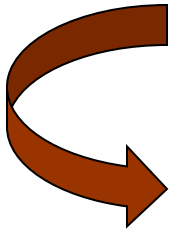
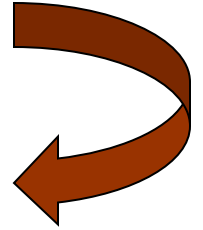


**Тема: «ИЗ ИСТОРИИ  
РАЗВИТИЯ НАУЧНЫХ  
ВЗГЛЯДОВ НА АКТИВНОЕ  
СОЦИАЛЬНО-  
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ  
ОБУЧЕНИЕ»**

# «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:

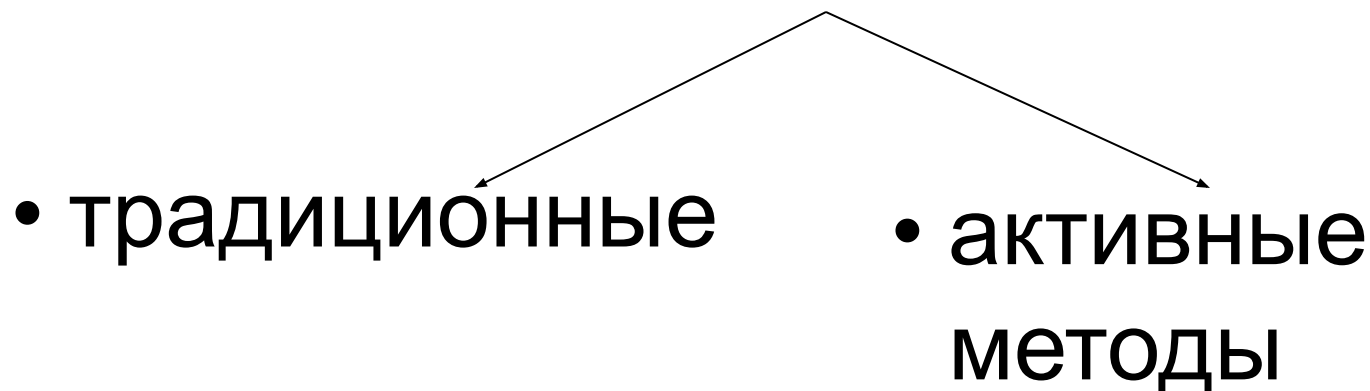




Рис. 1. Классификация методов активного обучения

# 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.**

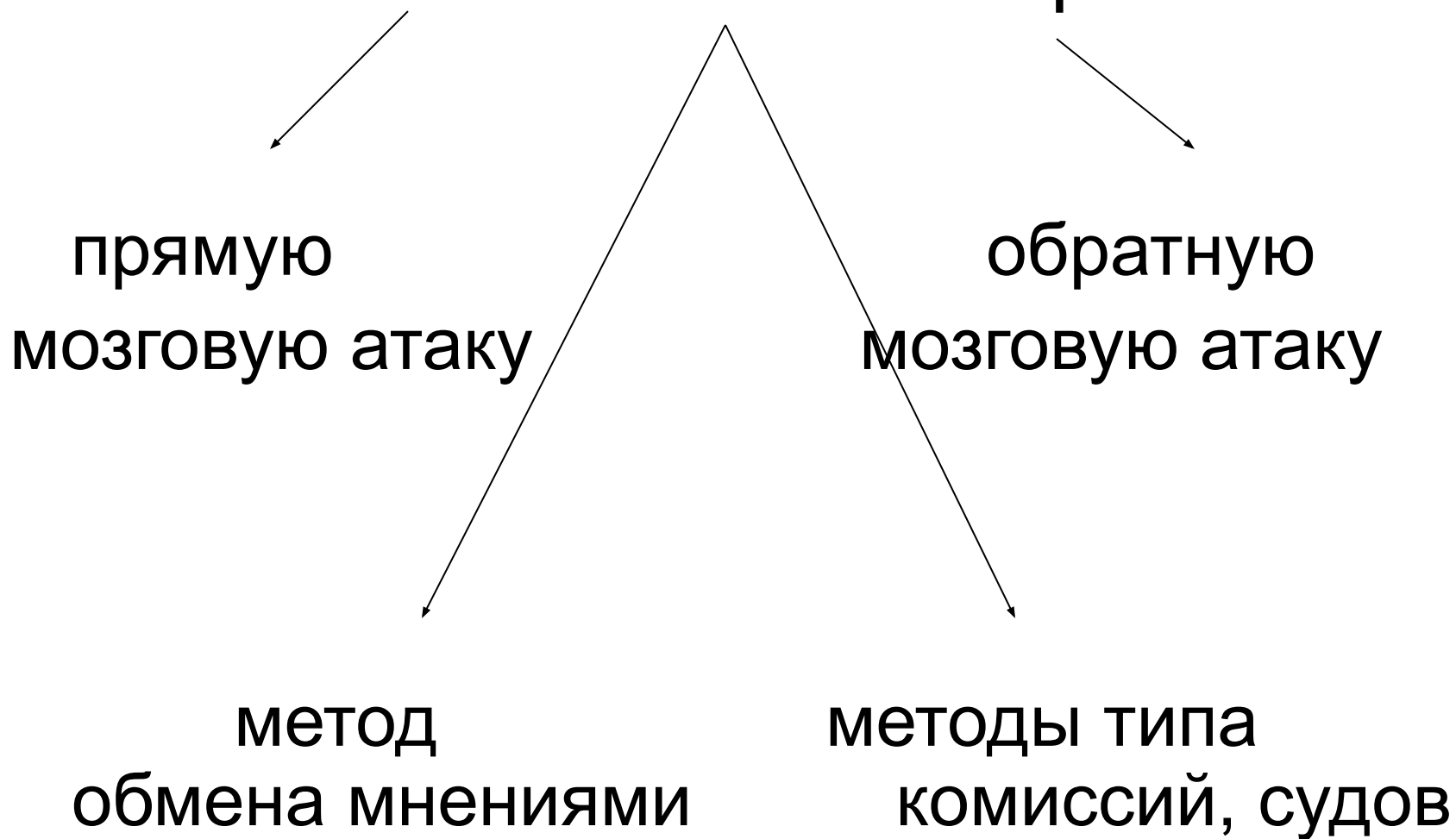
**Неизвестная ситуация.**

**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.

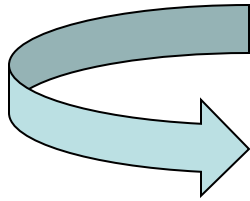


- Метод получил свое название от используемых атрибутов при его проведении:
- круговое размещение столов;
  - принцип свободного микрофона;
  - предварительную подготовку и передачу перечня вопросов;
  - применение технических средств для быстрой обработки поступающей информации.

# Особенности метода:

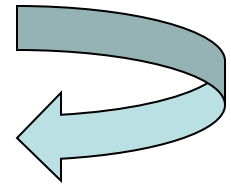
- ведущему следует:
- - убедиться, что все правильно понимают задачу;
- - установить регламент и четко сформулировать тему.
- - по ходу дискуссии проследить, чтобы слишком эмоциональные и разговорчивые эксперты не подменили тему на критику позиций
- большинство участников будут говорить под воздействием "эффекта фасада", т.е. желание произвести впечатление на других экспертов будет "подсвечивать" их высказывания.

# Игровые методы активного социально-психологического обучения:



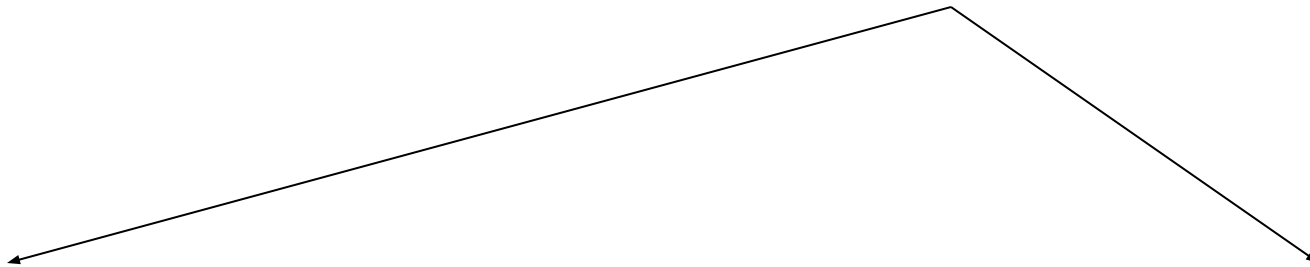
**Ролевые**

**Операциональные  
игры**

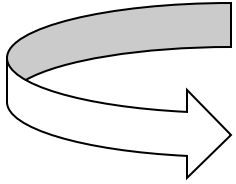


**Деловые**

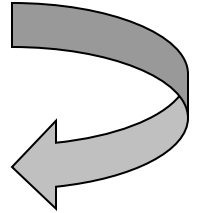
**Организационно-  
деятельностные**



# Деловые игры классифицируют на:



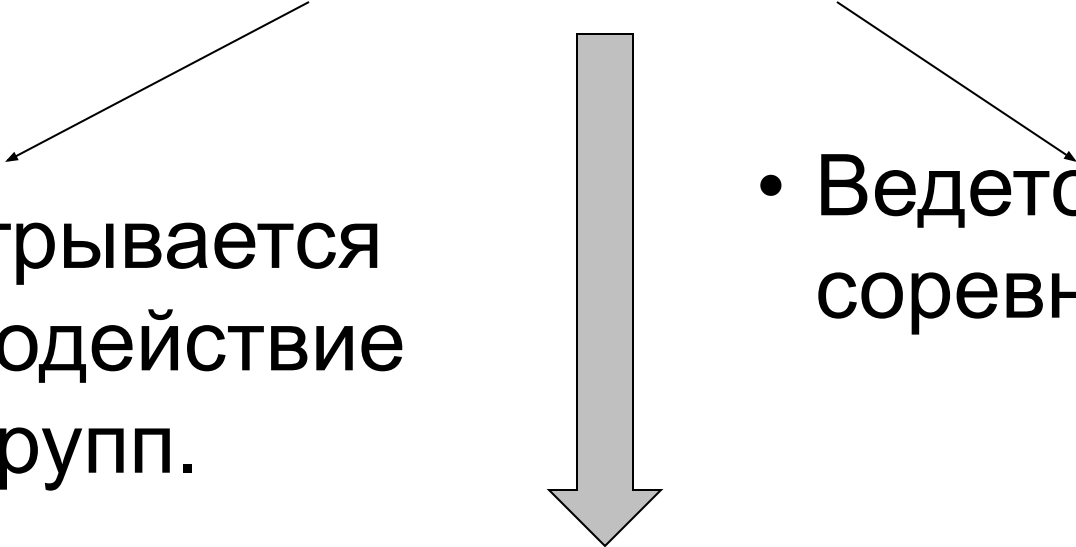
- **производственные  
(управленческие)**



- **исследовательские**

- **учебные**
- **диагностические**

# Классификация по характеру игрового процесса:



- Разыгрывается взаимодействие групп.

- Ведется соревнование.

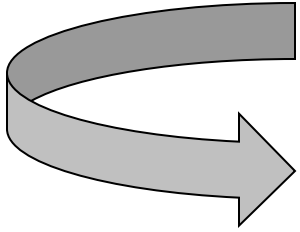
- Отношения между группами носят характер соперничества.



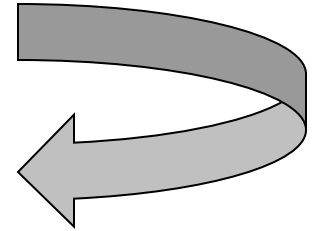
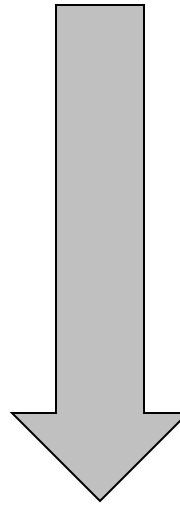
В деловой игре отрабатываются модели  
двух типов:



# Цели деловой игры:



- игровые



- воспитательные

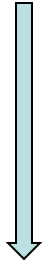
- дидактические

## Элементы игровой модели:

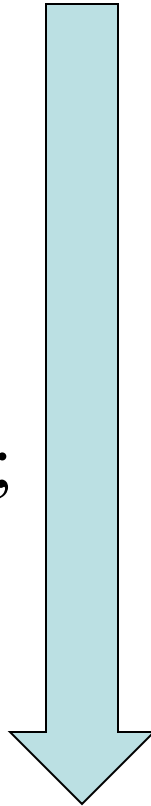
1. Сценарий – стержень игровой модели.
2. Предмет – имитируемая деятельность.
3. Комплект ролей и функций игроков.
4. Правила игры – ограничения в поведении и проявлении интересов игроков.
5. Система оценивания.
6. Методическое обеспечение деловой игры.

**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:



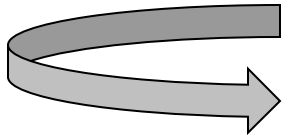
- ролевые игры по диагностике личностных качеств;
- ролевые игры по тренировке социально-ролевого поведения;



- 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

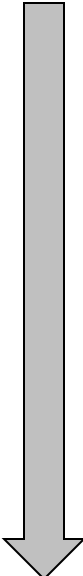
- Деловая игра: решение актуальной педагогической задачи.



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

# Трансактный анализ общения выделяет

три основные позиции:

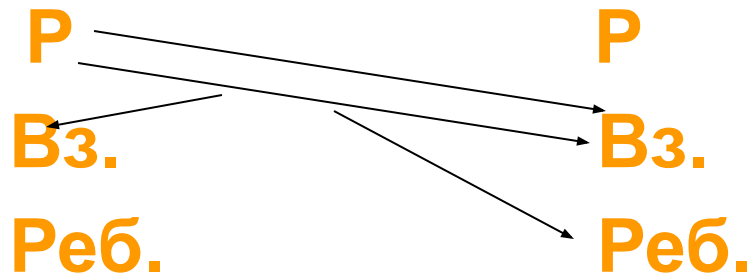
- 
- Родитель: карающий - указывает, приказывает, критикует;
  - 2) опекающий - советует в мягкой форме, защищает, опекает.

- 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:

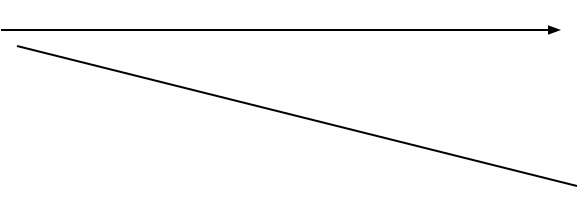


Общение Родителя и Ребенка  
взаимодополняемо, поэтому часто  
реализуется в общении, хотя может  
носить как спокойный характер  
(«послушный Ребенок»), так и  
конфликтный характер («Бунтующий  
ребенок»).

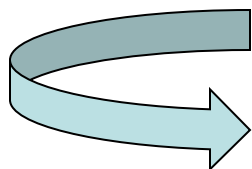
Координаты значимого отношения:

**МЫ-ОН; СВОЙ-ЧУЖОЙ; ВЫ-ТЫ.**

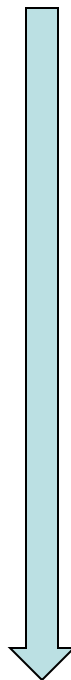
(«близость-отдаленность», «симпатия-антипатия», «уважение-неуважение»).

- **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».

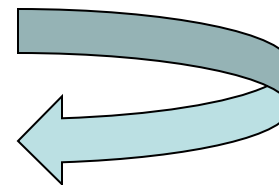
# Схема «Я – высказывания»:



- 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.