

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ**  
**УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. Астафьева**

Кафедра педагогики и психологии начального образования

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**ТРЕНИНГ-СЕМИНАР**

Направление подготовки:

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) образовательной программы

Мастерство психологического консультирования

Квалификация (степень) выпускника

МАГИСТР

Красноярск, 2020

Рабочая программа дисциплины «Тренинг-семинар» составлена кандидатом психологических наук, доцентом кафедры педагогики и психологии начального образования Сафоновой М.В.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры педагогики и психологии начального образования

протокол № 5 от 08 мая 2019 г.

Заведующий кафедрой



Н.А. Мосина

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»

Протокол № 6 от 23 мая 2019 г.

Председатель НМСС (Н)



И.В. Дуда

Рабочая программа дисциплины «Тренинг-семинар» составлена кандидатом психологических наук, доцентом кафедры педагогики и психологии начального образования Сафоновой М.В.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры педагогики и психологии начального образования

протокол № 4 от 13 мая 2020 г.

Заведующий кафедрой



Н.А. Мосина

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»

Протокол № 6 от 14 мая 2020 г.

Председатель НМСС (Н)



И.В. Дуда

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### 1.1. Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Тренинг-семинар» является факультативной дисциплиной подготовки магистров по направлению «Психолого-педагогическое образование». Дисциплина закладывает основу профессионального и личностного саморазвития магистранта в период обучения и в самостоятельной профессиональной деятельности.

Дисциплина разработана согласно ФГОС ВО по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование (уровень магистратуры, утвержденному приказом Минобрнауки России от 22 февраля 2018 года № 127; Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; профессиональными стандартами: «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 августа 2015 г., регистрационный № 38575), «Психолог в социальной сфере», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. N 682н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 декабря 2013 г., регистрационный № 30840); нормативно-правовыми документами, регламентирующими образовательный процесс в КГПУ им. В.П. Астафьева (уровень магистратуры).

Дисциплина относится к факультативным дисциплинам, изучается на первом курсе в 1 и 2 семестрах, на втором курсе в 3 и 4 семестрах для очной формы обучения, на первом курсе в 1 и 2 семестрах, на втором курсе в 3 и 4 семестрах, на третьем курсе в 5 семестре для заочной формы обучения, индекс дисциплины в учебном плане – ФТД. В. 01.

**1.2. Трудоемкость дисциплины** (общий объем времени, отведенного на изучение дисциплины) составляет 4 з.е. или 144 часа, из них 48 часов практических занятий, 95,25 часов самостоятельной работы и 0,75 КРЗ для магистров очной формы обучения, 5 з.е. или 180 часов, из них 50 часов практических занятий, 118 часов самостоятельной работы, 11,25 часов – контроль, 0,25 часа – КРЗ для магистров заочной формы обучения,

### 1.3. Цель и задачи дисциплины «Тренинг-семинар».

**Цель дисциплины:** повышение уровня личностной зрелости, профессиональной компетентности магистров, развитие личностных и профессиональных качеств психолога-консультанта.

**Задачи:**

- развитие групповой сплоченности, создание благоприятного психологического климата в группе;

- развитие навыков работы в команде, принятие решений, ответственности;
- развитие навыков эффективного межличностного взаимодействия;
- развитие позитивной самооценки, повышения уверенности в себе, способности к рефлексии;
- развитие личности психолога-консультанта, способной к профессиональному и личностному самосовершенствованию и развитию.

#### 1.4. Основные разделы содержания.

Занятие 1. Я как будущий психолог-консультант.

Занятие 2. Мифы о психологах.

Занятие 3. Стратегии профессионального выбора.

Занятие 4. Профессиональные страхи.

Занятие 5. Представления о психологической помощи.

Занятие 6. Интроекты в моделях профессиональной деятельности.

Занятие 7. Профессиональное взаимодействие.

Занятие 8. Препятствия и ресурсы в профессиональном саморазвитии.

Занятие 9. Профессиональные проекции.

Занятие 10. Психолог как сталкер.

Занятие 11. Профессиональное будущее.

Занятие 12. Завершение тренинга.

**1.5. Планируемые результаты обучения.** В результате изучения дисциплины магистр должен обладать следующими компетенциями:

- УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.
- ОПК-1. Способен осуществлять и оптимизировать профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики.
- ПК-4. Способен консультировать субъектов образовательного процесса по психологическим проблемам обучения и развития различных контингентов обучающихся, вопросам самопознания, профессионального самоопределения, личностным проблемам, в том числе, кризисным состояниям, вопросам взаимоотношений в коллективе и другим вопросам.

Таблица 1. – Планируемые результаты обучения

Задачи освоения дисциплины	Планируемые результаты обучения по дисциплине (дескрипторы)	Код результата обучения (компетенция)
Развитие групповой сплоченности, создание благоприятного	Знать: - правила работы в группе. - правила предоставления обратной связи. - правила ведения групповой дискуссии.	УК-6, ОПК-1, ПК-4.

психологического климата в группе.	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создавать и поддерживать атмосферу доверия.</li> <li>- проявлять эмпатию.</li> <li>- навыками совместной деятельности.</li> </ul>	
Развитие навыков эффективного межличностного взаимодействия.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные механизмы межличностного восприятия.</li> <li>- виды сензитивности.</li> <li>- основные барьеры в общении и взаимодействии.</li> <li>- способы профилактики и решения конфликтов.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- общаться в гетерогенной группе.</li> <li>- осознавать внутренние причины переживаемого отношения к окружающим.</li> <li>- организовать рефлексию опыта.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками эффективного общения.</li> <li>- навыками саморегуляции.</li> </ul>	УК-6, ОПК-1, ПК-4.
Развитие навыков работы в команде, принятие решений, ответственности.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные правила работы в группе.</li> <li>- основные барьеры в общении и взаимодействии.</li> <li>- способы профилактики и решения конфликтов.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- - общаться в гетерогенной группе.</li> <li>- осознавать внутренние причины переживаемого отношения к окружающим.</li> <li>- аргументировать свою позицию.</li> <li>- принимать решение.</li> <li>- менять позицию в группе в зависимости от групповой задачи.</li> <li>- организовать рефлексию опыта.</li> <li>- организовать супервизию</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками эффективного общения.</li> <li>- навыками саморегуляции.</li> <li>- навыками разрешения конфликтов.</li> </ul>	УК-6, ОПК-1, ПК-4.
Развитие позитивной самооценки, повышения уверенности в себе, способности к рефлексии.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- свои возможности и ограничения.</li> <li>- свои преимущества и возможности их использования.</li> <li>- маркеры уверенного поведения.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить сравнение с сами собой, видеть свое развитие.</li> <li>- анализировать собственные мотивы и внешнюю ситуацию при принятии решений, касающихся своего продвижения.</li> </ul>	УК-6, ОПК-1, ПК-4.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- расставлять приоритеты в достижении целей своего профессионального роста и личностного развития и критерии их выбора.</li> <li>- учитывать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития.</li> </ul>	
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками рефлексии.</li> <li>- приемами повышения уверенности.</li> </ul>	
<p>Развитие личности психолога-консультанта, способной к профессиональному и личностному самосовершенствованию и развитию.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели и конечный результат своего профессионального роста и личностного развития.</li> <li>- трудности, с которыми столкнулся при решении задачи, и предлагает пути их преодоления / избегания в дальнейшей деятельности.</li> <li>- причины успехов и неудач в деятельности.</li> <li>- «точки успеха» и «точки роста».</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать собственные мотивы и внешнюю ситуацию при принятии решений, касающихся своего продвижения</li> <li>- расставлять приоритеты в достижении целей своего профессионального роста и личностного развития и критерии их выбора.</li> <li>- учитывать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития.</li> <li>- выбирать конкретные приемы, методы и виды деятельности по саморазвитию.</li> <li>- осуществлять рефлекссию собственной деятельности и ПВЛК.</li> <li>- установить последовательность и сроки реализации поставленных задач.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами постановки целей и планирования деятельности по их реализации.</li> <li>- навыками тайм-менеджмента.</li> <li>- мотивирован к разным видам профессионального и личностного развития.</li> </ul>	<p>УК-6, ОПК-1, ПК-4.</p>

**1.6. Контроль результатов освоения дисциплины.** В ходе изучения дисциплины используются такие методы текущего контроля работы студентов, как наблюдение, рефлексия, шеринг, бланк обратной связи. Оценочные средства результатов освоения дисциплины, критерии оценки выполнения заданий представлены в разделе «Фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации». Итоговая форма контроля – зачет.

**1.7. Перечень образовательных технологий, используемых при освоении дисциплины:**

1. Педагогические технологии на основе активизации и интенсификации деятельности учащихся (активные методы обучения):
  - а) тренинг;
  - б) рефлексивные технологии.
2. Педагогические технологии на основе эффективности управления и организации учебного процесса:
  - а) технологии индивидуализации обучения.



## 2. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДОКУМЕНТЫ

### 2.1. Технологическая карта обучения дисциплине

#### Тренинг-семинар

магистров ОПОП

Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) образовательной программы

Мастерство психологического консультирования

по очной форме обучения

(общая трудоемкость 4 з.е.)

Модули. Наименование разделов и тем	Всего часов	Контакт.	Лекций	Лаб.	Практич.	КРЗ	Сам. работы	КРЭ	Контроль	Формы контроля
Занятие 1. Я как будущий психолог-консультант.	12	4	-	-	4	-	8	0	0	1. Анализ работы во время тренинга. 2. Рефлексия. 3. Шеринг. 4. Обратная связь.
Занятие 2. Мифы о психологах.	12	4	-	-	4	-	8	0	0	1. Анализ работы во время тренинга. 2. Рефлексия. 3. Шеринг. 4. Обратная связь.
Занятие 3. Стратегии профессионального выбора.	12	4	-	-	4	-	8			1. Анализ работы во время тренинга. 2. Рефлексия. 3. Шеринг. 4. Обратная связь.
Занятие 4. Профессиональные страхи.	12	4	-	-	4	-	8			1. Анализ работы во время тренинга. 2. Рефлексия. 3. Шеринг. 4. Обратная связь.
Занятие 5. Представления о психологической помощи.	12	4	-	-	4	-	8			1. Анализ работы во время тренинга. 2. Рефлексия. 3. Шеринг.

										4. Обратная связь.
Занятие 6. Интроекты в моделях профессиональной деятельности	12	4	-	-	4	0,25	7,75			1. Анализ работы во время тренинга. 2. Рефлексия. 3. Шеринг. 4. Обратная связь.
Занятие 7. Профессиональное взаимодействие.	12	4	-	-	4	-	8			1. Анализ работы во время тренинга. 2. Рефлексия. 3. Шеринг. 4. Обратная связь.
Занятие 8. Препятствия и ресурсы в профессиональном саморазвитии.	12	4	-	-	4	-	8			1. Анализ работы во время тренинга. 2. Рефлексия. 3. Шеринг. 4. Обратная связь.
Занятие 9. Профессиональные проекции.	12	4	-	-	4	0,25	7,75			1. Анализ работы во время тренинга. 2. Рефлексия. 3. Шеринг. 4. Обратная связь.
Занятие 10. Психолог как сталкер.	12	4	-	-	4	-	8			1. Анализ работы во время тренинга. 2. Рефлексия. 3. Шеринг. 4. Обратная связь.
Занятие 11. Профессиональное будущее	12	4	-	-	4	-	8			1. Анализ работы во время тренинга. 2. Рефлексия. 3. Шеринг. 4. Обратная связь.
Занятие 12. Завершение тренинга.	12	4	-	-	4	0,25	7,75			5. Анализ работы во время тренинга. 6. Рефлексия. 7. Шеринг. Обратная связь.
ИТОГО	144	48	-	0	48	0,75	95,25	-	-	

**2.1. Технологическая карта обучения дисциплине**  
**Тренинг-семинар**  
**магистров ОПОП**  
**Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование**  
**Направленность (профиль) образовательной программы**  
**Мастерство психологического консультирования**  
**по заочной форме обучения**  
**(общая трудоемкость 5 з.е.)**

Модули. Наименование разделов и тем	Всего часов	Конт. кт.	Лекций	Лаб.	Практич.	КРЗ	Сам. работы	КРЭ	Контроль	Формы контроля
Занятие 1. Я как будущий психолог-консультант.	12	4	-	-	4	-	8	-	-	1. Анализ работы во время тренинга. 2. Рефлексия. 3. Шеринг. 4. Обратная связь.
Занятие 2. Мифы о психологах.	14	4	-	-	4	-	10	-	-	1. Анализ работы во время тренинга. 2. Рефлексия. 3. Шеринг. 4. Обратная связь.
Занятие 3. Стратегии профессионального выбора.	14	4	-	-	4	-	10	-	-	1. Анализ работы во время тренинга. 2. Рефлексия. 3. Шеринг. 4. Обратная связь.
Занятие 4. Профессиональные страхи.	14	4	-	-	4	-	10	-	-	1. Анализ работы во время тренинга. 2. Рефлексия. 3. Шеринг. 4. Обратная связь.
Занятие 5. Представления о психологической помощи.	18	4	-	-	4	0,25	10	-	3,75	1. Анализ работы во время тренинга. 2. Рефлексия. 3. Шеринг. 4. Обратная связь.

Занятие 6. Интроекты в моделях профессиональной деятельности	12	4	-	-	4	-	8	-	-	1. Анализ работы во время тренинга. 2. Рефлексия. 3. Шеринг. 4. Обратная связь.
Занятие 7. Профессиональное взаимодействие.	14	4	-	-	4	-	10	-	-	1. Анализ работы во время тренинга. 2. Рефлексия. 3. Шеринг. 4. Обратная связь.
Занятие 8. Препятствия и ресурсы в профессиональном саморазвитии.	14	4	-	-	4	-	10	-	-	1. Анализ работы во время тренинга. 2. Рефлексия. 3. Шеринг. 4. Обратная связь.
Занятие 9. Профессиональные проекции.	14	4	-	-	4	-	10	-	-	1. Анализ работы во время тренинга. 2. Рефлексия. 3. Шеринг. 4. Обратная связь.
Занятие 10. Психолог как сталкер.	18	4	-	-	4	0,25	10	-	3,75	1. Анализ работы во время тренинга. 2. Рефлексия. 3. Шеринг. 4. Обратная связь.
Занятие 11. Профессиональное будущее	16	4	-	-	4	-	12	-	-	1. Анализ работы во время тренинга. 2. Рефлексия. 3. Шеринг. 4. Обратная связь.
Занятие 12. Завершение тренинга.	20	6	-	-	6	0,25	10	-	3,75	1. Анализ работы во время тренинга. 2. Рефлексия. 3. Шеринг. 4. Обратная связь.
ИТОГО	180	50	-	0	50	0,75	118	-	11,25	.

## 2.2. СОДЕРЖАНИЕ ОСНОВНЫХ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

### Введение

Предлагаемый тренинг разработан на основе тренинга, предложенного Н.И. Олифиревич в соавторстве с В.В. Долгун. Он был апробирован и используется в учебном процессе факультета психологии БГПУ им. М.Танка.

Помимо освоения психотехнологий и технических приемов, психолог-консультант должен научиться отвечать на вопросы: «Для чего я это делаю?»; «Кто я — тот, который выбрал профессию консультанта?»; «Что является для меня самым важным в моей профессиональной деятельности, от чего я никогда не откажусь?»; «Как остаться собой и стать профессионалом?» Поэтому часть времени уходит на освоение, обживание профессионального пространства, поиск смыслов, осознание ценностей профессиональной деятельности, т.е. на развитие профессиональной идентичности и профессионального самосознания.

Под самосознанием понимают совокупность психических процессов, посредством которых человек осознает себя. В результате этого осознания человек получает ряд представлений о самом себе. Поскольку самосознание выступает в единстве «личностной и профессиональной направленности», профессиональное образование является фактором, способным оказывать влияние на становление идентичности, формирование образа «Я» и развитие личности.

Три показателя — самооценка, ожидаемая оценка, оценка личностью группы — входят в структуру самосознания личности, и человек должен считаться с этими субъективными индикаторами своего самочувствия в группе, успешности или неуспешности своих достижений, позиции по отношению к себе и окружающим. По сути, это интериоризированный механизм социальных контактов, ориентации и ценностей. С его показаниями психолог вынужден сверяться, вступая в профессиональное взаимодействие. Именно поэтому мы выбрали тренинговую форму как наиболее адекватную для развития профессионального самосознания будущих психологов.

Предлагаемый курс может модифицироваться в соответствии с конкретными потребностями группы, возрастом участников, характером групповой динамики. Можно выбрать наиболее подходящие для группы упражнения из каждого занятия.

Дисциплина реализует следующие основные задачи ООП:

- 1) обеспечивает приобретение системы знаний в области психологии личности и группы;
- 2) способствует повышению психологической компетентности магистров, то есть способности анализировать ситуации взаимодействия в группе, правильно определять личные особенности и эмоциональные состояния других людей, прогнозировать их социальное поведение;
- 3) осуществляет подготовку к ведению профессиональной психолого-

педагогической деятельности на основе осознания собственных возможностей и ограничений, профессионального и личного саморазвития.

Дисциплина обеспечивает образовательные интересы личности магистра, обучающегося по данной ООП, заключающиеся в:

- 1) приобретении представлений о специфике психологического консультирования как вида психологической помощи;
- 2) развитие способности организовывать рефлексивные процессы в профессиональной деятельности;
- 3) развитию психологического саногенного мышления магистров, способности к преодолению профессионального выгорания.

Дисциплина удовлетворяет требования заказчиков выпускников университета по данной ООП в их готовности к ведению профессиональной деятельности на основе выбора адекватных способов общения и психологического воздействия и реализации их в процессе психологического консультирования.

Тренинг способствует осмыслению и пониманию студентами проблем профессионализации в сфере психологического консультирования, является формой пропедевтики психологического выгорания, стрессов и других негативных последствий профессионализации, преодоления негативных и кризисных ситуаций, возникающих при определенных условиях в процессе осуществления профессиональной деятельности психолога-консультанта.

Важным эффектом прохождения тренинга должен стать профессиональный и личностный рост магистров, формирование индивидуального стиля психологической деятельности.

Опыт, полученный во время тренинга-семинара практикума, будет востребован при изучении дисциплин вариативной части ОПОП.

## СОДЕРЖАНИЕ ЗАНЯТИЙ

### Занятие 1. Я как будущий психолог-консультант

*Цель:* проведение диагностики представлений о себе как будущем психологе-консультанте, начальное «погружение» в тему тренинга.

*Содержание:* диагностика представлений о себе как будущих консультантах. Оценка потребности в коррекционных мероприятиях у участников тренинга, уточнение цели этих мероприятий. Создание благоприятных условий для работы группы. Разработка и принятие основных принципов работы в группе.

#### Ход занятия

##### Процедура 1

*Назначение:* выявление ожиданий, знакомство с целями и задачами тренинга.

*Инструкция.* Тренер произносит небольшую вступительную речь в свободном режиме, например: «Сегодня мы собрались здесь впервые. В течение достаточно долгого периода мы будем работать в этой тренинговой группе. Я — ведущий группы, меня зовут... И прежде чем мы все познакомимся и начнем работу, я хочу вам рассказать о предлагаемой программе.

Данная программа рассчитана на начинающих психологов. Здесь, в этой группе, мы сможем обсудить ключевые моменты деятельности психолога, поделиться своими ожиданиями и тревогами, начать осваивать профессиональное пространство. Я предложу вам несколько тем для работы. Каждый из вас тоже может привнести важную для него тему в группу. Предполагается проработать следующие темы (ведущий может перечислить их). Для того, чтобы понять, в каком поле мы начинаем работу, я предлагаю каждому подумать и ответить на следующие *вопросы:*

► Как ты будешь сопротивляться, мешать проведению тренинга, как будешь провоцировать ведущего?

► Как ты будешь помогать, поддерживать проведение тренинга?

► Какие личные и профессиональные цели, задачи ты ставишь перед собой?

► Как ты узнаешь, что добился своих целей и решил поставленные задачи?»

Далее участникам предлагается последовательно ответить на каждый вопрос. Ведущий зачитывает первый вопрос, и каждый участник говорит о том, как он будет сопротивляться проведению тренинга, какие провокации в адрес ведущего может устроить. Это действие расширяет диапазон осознания и помогает участникам отслеживать собственное сопротивление в ходе тренинга. Затем участники по кругу отвечают на вопрос о том, как они будут помогать проведению тренинга.

Во время высказывания участников о личных и профессиональных целях ведущий внимательно слушает и записывает цели и задачи участников, лучше всего — на флипчарте. После этого подводятся итоги: соответствуют ли

цели и задачи участников тем целям и задачам, которые стоят перед группой, адекватны ли ожидания. В группе могут быть люди, которые ничего не ждут, а готовы принимать все, что происходит. Они обычно пытаются понять, подходит ли им «предлагаемое блюдо» или нет. Сложно работать, если часть участников не знает и не понимает, что можно получить от тренинга (такое часто происходит в учебных студенческих группах). Тогда ведущему еще раз нужно рассказать о предлагаемом «меню», а также провести работу по мотивированию незаинтересованных участников.

## **Процедура 2. Мое состояние**

*Назначение:* диагностика эмоционального состояния членов группы.

*Инструкция.* «Мы уже начали сегодняшней день с организационного момента. Теперь пришло время важной процедуры, с которой будет начинаться и заканчиваться каждое занятие. Каждый раз, собираясь, вы будете приходить в разном состоянии, с разным настроением. У кого-то, возможно, случилось радостное событие, кто-то огорчен, кто-то иногда оказывается недослушанным в ходе работы. Единственный способ узнать об этом — это рассказать о своих чувствах и переживаниях, о своем состоянии «здесь-и-теперь». Это очень важный момент работы, ведь чувства — маркер потребности, и узнать о своих потребностях проще всего, прислушавшись к своим чувствам. Поэтому сейчас я предлагаю провести самомониторинг, послушать себя, свои ощущения, и сказать об этом группе. Если в вашей жизни происходит что-то важное, необычное, вы тоже можете сказать об этом. Не обязательно рассказывать ситуацию, можете просто обозначить: «Я все время думаю о том, что происходит за пределами группового пространства. Я очень волнуюсь, мои мысли мешают мне сосредоточиться».

Тренер может начать с себя, потому что на первых этапах работы группы особенно важно его самораскрытие.

## **Процедура 3. «Маечки»**

*Назначение:* знакомство участников тренинга.

*Инструкция.* Тренер может начать знакомство со слов: «В середине 60-х годов родилось движение хиппи, которые называли себя «дети-цветы». Они носили майки, на которых был написан их главный жизненный лозунг. Если бы вы были хиппи, то какой лозунг или девиз вы бы написали на своей маечке?» Каждому участнику группы дается заранее подготовленный лист цветной бумаги, из которого вырезана «маечка». После этого каждому члену группы предлагается поместить на маечке, помимо лозунга, свое настоящее имя, ник или то имя, которым участник хотел бы называться на протяжении тренинга. После того, как все написали свои имена и лозунги, организуется процесс общения и знакомства в группе. Предлагается всем встать, прикрепить скотчем «маечку» к одежде и пообщаться в свободном порядке со всеми членами группы. Затем рекомендуется прикрепить «маечки» скотчем к стене до конца занятия (если есть возможность — до конца последнего занятия).

*Вопросы для обсуждения:*



- ▶ Если бы Ваши потенциальные клиенты увидели вашу маечку, что, на ваш взгляд, они бы подумали о Вас?
- ▶ Пошли бы Вы сами к такому психологу (к себе)?
- ▶ Девизы каких участников группы вызвали интерес, симпатию?

#### **Процедура 4. Разработка и принятие принципов работы в группе**

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

*Инструкция.* «В каждой группе существуют присущие только ей нормы, запреты и одобряемые правила поведения. Наша группа начинает свое существование, и нам необходимо выработать свои собственные нормы и правила. Конечно, можно было бы воспользоваться уже готовыми образцами. Однако их вырабатывал кто-то другой для своих собственных целей. Поэтому целесообразно, чтобы мы не пользовались готовыми групповыми нормами, а выработали их самостоятельно. Чрезвычайно важным является персонифицированное принятие принципов работы в группе, поэтому каждый из нас будет "примерять" к себе каждое правило и либо с ним соглашаться и принимать такую норму поведения, либо отвергать ее. В ходе нашей дальнейшей работы правила могут быть скорректированы, мы можем добавить новые или отказаться от неработающих правил».

#### **Процедура 5. Диагностика представлений участников тренинга о себе как будущих психологах-консультантах**

*Назначение:* выявление представления о себе как будущих профессионалах в образной форме.

*Инструкция.* Нарисуйте свой профессиональный мир, не рисуя пока себя. Разбейтесь на группы по 3 человека — «психолог», «клиент», наблюдатель. «Клиент» — автор рисунка, «психолог» — человек, который помогает автору рисунка осознать характер его профессионального мира. Наблюдатель также может принимать участие в обсуждении, задавать вопросы, но лучше, если он сможет понаблюдать за контактом «психолога» и «клиента», дать обратную связь о своих чувствах, возникавших по ходу работы пары, поделиться тем, что он заметил.

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

*Вопросы для обсуждения:*

- ▶ Из каких элементов состоит ваш профессиональный мир?
- ▶ Как вы относитесь к вашему профессиональному миру?
- ▶ Что является наиболее привлекательным в вашем профессиональном

мире?

► Как вы чувствуете себя в этом мире?

### **Процедура 6. Мои потребности**

*Назначение:* выявление степени значимости профессиональной деятельности для участников тренинга.

*Инструкция.* Упражнение выполняется в парах. Участникам следует договориться о сотрудничестве с теми людьми, к которым есть доверие и записать вопрос: «Без чего я не мыслю своей жизни?» Важно перечислить то, отсутствие чего в жизни делает ее невыносимой (1, 2, 3...). После выполнения задания участникам предлагается поделиться своими открытиями в группе.

В процессе группового обсуждения следует обратить внимание студентов на то, присутствует ли в их индивидуальных списках и какое место занимает профессиональная деятельность, насколько она для них важна.

### **Процедура 7. Подведение итогов дня**

*Назначение:* групповая рефлексия на предмет сегодняшнего занятия.

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

В конце следует предложить группе выработать ритуал прощания.

## **Занятие 2. Мифы о психологах**

*Цель:* выявление представлений, архетипических образов, мифов о психологе-консультанте.

*Содержание:* работа с представлениями, мифами, историями о психологе.

### **Ход занятия**

Рефлексия предыдущего занятия.

### **Процедура 1. Каким должен быть психолог?**

*Назначение:* выявление реалистичных и нереалистичных представлений о личностных характеристиках психолога-консультанта.

*Инструкция.* Представьте, что вы — комиссия, которой предстоит создать и утвердить список качеств и личностных характеристик, которыми должен обладать психолог-консультант, а также характеристик, являющихся противопоказаниями к этой работе.

Далее ведущий выступает в роли организатора обсуждения: задает уточняющие вопросы, активизирует участников, стимулирует их к анализу. Все личностные качества и характеристики записываются на доске в два столбца: в один — необходимые, в другой — нежелательные.

После завершения обсуждается, насколько реально найти человека, изначально обладающего такими характеристиками, а также целесообразность проведения профотбора. В конце каждому участнику предлагается подумать,

насколько в его «образе профессионального Я» присутствуют необходимые и отсутствуют нежелательные для консультанта качества.

### **Процедура 2.** «Инопланетяне»

*Назначение:* развитие невербальных навыков общения.

*Инструкция.* Представьте, что сидящие перед вами люди — инопланетяне. Постарайтесь объяснить им сущность своей профессии, не используя слов.

*Вопросы для обсуждения:*

► Какие невербальные средства, штампы, стереотипы использовались при объяснении сущности профессии психолога?

► Удалось ли передать сущность, квинтэссенцию профессиональной деятельности, не используя речь?

### **Процедура 3.** «Мифы о психологах»

*Назначение:* выявление мифов о психологе-консультанте.

*Инструкция.* Подумайте и вспомните те ситуации, когда окружающие вас люди требовали от вас определенного поведения, отношения или действий, произнося фразу: «Ты же психолог». Что за мифы, на ваш взгляд, лежат в основе подобных высказываний?

Далее ведущий стимулирует групповое обсуждение тех мифов, с которыми сталкивались участники, и записывает их на доске. Часто встречаются следующие мифы:

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

Далее все мифы подвергаются анализу. Важно выявить и осознать, какое послание о потребностях человека заключается в том или ином мифе. Например, миф «Психолог должен быть психологом всегда и везде» маркирует потребность человека в безусловном принятии, заботе со стороны окружающих, миф «Психолог может решить все проблемы» — потребность в сильном и всемогущем волшебнике и т.д.

### **Процедура 4.** Эволюция: от шамана к психологу

*Назначение:* погружение в мифологию профессии, выявление ее ключевых моментов.

*Инструкция.* Устройтесь поудобнее, закройте глаза. Представьте, что Вы движетесь по линии времени в обратном направлении. Вы должны выбрать какое-то количество лет: может быть, 100, может быть, 1000. Когда Вы выберете нужное Вам время, представьте ту страну, то место, в котором Вы живете. Посмотрите, какие люди Вас окружают, чем они занимаются. А теперь представьте, что Вы — психолог того времени. Какой профессией Вы занимаетесь? Может быть, Вы алхимик, шаман, лекарь, философ, травник, ведун, колдун? Какими способами, средствами Вы помогаете людям? Какие затруднения встречаются в Вашей работе? Нравится ли Вам то, что Вы делаете?

Побудьте некоторое время в этом месте, времени и образе.

Теперь у Вас есть 10 мин для знакомства. Вы открываете глаза и свободно двигаетесь по помещению, знакомясь с другими профессионалами. Постарайтесь максимально вжиться в роль. Если Вы — шаман племени, то, гордо ступая, Вы можете изрекать истины, отгонять злых духов, и т.п.

После того, как Вы познакомились друг с другом, разбейтесь на микрогруппы по 3-4 человека. Из своей роли постарайтесь пообщаться друг с другом, исследовать ключевые моменты и проблемы каждого из персонажей.

Через 15 мин возвращайтесь обратно в круг. Снова закройте глаза. Мысленно попрощайтесь с тем персонажем, роль которого Вы играли. Когда Вы откроете глаза, возьмите лист бумаги, карандаши и нарисуйте тот образ, который Вы представляли.

*Вопросы для обсуждения:*

► Какие общие моменты деятельности можно найти у современных психологов и их прототипов?

► Какие ресурсы Вы можете почерпнуть в образе психолога из прошлого и перенести в современную жизнь?

► Как вы думаете, почему вы выбрали именно этот персонаж и что в нем является для вас привлекательным?

► Какие необходимые для Вашей работы качества есть у того персонажа, в который вы перевоплощались?

Интеграция полученного опыта. Ритуал прощания.

### **Занятие 3. Стратегии профессионального выбора**

*Цель:* осознание участниками стратегий своего профессионального выбора.

*Содержание:* оценка подлинности профессионального выбора. Выявление предельных смыслов.

#### **Ход занятия**

Рефлексия предыдущего занятия.

### **Процедура 1. Мое состояние**

*Назначение:* диагностика эмоционального состояния членов группы.

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

### **Процедура 2. Мой профессиональный выбор**

*Назначение:* осознание характера своего профессионального выбора.

*Инструкция.* Вспомните и расскажите, как вы выбирали свою профессию. Если группа состоит из 7-10 человек, каждый рассказывает о своем выборе в общем круге, если больше — лучше разделить на тройки либо четверки и потом от группы дать информацию в общий круг.

*Вопросы для обсуждения:*

- ▶ Был ли этот выбор самостоятельным? Осознанным?
- ▶ Если бы вы перенеслись назад, какую профессию вы бы выбрали?

### **Процедура 3. Моя профессия**

*Назначение:* осознание личностного смысла выбранной профессии.

*Инструкция.* Упражнение проводится в парах. Один — экспериментатор, другой — испытуемый. Экспериментатор задает испытуемому вопрос: «Зачем ты выбрал профессию психолога?» Ответ должен соответствовать вопросу, т.е. начинаться со слова «чтобы...», но не «потому что...». Как правило, бывает несколько ответов, например: «Чтобы решить свои собственные проблемы», «Чтобы овладеть престижной профессией» и т.п. Записав все ответы, экспериментатор задает следующий вопрос: «А зачем тебе нужно решать собственные проблемы?» - «Чтобы стать гармоничной личностью». — «А зачем тебе становиться гармоничной личностью?» и т.д.

Словесные формулировки смыслов, данные в ответ на вопрос «Зачем?», называются категориями. Примеры категорий: «решить свои собственные проблемы», «овладеть престижной профессией», «стать гармоничной личностью». За исключением исходной категории, задаваемой в первом вопросе, в каждом последующем фигурирует категория, данная испытуемым в ответ на предыдущий вопрос. Цепь кончается при выявлении предельного смысла, дальше которой испытуемый уже не в состоянии ответить на вопрос «Зачем?», реагируя либо тавтологией, либо ссылкой на природу человека, устройство мира и т.п. Часто встречаются псевдопредельные смыслы — категории, вопросы о смысле которых ставит испытуемого в тупик и он просто отказывается отвечать. Опыт показывает, однако, что настойчивость экспериментатора часто позволяет испытуемому преодолеть этот барьер и выйти на новый уровень осмысления. Можно использовать при этом

стимулирующие высказывания типа: «Я и не жду, что у вас сразу есть готовый ответ, подумайте немного».

Выйдя на предельный смысл и удостоверившись в этом, экспериментатор возвращается к оставленным на предыдущих этапах разветвлениям ответов и аналогичным образом прослеживает их до предельного смысла. Эта процедура повторяется со всеми категориями, которые назывались испытуемыми на каком-либо этапе беседы. Нередко новые цепи вливаются в уже имеющиеся. Если испытуемый дал в ответ на один из вопросов категорию, которая уже ранее встречалась, рекомендуется все равно задать к ней вопрос «Зачем?». Если будет дан ответ, аналогичный воспроизводившемуся ранее, можно на этом остановиться: новая цепь просто влилась в уже существующую. Испытуемый, однако, может ответить иначе, и тогда диалог следует продолжить до нового предельного смысла.

После завершения экспериментатор и испытуемый обмениваются ролями.

Данная процедура, в основу которой положена методика предельных смыслов Д.А.Леонтьева, является не только исследовательским и психодиагностическим инструментарием, но и психотехническим или даже психотерапевтическим средством, фасили-тирующим личностный рост и развитие процессов осмысления, осознание личностного смысла выбранной профессии.

#### **Процедура 4. «Три года»**

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

*Инструкция.* Ведущий предлагает участникам сесть поудобнее, расслабиться, закрыть глаза. Эксперимент может выполняться под музыку. Медленно, делая паузы, он произносит следующие слова: «Следите за Вашим дыханием... Вы вдыхаете и выдыхаете... отмечайте попутно, какие части Вашего тела движутся, когда Вы дышите... заметьте, где Ваше тело касается кресла... Позвольте себе довериться креслу, пусть оно само поддерживает Ваше тело.

Представьте себе, что Вы узнали: Вам осталось жить три года...

Вы будете совершенно здоровы все это время...

Какова Ваша первая реакция на это известие?

Начали ли Вы сразу строить планы или разозлились, что Вам дано так мало времени?

Вместо того, чтобы испытать жалость или завязнуть в трясине фантазий о деталях надвигающейся смерти, решите лучше, как вам хочется провести это время?

Как Вы хотите прожить эти последние три года?

Где бы Вы хотели их прожить?

С кем бы Вы хотели их прожить?

Хотите ли Вы работать психологом?

Продолжать учиться?

После того как Ваше воображение построит картину жизни в течение этих трех лет, сравните ее с той жизнью, которой Вы живете сейчас. В чем сходство

между ними? В чем отличие? Есть ли в этой воображаемой картине что-то, что Вы хотели бы включить в Ваше нынешнее существование?

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

*Вопросы для обсуждения:*

► Что вы чувствовали, моделируя ситуацию скорого завершения вашей жизни?

► Как вы решили распорядиться оставшимся временем?

► Входит ли в ваши планы продолжение профессиональной психологической деятельности?

### **Процедура 5. Подведение итогов дня**

*Назначение:* обсуждение результатов, подведение итогов дня.

*Инструкция.* «Давайте каждый расскажет о том, каким для него было сегодняшнее занятие. Что было для Вас полезным? Что задело, вызвало сильные чувства и эмоции? Хотелось бы услышать каждого».

Интеграция полученного опыта. Ритуал прощания.

### **Занятие 4. Профессиональные страхи**

*Цель:* осознание и проработка участниками собственных профессиональных страхов.

*Содержание:* диагностика, обсуждение и коррекция профессиональных страхов.

#### **Ход занятия**

### **Процедура 1. Мое состояние**

*Назначение:* диагностика эмоционального состояния членов группы.

*Инструкция.* Поделитесь своим настроением, состоянием. Что произошло после последней встречи в вашей жизни? С какими мыслями вы пришли сегодня на группу?

### **Процедура 2. Диагностика представлений участников тренинга о профессиональных страхах**

*Назначение:* выявление представления о страхах, связанных с профессиональной деятельностью; очертить «проблемное поле» профессиональных страхов.

*Инструкция.* В каждой профессии есть свои «плюсы» и «минусы», свои светлые и темные стороны. Профессия психолога-консультанта — не исключение. Попробуйте сейчас несколько минут подумать: что Вас пугает в профессии психолога-консультанта? Что есть в ней страшного для Вас? Подумайте об этом, запишите свои страхи на листе бумаги и возвращайтесь в круг.

В ходе рассказа участников о своих страхах ведущий группы отмечает, о каких страхах говорит каждый участник, и фиксирует эту информацию.

### **Процедура 3. Присвоение проекции профессионального страха**

*Назначение:* присвоение себе своего собственного страха.

*Инструкция.* Для выполнения этого упражнения в группе должно быть достаточное количество энергии. Ведущему необходимо спросить, готова ли группа поддержать достаточно энергоемкое подвижное действие. Если группа согласна, ведущий дает инструкцию каждому из членов группы.

«Вы — пациенты палаты № 6 психиатрической клиники имени Ф. Перлза. Сейчас я расскажу, кто из вас и чем болеет. Затем в течение 10 мин вы — больные, а я — главврач. Я буду следить за тем, чтобы вы все остались целыми и невредимыми». Далее ведущий зачитывает каждому его страх (записанный ведущим при выполнении предыдущего упражнения) и предлагает делать те действия, которых он боится, по отношению к другим людям. (Если ведущий группы владеет клинической психологией, он может ставить «диагнозы» на основании страхов).

Например, если участник боится негативной оценки со стороны клиента, он должен подходить к каждому и давать негативную оценку всему, что видит: внешности, походке, одежде. Участник, который страшится начала профессиональной деятельности, должен пугать каждого и заставлять ничего не делать. Участник, считающий себя профессионально некомпетентным, говорит каждому: «Ты ничего не умеешь. Ты ничего не знаешь. Ты полный ноль». Участник, который боится обесценивания, должен сам обесценивать каждого.

Этот эксперимент требует от ведущего определенных артистических навыков, эмоциональности при демонстрации предлагаемых способов поведения. Он несколько раз подчеркивает, что важно выполнить действие до конца, раскрепоститься, подойти к каждому члену группы и совершить то действие, которого сам опасается от других.

Этот эксперимент базируется на следующей идее. В основе страха лежит некоторый интроект. Развернув его, спроецировав во внешний мир, можно высвободить ту энергию, которая направлена на слияние со страхом. Исследование своего страха путем его проигрывания позволяет встретиться со своей ресурсной частью: «Мне не нужно бояться негативной оценки, так как я сам могу дать оценку своей деятельности. Мне не нужны указания, так как я сам способен определить, что мне нужно делать».

В случае, если эксперимент позволил исследовать свой страх, участники группы получают позитивный опыт обращения с ним и обнаруживают ресурсные составляющие своих страхов.

При обсуждении полученного опыта можно предложить дополнительное действие: сказать, какую позитивную функцию выполняет страх.

### **Процедура 4. Работа с представлениями о «страшном» клиенте**

*Назначение:* фасилитировать диалог между внутренними феноменами



участников тренинга: «пугающим» клиентом и испуганным терапевтом.

*Инструкция.* Возьмите один или несколько кусков пластилина, положите их перед собой. А теперь закройте глаза и слепите «страшного» клиента. Не открывайте глаз до конца упражнения. Когда закончите лепить, можете открыть глаза, но при этом ничего не переделывайте.

После того, как все завершили процесс лепки, ведущий предлагает каждому по очереди взять в руки свой персонаж и произнести от его имени: «Я — страшный клиент X. Я пугаю X тем, что...» Важно стимулировать рассказ о том, какие именно действия совершает клиент, что он говорит, как себя ведет. После того, как X из роли страшного клиента рассказал о нем, происходит обмен ролями. X ставит фигурку на стол, на пол, перед собой и от своего имени говорит что-то страшному клиенту. Возможно, «страшный» клиент захочет что-то ответить. Диалог продолжается, пока есть интерес, или пока не прояснится ресурс для взаимодействия. Например, X может сказать: «Я тебя боюсь, и одновременно ты мне интересен. Я хочу с тобой работать». Или: «Я хочу тебя раздавить, потому что ты злой и агрессивный. Я тоже не умею обращаться со своей внутренней агрессией. Я попробую научиться выражать собственную агрессию и взаимодействовать с агрессивными людьми».

Если группа небольшая — до 7-8 человек — целесообразно проделать это действие с каждым участником в общем круге. В большой группе можно разбиться на пары или тройки и проделать те же действия. Главная задача ведущего или того, кто играет роль психолога в паре (тройке) — не навязывать свою точку зрения, а просто поддерживать диалог между «пугающим» клиентом и испуганным терапевтом.

Ведущий обращает внимание, пытается ли участник переделать клиента, чего именно он боится, готов ли к диалогу со «страшным» клиентом. Желание «переделать» клиента из-за того, что он «некрасивый», «ущербный», «не такой, как все», должно быть обсуждено с участником, который его слепил. Важно удерживать участника от действий и привести к осознанию того, что мы переделываем другого по своему «образу и подобию», в то время как задача психолога — помочь клиенту найти себя. Если участник настаивает, нужно дать ему возможность «перелепить» страшного клиента, однако потом обсудить данное действие в группе. В обсуждении можно поднимать темы принятия, стыда и др.

В конце предлагается рефлексия: что я понял о себе в ходе выполнения этого упражнения.

## **Процедура 5. SWOT-анализ**

*Назначение:* провести стратегический и тактический анализ деятельности психолога-консультанта в современных условиях.

*Инструкция.* SWOT — это аббревиатура четырех английских слов:

S — *Strengths* — сильные стороны;

W — *Weaknesses* — слабые стороны;

O — *Opportunities* — возможности;

T — *Threats* — угрозы.

Разбейтесь на две подгруппы. Одна подгруппа будет представлять собой организацию по оказанию консультативных услуг. Все члены организации — это психологи-консультанты, работающие в команде, например, кадровое агентство, центр по оказанию психологических услуг и т.п. Вторая подгруппа — общее собрание частнопрактикующих психологов-консультантов.

Каждая из подгрупп должна заполнить табл. 1. Она заполняется в два этапа. Вначале заполняются квадранты, относящиеся к внешнему окружению: сперва — «Возможности», а затем — «Угрозы». На втором этапе заполняются квадранты, относящиеся к внутренним позициям организации (частнопрактикующего консультанта): «Сильные стороны» и «Слабые стороны». Важно строго соблюдать указанную последовательность, т.е. первым должен быть анализ «возможности/угрозы». Анализ сильных и слабых сторон организации психологов-консультантов (деятельности частнопрактикующего психолога) на втором этапе желательно увязывать с соответствующими результатами, которые были выявлены и зафиксированы на первом этапе, а также при работе с профессиональными страхами. Зафиксированные в таблице позиции должны быть прочитаны вслух каждым участником анализа. При этом те позиции, с которыми согласны все или большинство участников, можно выделить как уже достигнутый результат анализа. Позиции, по которым возникли разногласия, противоречия, нужно подвергнуть дополнительному аналитическому обсуждению.

Возможности	Сильные стороны
Угрозы	Слабые стороны

Таблица I. SWOT-анализ — первичный стратегический анализ на период...

<u>Возможности</u>	<u>Сильные стороны</u>
<u>Угрозы</u>	<u>Слабые стороны</u>
↑	↑
Внешнее окружение	Организация (частнопрактикующий психолог)

### Процедура 6. Подведение итогов дня

*Назначение:* рефлексия полученного опыта.

*Инструкция.* «Давайте каждый поделится полученным опытом. Что удалось понять о себе и своей профессии в ходе сегодняшней работы?»

Ритуал прощания.

### Занятие 5. Представления о психологической помощи

*Цель:* выявить представления участников о психологической помощи, о ее целях и задачах, а также ресурсы и «слепые пятна» архетипа «помощник».

*Содержание:* выявление представлений о психологической помощи. Обсуждение целей и задач психологической помощи. Проработка позиции «спаситель» как крайнего варианта оказания психологической помощи.

#### Ход занятия

#### Процедура i. SOS!

*Назначение:* диагностика эмоционального состояния членов группы.

*Инструкция.* Закройте глаза и внимательно послушайте себя. В чем вы сейчас больше всего нуждаетесь? Чего бы вам хотелось получить? Когда вы обнаружите свою потребность, откройте глаза и внимательно посмотрите на всех членов группы. Делайте это не спеша, пытаясь представить, к кому вы можете обратиться со своей просьбой... Обратитесь к этому человеку, и, глядя ему в глаза, назовите его имя и попросите помочь вам. Например: «Таня, я чувствую себя неуютно. Мне хочется больше тепла от тебя. Помоги мне, пожалуйста».

После того, как все просьбы озвучены, группе предоставляются 5-10 мин для того, чтобы как-то отреагировать на просьбы о помощи. Тренер не вмешивается в процесс. Можно предложить членам группы вновь прислушаться к себе и в случае если хочется как-то откликнуться на просьбу о помощи сделать это доступным на данный момент способом. Если просьба оставила человека безучастным, ничего не нужно делать.

После этого действия предлагается обсуждение: удалось ли Вам получить помощь от другого в удовлетворении Вашей потребности? Если не удалось, то что помешало? Все «барьеры», выявленные на пути к получению психологической помощи, записываются на флипчарте для последующего осмысления и обсуждения.

## **Процедура 2. Что такое психологическая помощь?**

*Назначение:* выявление представлений участников тренинга о психологической помощи.

*Инструкция.* Ведущий обращается к группе: «У каждого из вас были в жизни ситуации, когда вам требовалась помощь. Попробуйте вспомнить эти ситуации из позиции потенциального клиента и рассказать, какая помощь вам была нужна и в чем она заключалась».

После того, как каждый участник высказался, проводится групповое обсуждение: какую помощь могут оказать непрофессионалы, а какую — только психолог? В процессе обсуждения ведущему необходимо дифференцировать консультирование от других стратегий психологической помощи (предоставления информации; прямых действий; обучения; системных изменений; советов). Можно разделить группу на микрогруппы, каждая из которых готовит мини-выступление по теме «Использование советов и психологическое консультирование»; «Обучение и психологическое консультирование». В конце подводится резюме.

## **Процедура 3. Мотивация выбора профессии помощника**

*Назначение:* выявление мотивации и установок на оказание психологической помощи.

*Инструкция:* «Выбрав помогающую профессию, каждый из вас руководствовался своими внутренними, личностными предпочтениями, мотивами, установками. Вспомните упражнение «Моя профессия», в котором вы выявляли свои предельные профессиональные смыслы. Давайте теперь составим групповой портрет мотивов и желаний человека, который выбрал помогающую профессию. Сейчас я буду записывать на доске все варианты выбора профессии психолога, а вы будете помогать мне в этом».

Далее задачей ведущего является выявление всех мотивов, идей, фантазий, лежащих в основе выбора помогающей профессии. Важно записать все, в том числе малоосознаваемые мотивы: «чтобы зарабатывать деньги», «чтобы иметь власть над людьми», «чтобы самому решить свои проблемы», «чтобы общаться с людьми в безопасной обстановке, с глазу на глаз» и др. Стимулируя открытость и рефлекссию участников, ведущий акцентирует их внимание на собственных мотивах каждого. После того, как все высказались, ведущий предлагает осознать следующий факт: пошел бы участник к психологу, который хочет власти, денег, славы, желает помочь самому себе, самореализовываться и т.д.? Но это не должно звучать как обвинение. Скорее, данное обсуждение является демистификацией профессии психолога, потому что в

реальности люди помогающих профессий руководствуются самой различной, а не только «правильной» мотивацией, и важно осознавать свой собственный интерес к помогающей профессии. Психолог — такая же профессия, как и другие, и в ней очень важна честность перед самим собой и вера в то, что ты делаешь.

#### Процедура 4. Помогающая профессия: плюсы и минусы

*Назначение:* выявление отвергаемых, неосознаваемых чувств, связанных с оказанием психологической помощи.

*Инструкция.* Вспомните известную игру, описанную Э. Берном — триаду «жертва — спаситель — преследователь». В ходе профессиональной деятельности психолог чаще всего оказывается в роли спасителя. Сейчас я предлагаю вам разбиться на тройки и после небольшого обсуждения организовать взаимодействие, где вы сможете побыть в каждой из этих ролей в качестве психолога. Например, участник А находится в роли психолога-спасителя, участник Б — в роли преследователя, участник В наблюдает. Участник Б может обращаться к А с текстом, в котором должны акцентироваться мотивы спасения клиента. Задача А — осознать свои чувства.

Затем, например, участник В становится психологом в роли жертвы, а участник А на него нападает, например: «Я так рассчитывал на вас, но вы мне не помогли», «Вы — не профессионал, а шарлатан», «Я расскажу всем о том, что вы плохой специалист» и т.д.

Задача наблюдателя — организовать краткое обсуждение после каждой ролевой игры. В обсуждении важно осознать и принять тот факт, что психологу важно уметь выносить вспышки гнева и враждебности со стороны клиента без последующего стремления отомстить. В то же время необходимо оставаться невозмутимым при различных провокациях клиента. Это не значит, что психолог не имеет чувств и фантазий по отношению к клиенту. Психолог — живой человек, но он должен быть в состоянии контролировать свои отклики на клиента так, чтобы открываемая часть того, что переживает психолог, была такой, какая требуется (выносима) для клиента.

После возвращения в общий круг ведущий останавливается подробно на каждой из этих ролей. Необходимо обсудить все чувства, возникавшие в каждой из них. Обсуждение ситуаций, когда психолог оказывается спасителем, жертвой и преследователем, и комплементарность этих ролей с ролями клиента позволяет осознать профессиональные ловушки. Кроме того, важно отрефлексировать те чувства, которые часто отвергаются психологами. В роли спасителя отвергаемым либо неосознаваемым чувством является терапевтическое бессилие и гнев, злость на клиента; в роли жертвы — пассивная агрессия и ощущение собственной силы; в роли преследователя — страх и интерес к жертве (табл. 2).

*Таблица 2* Осознаваемые и неосознаваемые аспекты ролевого треугольника «жертва—спаситель—преследователь»

Спаситель		Жертва		Преследователь	
осозна- ваемое	неосозна- ваемое	осозна- ваемое	неосозна- ваемое	осозна- ваемое	неосозна- ваемое

Сила	Бессилие	Слабость	Сила	Активность	Пассив-
Доброта	Злость	Беспо- мощность	Агрес- сивность	Ненависть	Интерес,
Желание помочь другому	Ощущение власти и всемогу-	Благодар- ность спа- сителю	Зависть	Ярость	Страх

### **Процедура 5. «Учитель и психолог»**

*Назначение:* осознание различий между педагогическим и психологическим способом помощи.

*Инструкция.* В парах один — клиент, второй — играет роль педагога (родителя, учителя) Задача педагога: при помощи уговоров, поглаживаний, сравнений его с другими людьми, обращений к нормам и правилам заставить другого человека принять максимально зажатую, компактную позу.

После этого действия «педагоги» становятся «психологами» и меняются клиентами. Задача «психолога» — как можно больше раскрыть, раскрепостить клиента, чтобы он открыл рот, глаза, растопырил руки, занял как можно больше места в пространстве. Обсудить переживания в каждой ролевой позиции.

Интеграция полученного опыта. Ритуал прощания.

### **Занятие 6. Интроекты в моделях профессиональной деятельности**

*Цель:* актуализировать представления участников о личности идеального психолога, выявить в них неассимилированные интроекты.

*Содержание:* обсуждение личностных характеристик идеального психолога. Обнаружение профессиональных интроектов и их проработка.

#### **Ход занятия**

Рефлексия предыдущего занятия.

#### **Процедура 1. Мое состояние**

*Назначение:* диагностика эмоционального состояния членов группы.

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

#### **Процедура 2. Групповая дискуссия: «Каким должен быть психолог?»**

*Назначение:* выявление и проработка интроектов в представлениях о психологе.

*Инструкция.* Возьмите лист бумаги, разбейте его на 4 колонки — одну большую и три маленьких. Закончите 10 раз предложение

«Профессиональный психолог должен...» и запишите результат в первой колонке (табл. 3).

Таблица 3 Профессиональные долженствования

Профессиональный психолог должен...			
Быть примером для других в личной жизни			
Всегда приходить на помощь клиенту			
Знать все новинки психологической науки и практики			

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

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

*Вопросы для обсуждения:*

- ▶ Какие чувства у вас возникали, когда к вам обращались «Ты должен...»?
- ▶ Готовы ли вы действовать в соответствии со всеми «долженствованиями»?
- ▶ Откуда вы узнали, что профессиональный психолог должен действовать именно так?
- ▶ Представлено ли это в вашем собственном опыте?

### **Процедура 3. «Кто должен, что должен, кому должен...»**

*Назначение:* дальнейшая проработка интроектов профессиональной деятельности.

*Инструкция для ведущего.* Для выявления круга лиц, являющихся источником внедрения интроектов, участникам рекомендуется отследить образы, которые возникают за словом «должен»: «Постарайтесь воссоздать ситуации, в которых вам впервые предъявлялось требование «ты должен...» и обратить внимание на тех, кто именно это делал». В ходе этого упражнения участники приходят к выводу, что за словом «должен», как правило, стоит референтный круг общения: преподаватели, авторы учебников, родители.

В основу разработки следующей процедуры была положена идея М. Папуша о том, что долженствование по своей природе коммуникативно, т.е. должен человек всегда кому-то. Прежде всего, нужно обратить внимание на то, кто же «адресат» долженствования, кому человек должен. Полезно выяснить характер этой коммуникации, каковы отношения того, кто должен что-то делать, с тем, кому он должен, по какой причине человек принимает «назначаемое» ему долженствование.

В ходе выполнения данной процедуры часто выясняется: человек считает, что его заставляют что-то делать. Важно подвести участников к мысли, что это хоть и распространенная, но достаточно странная ситуация. Как можно «заставить» взрослого человека? (Представление о том, что меня «заставляют», является скрытой (часто от самих себя) жалобой на то, что другие ведут себя (думают, чувствуют) не так, как бы нам хотелось).

Может возникнуть еще один случай, нуждающийся в особом рассмотрении: когда человек говорит, что он должен самому себе. Это выражение («должен самому себе») может иметь два совершенно разных



смысла. Для их выявления полезно воспользоваться принятой в гештальт-терапии техникой «двух стульев».

Формулу «должен сам себе» предлагается понять буквально и посадить на один стул того, КТО должен, а на другой — того, КОМУ он (или она) должен. Далее рассказчику предлагается создать (или разыграть) сценарий диалога между ними. Один говорит, ЧТО другой должен, а другой может поинтересоваться, на каких основаниях, в какие сроки, до каких пор и т.д.

Возможно выявление двух крайних вариантов:

1) интроективный характер долженствования (в том смысле, в котором это понятие употребляет Ф. Перлз): человек принял в себя, но не сделал по-настоящему своим какое-то мнение, точку зрения. Обнаружив интроект, человек имеет возможность его переработать: либо ассимилировать, либо «выплюнуть». Для этого нужно задать себе вопрос: что я сам об этом думаю?

2) «экзистенциальный», взрослый характер долженствования: человек «должен сам себе», потому что он на самом деле знает, что так нужно и так будет лучше для него, для других, для мира, или принял на себя ответственность за это «должен». Критерием может служить тот факт, что если человек действительно должен что-то самому себе, то он не требует и не ждет от кого-то благодарности.

В дальнейшем логика построения работы с интроектами состоит в очень тщательном их «пережевывании», в осознании «до конца». Это действие можно провести в тройках или в парах.

*Вопросы для обсуждения:*

► Удалось ли прояснить характер тех или иных ваших долженствований (интроективный или экзистенциальный)?

► Кто мог быть источником интроецирования (учебники, друзья, преподаватели)?

► Что вы решили делать со своими не ассимилированными интроектами?

#### **Процедура 4. Между «должен» и «хочу»**

*Назначение:* ассимиляция полученного опыта работы с интроектами.

*Инструкция.* Вернитесь к своим записям. Теперь напишите в пустых колонках: «хочу», «могу», «выбираю» (табл. 4).

*Таблица 4* Профессиональные долженствования

Профессиональный психолог	Хочу	Могу	Выбираю
Быть примером для других в личной жизни			
Всегда приходить на помощь клиенту			
Знать все новинки психологической науки и практики			

Быть примером для других в личной  
жизни \_\_\_\_\_  
Всегда приходить на помощь клиенту \_\_\_\_\_  
 Знать все новинки психологической науки и  
 практики

Поставьте на пересечении клеток «+» или «-» в зависимости от того, хотите вы или не хотите, можете или не можете, будете или не будете следовать своему должностованию.

При обсуждении ведущий может обратить внимание на то, что если человек хочет делать все то, что должен — у него, вероятно, попустительское отношение к себе. Если все, что должен, делать не хочется — возможно, у человека чрезмерно жесткое давление на собственную личность. Оптимальный вариант — примерно 50: 50%.

В ходе рефлексии акцентируйте внимание участников тренинга на том, будут или не будут они следовать своим должностованиям.

### **Процедура 5. Поддержка — миф и реальность**

*Назначение:* получение опыта оказания и принятия поддержки.

*Инструкция.* Тренер предлагает членам группы разбиться на пары и найти в комнате место с достаточным количеством свободного пространства для поведения упражнения.

Инструкция 1. Станьте спиной друг к другу. Один из вас будет оказывать поддержку, другой — получать. Договоритесь, кто какую роль будет выполнять сейчас. Теперь тот, кто получает поддержку, должен, опираясь на свои пятки и спину партнера, занять наиболее удобное место в пространстве. Тренер следит за временем. Ровно через 2 мин в парах происходит смена ролей.

Инструкция 2. Паре предлагается занять максимально удобную позицию в пространстве, опираясь друг на друга. Даже если партнеры разного роста, они могут найти такой баланс, что каждому из них будет удобно.

Инструкция 3. То же, что и в 1, но при этом время гораздо дольше (порядка 7-10 мин).

*Обсуждение.*

Что вам было легче делать: оказывать или принимать поддержку? В какой позиции было комфортнее? Какие мысли, чувства возникали, когда вы поддерживали и когда вас поддерживали?

Удалось ли достичь состояния комфорта обоим партнерам? Если да, то что вы при этом чувствовали? Если нет, то что помешало?

Что чувствовал тот партнер, которому приходилось долго поддерживать другого?

При обсуждении нужно обратить внимание на то, как данное упражнение связано с реальной жизнью. Тренер может выяснить, какую роль чаще выполняется в жизни: поддерживающего или оказывающего поддержку.

Также важным моментом является то, что удобной позиции могут

достичь даже те пары, в которых партнеры обладают очень различающимися габаритами. Поэтому необходимо, чтобы каждый осознал, что существует такая позиция, в которой вы поддерживаете клиента и сами получаете от него поддержку. Если проводилась третья часть упражнения, то она служит хорошей иллюстрацией. Обычно тот человек, который долгое время поддерживал партнера, начинает испытывать усталость, раздражение, гнев, злость и т.п. Таким образом, этот эксперимент — метафора отношений не только с клиентом, но и с другими людьми. Комфорта можно достичь только тогда, когда оба берут и оба дают.

Клиенты нуждаются в том, чтобы им давали достаточно поддержки. Если вы даете клиенту мало поддержки, он испытывает неуверенность, дискомфорт, чувствует тревогу. Однако вы можете дать ровно столько, насколько вы чувствуете себя комфортно. Если вы нарушите баланс собственного комфорта, отношения разрушатся. Вы будете испытывать гнев, раздражение по отношению к собственному клиенту.

Поддержка — одно из наиболее мощных средств воздействия на клиентов. Она заметно влияет на налаживание взаимодействия между психологом и клиентом. Поддержка — это готовность отдать другому что-то (внимание, время, пространство). Противоположным поддержке процессом является фрустрация. При фрустрации, наоборот, терапевт не дает клиенту возможности удовлетворить какую-то невротическую потребность (во внимании, власти и т.п.). Таким образом, психолог поддерживает новые способы взаимодействия клиента с миром и фрустрирует потребность продолжать действовать ригидным, стереотипным способом.

Одним из интроектов нашей профессии является миф о том, что психолог всегда должен оказывать клиенту поддержку. Однако если вы оказываете клиенту настолько мощную поддержку, что при этом забываете о самих себе и своих потребностях, вы вскоре начнете реагировать на клиента неуместным образом. Важно соблюдать баланс между собственными потребностями и потребностями клиента.

Интеграция полученного опыта. Ритуал прощания.

### **Занятие 7. Профессиональное взаимодействие**

*Цель:* актуализировать представления участников о профессиональном взаимодействии психолога с клиентом.

*Содержание:* выявление моделей профессионального взаимодействия психолога с клиентом. Обсуждение предпочитаемых стратегий взаимодействия психолога с клиентом.

#### **Ход занятия**

Рефлексия предыдущего занятия.

#### **Процедура 1. Я как клиент**

*Назначение:* работа с проекциями.

*Инструкция.* Каждый по очереди садится на «горячий» стул. Задача остальных — посмотреть на участника, находящегося на «горячем» стуле, и представить, что он пришел к ним на прием. Поделитесь теми мыслями, чувствами, фантазиями, которые возникают у вас относительно данного потенциального клиента. Например: «Если бы ты был моим клиентом, я бы очень тревожился. Мне кажется, что ты очень требовательный»; «Если бы ты был моим клиентом, я думаю, мы бы поладили. Иногда я бы чувствовала себя твоей мамой»; «Ты — самый худший клиент, которого я могу себе представить. Ты бы постоянно спорил и конкурировал со мной».

Обсуждение: какие проекции «попали в точку», какие явились неожиданными, какие огорчили, какие Вы не принимаете?

## **Процедура 2. Профессиональное взаимодействие**

*Назначение:* осознание участниками тренинга моделей, лежащих в основе представлений о профессиональном взаимодействии с клиентом.

*Инструкция.* Упражнение проводится в несколько этапов. Для его проведения необходимы карандаши, мелки, фломастеры и бумага разных форматов. На первом этапе тренер предлагает: «Нарисуйте картинку, которая бы отражала суть взаимодействия психолога с клиентом».

Данная процедура позволяет актуализировать представления психологов о своем профессиональном взаимодействии в образной форме, а также создает условия для дальнейшей рефлексии. После завершения работы рекомендуется провести групповое обсуждение картинок с опорой на образы, предложенные каждым автором, в направлении выявления функциональной взаимозависимости психолога и клиента.

Например, участница А нарисовала следующую картинку: человек под зонтом в дождь, где человек — клиент, дождь — проблема, а зонт — психолог. Участнице были заданы следующие вопросы:

*S* Хочет ли сам зонт оказаться мокрым, в то время как человек совсем сухой?

*S* Что чувствует зонт, зная, что им пользуются только в дождливую погоду?

*V* Что будет с человеком, если зонт поломается или не откроется? *S* Чувствует ли зонт, что он «над» человеком? *S* Как быть, если дождь настолько силен, что зонт не может помочь?

•*S* Может ли человек научиться сам не мокнуть под дождем? *s* Что делать зонту, если его постоянно носят с собой даже в хорошую погоду? и т.п.

Ознакомление с картинками друг друга в форме такого обсуждения позволяет членам группы проанализировать свои представления о профессиональном взаимодействии и соотнести их с представлениями других членов группы, а, кроме того, потренироваться в важном консультативном навыке — навыке задавать вопросы.

На втором этапе участникам тренинга со сходными представлениями

предлагается объединиться в подгруппы с целью создания общеподгруппового рисунка. С помощью данной процедуры можно создать синтезирующие образы.

На третьем этапе участники других подгрупп разгадывают картинки друг друга. В ходе такой деятельности появляется возможность глубоко проанализировать и осмыслить каждый образ, так как в обсуждении принимают участие и авторы рисунков, и члены других подгрупп. На данном этапе роль руководителя сводится к организации и активизации групповой дискуссии, фасилитации группового процесса, а также в помощи участникам в осознании тех смыслов, которые они вкладывали в свои рисунки.

Четвертый этап направлен на интенсификацию представлений о профессиональных взаимоотношениях с клиентом. Его следует начать общегрупповой рефлексии по итогам предыдущего этапа.

Для этого группу нужно разделить на три новых подгруппы (например, предложив рассчитать на первый-третий). Каждой из подгрупп предлагается сделать доклад по одной из трех случайно выбранных общеподгрупповых картинок. При этом можно предложить следующие вопросы:

Психолог: какой он?

Каковы цели деятельности психолога?

Клиент: кто он — больной, требующий лечения, или человек, которому нужна помощь?

Как распределяется ответственность за результаты консультирования между психологом и клиентом?

Опишите взаимоотношения между психологом и клиентом, и т.п.

При этом внимание членов группы акцентируется на ключевых моментах их собственных представлений о работе с клиентом, что предполагает владение основными положениями психотерапевтических теорий относительно характера взаимоотношений в системе психолог—клиент. Главная цель данного этапа заключается в том, чтобы члены группы смогли прояснить и осмыслить свое собственное отношение к клиенту. При этом участникам тренинга не стоит навязывать какую-либо психотерапевтическую ориентацию. Основной упор необходимо направить на их собственные переживания, возникавшие в процессе работы в группе, и отрефлексирование предыдущего опыта, актуализировавшегося здесь и теперь. Критерием эффективного выполнения упражнения является осознание каждым членом группы своей собственной модели построения отношений с клиентом, ее сильных и слабых сторон.

### **Процедура 3. Я и другие: грани взаимодействия**

*Назначение:* осознание предпочитаемых стратегий взаимодействия с другими людьми.

*Инструкция.* Разбейтесь на пары. Встаньте друг напротив друга в парах. Дайте возможность рукам встретиться. Не разводя ладоней, попробуйте несколько стратегий взаимодействия (контакта):

Вы активны, ваш партнер совершенно пассивен, не уклоняется от контакта, не проявляет инициативы, самостоятельных движений не делает (как воск).

Вы активны, партнер активен, но не проявляет инициативы, и делает только движения, следующие за вашими движениями.

Вы активны, партнер проявляет активность, делает движения, противопоставляя любому вашему движению.

Обмен ролями: партнер активен, вы противодействуете любому его движению.

Партнер активен, вы активны, но не проявляете инициативы, и делаете только движения, следующие за движениями партнера.

Вы пассивны, не проявляете инициативы, партнер активен.

Теперь объединитесь в четверки и обсудите, какая из ролей была наиболее сложной, какая роль показалась привычной. Какие чувства возникали?

Спроецируйте данное упражнение на ваше профессиональное взаимодействие с клиентом. Реальный клиент может поддаваться, может сопротивляться. С каким клиентом вам проще, привычнее?

Какие чувства могут возникнуть при встрече с клиентом, ведущим себя неприятным для вас образом?

Интеграция полученного опыта. Ритуал прощания.

## **Занятие 8. Препятствия и ресурсы в профессиональном саморазвитии**

*Цель:* осознать препятствия на пути профессионального саморазвития, обнаружить внутренние ресурсы участников для их преодоления.

*Содержание:* выявление барьеров на пути профессионального саморазвития. Поиск ресурсов для их преодоления. Переоценка своих возможностей. Появление нового способа жизнедеятельности, новых стратегий преодоления трудностей. Осознание личной ответственности за профессиональные достижения.

### **Ход занятия**

Рефлексия предыдущего занятия.

#### **Процедура 1. Мое внутреннее состояние**

*Назначение:* диагностика эмоционального состояния членов группы.

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

#### **Процедура 2. Психотехнология преодоления препятствий на пути профессионального саморазвития**

*Назначение:* осознание характера действий на пути к профессиональной цели.

*Инструкция.* Вначале ведущий обращается к группе: «Назовите что-то одно, что Вы могли бы сделать (а в настоящее время не делаете) и что, если это

делать регулярно, привело бы к огромным позитивным результатам в Вашей профессиональном саморазвитии?»

После того, как участники сформулируют для себя краткий ответ, целесообразно составить список других необходимых действий для достижения высокого уровня профессионального саморазвития (не менее 10). После этого список следует оценить по степени важности действий (как важные и не важные). Затем, аналогичным образом — по степени срочности. Для большей наглядности результаты можно внести в табл. 5.

Таблица 5 Оценка действий на пути к моей профессиональной цели

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

Оценка действий	Срочные	Не срочные
<u>Важные</u> _____	I _____	II _____
<u>Не важные</u> _____	III _____	IV _____

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

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

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

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

*Вопросы для обсуждения:*

► К каким квадратам вы отнесли действия, необходимые вам для

достижения высокого профессионализма?

- ▶ Хотели бы вы изменить приоритетность выделенных вами действий? Если хотите, то каких именно и как?

### **Процедура 3. Барьер**

*Назначение:* осознание барьеров на пути к профессиональной цели и стратегий их преодоления.

*Инструкция.* Для проведения этого упражнения ведущий должен владеть навыками психодраматиста. Он должен провести разогрев, выяснить, какие препятствия на пути к профессиональной цели существуют у участников группы, помочь группе выбрать протагониста, подобрать вспомогательных лиц. Например, ведущий может сказать: «Сейчас каждому из участников нужно представить то, что является препятствием — барьером на пути достижения ближайшей профессиональной цели.»

После обсуждения, выбора протагониста и подбора вспомогательных лиц этот барьер представляется в виде членов группы, которые, сжав в кольцо участника, мешают выбраться ему из круга. Каждый из членов группы является одним из препятствий: ленью, отсутствием времени, низким уровнем знаний и т.п. «Препятствия» могут не соглашаться, требовать гарантий, переубеждать.

Например, лень может сказать: «Не понимаю, зачем тебе со мной расставаться. Твоя жизнь станет сплошным круговоротом, полным напряжения. Нам так хорошо вместе. Я вообще тебе необходима, я охраняю тебя от излишней и ненужной активности...» и т.п.

Прорыв означает преодоление препятствия. Участник может выйти из круга, уговорив, убедив хотя бы одного из препятствующих.

*Вопросы для обсуждения:*

- ▶ Удалось ли вам вырваться из круга?
- ▶ Какое именно препятствие оказалось наиболее легким для преодоления?
- ▶ Какие действия вам пришлось совершить, чтобы преодолеть препятствия? За счет каких внутренних ресурсов (активности, настойчивости, мягкости и т.п.) вы их преодолели? Как полученный вами опыт соотносится с реальной жизнью?

Интеграция полученного опыта. Ритуал прощания.

## **Занятие 9. Профессиональные проекции**

*Цель:* осознание участниками профессиональных проекций.

*Содержание:* обнаружение и присвоение собственных проекций участниками тренинга. Осознание собственных трансферентных характеристик. Выявление и осознание предпочитаемых стратегий взаимодействия с другими людьми. Осознание степени внутренней свободы (аутентичности) психолога в профессиональной деятельности.

### **Ход занятия**



Рефлексия предыдущего занятия.

### **Процедура 1. Послание**

*Назначение:* диагностика эмоционального состояния членов группы.

*Инструкция.* Каждому участнику в порядке очереди следует обратиться к соседу справа и попытаться распознать ту информацию, которую несет его одежда и внешний вид. Например, он может сказать: «Одежда и внешность моего соседа справа говорят: держись от меня подальше» или «Я хочу спрятаться, замаскироваться, чтобы никто на меня не обращал внимания». После этого сосед справа рассказывает, насколько эти высказывания оказались верными. Далее процедура повторяется по кругу.

### **Процедура 2. Психотехнология выявления проекций**

*Назначение:* получение каждым участником обратной связи от членов группы, осознание собственных трансферентных характеристик.

*Инструкция.* Участникам необходимо представить других членов группы в роли психологов. Исходя из этих представлений, выделить характерные особенности, присущие каждому члену группы и сообщить о них. Процедура организуется следующим образом: каждый из членов группы чуть выдвигается внутрь круга. Далее каждый из участников, обращаясь к нему, завершает предложение «В роли психолога ты...» или «Если бы ты был моим психологом, я бы подумал...»

Например, участник А, обращаясь к участнику Б, может заявить следующее: «В роли психолога ты представляешься мне самодовольным, амбициозным типом. Кажется, что клиент тебе нужен для того, чтобы лишний раз подтвердить собственную значимость, показать какой ты крутой». Участнику Б следует поблагодарить участника А за высказанное мнение, не вступая при этом в спор или обсуждение неприятных фактов.

После завершения данной процедуры в роль вступает следующий и т.д.

Здесь важно на доступном материале подвести членов группы к осознанию возможной неадекватности их представлений в целом.

В то же время каждый участник получает возможность узнать о том, какое впечатление он производит на окружающих, как его воспринимают, чего от него ожидают. Если в тренинге участвуют незнакомые люди, оценка зачастую строится не на реальных фактах, а на проекциях. Часто повторяющиеся представления и ожидания могут свидетельствовать о наличии у человека трансферентных характеристик, которые сходным образом структурируют его восприятие разными людьми. Например, девушка в очках, со строгой прической, в неброской одежде наделяется профессиональной компетентностью, умом, добросовестностью гораздо чаще, чем модно одетая участница группы с ярким макияжем. То же самое происходит с клиентами — их первое впечатление формируется на основе восприятия внешности консультанта, оценки его возраста, пола, особенностей одежды и др. Для будущего психолога-консультанта важно осознавать, какими трансферентными характеристиками он обладает.

### Процедура 3. Перенос

*Назначение:* осознание своих реакций в ситуации переноса.

*Инструкция.* Разбейтесь на тройки. Каждый из вас будет по очереди психологом, оставшиеся участники тройки — клиенты. Один из «клиентов» находится в позитивном переносе, другой — в негативном. По очереди моделируется ситуация взаимодействия в паре «психолог — клиент». Задача «позитивного» клиента — говорить с психологом в свободном режиме, акцентируя внимание на своем хорошем отношении к психологу. Он может, например, сказать: «Мне многие говорили, что Вы — очень хороший специалист...»; «Никто мне не поможет, кроме Вас...»; «Я Вам очень доверяю...». Важно, чтобы клиент очень естественно вел себя. Он может рассказывать о своих реальных проблемах, просить психолога о помощи, при этом демонстрируя позитивное отношение и доверие к психологу. Через 12-15 мин процесс останавливается. При обсуждении наблюдатель рассказывает о том, что он заметил. Психолог делится возникавшими чувствами, анализирует свои интервенции в адрес клиента.

После того, как каждый побывал в роли психолога с «позитивным» клиентом, аналогичным образом моделируется работа с клиентом, находящимся в негативном переносе. Так, если в первом круге участник А был психологом, участник Б — клиентом с позитивным переносом, участник В — наблюдателем, то во втором круге участник А — психолог, Б — наблюдатель, В — клиент с негативным переносом. Клиент, находящийся в негативном переносе, может обесценивать психолога («Я не думаю, что вы хороший специалист»; «Мне кажется, Вы слишком молоды, мало знаете...»; «Сомневаюсь в целесообразности прихода к Вам»), проявлять агрессию в его адрес («Вы меня раздражаете»; «Вы напоминаете мне...»), молчать, отворачиваться, не отвечать на вопросы и т.д.

После завершения второго круга участники в общем круге делятся возникавшими чувствами, мыслями по поводу переноса. Можно обсудить следующие *вопросы*:

- ▶ Как я чувствую себя, когда клиент настроен позитивно? Как реагирую на его послания?
- ▶ Как я чувствую себя, когда клиент настроен негативно? Как реагирую на его послания?
- ▶ Какой стратегии поведения я отдаю предпочтение в первом и во втором случае?
- ▶ Как я обращаюсь со своими чувствами в процессе работы с разными клиентами?

### Процедура 4. Быть или казаться

*Назначение:* осознание степени внутренней свободы (аутентичности) психолога в профессиональной деятельности.

*Инструкция.* Участникам тренинга предлагается охарактеризовать себя — настоящего (истинное «Я») и себя «в маске» (социальное «Я»). (Возможен свободный подбор характеристик либо использование личностного опросника,

например, методики ДМО, тезауруса личностных черт А.Г. Шмелева) Затем члены группы должны вспомнить ситуацию «масочного» взаимодействия и рассказать, какие чувства они при этом испытывают. С целью более глубокого осознания чувств и представлений каждому предлагается найти метафору для понятия «Я-в-маске».

Предложенные метафоры должны быть спроецированы на профессиональную деятельность психолога. Прояснив для себя цели масочного, ролевого поведения (сокрытие своих истинных намерений, манипулирование другими, получение какой-либо выгоды) участники тренинга могут прийти к осознанию пагубности вызванных этим поведением эффектов (невозможность понять другого, построить с ним доверительные отношения, неестественность в эмоциональных проявлениях и т.д.). Несмотря на признание неэффективности масок и ролей в работе психолога, идея о собственном аутентичном поведении обычно вызывает мощное сопротивление. Снять это сопротивление позволяет метод дезидентификации (разотождествления) из психосинтеза, основанный на следующем постулате: «Нами управляет все, с чем мы себя отождествляем, и мы можем управлять всем, с чем мы себя дезидентифицируем» (Т. Йоманс).

Выполнение специального упражнения на дезидентификацию и самоидентификацию состоит из двух этапов. Первый этап — разотождествление — состоит из четырех частей, каждая из которых посвящена осознанию одного из аспектов личности: социального, физического, эмоционального и интеллектуального. (В соответствии с целями и задачами тренинга классическое упражнение было дополнено еще одной ступенью дезидентификации, включающей социальное масочно — ролевое поведение.)

Данное действие лучше всего проводить в виде медитации. Негромкая, расслабляющая музыка, тихий голос ведущего, закрытые глаза позволяют погрузиться вглубь себя.

«Сядьте поудобнее на стуле. Постарайтесь занять максимально комфортное для вас положения. Закройте глаза и не открывайте их до тех пор, пока я не скажу об этом.

Почувствуйте свое тело. Посмотрите на него мысленным взглядом, от макушки головы до кончиков пальцев на ногах. Представьте, что лучик теплого солнца осветил все ваше тело изнутри. Это тепло разливается по всему телу, и тело начинает расслабляться. Вы чувствуете, как исчезает напряжение в мышцах. С каждым моим словом ваше тело наполняется покоем, теплом и приятной расслабленностью. Последите за своим дыханием. Воздух свободно входит в легкие и покидает их. Ваше сердце бьется спокойно и ритмично.

Ваше тело наслаждается покоем. Вас наполняет ощущение расслабленности, отдыха, свободы.

Теперь я буду произносить утверждения. Постарайтесь медленно и вдумчиво мысленно повторять их за мной:

— У меня есть тело, но Я — не мое тело. Мое тело может быть больным и

здоровым, отдохнувшим и усталым, но тело — это не мое истинное Я. Я ценю свое тело. Оно помогает мне приобретать опыт и действовать в окружающем мире, но оно — всего лишь средство. Я стараюсь хорошо обращаться со своим телом, беречь его, но тело — это не Я. У меня есть тело, но Я — не мое тело.

Постарайтесь осмыслить и пережить этот факт. Я — это не мое тело.

У меня есть различные роли. Я играю их иногда по доброй воле, иногда меня вынуждают к этому обстоятельства. Это роли матери или дочери, жены или мужа, студента или психолога-консультанта. Но Я — это не мои роли. Я нечто большее, чем мать, дочь или психолог. Я сама определяю, кем мне быть, а, значит, Я не только актер, но и режиссер всего действия. Поэтому Я — это не мои роли.

У меня есть чувства, но Я — не мои чувства. Мои чувства часто меняются. Они колеблются от любви до ненависти, от радости до гнева, от безразличия до грусти, но Я — не мои чувства. Чувства меняются, а моя истинная сущность остается неизменной. Я могу наблюдать за своими чувствами, Я понимаю их, Я учусь управлять ими. Из этого следует, что Я — это не мои чувства. У меня есть чувства, но Я — не мои чувства.

У меня есть разум, но Я — не мой разум. Мой разум помогает мне познавать мир, он все время меняется, он охватывает новые мысли, знания, опыт. Иногда разум отказывается мне повиноваться. Поэтому разум не может быть мной, моим Я. У меня есть разум, но Я — не мой разум.

После того, как я отделил свою суть, свое Я от тела, социальных ролей, чувств и мыслей, Я осознаю и утверждаю, что Я — это центр чистого самосознания. Я — центр воли, способный наблюдать за психологическими процессами, за моим поведением и физическим телом, направлять их и использовать. Я — это то, что дает мне ощущение бытия, постоянства, внутреннего равновесия. Я понимаю, что из этого центра моей истинной сути Я могу научиться наблюдать, направлять и приводить в соответствие все свои психологические процессы, физические процессы и социальные контакты. И Я постараюсь постоянно осознавать это в обыденной жизни, использовать это во благо себе, чтобы моя жизнь приобрела более глубокий смысл».

Стадия самоидентификации, позволяющая найти в себе центр чистого самосознания, творческой, динамической энергии, отделить свое истинное Я от любых всепоглощающих эмоций, неприятных мыслей, неуместных ролей и т.д. После выполнения этого очень мощного психотерапевтического упражнения проводится рефлексия, в ходе которой обсуждаются возникшие у членов группы переживания, включая впечатления, образы, чувства. В ходе следующей за этим групповой дискуссии члены группы обсуждают возможность использовать полученный опыт переживания своего истинного Я в профессиональной деятельности. *Вопросы для обсуждения:*

► Психолог в процессе психотерапии должен оставаться собой или может играть роль?

► Должен ли психолог всегда и везде оставаться аутентичной личностью?

- ▶ Как вы понимаете для себя конгруэнтность, т.е. должен ли человек выражать в общении все чувства, которые стали доступны его осознанию?
  - ▶ Если клиент не нравится психологу, должен ли он работать с ним?
  - ▶ Можете ли вы в процессе психотерапии искренне выражать свои чувства, или вам необходимо прятать настоящее Я под маской психолога?
- Интеграция полученного опыта. Ритуал прощания.

### **Занятие 10. Психолог как сталкер**

*Цель:* исследование феномена Сталкера в профессиональной деятельности.

*Содержание:* обсуждение и проживание роли проводника (Сталкера).

#### **Ход занятия**

#### **Процедура 1. Внутреннее состояние**

*Назначение:* рассказ о своем внутреннем состоянии «здесь-и-теперь».

*Инструкция.* Возьмите лист бумаги (формат А4, разрезанный на 4 части) и попробуйте при помощи красок и карандашей отразить свое внутреннее состояние.

Поделитесь своим состоянием с другими участниками тренинга».

#### **Процедура 2. «Проводник»**

*Назначение:* осознание стратегий помощи.

*Инструкция.* Разбейтесь на две подгруппы: № 1 и 2. При этом обе подгруппы получают задание: в течение всего эксперимента отслеживать свои чувства и осознавать, что с ними происходит.

Первый этап. Подгруппа № 1 получает следующую инструкцию: посмотреть вокруг и мысленно выбрать в комнате предмет, место, до которого нужно будет добраться. Затем члены подгруппы № 1 закрывают глаза и отворачиваются к стене. Подгруппа № 2 расставляет в помещении различные препятствия: стулья, парты и т.д. После того, как препятствия расставлены, подгруппа № 1 с закрытыми глазами начинает целенаправленно двигаться по помещению, пытаясь добраться до намеченной цели. Через 2-3 мин тренер дает команду открыть глаза и убедиться в том, что цель достигнута.

Второй этап. Подгруппе № 1 снова дается команда разойтись и закрыть глаза. После этого каждый член подгруппы № 2 выбирает себе «подопечного» из подгруппы № 1 и получает инструкцию, которую не должна слышать другая подгруппа: отвести подопечного туда, куда, как ему кажется, тот должен попасть.

Третий этап. Подгруппе № 1 снова дается команда разойтись и закрыть глаза. После этого каждый член подгруппы № 2 выбирает себе «подопечного» из подгруппы № 1 и получает инструкцию, которую не должна слышать другая подгруппа: отвести подопечного туда, куда, как ему кажется, тот хочет попасть. Задачей члена подгруппы № 2 является

достижение невербальной договоренности о том, что он будет помогать, внимательное отслеживание невербальных посланий от своего «подопечного». *Вопросы для обсуждения:*

- ▶ 1. На каком из этапов эксперимента вы чувствовали себя наиболее комфортно?
- ▶ 2. Что вы нового узнали о себе в ходе выполнения данного эксперимента?

### **Процедура 3. «Психолог как Сталкер»**

*Назначение:* осознание своей миссии.

*Инструкция.* «Возможно, кто-то из Вас читал книгу Стругацких «Пикник на обочине», или смотрел фильм А. Тарковского «Сталкер». Герой — проводник людей в так называемую Зону. Путь туда сопряжен с огромным риском и трудностями. Однако люди все время пытаются туда попасть, потому что Зона позволяет исполниться их самым сокровенным желаниям. Правда, иногда оказывается, что человек на словах хочет, чтобы его близкий выздоровел, а получает мешок золота: как и в реальности, люди не всегда осознают свои сокровенные желания. Иногда они кричат на Сталкера, обесценивают его действия, не доверяют ему, злятся, обижаются. Однако он снова и снова ведет их в Зону.

Давайте попробуем поразмышлять о феномене Сталкера. Для чего ему постоянно подвергаться риску и идти в Зону? Какой ресурс, по-Вашему, необходим Сталкеру для его профессии? Что общего между психологом и Сталкером?»

После обсуждения всем участникам группы предлагается нарисовать рисунок, который бы отражал их переживания и представления о Сталкере, его клиенте, Зоне. После этой процедуры участники разбиваются на тройки и обсуждают рисунки. После возвращения в круг предлагается обсудить *вопросы:*

- ▶ Готов ли я быть Сталкером?
- ▶ Что притягательного для Сталкера в Зоне?
- ▶ Что может произойти с моей жизнью, если я буду все время водить людей в Зону?

Интеграция полученного опыта. Ритуал прощания.

## **Занятие 11. Профессиональное будущее**

*Цель:* осознание и принятие участниками ответственности за себя, свои профессиональные планы.

*Содержание:* выявление представлений о «себе-в-профессии» у участников тренинга. «Заземление» представлений о будущем в настоящем. Принятие участниками ответственности за свое профессиональное будущее

### **Ход занятия**

Рефлексия предыдущего занятия.

### **Процедура 1. Внутреннее состояние**

*Назначение:* рассказ о своем состоянии «здесь-и-теперь» с использованием метафор.

*Инструкция.* Посмотрите вокруг, выберите какой либо предмет. Это может быть мебель, предмет одежды, цветок, часть комнаты. Важно, чтобы этот предмет был похож на Вас. После того, как вы выбрали предмет, идентифицируйтесь с ним и скажите несколько слов о себе от его имени.

### **Процедура 2. Футуропрактика**

*Назначение:* привязывание представлений о будущем к реальности.

*Инструкция.* Представьте, что прошло 5 (7, 10) лет. У Вас есть возможность пожить в будущем. После моей команды в течение 15 мин вы можете свободно жить в этом пространстве: свободно двигаться или сидеть, молчать или разговаривать, завязывать контакты, работать, заключать сделки и т.п. Время пошло.

Через 15 мин ведущий останавливает процесс. Участники садятся на места. Организуется обсуждение. Важно выяснить, кто кем себя представляет в будущем, какой деятельностью он занимается, как удалось пожить в этом пространстве.

После рефлексии ведущий сообщает, что есть возможность исправить, доделать, изменить то, что не устраивает, и еще 15 мин группа живет в будущем.

Обсуждение организуется в общем круге или в тройках. Важно прояснить следующие вопросы:

Связана ли будущая деятельность с психологическим консультированием?

Что вы поняли о себе в результате упражнения?

Как то, что Вы делали в упражнении, похоже на Вашу жизнь?

Что уже сегодня Вы можете предпринять, чтобы достичь своих целей в будущем?

### **Процедура 3. Мое профессиональное будущее**

*Назначение:* путешествие в будущее.

*Инструкция.* В начале упражнения тренер предлагает всем занять удобную позицию и закрыть глаза.

«Постарайтесь создать мысленный образ себя в будущем. Если Вам кажется это трудным, начните с того, что представьте, как стареет ваша рука. Это похоже на то, как если бы Вы наблюдали за специальным анимационным эффектом, (например, «Портрет Дориана Грея\*-»), когда актер стареет по ходу фильма. По мере того, как в Вашем воображении рука стареет, Вы видите, как кожная ткань изменяется, становится тоньше, глаже, грубее, морщинки и складки углубляются, а вены становятся еще заметней. И Вы можете изменять ход старения Вашей руки. Вы можете наблюдать, как она изменяет цвет, покрывается коричневато-красными пятнами и становится узловатой от артрита или становится сильной и ловкой, старея грациозно. Прodelав это с

рукой, Вы можете представить, как то же самое происходит с Вашей ногой. Затем вообразите себя перед зеркалом и, используя свои творческие способности состарьте свое лицо настолько, чтобы будущее стало для Вас реальностью.

Помните: цель этого упражнения — не испугать и не обескуражить Вас последствиями старения, а, наоборот, дать Вам переживания, способные повлиять на Ваше поведение так, чтобы Вы позаботились сейчас о том, как Вы будете жить и работать отныне и в будущем.

Теперь сконцентрируйтесь на образе своего профессионального «Я». Чтобы усилить реальность представлений о себе как о профессионале, выделите определенный срок — 2 года, 5, 15 лет — и создайте свой мысленный образ из того времени. Постарайтесь как можно глубже почувствовать состояние этого профессионального психолога из будущего. Что и кто его окружает? Тем ли он занимается, о чем мечтал? Задайте ему любые вопросы о том, какова его жизнь... Узнайте, как он к Вам относится... От чего хочет предостеречь... Что пожелать...

Теперь подумайте: можете ли Вы с уверенностью утверждать, что из своего настоящего Вы оказываете поддержку этому человеку? «Я» Вашего будущего и его благополучие зависит от Ваших сегодняшних действий. Если Вы чрезмерно нагружаете себя, мыслите не возможностями, а проблемами, недостаточно отдыхаете или, наоборот, ленитесь, тратите время на бессмысленные дела, ощущаете себя жертвой, за это заплатит Ваше будущее «Я».

У Вас остается последняя минута... О чем еще хотелось бы узнать? Что спросить?

Время закончилось. Сейчас Вы скажете «до свидания» се-бе-будущему и откроете глаза...»

Выполнение данного упражнения часто приводит к появлению у членов группы совершенно нового энергетического импульса. Опираясь на полученный опыт, они начинают чувствовать себя более активными участниками своей профессиональной жизни. В вербальных формулировках появляется настойчивость, уверенность в своих силах. Некоторые могут испытать сильные переживания: тревогу, страх, неуверенность. Необходимо провести обсуждение полученного опыта, поделиться возникшими чувствами и выяснить, как уже сегодня можно начать заботиться о своем профессиональном будущем.

#### **Процедура 4. Конверт откровений**

*Назначение:* диагностика представлений членов группы о профессиональной деятельности, о себе как психологе и о клиенте.

*Инструкция.* Ведущий говорит о том, что участие в следующем эксперименте потребует от каждого откровенности и честности. Если все согласны участвовать, он рассказывает о предстоящей процедуре. По кругу пускают конверт, в котором лежат листочки бумаги с заранее подготовленными вопросами по теме тренинга. Ведущий предлагает



участникам по очереди тянуть билетик, как на экзамене, и, прочитав его вслух, честно ответить на вопрос или кратко высказать свое мнение по данной теме. Например: «Что для тебя является смыслом жизни?»; «Почему многим людям так и не удается достичь профессиональной цели? Назови несколько причин»; «В чем сила психолога?»; «Что для тебя является самым важным в работе с клиентом?» и т.п. В конверте должны быть и «полусерьезные» вопросы. Например: «За человека какой профессии ты хотела бы выйти замуж?» Интеграция полученного опыта. Ритуал прощания.

## **Занятие 12. Завершение тренинга**

*Цель:* диагностика эффективности тренинга, прощание с группой.

*Содержание:* оценка эффективности тренинга. Завершение тренинговой работы.

### **Ход занятия**

Рефлексия предыдущего занятия

#### **Процедура 1. Физическое самочувствие**

*Назначение:* развитие эмпатических навыков путем возвращения в разные эмоциональные состояния.

*Инструкция.* Ведущий просит участников тренинга оценить свое физическое самочувствие в баллах (например, по 5-бальной системе). Затем последовательно воскресить в своей памяти то физическое самочувствие, которое они испытывали в связи с болезнью, сложными проблемами, физическими нагрузками, жарой, холодом, травмами, болью, здоровым сном и т.д. После этого члены группы делятся своими эмоциональными переживаниями и вновь оценивают свое актуальное самочувствие.

#### **Процедура 2. Похвала**

*Назначение:* диагностика областей профессиональной деятельности, по которым человек недополучил признания, и выявление круга значимых людей, чье одобрение хотелось бы получить.

*Инструкция.* Разделитесь на тройки. Один человек хвалит себя за какие-то профессиональные достижения в течение 3 мин, второй записывает все слова. Третий наблюдает, отмечает и после завершения 3 мин сообщает, чем было легко хвалиться, а чем затруднительно, как распределялась энергия. Потом второй, который выслушивал, буквально по тексту третьего зачитывает первому эти слова, т.е. хвалит этими словами «от себя»: «Я тебя хвалю за то-то...» и далее по тексту. Тот, кто наблюдал, дает обратную связь — что было труднее воспринимать из уст другого, что легче. В основе этого модифицированного упражнения Д.Н. Хломо-ва лежит идея и том, что человек хвалит себя за то, за что его «не дохвалили» другие. Тематика похвал — это те направления, по которым человек не получил достаточного одобрения и признания. *Вопросы для обсуждения:*

► Перед кем из реальных людей вам хотелось бы похвалиться и

получить одобрение?

- ▶ Почему вы не можете этого сделать в реальной жизни?

### **Процедура 3. За что психолог получает деньги**

*Назначение:* активизация процесса рефлексии участников на предмет восприятия их как профессионала.

*Инструкция.* Для проведения этого упражнения ведущий группы должен заготовить «деньги» — например, нарезать лист на по-

лоски, на каждой написать 5 дол., 10 дол., 20 дол., 50 дол., 100 дол. (общая сумма у каждого участника должна быть, одинаковой, например, 100 дол.). Интересный вариант получается с реальными деньгами. Тогда ведущему нужно заранее сообщить, что участники должны принести мелкими купюрами 50 российских рублей.

Далее ведущий объясняет процедуру работы. У каждого есть одинаковая сумма денег, ручка и лист для записи. Участникам дается 5 мин для подготовки текста выступления. Затем каждый участник по очереди слегка выдвигается внутрь круга. Он должен в краткой, на 1,5 мин, презентации представить себя и продать свои психологические услуги. Важно при этом говорить только правду, однако не обязательно всю. Например, участник, побывавший на двухдневном семинаре с участием россиян и украинцев честно может сообщить, что обучался у зарубежных специалистов, имеющий одного клиента — что он ведет частную практику.

После того, как он закончил, остальные участники оценивают эту презентацию. Материализацией, заземлением презентации является сумма денег, которую каждый участник готов заплатить тому, кто выступал. При этом желающий заплатить обязательно должен сказать, за что именно он платит. Например, участница А рассказала о себе и в конце рекламного действия пригласила всех к себе на тренинг. Участник Б встает, подходит к ней, дает ей «10 дол.» и говорит: «А, я плачу тебе 10 дол. за смелость». Участник В может сказать: «Я ничего не заплачу тебе, потому что не поверил, что ты умеешь вести тренинги, ты слишком молода». Участница А благодарит каждого, независимо от того, дал он ей «деньги» или нет. Попутно она запоминает или записывает, за что именно ей заплатили.

После проведения процедуры подводится итог: кто сколько заработал. У всех была одинаковая сумма, и поэтому легко подсчитать, потратил человек «деньги» или получил больше, чем было. Можно поздравить трех человек, заработавших больше всех в группе.

*Вопросы для обсуждения:*

- ▶ За что вам платили деньги?
- ▶ Что важного о себе Вам удалось осознать в ходе выполнения упражнения?

### **Процедура 4. Диагностика эффективности тренинга на основе используемых на первом занятии методических средств**

*Назначение:* анализ и обсуждение результатов тренинга.

*Инструкция.* На первом занятии вы выполняли проективный рисунок «Мой профессиональный мир». Разбейтесь на тройки, но уже другого состава, и выполните это упражнение еще раз.

Рефлексия. После выполнения задания ведущий раздает рисунки, сделанные на первом занятии, и предлагает их сравнить с сегодняшними работами. Затем следует групповое обсуждение того, что изменилось в рисунках.

### **Процедура 5. Завершение предложений**

*Назначение:* получение ведущим обратной связи в форме незаконченных предложений.

*Инструкция.* Закончите следующие предложения:

В результате тренинга произошли следующие изменения...

Думаю, что мне удалось преодолеть...

В процессе тренинга я осознал(а)...

Психолог — это...

Клиент — это...

Мне, как будущему психологу, нужно-Сильные стороны психолога-консультанта — это...

Слабые стороны психолога-консультанта — это... и т.п.

Участникам также предлагается заполнить бланк обратной связи.

### **Процедура 6. Ритуал прощания**

*Назначение:* завершение тренинга.

*Инструкция.* Выбирается подходящая процедура для прощания, например:

Участники пишут друг другу записки с пожеланиями, касающимися будущей профессиональной жизни, затем обмениваются ими.

Фотографируется сцена завершения работы группы (реально или в воображении).

Создается групповой коллаж.

Рисуется групповой рисунок.

Каждому члену группы другие говорят о том, что им нравится в этом человеке.

#### **Бланк обратной связи для участников тренинга**

Дата \_\_\_\_\_

Тренер \_\_\_\_\_

Пожалуйста, помогите нам оценить проведенный тренинг «Профессионально-личностное развитие психолога-консультанта». Для этого ответьте максимально честно и искренне на наши вопросы и поделитесь своими мнениями и замечаниями. Благодарим за сотрудничество.

1. Насколько содержание программы тренинга соответствовало вашим профессиональным потребностям?

1 — очень мало... 5 — в значительной степени

1                                2        3        4        5

2. Как бы вы оценили следующие параметры тренинга?

1 — очень плохо... 5 — очень хорошо

актуальность \_\_\_\_\_

информативность \_\_\_\_\_

сочетание упражнений " \_\_\_\_\_

качество излагаемого материала \_\_\_\_\_

совпадение темы с вашими целями \_\_\_\_\_

3. Оцените работу тренера

1 — очень плохо... 5 — очень хорошо

чувствительность к групповым процессам \_\_\_\_\_

профессионализм \_\_\_\_\_

привлекательность \_\_\_\_\_

ясность в изложении инструкций \_\_\_\_\_

умение организовать дискуссию \_\_\_\_\_

4. Каково ваше общее впечатление от тренинга?

1 — очень плохо... 5 — очень хорошо

5. Какие занятия, упражнения, части тренинга были наиболее полезны и почему?

6. Какие занятия, упражнения, части тренинга были наименее полезны и почему?

7. Как вы сможете использовать полученные навыки в работе психолога-консультанта?

Ваши пожелания, замечания, комментарии.

**2.4. Методические рекомендации по освоению дисциплины  
«Тренинг-семинар»  
магистров ОПОП  
Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование  
Направленность (профиль) образовательной программы  
Мастерство психологического консультирования  
по очной, заочной форме обучения**

Основная задача вузов – подготовка специалистов к самостоятельной практической деятельности. В настоящее время к этому добавилось требование «профессиональной мобильности», т. е. способности изучать и осваивать новые области знаний. В связи с этим процесс обучения в вузах теперь все больше основывается на самостоятельности и творческой активности, как неременном условии успешного усвоения и овладения обширным и сложным программным материалом.

Отличительной особенностью обучения в вузе является то, что это, в значительной степени, самообразование.

Самообучение – один из самых ценных способов познания, когда развивается мышление, формируются ценнейшие качества человеческой личности: интерес к наукам, потребность в духовном обогащении, способность к творчеству, воля. Вместе с тем, самообучение доставляет человеку огромную радость и удовлетворение. Знания и навыки, приобретенные самостоятельно, остаются на всю жизнь.

Успехов в учебе можно достигать самыми разными способами. Само обучение в вузе – это одновременно и своеобразное «экспериментирование» с самим собой, тем более, что главный предмет для любого аспиранта – это он сам как развивающийся, самоизменяющийся и рефлексирующий «субъект учебной деятельности». В дальнейшем опыт формирования своего индивидуального стиля может стать основой формирования в себе индивидуального стиля самой профессиональной деятельности.

### УЧАСТИЕ В ТРЕНИНГЕ

Вы никогда не задумывались, отчего одни люди достигают и успеха, и положения, и все это вполне естественно, тогда как другие увязли в жизни из бесконечных неудач, разочарований и огорчений? Не хотелось Вам разобраться в их талантах и способностях, чтобы и самому стать таким же, примерив к себе таланты тех, кто достиг успеха и положения естественным путем? Целью тренинга как раз и является наделить Вас такой возможностью.

Одно из основных положений технологии саморазвития личности состоит в утверждении, что *процессами саморазвития и самосовершенствования личности можно управлять*. Вы будете участником и исследователем того, что призвано увлечь Вас в процесс саморазвития. Вы будете учиться и меняться, получая удовольствие.

Творческое саморазвитие личности имеет множество приемов, факторов и условий, но механизм саморазвития срабатывает и тогда, когда мы ведем внутренний диалог с самим собой, анализируя свои достоинства и недостатки, открываем в себе возможности для самосовершенствования, выходим на новый, более высокий уровень творческой самореализации, сознательно мобилизуя себя, испытываем определенное напряжение своих творческих сил и способностей.

Технология творческого саморазвития личности предполагает широкое использование внутренних психогенных механизмов. Для этого важно вооружиться знаниями и умениями саморазвития (самопознания, самовоспитания, самообразования, самоутверждения, самоопределения, самореализации), за счет чего повышается внутренняя мотивация к творческой, осмысленной жизни.

В тренинге мы попытаемся выяснить, как этого можно добиться. Кроме этого, мы попытаемся научиться некоторым приемам саморазвития.



**Помните, что самая трудная дорога начинается с первого шага!**

## ПРАВИЛА УЧАСТИЯ В ТРЕНИНГЕ

**1.** Здесь мы общаемся «на ты». Это создает дружескую, доверительную атмосферу. Это психологически уравнивает всех, в том числе и ведущего, независимо от возраста, социального положения, жизненного опыта, и способствует раскрепощению участников тренинга.

**2. Бейджи.** Пока не все еще помнят, как кого зовут и чтобы не путаться, давайте поможем друг другу.

**3. Правило пунктуальности (Правило «00»).** Ровно вовремя закрываем дверь. И тогда опоздавшие смогут войти только после перерыва.

**4.** Выключайте, пожалуйста, **звук мобильных телефонов.** Это иногда сильно отвлекает всю группу.

**5. Правило указательного пальца.** Если участники заметили, что обсуждение превратилось в бардак, звучат выкрики с места, никто никого не слушает... тогда заметивший участник может встать и поднять вверх указательный палец (при этом не говоря ни слова). Каждый, кто заметил человека, стоящего с поднятой вверх рукой с указательным пальцем, тоже встает, вытягивает вверх руку с указательным пальцем, при этом тоже замолкает. И так до тех пор, пока не стихнут все голоса.

**6. В эфире одна станция (закон микрофона)** – то есть одновременно говорит только один человек. Не перебиваем, внимательно друг друга слушаем. Если в группе с этим большие проблемы, можно «придумать маркер». Говорит только тот, у кого в руках маркер.

**7. Правило вытянутой руки.** Некоторые люди отличаются «долгоговорением». Если чей-то монолог затянулся, участники имеют право вытянуть вперед руку, тем самым показывая, что предмет разговора ясен. Пожалуйста, будьте осторожны с этим правилом. Как правило, в итоге руку начинают вытягивать те, кто как раз и склонен к долгоговорению.

**8. Правило я-говорения (я-высказывания).** Свою точку зрения излагаем от первого лица: «я считаю, я думаю, я чувствую...». Говорим за себя, не следует говорить за всю группу. Не «мы думаем...», а «я думаю», иначе получается, что ответственность

переключается на кого-то. Говорим о себе от первого лица.

**9. Правило личной активности.** Тренинг от слова «тренировка». Тренинг - это личная тренировка каждого. Мы все читали много книг, но секрет успеха не в знании, а в умении применять. Мало посмотреть, как это делают другие. Важно сделать самому. Как в настоящем спортзале, где у кого-то цель – 20 отжиманий, а другого – 120, разные уровни могут быть в группе. Это не значит, что первому нужно уделять больше внимания, чем второму. Тренинг – это не уравнивание уровней участников. Тренинг – это личная тренировка каждого. Только от каждого из вас зависит, насколько эффективной данная тренировка будет лично для вас.

**10. Правило конфиденциальности.** Любые обсуждения людей и событий на группе возможны только в рамках этой группы.

**11. Правило грамотной обратной связи.** Говорим не о человеке, а о его поступке, выражаем свое отношение к действиям (ты замахнулся, мне это не понравилось).

**12. Правило предложение в участники (добровольцы) только себя.** Недопустимо на вопрос: «кто хочет выйти для примера» ответить «пусть Вася...».

**13. Правило актуального общения.** Это правило тренинга подразумевает, что все общение в его рамках должно быть подчинено принципу «здесь и сейчас»: обсуждаются актуальные, теперешние мысли, чувства и проблемы, возникающие в группе.

**14. Правило персонификации высказываний.** Любое высказывание про участника группы адресуется ему лично. Не «Некоторым товарищам» и не «Таким, как Алексей», а лично Алексею.

**15.** Иногда требуется вводить (проговаривать) **правило «СТОП»**. Это право участника в любой момент «выйти из игры». Некоторым участникам важно знать, что если им станет тяжело, например, быть откровенными, делиться личными переживаниями, они всегда могут сказать СТОП.

## ПРАВИЛА ЭФФЕКТИВНОЙ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

1. Отвечайте на языке “Я-сообщений”. Формулируйте вашу реакцию на слова собеседника через описание переживаемых вами чувств и мыслей: “Я думаю, что...”, “Мне кажется”, “У меня такое ощущение”. Гораздо хуже “Вы – обращения” – в них часто содержится неконструктивный элемент сценки другого человека, что может быстро привести к конфронтации.

2. Обратная связь – “здесь и теперь”. Важным условием продуктивной обратной связи оказывается ее неотсроченность. Часто, затаив обиду, человек, в конце концов (например, через несколько дней), раздражается гневной тирадой и встречает удивленную реплику: “Я тебе это говорил?! Никогда! Тебе показалось!” и т.д. Отсроченная межличностная информация по поводу чего-то, происшедшего давно, может быть просто искажена фактором времени.

3. Обратная связь – только по конкретному вопросу. Обратная связь должна относиться к конкретному поведению, отдельному поступку, а не к поведению вообще, к конкретному человеку, а не к людям вообще.

4. Исходная установка – доброжелательность. Прежде чем говорить, спросите себя: для чего я это делаю? А может быть, вы просто само утверждаетесь за счет другого? Если вы говорите с желанием обидеть (пусть даже неосознанно), человек это мгновенно почувствует и “закроется”, ваши слова не приведут ни к чему, кроме ответной агрессии или обиды.

5. Обратная связь – по потребности партнера. Нужны ли ваши слова оппоненту. Значимо ли для него ваше мнение? Может быть, он вас ни во что не ставит и все ваши усилия пропадут впустую? Ожидание обратной связи может быть выражено как словами (“А что я мог поделаться? А как бы ты поступил на моем месте?”), так и жестами, мимикой:

на вас могут просто выжидательно посмотреть.

### БЕСЕДА. РЕКОМЕНДАЦИИ И ПРЕДОСТЕРЕЖЕНИЯ

<b>В любой беседе нужно:</b>	<b>В беседе нельзя:</b>
Описывать действия.	Оценивать действия.
Видеть проблему и искать пути ее решения.	Видеть причину проблемы в виновности человека.
Удовлетворить свои и чужие потребности.	Удовлетворить только свои потребности.
Видеть ценность партнера и щадить его “Я-образ”.	Задевать его “Я - образ”, показывать недоверие.
Быть гибким.	Быть прямолинейным.
Уважать потребность людей в признании, уважении и самоутверждении.	Не признавать право людей на уважение и признание.
Формировать установку на согласие. Задавать вопросы для ответов “да”.	Задавать вопросы, предполагающие ответы “нет”.
Излагать выгоду и пользу своего предложения для партнера.	Делать упор на свои предложения.
Управлять эмоциями и выдерживать позицию на равных в спокойной уверенности.	Допускать срывы, держать себя униженно или высокомерно.
Уходить от позиционной “войны” в область общих интересов и искать пути их удовлетворения.	Отстаивать свою позицию упорно и несмотря ни на что.
Свои аргументы и доводы встраивать в рассуждения партнера. Использовать его аргументы в своих возражениях и возражать в форме вопросов и ответов.	“Вбивать” аргументы в партнера. Свои возражения подавать в форме требований.
Брать на себя всю ответственность за все происходящее.	Обвинять партнера в непонимании, упрямстве, перекладывать на него ответственность.
Иметь выбор вариантов и предлагать их.	Останавливаться на первом приемлемом варианте.
Понимать язык поз и жестов партнера и подстраиваться к нему.	Игнорировать состояние партнера.
Подавать обратную связь как отражение собственных чувств и состояния.	Предлагать обратную связь в виде обвинений и негативной оценки личности партнера или его действий.
Уточнять смысл высказываний партнера, отражать свое понимание этого смысла.	Поддаваться иллюзии: все понятно без всяких уточнений.



Оформлять представления о конечном желаемом результате в виде конкретного решения.	Формулировать цели беседы в терминах процесса (обсудить, достичь договоренности и т.д.).
Искать объективную почву для принятия соглашения.	Использовать субъективные оценки и критерии.
Видеть плюсы и минусы своих и чужих предложений.	Видеть только плюсы своих и минусы чужих предложений.
Относиться к партнеру как к другу.	Относиться к партнеру нейтрально или враждебно.

### 3. КОМПОНЕНТЫ МОНИТОРИНГА УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ СТУДЕНТОВ

#### 3.1. Технологическая карта рейтинга дисциплины «Практикум по психологическому консультированию»

Наименование Дисциплины /курса	Уровень/ступень образования	Название цикла дисциплины в учебном плане	Количество зачетных единиц/кредитов
<b>Тренинг-семинар</b>	Магистратура	общенаучный цикл (вариативная часть)	<b>4 – для очной формы, 5 – для заочной</b>
Смежные дисциплины по учебному плану			
Сопутствующие: «Возрастно-психологическое консультирование», «Семейное консультирование», «Кризисное консультирование», «Организационное консультирование», «Профессиональное консультирование», «Психолого-педагогическое консультирование», Производственная: технологическая (проектно-технологическая) практика			

Профессиональный и личностный рост			
	Форма работы	Количество баллов 40%	
		min	max
Текущая работа	Работа на занятиях 1-25	<b>40</b>	<b>70</b>
	Рефлексивные эссе	<b>14</b>	<b>20</b>
Итого:		<b>54</b>	<b>90</b>

Итоговый модуль			
Содержание	Форма работы	Количество баллов 20%	
		min	max
Зачет	Рефлексивное эссе	<b>6</b>	<b>10</b>
Итого:		<b>6</b>	<b>10</b>

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ МОДУЛЬ			
	Форма работы	Количество баллов	
		min	max
1. Выполнение задания творческого характера (по согласованию с преподавателем).		<b>0</b>	<b>5</b>
Итого		<b>0</b>	<b>5</b>
Общее количество баллов по дисциплине (по итогам изучения всех модулей, без учета дополнительного модуля)		<b>min</b>	<b>max</b>
		<b>0</b>	<b>5</b>

Соответствие рейтинговых баллов и академической отметки

Общее количество набранных баллов	Академическая отметки
0 - 59 баллов	«неудовлетворительно»
60-72 балла	«удовлетворительно»
73-86 баллов	«хорошо»
87-100 баллов	«отлично»

### 3.2. Фонд оценочных средств (контрольно-измерительные материалы)

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
 федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
 высшего образования  
**КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ**  
**УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. Астафьева**

Факультет начальных классов

Кафедра-разработчик: кафедра педагогики и психологии начального образования

УТВЕРЖДЕНО  
 на заседании кафедры  
 Протокол № 4  
 от «13» мая 2020 г.  
 Заведующий кафедрой

Мосина Н.А.



ОДОБРЕНО  
 на заседании научно-методического  
 совета специальности (направления  
 подготовки)  
 Протокол № 6  
 от «14» мая 2020 г.  
 Председатель НМСС (Н)

Дуда И.В.



## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации  
 обучающихся

**«Тренинг-семинар»**

(наименование дисциплины/модуля/вида практики)

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

(код и наименование направления подготовки)

Мастерство психологического консультирования

(направленность (профиль) образовательной программы)

Магистр

(квалификация (степень) выпускника)

Составитель: Сафонова М.В.

### ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Представленный фонд оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации соответствует требованиям ФГОС ВО и профессиональному стандарту «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н.

Предлагаемые формы и содержания оценочных средств аттестации адекватны целям и задачам реализации основной образовательной программы по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, направленность (профиль) Мастерство психологического консультирования.

Оценочные средства и критерии оценивания представлены в достаточном объеме. Формы оценочных средств соответствуют основным принципам формирования оценочных фондов, закрепленным в локальных документах образовательной организации.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к применению в процессе подготовки по указанной программе.

Заместитель директора  
по научно-методической работе  
МАОУ «Гимназия № 5»  
г. Красноярск



М. И. Порошина

## 1. Назначение фонда оценочных средств

1.1. **Целью** создания ФОС дисциплины «Тренинг-семинар» является установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям основной профессиональной образовательной программы, рабочей программы дисциплины.

1.2. ФОС по дисциплине/модулю решает **задачи**:

- контроль и управление процессом приобретения магистрантами необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций, определенных в ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки;
- контроль (с помощью набора оценочных средств) и управление (с помощью элементов обратной связи) достижением целей реализации ОПОП, определенных в виде набора универсальных и общепрофессиональных компетенций выпускников;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс Университета.

1.3. ФОС разработан на основании **нормативных документов**:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование (уровень магистратуры);
- образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 44.04.02. Психолого-педагогическое образование (уровень магистратуры);
- положения о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре – в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» утвержденного приказом ректора № 297 (п) от 28.04.2018.

## 2. Перечень компетенций подлежащих формированию в рамках дисциплины

2.1. **Перечень компетенций**, формируемых в процессе изучения дисциплины:

- УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.
- ОПК-1. Способен осуществлять и оптимизировать профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики.

- ПК-4. Способен консультировать субъектов образовательного процесса по психологическим проблемам обучения и развития различных контингентов обучающихся, вопросам самопознания, профессионального самоопределения, личностным проблемам, в том числе, кризисным состояниям, вопросам взаимоотношений в коллективе и другим вопросам.

## 2.2. Оценочные средства

Компетенция	Дисциплины, практики, участвующие в формировании данной компетенции	Тип контроля	Оценочное средство/КИМ	
			Номер	Форма
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.	Психологические отрасли, психологические службы и практики, Организация научного исследования, Научно-исследовательский семинар, Учебная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика, Учебная практика: ознакомительная практика, Учебная практика: научно-исследовательская работа, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Тренинг-семинар.	Текущий контроль  Промежуточная аттестация	1	Работа на занятиях
			2	Рефлексивное эссе
			3	Рефлексивное эссе
ОПК-1. Способен осуществлять и оптимизировать профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики.	Психологические отрасли, психологические службы и практики, Теория и практика психологического консультирования, Основы индивидуальной и групповой супервизии, Учебная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Тренинг-семинар, Правовые основы профилактики экстремизма и зависимых форм поведения в молодежной среде.	Текущий контроль  Промежуточная аттестация	1	Работа на занятиях
			2	Рефлексивное эссе
			3	Рефлексивное эссе
ПК-4. Способен консультировать субъектов образовательного процесса по психологическим проблемам обучения и	Основы индивидуальной и групповой супервизии, Бихевиоральный подход в психологическом консультировании, Экзистенциальный подход в психологическом консультировании, Когнитивный подход в консультировании, Гештальт-подход в консультировании, Кризисное консультирование, Профессиональное консультирование, Практикум по	Текущий контроль  Промежуточная аттестация	1	Работа на занятиях
			2	Рефлексивное эссе
			3	Рефлексивное эссе

<p>развития различных контингентов обучающихся, вопросам самопознания, профессионального самоопределения, личностным проблемам, в том числе, кризисным состояниям, вопросам взаимоотношений в коллективе и другим вопросам.</p>	<p>психологическому консультированию, Дистантное психологическое консультирование, Технологии группового психологического консультирования, Психотерапия в психологическом консультировании, Психолого-педагогическая коррекция в психологическом консультировании, Основы клинической психологии, Психологическое здоровье и Психосоматика, Возрастно-психологическое консультирование, Семейное консультирование, Психолого-педагогическое консультирование, Практикум по психологическому консультированию, Консультирование в системе психологического сопровождения особого ребенка, Консультирование в системе детско-родительских отношений, Технологии организации психологического просвещения семьи, Семейная медиация, Организационное консультирование с практикумом, Технологии управления конфликтами в организации, Корпоративная культура: диагностика, планирование, развитие, Производственная: технологическая (проектно-технологическая) практика, Преддипломная практика, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Тренинг-семинар.</p>			
---	--	--	--	--



### 3. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации

3.1. Фонд оценочных средств включает:

1. Рефлексивное эссе.

3.2. Оценочные средства:

3.2.1. Оценочное средство «**Рефлексивное эссе**». Разработчик: доцент, к.п.н., М.В. Сафонова.

Критерии оценивания по оценочному средству «**Рефлексивное эссе**»

Формируемые компетенции	Высокий уровень сформированности компетенций	Продвинутый уровень сформированности компетенций	Базовый уровень сформированности компетенций
	(87-100 баллов) отлично/зачтено	(73-86 баллов) хорошо/зачтено	(60-72 баллов)* удовлетворительно/зачтено
УК-6, ОПК-1, ПК-4.	Обучающийся <b>пони-мает</b> важность саморазвития в профессиональной деятельности, может отнестись к освоению действий с профессиональными стандартами, индивидуальными профессиональными потребностями и дефицитами. <b>Умеет спланировать</b> цели и задачи дальнейшего образования и развития.	Обучающийся <b>пони-мает</b> важность саморазвития в профессиональной деятельности, но затрудняется соотносить с профессиональными стандартами, индивидуальными профессиональными потребностями и дефицитами. <b>Умеет спланировать</b> обобщенные цели и задачи дальнейшего образования и развития.	Обучающийся <b>пони-мает</b> важность саморазвития в профессиональной деятельности, способен оценить уровень знаний, владение навыками, но затрудняется соотносить с профессиональными стандартами, индивидуальными профессиональными потребностями и дефицитами. <b>Умеет спланировать</b> обобщенные цели и задачи дальнейшего образования и развития.

#### Рефлексивное эссе «Психолог консультант: мой путь...»

##### Требования к написанию эссе

Эссе – это авторское произведение (связный текст), отражающий позицию автора по какому-либо актуальному вопросу (проблеме).

Цель эссе – высказать свою точку зрения и сформировать непротиворечивую систему аргументов, обосновывающих предпочтительность позиции, выбранной автором данного текста.

##### Эссе включает в себя следующие элементы:

1. Введение. В нем формулируется тема, обосновывается ее актуальность, раскрывается расхождение мнений, обосновывается структура рассмотрения

темы, осуществляете переход к основному суждению.

2. Основная часть. Включает в себя:

- формулировку суждений и аргументов, которые выдвигает автор, обычно, два-три аргумента;

- доказательства, факты и примеры в поддержку авторской позиции;

- анализ контраргументов и противоположных суждений, при этом необходимо показать их слабые стороны.

3. Заключение. Повторяется основное суждение, резюмируются аргументы в защиту основного суждения, дается общее заключение о полезности данного утверждения.

### Оформление материалов эссе

Объем эссе – до 3 - 5 страниц машинописного текста в редакторе Word. Шрифт: Times New Roman, кегль – 12, интервал – одинарный. Все поля по 20 мм.

Вверху слева указывается фамилия, имя, отчество автора эссе.

Далее через один интервал - название эссе жирным шрифтом.

Затем через один пропущенный интервал располагается текст.

### Критерии оценки материалов эссе

При оценивании материалов необходимо учитывать следующие элементы:

1. Представление собственной точки зрения (позиции, отношения) при раскрытии проблемы.

2. Раскрытие проблемы на теоретическом уровне (в связях и с обоснованиями) или на бытовом уровне, с корректным использованием или без использования научных понятий в контексте ответа на вопрос эссе.

3. Аргументация своей позиции с опорой на факты педагогической социальной действительности или собственный опыт.

Все эти элементы должны быть изучены и оценены экспертами.

Основные критерии и уровни оценки	Баллы
1. Демонстрирует понимание важности личностного и профессионального развития в контексте профессиональной деятельности.	<p><b>3 балла</b> – представлено обоснование важности наличия знаний и умений кризисного консультирования для успешной деятельности педагога-психолога, представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) на значимость тех или иных знаний и умений.</p> <p><b>2 балл</b> – магистр указывает на важность наличия знаний и умений кризисного консультирования для успешной деятельности психолога, присутствует собственная позиция, но аргументация неубедительная или отсутствует.</p> <p><b>1 баллов</b> – понимание важности и умений кризисного консультирования для успешной деятельности психолога, носит обобщенный, не</p>

	ясно выражена собственная позиция.
2. Аргументация своей позиции с опорой на факты психологической социальной действительности или собственный опыт.	<b>3 балла</b> – дана аргументация своего мнения с опорой на факты психологической социальной действительности или личный социальный опыт. <b>2 балл</b> – аргументация неубедительная или отсутствует. <b>1 баллов</b> – аргументация своего мнения дана вне контекста проблемы.

#### 4. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости

##### 4.1. Фонды оценочных средств включают:

1. Критерии оценивания по оценочному средству «Работа на семинаре и практическом занятии».
2. Рефлексивные эссе.

##### 4.2.1. Критерии оценивания по оценочному средству «Работа на занятии»

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
1. Активная позиция.	50
2. Соблюдение правил группы	5
3. Аргументированная и обоснованная обратная связь.	5
4. Умение работать в команде, навыки совместной деятельности.	5
5. Владение методами, техниками и приемами активного обучения.	5
Максимальный балл	70

##### 4.2.2. Критерии оценивания по оценочному средству «Рефлексивное эссе»

#### Рефлексивное эссе «Психолог консультант: мой путь...»

##### Требования к написанию эссе

Эссе – это авторское произведение (связный текст), отражающий позицию автора по какому-либо актуальному вопросу (проблеме).

Цель эссе – высказать свою точку зрения и сформировать непротиворечивую систему аргументов, обосновывающих предпочтительность позиции, выбранной автором данного текста.

##### Эссе включает в себя следующие элементы:

1. Введение. В нем формулируется тема, обосновывается ее актуальность, раскрывается расхождение мнений, обосновывается структура рассмотрения

темы, осуществляете переход к основному суждению.

2. Основная часть. Включает в себя:

- формулировку суждений и аргументов, которые выдвигает автор, обычно, два-три аргумента;

- доказательства, факты и примеры в поддержку авторской позиции;

- анализ контраргументов и противоположных суждений, при этом необходимо показать их слабые стороны.

3. Заключение. Повторяется основное суждение, резюмируются аргументы в защиту основного суждения, дается общее заключение о полезности данного утверждения.

### Оформление материалов эссе

Объем эссе – до 3 - 5 страниц машинописного текста в редакторе Word. Шрифт: Times New Roman, кегль – 12, интервал – одинарный. Все поля по 20 мм.

Вверху слева указывается фамилия, имя, отчество автора эссе.

Далее через один интервал - название эссе жирным шрифтом.

Затем через один пропущенный интервал располагается текст.

### Критерии оценки материалов эссе

При оценивании материалов необходимо учитывать следующие элементы:

1. Представление собственной точки зрения (позиции, отношения) при раскрытии проблемы.

2. Раскрытие проблемы на теоретическом уровне (в связях и с обоснованиями) или на бытовом уровне, с корректным использованием или без использования научных понятий в контексте ответа на вопрос эссе.

3. Аргументация своей позиции с опорой на факты педагогической социальной действительности или собственный опыт.

Все эти элементы должны быть изучены и оценены экспертами.

Основные критерии и уровни оценки	Баллы
1. Демонстрирует понимание важности личностного и профессионального развития в контексте профессиональной деятельности.	<p><b>3 балла</b> – представлено обоснование важности наличия знаний и умений кризисного консультирования для успешной деятельности педагога-психолога, представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) на значимость тех или иных знаний и умений.</p> <p><b>2 балл</b> – магистр указывает на важность наличия знаний и умений кризисного консультирования для успешной деятельности психолога, присутствует собственная позиция, но аргументация неубедительная или отсутствует.</p> <p><b>1 баллов</b> – понимание важности и умений кризисного консультирования для успешной деятельности психолога, носит обобщенный, не</p>

	ясно выражена собственная позиция.
2. Аргументация своей позиции с опорой на факты психологической социальной действительности или собственный опыт.	<b>3 балла</b> – дана аргументация своего мнения с опорой на факты психологической социальной действительности или личный социальный опыт. <b>2 балл</b> – аргументация неубедительная или отсутствует. <b>1 баллов</b> – аргументация своего мнения дана вне контекста проблемы.

## 5. Оценочные средства (контрольно-измерительные материалы)

### 5.1. Рефлексивное эссе

#### Тематика эссе

1 семестр: «Образование. Моё. Для меня».

2 семестр: «Со мною вот что происходит...».

3 семестр: «Изменения? Перемены? Трансформация?»

4 семестр: «Там за горизонтом... Там, за поворотом...».

5 семестр: «Куда я хочу попасть?».

#### Требования к написанию эссе

Эссе – это авторское произведение (связный текст), отражающий позицию автора по какому-либо актуальному вопросу (проблеме).

Цель эссе – высказать свою точку зрения и сформировать непротиворечивую систему аргументов, обосновывающих предпочтительность позиции, выбранной автором данного текста.

#### Эссе включает в себя следующие элементы:

1. Введение. В нем формулируется тема, обосновывается ее актуальность, раскрывается расхождение мнений, обосновывается структура рассмотрения темы, осуществляется переход к основному суждению.

2. Основная часть. Включает в себя:

- формулировку суждений и аргументов, которые выдвигает автор, обычно, два-три аргумента;
- доказательства, факты и примеры в поддержку авторской позиции;
- анализ контраргументов и противоположных суждений, при этом необходимо показать их слабые стороны.

3. Заключение. Повторяется основное суждение, резюмируются аргументы в защиту основного суждения, дается общее заключение о полезности данного утверждения.

#### Оформление материалов эссе

Объем эссе – до 3 - 5 страниц машинописного текста в редакторе Word. Шрифт: Times New Roman, кегль – 12, интервал – одинарный. Все поля по 20 мм.

Вверху слева указывается фамилия, имя, отчество автора эссе.  
 Далее через один интервал - название эссе жирным шрифтом.  
 Затем через один пропущенный интервал располагается текст.

### Критерии оценки материалов эссе

При оценивании материалов необходимо учитывать следующие элементы:

1. Представление собственной точки зрения (позиции, отношения) при раскрытии проблемы.

2. Раскрытие проблемы на теоретическом уровне (в связях и с обоснованиями) или на бытовом уровне, с корректным использованием или без использования научных понятий в контексте ответа на вопрос эссе.

3. Аргументация своей позиции с опорой на факты педагогической социальной действительности или собственный опыт.

Все эти элементы должны быть изучены и оценены экспертами.

## 5.2. Оценка профессионального развития.

*Исходная диагностика:* Нуль-тест

*Цель:* Выявить профессиональные позиции, которые можно улучшить.

*Оцените себя и ваши умения по шкале от 1 до 10* (1 — низший балл, 10 — наивысший балл).

1. Как много вы знаете о мотивации и поведении людей 1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
  2. Насколько вы свободно общаетесь 1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
  3. Насколько вы удовлетворены образом своего Я 1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
  4. Что вы думаете о том, насколько остальные ценят вас как психолога 1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
  5. Как вы сами оцениваете себя как психолога 1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
  6. Как много вы знаете о работе практического психолога 1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
  7. Насколько у вас богатый опыт в практической психологии 1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
  8. Какую роль играет получаемое образование в успешности вашей профессиональной деятельности как психолога-практика 1...2...3...4...5...6...7...8...9... 10
  9. Насколько хорошо вы работаете над своим профессиональным совершенствованием 1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
  10. Насколько вы получаете удовольствие, помогая другим людям 1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
  11. Насколько вы любите представлять себя в будущем психологом-консультантом 1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
  12. Насколько ваше профессиональное будущее зависит от вас 1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
  13. Насколько хорошо вам известны функциональные обязанности и права психолога-консультанта 1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
- Насколько вам свойственно:
14. Эмпатия. Я вижу мир глазами других. Я понимаю другого, так как могу почувствовать себя в его коже. Я понимаю настроение моего собеседника и отвечаю на него. 1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
  15. Тепло. Признание личности другого. Я выражаю, не всегда обязательно чувствуя, разными способами, что я уважаю другого, признаю его право на свое мнение, даже ошибку. Я человек, активно поддерживающий других. 1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
  16. Искренность, подлинность. Я более искренен, чем фальшив в своем взаимодействии с окружающими. Я, не скрываясь за ролями и фасадами, не стремлюсь произвести впечатление, «сделать вид», поэтому другие знают, на чем я стою в самом деле. Я остаюсь самим собой в своем общении с другими людьми. 1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
  17. Конкретность. О себе я не могу сказать, что выражаюсь неопределенно, когда разговариваю с

людьми. Я не говорю общих фраз, не хожу вокруг и около, соотношусь с конкретным опытом и поведением. Я говорю ясно и точно. 1...2...3...4...5...6...7...8...9...10

18. Инициативность. Во взаимоотношениях с другими я занимаю активную позицию: сам действую, а не только реагирую. Вступаю в контакт, а не жду, когда вступят в контакт со мной. Я проявляю инициативу по разным поводам в отношении людей. 1...2...3...4...5...6...7...8...9...10

19. Спонтанность. Непосредственность в проявлении себя. Я действую открыто и прямо во взаимоотношениях с окружающими, не раздумывая о том, как я буду выглядеть со стороны. 1...2...3...4...5...6...7...8...9...10

**Вопросы для рефлексии:** Какие направления в вашей работе или учебе сегодня кажутся вам наиболее важными? Ваш ответ на вопрос год назад был бы таким же, как сейчас? Как вы приобретаете знания по различным вопросам? Что должно быть сделано для улучшения ваших позиций?

### 5.3. Самооценка навыков консультирования.

Прочитайте каждое из нижеприведенных утверждений и поставьте галочки рядом с ответами, которые кажутся вам наиболее подходящими. Выберите возможные варианты ответов для всех утверждений и постарайтесь, по мере возможности, не отвечать «не знаю».

#### Опросник навыков консультирования (Бурнард Ф.)

Вопросы	Абсолютно согласен	Согласен	Не знаю	Не согласен	Абсолютно не согласен
1. Работая консультантом, вы можете развить навыки интроспективного анализа.					
2. Я могу сказать, что как консультант я работаю эффективно.					
3. Я собираюсь продолжить свое обучение и подготовку в области консультирования					
4. По-видимому, другие члены группы, по сравнению со мной, являются более эффективными консультантами.					
5. Важно постоянно отслеживать прогресс в развитии себя как консультанта.					
6. Я часто задумываюсь над своими сильными и слабыми сторонами в отношении навыков консультирования.					
7. Как консультанту мне предстоит еще много над чем работать.					

8. Я получаю удовольствие от своей работы в качестве консультанта					
9. Я могу предположить, что по прошествии 5 лет я буду продолжать заниматься консультированием.					
10. Навыки консультирования – это лишь набор полезных коммуникативных навыков, которые можно использовать в любой ситуации, имеющей отношение к работе.					
11. Я не хотел бы слишком часто сталкиваться в консультировании с очень сильными эмоциональными переживаниями.					
12. По-видимому, другие люди считают, что я умею хорошо консультировать.					
13. Я достаточно уверен в отношении роли консультанта.					
14. Консультирование – это «модное» занятие, и интерес к нему вскоре пройдет.					
15. Я все время совершенствую имеющиеся у меня навыки консультирования.					
16. За эти занятия мне удалось некоторым образом совершенствовать свои навыки консультанта.					



### 3.3. Анализ результатов обучения и перечень корректирующих мероприятий по учебной дисциплине

Дополнения и изменения в учебной программе на 2019/2020 учебный год

В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

1. Список литературы обновлен учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.
2. Обновлен перечень лицензионного программного обеспечения.

Учебная программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры педагогики и психологии начального образования от 08 мая 2019 г., протокол № 5.

Заведующий кафедрой



Н.А. Мосина

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»

Протокол № 6 от 23 мая 2019 г.

Председатель НМСС (Н)



И.В. Дуда

## Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочую программу дисциплины  
на 2020/2021 учебный год

В программу вносятся следующие изменения:

1. Обновлены титульные листы рабочей программы, фонда оценочных средств в связи с изменением ведомственной принадлежности  Министерству просвещения Российской Федерации.

2. Обновлена и согласована с Научной библиотекой КГПУ им. В.П. Астафьева «Карта литературного обеспечения (включая электронные ресурсы)», содержащая основную и дополнительную литературу, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.

3. Обновлена «Карта материально-технической базы дисциплины», включающая аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы обучающихся в КГПУ им. В.П. Астафьева) и комплекс лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения.

Учебная программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры педагогики и психологии начального образования от 13 мая 2020 г., протокол № 4.

Заведующий кафедрой



Н.А. Мосина

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»

Протокол № 6 от 14 мая 2020 г.

Председатель НМСС (Н)



И.В. Дуда

**КАРТА ЛИТЕРАТУРНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Тренинг-семинар**

**Направление подготовки: 44.04.02 Психолого-педагогическое образование,**  
**направленность (профиль) образовательной программы: «Мастерство психологического консультирования»**  
**по очной, заочной форме обучения**

Наименование	Место хранения/ электронный адрес	Кол-во экземпляров /точек доступа
<b>ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА</b>		
Сизикова, Т.Э. Личность. Рефлексия. Тренинг [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т. Э. Сизикова, Т. В. Волошина ; Новосиб. гос. пед. ун-т. - Новосибирск : НГПУ, 2018. - 251 с. : ил. - Библиогр.: с. 235-250. - Режим доступа: <a href="https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/7004/read.php">https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/7004/read.php</a> . - ISBN 978-5-00104-321-8.	Межвузовская электронная библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ
Колмогорова, Л.А. Саморазвитие личности [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Л. С. Колмогорова ; [науч. ред. О. А. Брылева] ; Барнаульский гос. пед. ун-т. - Барнаул : [б. и.], 2008. - 60 с. - Библиогр.: с. 60. - Режим доступа: <a href="https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/3303/read.php">https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/3303/read.php</a> .	Межвузовская электронная библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ
<b>ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА</b>		
Абрамова, Г.С.. Психологическое консультирование [Текст] : теория и опыт : учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / Г. С. Абрамова. - М. : Академия, 2001. - 240 с.	Научная библиотека	15
Шевцова, Т.С. Основы психологического консультирования [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т. С. Шевцова ; Тюменский гос. ун-т, Ин-т психологии и педагогики. - Тюмень : ТюмГУ, 2014. - 328 с. - Библиогр. в сносках и с. 320-326. - Режим доступа: <a href="https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/4421/read.php">https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/4421/read.php</a> . - ISBN 978-5-400-00-997-6.	Научная библиотека	10
<b>УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ</b>		

Гридина, Т.А. Невербальная коммуникация: практикум [Электронный ресурс] / Т. А. Гридина, Н. И. Коновалова, Н. А. Воробьева ; Уральский гос. пед. ун-т. - Екатеринбург : [б. и.], 2015. - 106 с. : ил. - Библиогр.: с. 104-105. - Режим доступа: <a href="https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/5173/read.php">https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/5173/read.php</a> .	Межвузовская электронная библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ
Штумф, В.О. Практикум по психологическому консультированию и психотерапии [Текст] : методическое пособие / В. О. Штумф, Ж. Г. Дускайева. - Красноярск : КГПУ им. В. П. Астафьева, 2009. - 80 с.	Научная библиотека	34
<b>РЕСУРСЫ СЕТИ ИНТЕРНЕТ</b>		
Винер, Д. Терапевтические отношения. Перенос, контрперенос и обретение смысла / Д. Винер ; пер. И. Бранис, Л. Высоцкий, И. Гальфанович. - Москва : Когито-Центр, 2011. - 152 с. - (Библиотека Института практической психологии и психоанализа). - ISBN 978-5-89353-349-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=86260">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=86260</a>	ЭБС «Университетская библиотека он-лайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Сизикова, Т.А. Рефлексивное психологическое консультирование [Электронный ресурс] : [монография]. Ч. 3 : Практика рефлексивного психологического консультирования / Т. Э. Сизикова ; Новосиб. гос. пед. ун-т. - Новосибирск : НГПУ, 2018. - 518 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 402-4013. - Режим доступа: <a href="https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/6923/read.php">https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/6923/read.php</a>	Межвузовская электронная библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ
<b>ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ</b>		
Электронный каталог КГПУ им. В.П. Астафьева [Электронный ресурс]: система автоматизации библиотек «ИРБИС 64»: база данных содержит сведения о книгах, брошюрах, диссертациях, компакт-дисках, статьях из научных и журналов. Электрон. Дан. Красноярск, 1992 Режим доступа: <a href="http://library.kspu.ru">http://library.kspu.ru</a> .	<a href="http://library.kspu.ru">http://library.kspu.ru</a> .	свободный
Elibrary.ru [Электронный ресурс]: электронная библиотечная система : база данных содержит сведения об отечественных книгах и периодических изданиях по науке, технологии, медицине и образованию / Рос. Информ. Портал. Москва, 2000. Режим доступа: <a href="http://elibrary.ru">http://elibrary.ru</a> .	<a href="http://elibrary.ru">http://elibrary.ru</a>	свободный
East View : универсальные базы данных [Электронный ресурс] : периодика России, Украины и стран СНГ . Электрон.дан. ООО ИВИС. 2011.	<a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</a>	Индивидуальный неограниченный доступ
Межвузовская электронная библиотека (МЭБ)	<a href="https://icdlib.nspu.ru/">https://icdlib.nspu.ru/</a>	Индивидуальный неограниченный доступ

главный библиотекарь  
(должность структурного подразделения)



(подпись)

/ Шарапова И.Б.  
(Фамилия И.О.)

**КАРТА МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**для магистров**

**Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование**  
**Направленность (профиль) образовательной программы**  
**Мастерство психологического консультирования**  
**по очной, заочной форме обучения**

<b>Аудитория</b>	<b>Оборудование</b>
Аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 0-13	Учебная доска - 1 шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 0-14	Маркерная доска -1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 0-15	Учебная доска -1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 1-01	Компьютер - 4 шт., МФУ - 1шт., Принтер - 2 шт., проектор - 1шт., Ноутбук - 2шт. ПО: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 1-02	Компьютер - 13шт., экран - 1шт., Проектор - 1шт., учебные картины - 18шт., учебная доска - 1шт., магнитно-маркерная доска - 1шт. ПО: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 1-03	Экран - 1шт., Проектор - 1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 1-04	Ноутбук - 12шт., экран - 1шт., доска учебная - 1шт., доска маркерная - 1шт., сейф для хранения зарядки ноутбуков, МФУ - 1шт., интерактивная доска с проектором - 1шт., стол для инвалида-колясочника 1000*600рег. - 1шт. ПО: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 1-09	Экран - 1шт., Проектор - 1шт., учебная доска - 1шт., учебные картины
г. Красноярск, пр. Мира, 83,	Компьютер - 13шт., проектор - 1шт., интерактивная доска -1шт.,

ауд. 1-10	доска учебная - 1шт. ПО: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 1-15	Мобильный экран - 1шт., учебные картины - 15шт., учебная доска - 1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-01	Компьютер - 7шт., копировальный аппарат - 1шт., Принтер - 3шт., Планшет - 1шт. ПО: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-02	Проектор - 1шт., Экран - 1шт., интерактивная доска - 1шт., компьютер - 1шт. ПО: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-03	Телевизор - 1шт., учебная доска - 1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-05	Доска учебная - 1 шт., проектор - 1шт., Экран - 1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-08	Проектор - 1шт., Экран - 1шт., учебная доска - 1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-09	Переносной экран - 1шт., учебная доска - 1 шт., информационные стенды по истории образования
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-10	Экран - 1шт., Проектор - 1шт., учебная доска - 1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-12	Компьютер - 10шт., мобильный экран - 1шт., учебная доска - 1шт., фортепиано - 1шт., проектор - 1шт. Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017)
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-13	Проектор - 1шт., Экран - 1шт., аудиоаппаратура - 1шт., цифровое пианино - 1шт.
Аудитории для самостоятельной работы	
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 1-16	Компьютер - 2шт., принтер - 2шт. ПО: Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017)
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-11	Компьютер - 5 шт., принтер - 2шт., МФУ - 2шт., учебно- методическая литература ПО: Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017)

Операционная система Альт Образование 8 включает следующий пакет программных продуктов:

1. Perl 5.22
2. Python 2.7 и 3.5,
3. PHP 5.6
4. GCC 5.3
5. LibreOffice 5.3
6. Firefox ESR 52.5.2
7. WINE 1.9.12
8. GIMP 2.8.20
9. wxMaxima 16.04.2
- 10.Scribus 1.5.3
- 11.Inkscape 0.92
- 12.Blender 2.77
- 13.Moodle 2.5
- 14.РУЖЕЛЬ 1.0.1
- 15.Mediawiki 1.23

Операционная система LinuxMint включает следующий пакет программных продуктов:

1. Firefox
2. Thunderbird
3. LibreOffice
4. GIMP
5. Pidgin
6. Rhythmbox
7. HexChat
8. GParted
9. VLC
- 10.LightDM