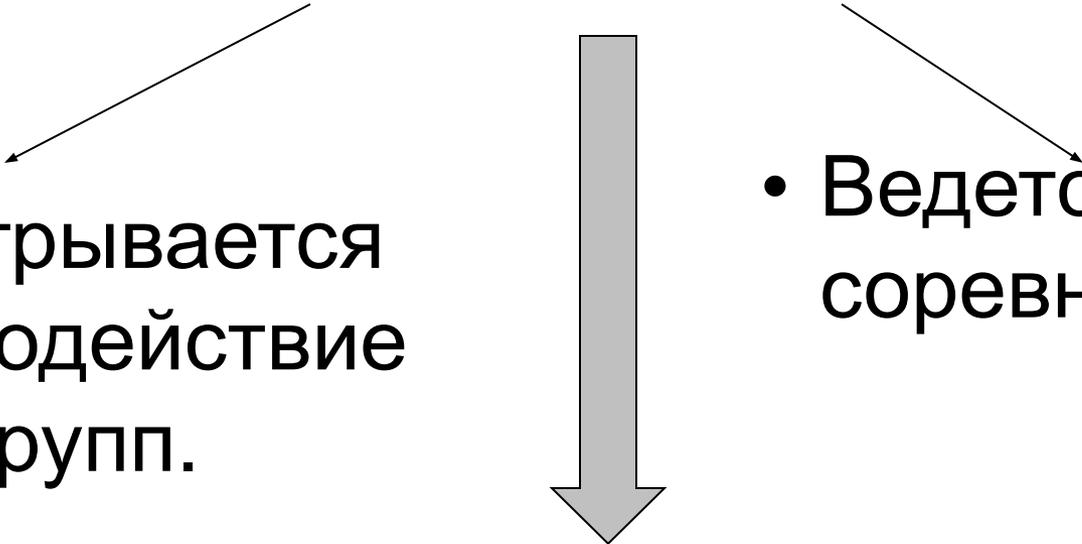
- **производственные
(управленческие)**



- **исследовательские**

- **учебные**
- **диагностические**

Классификация по характеру игрового процесса:



- Разыгрывается взаимодействие групп.

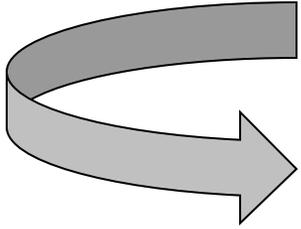
- Ведется соревнование.

- Отношения между группами носят характер соперничества.

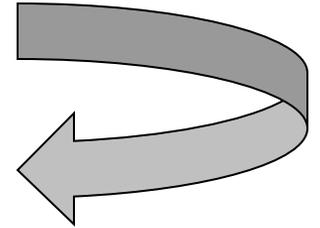
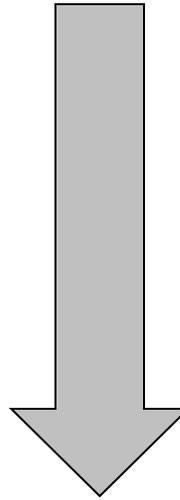
В деловой игре отрабатываются модели
двух типов:



Цели деловой игры:



- игровые



- воспитательные

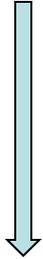
- дидактические

Элементы игровой модели:

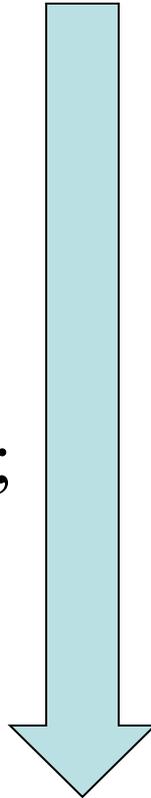
1. Сценарий – стержень игровой модели.
2. Предмет – имитируемая деятельность.
3. Комплект ролей и функций игроков.
4. Правила игры – ограничения в поведении и проявлении интересов игроков.
5. Система оценивания.
6. Методическое обеспечение деловой игры.

Ролевые игры - род игровых методов активного обучения, основанных на моделировании и проигрывании социальных ролей в процессе решения учебно-профессиональной задачи. Ролевая игра - интерактивный метод, позволяющий обучаться на собственном опыте путем специально организованного и регулируемого «проживания» жизненной или профессиональной ситуации.

Виды ролевых игр:



- ролевые игры по диагностике личностных качеств;



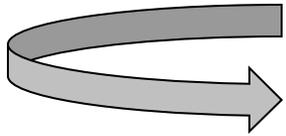
- ролевые игры по тренировке социально-ролевого поведения;



- ролевые игры по развитию коммуникативных и организаторских качеств;

Организационно-деятельностная игра - игровой метод активного социально-психологического обучения (род операциональных игр). На основе моделирования профессиональной деятельности обучаемыми решаются актуальные теоретические и практические проблемы, развивается рефлексивный компонент творческого мышления.

Цель:



Организационно-
деятельностная игра:
решение теоретической
или практической
проблемы

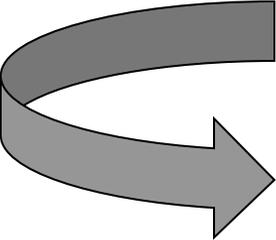
- Деловая игра: решение актуальной педагогической задачи.

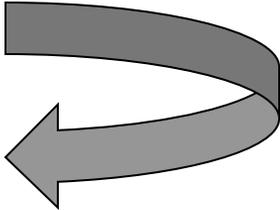


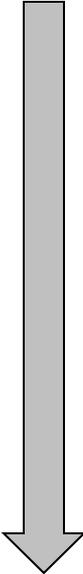
- Организационно-
деятельностная
игра - игра на
развитие,
методологизацию
мышления,
выработку
обобщенных
приемов
продуктивной
умственной
деятельности.

Трансактный анализ общения выделяет

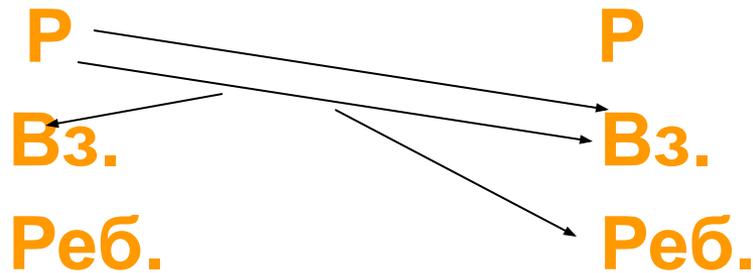
три основные позиции:

- 
- Родитель: карающий - указывает, приказывает, критикует;
 - 2) опекающий - советует в мягкой форме, защищает, опекает.

- 
- Ребенок:
 - «послушный» и «бунтующий»

- 
- Взрослый при общении с коллегами (спокойный тон, ответственность за свои поступки, равноправие в общении).

Общение Родителя и Взрослого Взрослого и Ребенка динамично:



Общение Родителя и Ребенка
взаимодополняемо, поэтому часто
реализуется в общении, хотя может
носить как спокойный характер
(«послушный Ребенок»), так и
конфликтный характер («Бунтующий
ребенок»).

Координаты значимого отношения:

МЫ-ОН; СВОЙ-ЧУЖОЙ; ВЫ-ТЫ.

(«близость-отдаленность», «симпатия-антипатия», «уважение-неуважение»).

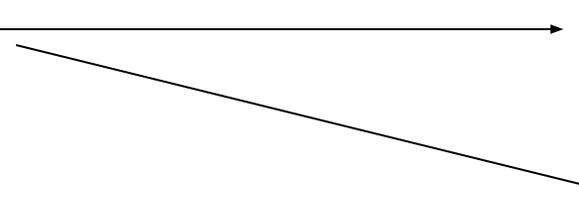
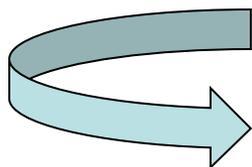
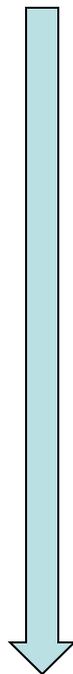
- Я и Другой 
 - **Вы** – если он влияет на меня.
 - **Ты** – если я влияю на него.
- **МЫ С ВАМИ СВОИ** - тот тип отношений, который необходим для гарантии их прочности. Оба открыты влияниям, охотно идут навстречу просьбам и желаниям друг друга, не требуя «стать таким, как я хочу».

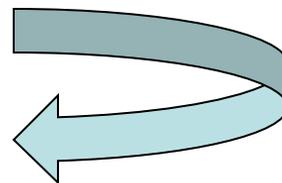
Схема «Я – высказывания»:



- 1) описание ситуации, вызвавшей напряжение (Когда я вижу, что ты... Когда это происходит... Когда я сталкиваюсь с тем, что...);



- 2) точное называние своего чувства в этой ситуации: (Я чувствую... Я не знаю как реагировать... У меня возникла проблема...);



- 3) называние причин этого чувства.

Навыки «Я – высказываний» в напряженных ситуациях можно выработать с помощью ситуативно-коммуникативных игр.

Формируют:

- умение выстраивать элементарные коммуникативные действия в общении;
 - умение общаться на людях;
- умение целенаправленно организовывать общение и управлять им;
- умение управлять инициативой в общении;
 - умение обеспечить психозащиту, психонейтрализацию, коммуникативное воздействие в общении;
- умение соотносить свои действия с ситуацией общения.

Термин «тренинг» (от англ. — train, training)

- обучение, воспитание, тренировка, дрессировка. По Ю.Н. Емельянову - тренинг - группа методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности.

К частным формам социально-психологического тренинга общения относятся:

- тренинг сензитивности;
- тренинг делового общения;
- социально-ролевой тренинг.

Тренинг:

- 1) своеобразный исследовательский метод, в рамках которого конструируются и изучаются межличностные отношения или социальные феномены.
- 2) один из способов практической работы с психологическими характеристиками конкретных людей.

Какой помощи в решении своих проблем, преодолении трудностей с которыми они столкнулись, ожидают клиенты от психолога?

Во-первых, клиент может просто запрашивать ту или иную психологическую информацию, которой ему не хватает для самостоятельного осуществления желаемых изменений.

Во-вторых, клиент может нуждаться в том, чтобы психолог помог связать информацию с непосредственной ситуацией клиента, фактически поставил психологический диагноз и вместе с клиентом разработал проект(ы) необходимых изменений, осуществив которые клиент добьется желаемого.

В-третьих, клиент может хотеть, чтобы психолог не столько дал ему информацию или помог в разработке проекта необходимых изменений, сколько взял и произвел эти изменения.

В-четвертых, клиент может желать не столько избавиться от той или иной проблемы, сколько научиться самостоятельно решать ее в дальнейшем.

С точки зрения запросов клиента можно выделить четыре основных цели практической психологической деятельности и соответственно, четыре способа их достижения, которые могут быть обозначены как мета-методы деятельности психолога:

- 1) информирование,
- 2) консультирование,
- 3) интервенция
- 4) тренинг.

Девятишаговая модель подготовки к тренингу.

1. Определение темы и цели тренинга как образа будущего результата.
2. Определение состава тренинговой группы.
3. Определение временных ресурсов.
4. Формулировка проблемы.
5. Формулировка задач.
6. Подбор соответствующих психотехник.
7. Выделение блоков тренинговой программы и занятий на каждый блок.
8. Составление сценарного плана.
9. Написание краткого сценария тренинга с указанием цели каждого занятия и всех необходимых материалов.