



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ
ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ КОМИ

Государственное профессиональное образовательное учреждение
«ВОРКУТИНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГПОУ «ВПК»

Т.В.Томченко

Приказ

№ 29/2 - 0/1

« 29 » сентября 20 19 г.

Тренинг ассертивности

программа коррекционно-развивающих занятий

СОСТАВЛЕНА

с учетом Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования специальностей 44.02.02 Преподавание в начальных классах, 44.02.01 Дошкольное образование

*Заместитель директора колледжа
по учебно-воспитательной работе*

Г. А. Цыганова Г.А.Цыганова

Организация-разработчик: ГПОУ «Воркутинский педагогический колледж».

Разработчики:

Щирская О.А., педагог-психолог.

	-развитие уверенной демонстрации навыков асертивного поведения (признание собственных ошибок, способность сказать нет, противостоять манипулированию и др.) - развитие навыков эффективной самопрезентации.; -теоретическое и практическое освоение концепций эффективной самопрезентации и формирования позитивного имиджа в сфере общения; -повышение мотивации асертивности (расширение представлений о значимости асертивных умений как важнейшем ресурсе успешного специалиста); - активизация мотивации к саморазвитию асертивных умений.
Целевые группы (субъекты) психологического сопровождения	Студенты 3-го курса основного общего образования, студенты выпускных групп среднего общего образования
Объекты психологического сопровождения:	- студенты в категориях – «студент», «выпускник»; - условия и факторы жизни студентов, связанные с получением умений и навыков асертивного поведения, влияние которых возможно корректировать или нивелировать за счет специально организованного психологического воздействия.
Критерии эффективности реализации программы:	- регулярность (процедура оценки проводится при завершении каждого этапа работы, связанного с реализацией намеченных задач); - целесообразность (процедура оценки проводится с учетом сроков, необходимых для

	достижения тех или иных конкретных результатов); - объективность (оцениваются характеристики и факторы, непосредственно формируемые или изменяемые в ходе психологического воздействия).
Оценка результативности	Шкала ассертивности С. Ратуса (Rathus Assertiveness Schedule)
Этапы реализации программы	1 модуль — знакомство и лабилизация — введение в пространство интерактивного и доверительного взаимодействия участников группы с их определенными представлениями об ассертивности и умениями. 2 модуль — теоретический, в нем обсуждается роль ассертивности в системе эффективной самопрезентации человека, основные теории ассертивности. 3 модуль — дискуссия, в ходе которой концептуализируется образ «универсального» ассертива, способного не зависеть от внешних влияний и оценок, самостоятельно регулировать собственное поведение и отвечать за него. 4 модуль — мотивация ассертивного поведения, развитие адекватных представлений о преимуществах и трудностях ассертивного статуса. 5 модуль — развитие уверенного поведения, противодействие неуверенному поведению и манипуляциям. 6 модуль — повышение уровня личной эффективности и осознанности в сфере самопрезентационного поведения.

	7 модуль — закрепление знаний о моделях ассертивного поведения и позитивной мотивации ассертивности. 8 модуль — диагностический (в начале тренинга и через месяц после его прохождения).
Предполагаемые результаты реализации программы	Изменения: – в развитии общих компетенций студентов, заложенных в ФГОС нового поколения, в самооценке личной конкурентоспособности выпускника. Представления: – об ассертивности как о групповом процессе, как о важнейшем ресурсе современного успешного человека; – об отдельных методах оценки позиций и умений ассертивного человека. Высокая или выше среднего мотивация к саморазвитию ассертивных умений и навыков. Сформированные навыки анализа собственного ассертивного поведения.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

«Я существую не для того, чтобы соответствовать твоим ожиданиям; ты существуешь не для того, чтобы соответствовать моим ожиданиям...»

На современном этапе развития системы образования в системе СПО является актуальным и необходимым психологическое сопровождение *профессионального становления* студентов, что обеспечит повышение качества подготовки студентов к педагогической деятельности, повысит личную эффективность и конкурентоспособность выпускников.

В условиях возрастающей конкуренции на рынке труда, успех в которой зависит от качества образования и подготовки специалиста, наличия у него личностных качеств, позволяющих занять свое место в социальной структуре общества, удовлетворять свои притязания, потребности в самореализации, с одной стороны, и в связи с введением федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования нового поколения (далее ФГОС СПО), введением профессиональных стандартов специальностей с другой, возникает необходимость воспитания человека, который не только сможет по окончании учебного заведения правильно ориентироваться в окружающей жизни, но и будет обладать *активной* жизненной позицией, гибкостью, готовностью эту жизнь преобразовывать и совершенствовать.

В психологии интегральной характеристикой личности, сочетающей в себе все выше перечисленные качества, является асертивность, которая ассоциируется с целеустремленным, самостоятельным, независимым, инициативным, настойчивым, напористым, требовательным, решительным, «пробивным», уверенным типом личности [1].

Асертивность - термин, заимствованный из английского языка, где он выступает производным от глагола assert - настаивать на своем, отстаивать свои права. Асертивность проявляется в умении выйти за пределы своего

«Я», находить в неблагоприятно складывающейся ситуации позитивные моменты, в хорошей социальной и личностной адаптации к существующим условиям. Ассертивность способствует успешной деятельности, если человек при этом является разумным, рациональным, мыслящим, знающим, вдумчивым, развитым, эрудированным в различных сферах деятельности.

Понятие ассертивности впервые появилось в 40-60-е годы в работах по психологии личности А. Солтера [28], Дж. Вольпе [34], а также Дж. Вольпе и А. Лазаруса [35] в сфере поведенческой терапии.

В теории А. Солтера ассертивный человек отличается высоким уровнем мотивации достижения успеха, который выражается в устойчивой потребности достичь высоких результатов в каком-либо деле, в стремлении сделать работу быстро и хорошо на высоком уровне, готовностью принимать решения в ситуациях неопределенности и нести ответственность за свои действия, конструктивным подходом к решению проблем, ассертивное поведение рассматривается как оптимальный, самый конструктивный способ межличностного взаимодействия в противовес двум самым распространенным деструктивным способам — манипуляции и агрессии.

Перечень А. Солтера включает важнейшие характеристики ассертивного (уверенного) поведения:

1. эмоциональность речи (feeling talk): открытое, спонтанное и подлинное выражение в речи всех испытываемых чувств;
2. экспрессивность речи (facial talk) : ясное проявление чувств в невербальной плоскости и соответствие между словами и невербальным поведением;
3. противостояние (contradict): как прямое и честное выражение собственного мнения, без оглядки на окружающих;
4. использование местоимения "Я" (deliberate use of the word "I"): как выражение того факта, что за человек стоит за словами, отсутствие попыток спрятаться за неопределенными формулировками;

5. принятие похвалы (express agreement, when you are praised) : как отказ от самоуничижения и недооценки своих сил и качеств;

6. Импровизация как спонтанное выражение чувств и потребностей, повседневных забот, отказ от предусмотрительности и планирования[28].

На основе своего клинического опыта А. А. Лазарус выделил четыре важнейших класса поведения, которые объединяет понятие уверенного, "ассертивного" поведения содержательно:

- способность сказать "нет";
- способность открыто говорить о чувствах и требованиях;
- способность устанавливать контакты, начинать и оканчивать беседу;
- способность открыто выражать позитивные и негативные чувства.

Для него эти способности существуют не только в плоскости поведения, но и включают такие когнитивные моменты, как установки, жизненную философию и оценки.

По определению Ренни Фричи (Fritchie, 1990) ассертивный человек — тот, кто отвечает за собственное поведение, демонстрирует самоуважение и уважение к другим, позитивен, слушает, понимает и пытается достичь рабочего компромисса. [1]

Проявляя большую эффективность в творческом анализе ситуаций, ассертивный человек проявляет «самоэффективность», что позволяет:

- осознать и понять содержание проблемы;
- создавать альтернативные ситуации;
- концептуализировать релевантные средства достижения цели;
- предвидеть последствия принятия решения;
- реализовать принятое решение;
- самостоятельно контролировать поведение и при необходимости изменять решения и цели. [2, с.10]

Ассертивные люди, являясь «самоэффективными», наиболее способны к адаптации в неопределенных ситуациях, так как они умеют прогнозировать

результаты предстоящих действий на основе всестороннего анализа различных исходов развития событий, отличаются гибкостью, способностью переориентироваться на альтернативные способы решения проблем.

Близким по смыслу понятием, характеризующим асертивного человека, является понятие *самости*. Содержание этого понятия изначально разъяснялось К. Юнгом (1943) с применением принципа энтропии в психологии, согласно которому распределение энергии в психике стремится к равновесию. Идеальное состояние целостной функциональной системы организма — самость, благодаря своей трансцендентной функции, способно обеспечить достижение намеченных целей индивида.

Позитивная асертивность реально проявляется при наличии свободы действий в предприимчивости человека в пределах законов социума, при соблюдении правовых и этических норм. Предприимчивость — это способность быстро трансформироваться и адаптироваться к новым условиям, инновационной деятельности.

Асертивные действия человека поддерживаются его убежденностью в их адекватности и эффективности. Убежденность людей в своей эффективности влияет на уровень их мотивации, отражающейся в величине и продолжительности прилагаемых усилий по выполнению задачи, она позволяет не ослаблять усилий, необходимых для достижения успеха, и быстро восстанавливать уверенность в себе в ситуациях неудач [14, с. 108].

Асертивность способствует равенству в человеческих взаимоотношениях; позволяет человеку действовать с учетом его интересов; развивает умение выражать свои истинные чувства и пользоваться своими правами без ущерба для прав других [16, с. 59].

Асертивное поведение является золотой серединой между агрессивностью и пассивностью, хотя и несет в себе определенные черты и той и другой [30].

Асертивные люди стремятся открыто выражать свои мысли и чувства, но никого не желают этим оскорбить [18].

Ассертивное поведение служит профилактикой личностного бессилия и помогает расширить человеческие возможности [19]. Поэтому повышение уровня ассертивности поведения стало мерой по борьбе с чувством личностного бессилия [16].

Ассертивность индивида является серьезным предсказателем его способности иметь свою собственную точку зрения, добиваться успеха в межличностных отношениях [27].

Исследования, проведенные на тему присущих ассертивности факторов доминирования (наличие желания отстаивать свою точку зрения) и автономности (независимость в принятии решений) доказали, что ассертивные люди менее подвержены стадному инстинкту в оценке явлений [29].

Исследования ассертивности у старшеклассников и студентов колледжей показали эффективность обучения ассертивности для развития эмоционального интеллекта [25], адаптационных возможностей [20], уверенности в себе, ощущения счастья, успешности в достижении целей [19], этических и моральных установок [24], общительности, стрессоустойчивости и аналитических умений [31], для снижения враждебности и агрессии [33], повышения уровня самооценки [23], повышения уровня уверенного поведения в межличностных отношениях [26], при кадровом собеседовании [17], в ситуациях публичного выступления [22], а также сохранение результата обучения в течение года [32].

Концепция нашего тренинга предполагает понимание ассертивности как способности человека конструктивно отстаивать свои права, демонстрируя позитивность и уважение к другим, при этом принимая ответственность за свое поведение. Ассертивные умения согласно данной концепции, среди прочих, предусматривают умение вести себя конструктивно, не доставляя своим поведением неприятностей другим людям, умение тактично и вежливо настаивать на своем, умение принимать и предоставлять обратную связь, и, вместе с тем, умение действовать

убедительно в контексте достижения поставленных целей (А. Солтер, М. Розенберг, М. Дж. Смит, Рении Фричи).

Общей целью тренинга является расширение представлений об ассертивности как о способах взаимодействия в сфере межличностных отношений, активизация ассертивного потенциала как совокупности умений самоуправления. Обучение по программе тренинга позволит участникам увидеть со стороны собственные ассертивные установки (потенциал), почувствовать преимущества и трудности ассертивных позиций, определить для себя свои сильные и слабые стороны относительно ассертивности в тех или иных ситуациях, овладеть техниками ассертивного поведения, развить ассертивные умения и навыки.

Частные задачи тренинга выстраиваются в зависимости от текущих групповых задач с учетом особенностей группы, отдельных студентов, личных пожеланий участников. В их числе могут быть: выявление ассертивных лидеров в группе определение их сильных качеств или стиля влияния на других, развитие каких-либо определенных ассертивных качеств (принятие на себя ответственности за собственное поведение, уверенности в себе, самоуважение и др.) или уверенной демонстрации навыков ассертивного поведения (признание собственных ошибок, способность сказать нет, противостоять манипулированию и др.)

Примерами частных прикладных задач могут быть следующие:

- 1) формирование представлений об ассертивности как групповом процессе на основе собственного эмпирического опыта взаимодействия и работы в группе;
- 2) знакомство с отдельными методами оценки позиций и умений ассертивного человека;
- 3) самоанализ собственного ассертивного потенциала;
- 4) повышение мотивации ассертивности (расширение представлений о значимости ассертивных умений и навыков как важнейшем ресурсе современного успешного человека);

5) теоретическое и практическое освоение концепций эффективной самопрезентации и формирования позитивного имиджа в сфере общения.

6) активизация мотивации к саморазвитию асертивных умений и навыков.

В зависимости от конкретизации задач выстраивается методический формат тренинга.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Структурная композиция «Тренинга асертивности» включает в себя 8 модулей, составляющих базовую концепцию программы. В зависимости от специфики взаимодействия в каждой конкретной группе, состава участников групп и осознаваемой потребности в развитии асертивных качеств, тренер может переставлять или разворачивать данные модули в соответствии с текущими практическими задачами.

1 модуль — знакомство и лабилизация — введение в пространство интерактивного и доверительного взаимодействия участников группы с их определенными представлениями об асертивности и умениями.

2 модуль — теоретический, в нем обсуждается роль асертивности в системе эффективной самопрезентации человека, основные теории асертивности.

3 модуль — дискуссия, в ходе которой концептуализируется образ «универсального» асертива, способного не зависеть от внешних влияний и оценок, самостоятельно регулировать собственное поведение и отвечать за него.

4 модуль — мотивация асертивного поведения, развитие адекватных представлений о преимуществах и трудностях асертивного статуса.

5 модуль — развитие уверенного поведения, противодействие неуверенному поведению и манипуляциям.

6 модуль — повышение уровня личной эффективности и осознанности в сфере самопрезентационного поведения.

7 модуль — закрепление знаний о моделях асертивного поведения и позитивной мотивации асертивности.

8 модуль — диагностический (в начале тренинга и через месяц после его прохождения).

Помимо традиционных процедур (ролевые игры, практические упражнения, разминки), программа тренинга включает в себя:

- **мини-лекции**, способствующие пониманию сущности асертивности, преимуществ и трудностей асертивной позиции, когнитивных и коммуникативных умений асертивного человека;

- **фасилитацию**, которая в контексте выполнения определенных упражнений способствует повышению их продуктивности, направлена на оказание поддержки, как всей группе, так и отдельным студентам;

- **метод модерации**, который наряду с визуализацией принятия группового решения обеспечивает наиболее полное вовлечение всех участников в процесс обсуждения;

- **ступенчатую лабилизацию**, которая «запускает» процесс рефлексии, мотивирует студентов на получение новых знаний и стимулирует умственную активность;

- **кейс-метод** (или метод ситуационного анализа), несомненным достоинством которого является не только получение знаний и формирование практических навыков, но и развитие системы ценностей студентов, профессиональных позиций, жизненных установок, своеобразного профессионального мироощущения и миропреобразования;

- **интерактивные дискуссии и карточный опрос**, которые помогают студентам включиться в процесс модерации.

В арсенале используемых методов активно используются также творческие сессии, направленные на активизацию творческого потенциала участников.

Концепция нашей программы также предполагает целесообразность использования в процессе тренинга специально разработанной «Личной

папки участника «Тренинга ассертивности», содержащей в себе необходимый, на наш взгляд, теоретический материал по отрабатываемым техникам и навыкам, и практические задания по каждому дню тренинга, предполагающие их самостоятельное выполнение участниками.

Общее количество часов тренинга — от 4 до 32, в зависимости от конкретных задач, уровня подготовленности и числа участников.

Представленная ниже программа рассчитана на 8 часов и может быть проведена в течение 3-х дней (2 ч+2,5 ч+3,5ч) или 4-х дней по 2 часа. Оптимальное число участников —16 - 20 человек.

Основной особенностью данной программы является ее практическая значимость в овладении студентами стратегиями успешной самопрезентации на рынке труда.

Предполагаемые результаты тренинга:

- представления об ассертивности как о групповом процессе, как о важнейшем ресурсе современного успешного человека;
- представления об отдельных методах оценки позиций и умений ассертивного человека;
- высокая или выше среднего мотивация к саморазвитию ассертивных умений и навыков;
- сформированные навыки анализа собственного ассертивного поведения;

Оценка эффективности реализации программы проводится на основе сравнения и анализа диагностических показателей по методике «Исследование способности к ассертивности» В.Каппони, Т.Новака, по шкале ассертивности Ратуса (Приложение).

Ниже представлен рабочий план-тайминг тренинга, рассчитанный на 3 дня.

ПЛАН-ТАЙМИНГ ПЕРВОГО ДНЯ ТРЕНИНГА

Цель. Знакомство с участниками группы с позиции их ассертивных умений и амбиций (притязаний), лабилизация группы, создание доверительной атмосферы.

Материалы и оборудование: личная папка участника, мяч, игрушка для разминки, 4 карточки со словами «ассертивность», «агрессия», «манипуляция», «пассивность» (Приложение 1), карточки с вариантами поведения в кафе (Приложение 2), листы А3, маркеры (по количеству подгрупп), цветные листочки для обратной связи.

№ п/п	Время	Тема	Действия
	15.00 – 15.15	Начало тренинга	Знакомство участников (при необходимости). Принятие правил. Сбор ожиданий и опасений (мяч по кругу). Первичное прояснение понятия «ассертивность». Диагностика.
	15.15 – 15.20	Разминка «Вопрос на засыпку»	Ведущий. Часто мы оказываемся в ситуациях, когда необходимо с достоинством дать ответ. Еще труднее бывает <i>быстро</i> найти ответ на такой вопрос, который Вы в принципе не ожидали услышать. Сейчас мы будем быстро перебрасывать друг другу игрушку, задавая каверзные вопросы. Каждый, кто поймал игрушку, должен быстро, не раздумывая ответить на заданный вопрос, перебросить игрушку другому участнику и задать свой вопрос. Примеры вопросов: как чувствует себя

			Николай Иванович? Вы уже купили собаку? Почему Вы вчера не пришли? Участник понятия не имеет, о чем его спрашивают, но должен найти подходящий достойный ответ. Выводы после разминки: – находчивость приходит с опытом; – никто из нас не ожидает хамства или агрессии; – простые позитивные ответы поднимают настроение; – неприятно, когда тебе совсем не отвечают.
	15.20 – 15.35	Упражнение «Случай в кафе»	Цель: лабилизация участников, диагностика Организация пространства: на ковре полукругом разложены карточки со словами «ассертивность», «агрессия», «манипуляция», «пассивность». Фасилитация Ведущий. Представьте, что Вы – промоутер детского развлекательного центра. Вас попросили обсудить деловые вопросы с важным клиентом, и Вы пригласили его в ресторан. И Ваш клиент, и вы заказали себе первое блюдо. Суп оказался холодным. Клиента пригласили Вы, значит, Вы являетесь

			хозяином и чувствуете, что должны что-то предпринять. Как Вы поступите? Ведущий выслушивает и резюмирует ответы участников тренинга. Каждый из вас поступил бы в подобной ситуации так, как привык поступать в большинстве ситуаций, не задумываясь о том, как он поступает – ассертивно или агрессивно. Разобраться в том, какое поведение Вам ближе всего поможет следующее наше упражнение. Каждый участник получает карточку, на которой написана возможная реакция на создавшееся положение. Участникам предлагается поместить доставшиеся им карточки рядом с соответствующим словом и обосновать свое решение. Группа может задавать вопросы каждому участнику и обсуждать его выбор. Во время общего обсуждения анализируются варианты ассертивного поведения и примеры из собственной жизни, когда участники смогли использовать данный вариант.
	15.35 – 15.45	Мини-лекция «Законы ассертивности»	Цель: обсуждение роли ассертивности в системе эффективной самопрезентации и достижении целей, межличностных отношений, основных законов ассертивности. Организация пространства: в процессе

			мини-лекции ведущий использует слайды (вывешивает карточки) с определением понятия «ассертивность», законами ассертивности, которые не убирает до конца тренинга (Приложение 3).
	15.45– 16.10	Модерация «Психологический портрет ассертивного человека»	Фасилитация Как вы определите, что перед вами ассертивный человек? (По каким признакам, особенностям, характеристикам) Цель: концептуализация образа «универсального» ассертива, способного уверенно презентовать себя в большинстве случаев (вне зависимости от ситуации). В течение 5 минут участникам предлагается самостоятельно написать 6—7 главных качеств (или основных умений), необходимых для ассертивного поведения. После этого проводится дискуссия в малых группах (4—5 человек), в результате которой оформляется список из семи основных черт. Группа выбирает своего делегата для дальнейшего составления общего списка и презентации результатов дискуссии. Выбранные делегаты проводят дискуссию и представляют общий перечень ассертивных черт. Происходит активное наблюдение остальных участников за ходом дискуссии.

			После окончания дискуссии «эксперты» дают обратную связь и свои комментарии относительно асертивного поведения своих делегатов в процессе выработки общего списка. После этого выбранные делегаты проводят презентацию итогов дискуссии: «Портрет идеального («универсального») асертива». Они выступают по очереди перед всей группой: называют качество, аргументы и мотивы в пользу развития данных асертивных качеств или умений. «Эксперты» оценивает их выступление по 10-балльной шкале по трем шкалам: уверенность в себе, независимость в суждениях, умение отстаивать свою точку зрения. Для каждого делегата подсчитывается суммарная оценка, полученная от экспертов по трем шкалам. По итогам оценивания определяются лидеры по асертивности.
Перерыв 10 минут			
	16.20 – 16.25	Разминка «Коснись мохнатого»	
	16.25 – 16.40	Игра «Ярмарка обмена».	Цель: Игра способствует осознанию своих потенциалов асертивности и стремлению к их дальнейшему развитию, умению вести переговоры. В течение 10 минут каждый участник

			составляет список своих качества и умений, способствующих ассертивности, — «Я как ассертивный человек», оценивает степень их выраженности по шкале от нуля до 100%. Далее участники за 15—20 минут имеют возможность в ходе переговоров друг с другом обменять часть своих сильно выраженных ассертивных качеств на «недостающие» (слабо выраженные) в условных единицах (в %). Для обсуждения после игры возможно предложить следующие вопросы: «Что полезного вы приобрели на ярмарке? Кому удалось произвести больше обменов в процессе игры? В каких ситуациях полученные приобретения могут способствовать ассертивному поведению?»
16.40. 16.55	—	Упражнение «Приятный человек».	Цель: отработка ассертивного умения активного и эмпатического слушания, умения лаконично и убедительно представлять другого человека с позиции его положительных человеческих качеств, уважения его достоинств, важности (полезности) такого человека в команде. Группа разбивается на пары. Каждый участник пары рассказывает друг другу о себе только хорошее и интересное. Сначала говорит один, а другой внимательно слушает и останавливает, если говорится что-то

		самоуничижительное. Если застенчивость или неуверенность затрудняет рассказ о своих достоинствах, то можно предложить рассказ от третьих лиц: что хорошего говорят другие. Задача слушающего — узнать как можно больше хорошего о собеседнике. Через 7 минут рассказчик и слушатель меняются ролями. После этого в круге каждый рассказывает все, что он узнал хорошего о своем собеседнике. Группа задает уточняющие вопросы. Тренер может спросить следующее: «Что Вы чувствовали в тот момент, когда Ваш собеседник рассказывал о Вас? Трудно ли было остановить критику в свой адрес? Что полезного вы вынесли из этого упражнения?»
	16.55-17.00	Групповая рефлексия «5 слов»

ПЛАН-ТАЙМИНГ ВТОРОГО ДНЯ ТРЕНИНГА

Цель. Развитие ассертивной мотивации путем осознания преимуществ позиции «ассертива» для личностного и профессионального роста; получение от группы положительного подкрепления при освоении моделей ассертивного поведения в ситуациях социального взаимодействия; осознание начала положительных изменений относительно своего ассертивного поведения; развитие положительного образа «Я как ассертивный человек».

Материалы и оборудование: личная папка участника, доска флип-чарт, по 3-4 квадрата 4-5 цветов (в зависимости от количества участников), листы А3

для составления резюме по итогам обсуждения (по количеству подгрупп), карточки с ролевыми играми, оборудование для видеоанализа, матрица сортировки обратной связи (Приложение 5).

№ п/п	Время	Тема	Действия
	15.00 – 15.15	Упражнение «Как здорово мне это удастся».	Цель: отработка навыков уверенной положительной самопрезентации и обратной связи. По кругу каждый рассказывает о каком-либо деле, которое ему особенно удастся. При обсуждении можно задать следующие вопросы: «Что вы чувствуете, когда все хорошо получается? Что вы чувствовали, когда говорили сами, когда говорили другие? Чей рассказ особенно затронул вас?» (положительная обратная связь).
	15.15 – 15.20	Разминка «Копилка ассоциаций»	По кругу каждый участник называет ассоциации, которые возникают в связи с понятиями «ассертивный человек», «ассертивность».
	15.20 – 15.45	Модерация «Преимущества ассертивного поведения»	Цель: мотивация ассертивного поведения, развитие адекватных представлений о преимуществах и трудностях статуса ассертивного человека, повышение привлекательности позиции «ассертивного человека» для личностного и профессионального роста. 1. Групповая дискуссия, в ходе которой выделяются привлекательные

		(положительные) и непривлекательные (негативные) стороны или последствия ассертивного поведения, группируются и записываются на флип-чарте ведущим или выбранным лидером. Группа делится на две команды: команда «А» — «оптимисты» и команда «Б» — «пессимисты». Участники подгруппы «А» составляют список преимуществ ассертивной позиции и поведения, продолжая высказывание: «Ассертивным быть хорошо, потому что...». Подгруппа «Б» формулирует и записывает аргументы против ассертивной позиции: «Ассертивным быть плохо, потому что...». В качестве вспомогательной информации используются записанные на флип-чарте ассоциации. 2. Соревнование «Шеренга на шеренгу»: участники подгруппы «А» высказывают аргументы «за», а участники подгруппы «Б» — «против» ассертивной позиции. Аргументы «за» и «против» высказывают поочередно. Начинают участники команды «Б». При подведении итогов каждый участник высказывается относительно того, какие аргументы показались для него наиболее близким и важным с точки зрения профессионально-личностного роста. Наиболее убедительные
--	--	---

			и привлекательные аргументы «за» и «против» ассертивности записываются на флип-чарте. 3. Далее напротив каждого из них с помощью процедуры модерации записываются те когнитивно-поведенческие модели, которые способствуют преодолению негативной установки относительно ассертивности, или те, которые способствуют привлекательности ассертивной позиции.
	15.35 – 15.45	Упражнение «Типичные ситуации и опасения ассертивности».	Цель: развитие адекватных представлений о преимуществах и трудностях статуса ассертивного человека, повышение привлекательности позиции «ассертивного человека» для личностного и профессионального роста. Организация пространства: на столе хаотично разложены по 3-4 квадрата 4-5 цветов (в зависимости от количества участников). Ведущий предлагает участникам взглянуть на цветные квадраты и выбрать тот, который наиболее привлекателен по цвету. Выбрать один и тот же цвет могут не более 3-4 человек. Таким образом участники разделяются на 4-5 групп по 3-4 человека. Ведущий предлагает рассказать в

		своей подгруппе о типичных или экстраординарных ситуациях из личного или чужого опыта, в которых имеются опасения (нежелание или страхи) оказаться в ситуации проявления ассертивных качеств/навыков, например, невозможность отказать директору. Обсуждаются основные причины опасений, страхов или отсутствие мотивации быть ассертивным в данных ситуациях. Осуществляется обмен мнениями о желательном и конструктивном поведении ассертивного человека. – Что и как он должен делать для установления эффективных межличностных отношений или для разрешения проблемных ситуаций? – Какие результаты или переживания могут мотивировать ассертивное поведение. В каждой подгруппе составляется резюме по итогам обсуждения и выбирается самый ассертивный для презентации резюме. Делегаты от каждой группы докладывают о результатах обсуждения — презентация резюме каждой подгруппы в общем кругу. Подведением итогов является запись на флип-чарте/доске типичных профессионально- и личностно-трудных ситуаций и рекомендаций по их разрешению
--	--	--

			для тех, кто не боится быть ассертивным человеком. Ведущий выражает особую благодарность тем, кто поделился своим опытом.
Перерыв 10 минут			
	15.55– 16.00	Разминка «Нападающий-защищающийся»	Вопросы для обсуждения: Какая роль удавалась легче другой? Почему? Что чувствовали, когда играли не свойственную себе роль?
	16.00 – 16.10	Мини-лекция о моделях и признаках неуверенного (пассивно-агрессивного, а также манипулятивного поведения) и способах развития ассертивного поведения	Фасилитация. Представьте себе, что вы – директор школы. Вы беседуете с молодой учительницей, которая пришла устраиваться на работу в вашу школу. Вы задаете ей вопросы типа: какие педтехнологии Вы знаете? Как вы собираетесь работать, уезжая 2 раза в год на сессию в институт? Когда вы планируете уйти в декрет? и др. Как вы поймете, что она ведет себя агрессивно? Пассивно? Ассертивно? О моделях и признаках данных видов поведения мы сейчас и поговорим.
	16.10 – 16.35	Ролевые игры (Приложение 4)	Цель: развитие навыков управления эмоциями в ситуациях, требующих ассертивного поведения. В качестве «учеников ассертивности» ведущий назначает студентов со скрытой мотивацией ассертивности или с неуверенным поведением. Им предлагается воспользоваться когнитивно-поведенческими моделями,

			способствующими преодолению негативной установки относительно асертивности и информацией, которую они узнали в ходе мини-лекции. При анализе проигрывания модельных ситуаций наблюдателям предлагается давать конструктивную позитивную обратную связь для психологической поддержки нового ролевого поведения «учеников асертивности». Обсуждаются признаки неуверенного (пассивно-агрессивного или манипулятивного поведения) и уверенного поведения, проговариваются переживания при уверенном и неуверенном поведении.
	16.35 – 16.45	Игра «Попади в круг»	Цель: тренировка навыков уверенного, асертивного поведения. Организация пространства: участники образуют тесный круг, всячески препятствующий попаданию в него водящего, которому нужно за 1 минуту попасть в круг, используя разные инструменты влияния: уговоры, угрозы, обещания, ловкость, хитрость, убеждения и др. Игра повторяется по возможности с каждым участником. Вопросы для обсуждения: - какие стратегии поведения чаще использовали водящие;

			- что в них было общего; - что оказалось эффективнее.
	16.45 – 17.05	Кейсы «Умение сказать..нет "» (Приложение 4).	Цель: лабилизация группы, отработка навыков асертивного поведения, развитие навыков умелого отказа при сохранении позитивных межличностных отношений. Организация пространства: после первого круга предлагается раздаточный материал «технологии отказа». Участникам предлагаются ситуации, в которых один человек по сценарию обязательно должен отказать другому. (Приложение 4). Необходимо дать возможность студентам проиграть ситуации, провоцирующие агрессивные, манипулятивные или защитные поведенческие реакции. Проводится видеозапись данных модельных ситуаций с последующим анализом и определением признаков асертивного поведения в соответствии с классификацией типов поведения по А. Шутц. Особенности анализа и видеоанализа: - при анализе рассматриваются разные способы отказа и их последствия; - на флип-чарте/доске записываются

			алгоритмы отказа с учетом особенностей ситуации.; - ведущий анализирует невербальные признаки того или иного поведения (движение рук, паузы, выражение лица, эмоции, направление взгляда). Важна также интонация голоса участников модельных ситуаций. Если сценки проходят спокойно, ведущий анализирует интонацию и фразы студентов, если сценки проходят бурно, ведущий выключает звук (чтобы убрать шум) и анализирует только движения. Закрепление умения мотивированного отказа осуществляется в парах или в тройках с последовательной сменой ролей «просящего» и «отказывающего». Участникам нужно использовать тот или иной алгоритм «отказа», мотивированно отказаться, учитывая особенности предлагаемой модельной ситуации (содержание просьбы, ее последствия для других членов группы, динамика достижения групповых целей и др.). При этом необходимо быть последовательным и настойчивым, не позволять втянуть себя в дискуссию и не допускать оценок, обобщений,
--	--	--	---

		оскорблений, извинений и других барьеров общения. По окончании работы в малых группах обсуждается ряд вопросов: «Легко или сложно было отказывать? Что мешало? Как реагировал партнер на Вашу настойчивость? Какие способы компенсации отказа Вам известны?»
	17.05 – 17.30	Групповая рефлексия 1. Важно обсудить признаки отличных от ассертивного типов поведения. 2. Карточный опрос (я чувствую себя хорошо/плохо) (приложение)

ПЛАН-ТАЙМИНГ ТРЕТЬЕГО ДНЯ ТРЕНИНГА

Цель. Знакомство с техниками противостояния манипуляторам; расширение представлений об ассертивности в межличностном и групповом взаимодействии; закрепление знаний о ассертивных моделях поведения,

Оборудование и материалы: секундомер, карточки для участников упражнения «Слалом» (Приложение 6), оборудование для видеоанализа, кейсы «Собеседование», материалы для творческой сессии .

№п /п	Время	Тема	Действия
	14.00 – 14.10	Разминка «Никто из вас не знает, что я... (умею, могу, хочу, занимаюсь, осваиваю и т. д.)».	Цель: отработка навыков уверенной положительной самопрезентации и обратной связи. По кругу каждый рассказывает о каком-либо деле, о котором неизвестно никому. При обсуждении

			можно задать следующие вопросы: «Что вы чувствуете, когда другие люди удивлены? Легко ли было сообщать такую информацию? Почему? Что вы чувствовали, когда говорили сами, когда говорили другие? Чей рассказ особенно затронул вас?» (положительная обратная связь).
	14.10 – 14.20	Упражнение «Был такой случай...»	Цель: лабилизация группы, введение проблемы манипулирования, актуализация личного опыта студентов. Участникам тренинга предлагается привести примеры из жизни с ярко выраженными манипуляциями и проговорить их, поочередно выступая в роли «манипулятора» и «нейтрализатора». В качестве ориентира используются материалы «Личной папки участника тренинга». Вопросы для обсуждения: - Кто и почему чаще манипулирует? - Манипуляции — это уход от ответственности или психологическая защита? Может ли ассертивный человек использовать манипуляции?
	14.20 – 14.30	Мини-лекция о манипуляциях и способах их	

		нейтрализации.	
	14.30 – 15.00	Упражнение «Слалом»	Цель: отработка умений нейтрализации манипуляций, навыка «Отказа», позитивного, открытого общения. Фасилитация Ведущий задает вопросы: Почему у одних людей получается нейтрализовать манипуляции, а у других нет? Ведущий делает вывод, что для того, чтобы научиться справляться с манипуляциями в свой адрес, необходим опыт, какие-либо ситуации с манипуляциями, анализ таких ситуаций. Ведущий предлагает привести примеры таких ситуаций. Вывод: чтобы научиться нейтрализовать манипуляции, необходимо потренироваться (получить опыт) с самыми опытными манипуляторами: - друг детства, партнер по бизнесу, коллега-конкурент, журналист, заместитель. Ведущий ассертивно выбирает того участника, который сможет продемонстрировать техники

			нейтрализации манипуляций (с опорой на раздаточный материал. Общая инструкция проговаривается перед всей группой. Также представляются другие участники упражнения. Инструкции каждому участнику передаются в письменном виде. Задача: успеть за 10 минут пройти через этих людей, успев к назначенному времени к директору (у которого пунктик на пунктуальности) и быть в состоянии вести с ним серьезный договор о повышении по службе. При видеопросмотре анализируются приемы корректного сворачивания контакта, а также выявляются факторы, которые обеспечивают его «схлопывание».
	Перерыв 10 минут		
	15.10 – 15.20	Разминка «Неповторимая походка»	Ведущий предлагает каждому участнику пройти через «людное» место своей неповторимой походкой (возможно проведение упражнения на улице, в магазине и т.д.). После выполнения ведущий предлагает поделиться чувствами, ответить на вопросы: что помогает(мешает) нам быть самим

			собой? Как наша самопрезентация зависит от других людей? Ведущий делает вывод, обращаясь к основным законам ассертивности»
	15.20 – 15.30	Упражнение «Первое впечатление»	Цель: изучение основных представлений, связанных с управлением производимым впечатлением в процессе делового и межличностного взаимодействия, влиянием феномена «первое впечатление», отработка навыков вступления в контакт, связанного с непосредственной и опосредованной самопрезентацией, развитие индивидуальной концепции самопродвижения (приложение). Участникам предлагается придумать как можно больше идей, как оставить о себе приятное впечатление. Первоначально все идеи необходимо записать в соответствующем бланке «Личной папки участника тренинга», а затем озвучить в круг. В обсуждении необходимо затронуть следующие темы: – от кого (чего) зависит первое впечатление? – можно ли его изменить? – Есть ли универсальные методы

			создания первого впечатления?
	15.30– 15.40	Мини-лекция о процессах и тактиках самопрезентации, управлении впечатлением в процессе межличностного взаимодействия.	В целях осмысления участниками концепции аттрактивного поведения проводится дискуссия, в результате которой на обсуждение и групповой анализ выносятся основные критерии успешности самопрезентации. Во время выступлений одних участников другие, в качестве наблюдателей, анализируют их поведение с точки зрения ассертивности.
	15.40 – 15.55	Диагностика самомониторинга, стратегий и тактик самопрезентации	Ведущий предлагает поработать с бланками методик, затем демонстрируется ключ для обработки и анализа результатов диагностики (приложение)
Перерыв 10 мин			
	16.00 – 16.10	Разминка «Экспромт на тему»	Цель: осмысление значимости определенных самопрезентационных тактик. Участникам предлагается выступить перед группой с каким-либо сообщением без предоставления времени на подготовку. Каждый участник выходит по очереди и выступает в течение 1 мин.
	16.10 – 16.30	Кейс	Цель: развитие основных

		«Собеседование»	умений ассертивности: умения отстаивать свои права, отказа, упражнение в применении различных тактик самопрезентации. Группа делится на подгруппы по 3-4 человека, двое из которых работодатель и соискатель, двое (или один) – эксперты, которые дают ассертивную обратную связь участникам.
	16.30 – 17.00	Творческий проект	Цель: закрепление знаний об ассертивных моделях поведения и позитивной мотивации ассертивности. Группа делится на 3 подгруппы, каждая из которых будет разрабатывать свой проект. Путем жеребьевки определяется продукт проекта: видеоролик, поэма/песня, плакат для ученика «Школы ассертивности». По желанию участников это могут быть антирекомендации, частушки, юмористическая пьеса. Каждая подгруппа защищает свой проект с использованием всех полученных знаний и умений.
	17.05 – 17.30	На заключительном этапе тренинга в кругу подводятся итоги о личных впечатлениях и изменениях на	

	индивидуальном и групповом уровнях, об эмоциональных состояниях и новом видении своего ассертивного потенциала. Участники группы выражают пожелания и благодарность друг другу. Эмоциональная обратная связь, рефлексия. «Японский стих» - существительное, 2 прилагательных, 3 глагола, 1 наречие. Заполнение форм обратной связи «Теперь я точно знаю, что....» «Спасибо тебе за то, что...»
--	--

ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

«ТРЕНИНГ АССЕРТИВНОСТИ» В ГПОУ «ВОРКУТИНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Программа «Тренинг ассертивности» является подпрограммой *Программы психологического сопровождения профессионального и личностного становления студентов* и реализуется со студентами выпускных групп в ГПОУ «Воркутинский педагогический колледж» с 2010 года.

За этот период в связи с изменением контингента (студенты на базе 9 кл.), профессиональных стандартов специальностей, направлений психологического сопровождения студентов в колледже программа претерпела изменения в содержании, методических и организационных механизмах реализации. Опыт проведения «Тренинга ассертивности» позволил сделать следующие выводы:

- оптимальное количество часов тренинга варьируется от 8 до 12 часов в зависимости от особенностей группы, процессов сопротивления, ассертивных установок участников;
- процедура лабилизации (как мотивации) обязательна, так как у студентов старших курсов самооценка, как правило, завышена;
- в зависимости от достижения частных задач тренинга необходимо давать участникам домашнее задание;
- на первом занятии возможны незапланированные дискуссии, отсев участников, повышение агрессивности некоторых участников – как обычные явления в процессе тренинговой работы.

Участие в «Тренинге ассертивности» носит добровольный характер, вместе с тем ежегодно в занятиях участвуют в среднем от 85 до 90 % студентов выпускных групп (Таблица 1.)

**Выписка из журнала учета групповых форм работы со студентами
за 2013-2014, 2014-2015 и 2015-2016 учебные года**

Таблица 1.

Учебные года	3 курс			
	Количество групповых коррекционно- развивающих процедур	Доля студентов, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами		
		Программа «Тренинг ассертивности»	Программа «Развитие профессионального педагогического сознания»	ИТОГО (в среднем за учебный год) (в %)
2013-2014	9	85	92	89
2014-2015	7	87	90	89
2015-2016	3	90	96	93
В среднем за 3 года		88	93	91

С 2012 года все студенты, прошедшие обучение по программе «Тренинг ассертивности» получают сертификат, заверенный подписью директора.

Эффективность психологического воздействия тренинговой программы очевидна как в контексте поставленных целей и задач, так и на уровне профессионального и личностного развития студентов. Наряду с изменениями ассертивного статуса студентов 3-4-х курсов на обоих отделениях (рис. 1, 2.),

Уровень ассертивности по шкале С. Ратуса (в баллах)

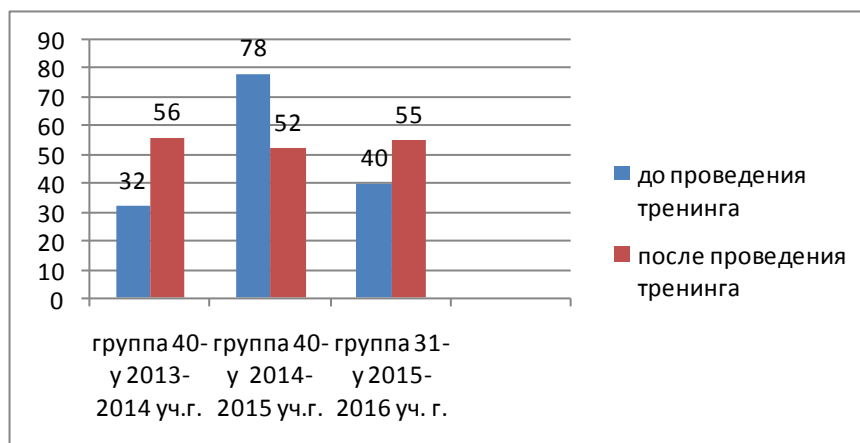


Рис. 1. Сравнительные результаты показателей студентов отделения начальных классов по шкале С. Ратуса за 2013-2014, 2014-2015 и 2015-2016 учебные годы

Уровень ассертивности по шкале С. Ратуса (в баллах)

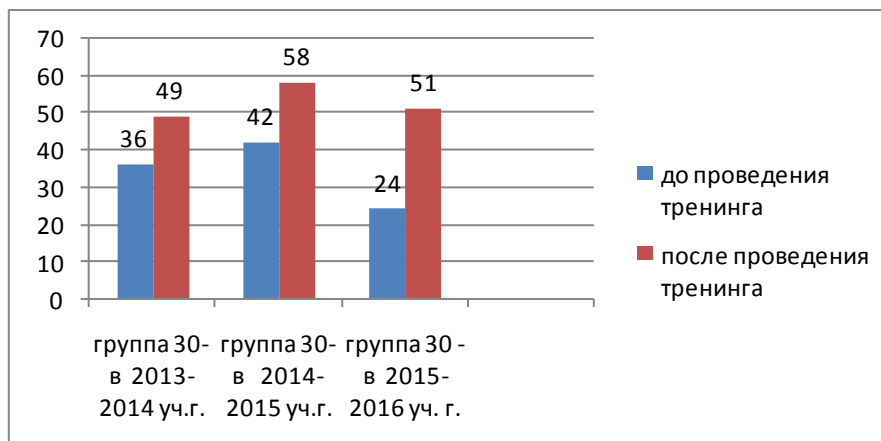


Рис.2. Сравнительные результаты показателей студентов дошкольного отделения по шкале С. Ратуса за 2013-2014, 2014-2015 и 2015-2016 учебные годы

стабильных количественных показателей трудоустройства выпускников (Таблица 2), за последние 3 года наблюдается тенденция повышения качества трудоустройства выпускников.

Динамика востребованности и непрерывного профессионального образования выпускников колледжа за период с 2010 по 2015 гг.

Таблица 2.

Годы	44.02.02 Преподавание в начальных классах				44.02.01 Дошкольное образование		
	Работают по специальности %	Очная форма обучения в вузе %	Заочная форма обучения в вузе %	Служба в армии %	Работают по специальности %	Очная форма обучения в вузе %	Заочная форма обучения в вузе %
2010	93%	7%	-	-	83%	17%	-
2011	81%	4,5%	-	13,6%	94,7 %	5,3 %	-
2012	75%	15%	-	10%	80%	20%	-
2013	100%	-	13,7%	-	100%	-	-
2014	100%	-	23,5%	-	100%	-	-
2015	100%	-	48%	-	100%	-	2%

Данные мониторинга карьерного роста выпускников свидетельствуют о повышении активности и самостоятельности студентов в поиске работы, повышении конкурентоспособности выпускников ГПОУ «ВПК» на рынке труда города и других регионов (Таблица 3, .

Таблица 3. Мониторинг карьерного роста выпускников

Направления и виды трудоустройства	Количество выпускников и % от общего числа выпускников							
	2	3	4	5	6	7	8	9
	2014 г.		2015г.		2016г.		Итого	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
Заказы на подготовку выпускников	32	80	31	76	26	52	89	68
Выпускники, получившие приглашение на работу	36	90	36	88	38	76	110	84
Выпускники, получившие работу после собеседования (в т.ч. в других городах)	1	2,5	5	12,5	16	32	22	17
Выпускники, не сменившие место работы в течение 1 года	22	55	38	95	50	100	110	84
Выпускники, работающие в других городах России	2	5	4	10	20	10	26	20
Всего выпускников:	40	100%	41	100%	50	100%	131	100%

Об укреплении ассертивных установок в структуре профессиональных ценностей молодых специалистов, повышении уверенности в себе свидетельствует также сравнительный анализ данных о каналах трудоустройства выпускников, представленный на диаграммах 1 и 2.,

Таким образом, опыт реализации программы «Тренинг ассертивности» подтвердил ее эффективность в повышении уверенности, активности, конкурентоспособности выпускников колледжа.

Информация о каналах трудоустройства выпускников "ГПОУ "ВПК" 2014 г.

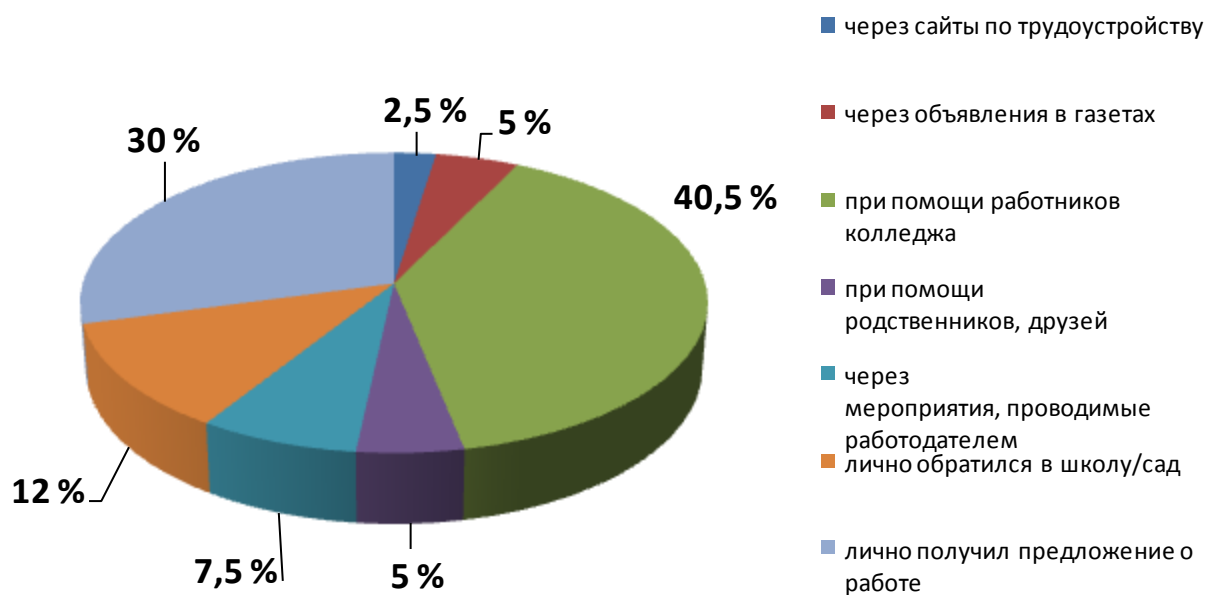


Диаграмма 1. Каналы трудоустройства выпускников 2014 г.

Информация о каналах трудоустройства выпускников ГПОУ "ВПК" 2016 г.

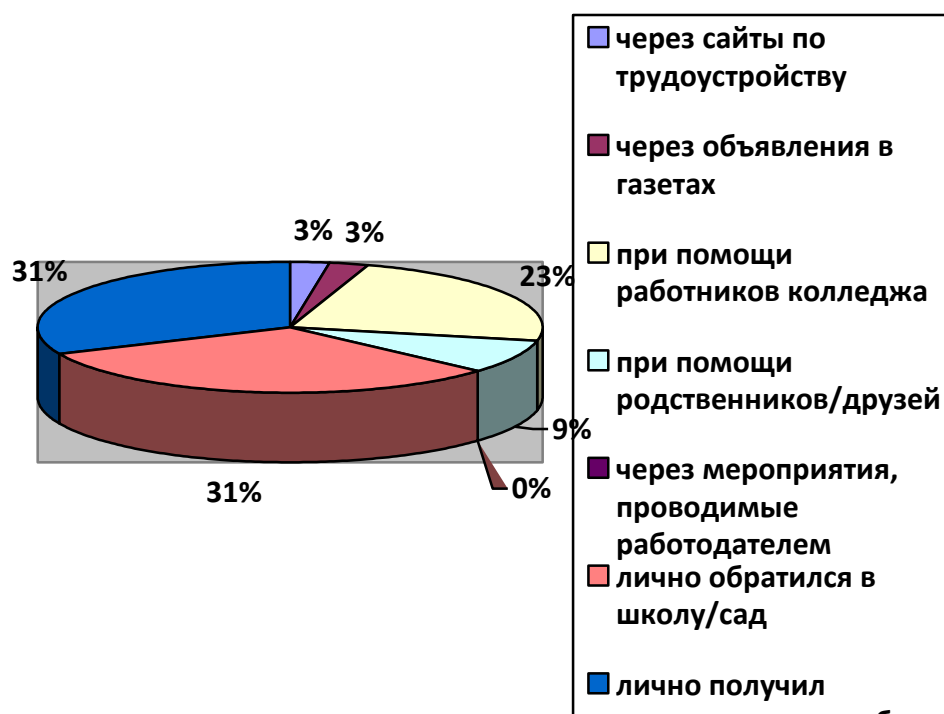


Диаграмма 2. Каналы трудоустройства выпускников 2016 г.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Л.Ф. Алексеева, И.В. Лебедева, Ассертивность как основное свойство субъекта в психологии.// Вестник практической психологии образования 2009. №1(18) С. 39 – 42.
2. Бандура А. Теория социального научения. — СПб: Евразия, 2000.
3. Гуляева К.Ю., К проблеме исследования ассертивности личности. Международная заочная научно-практическая конференция „Личность и общество. Проблемы современной психологии”, Новосибирский государственный педагогический университет, 2010.
4. Смит М.Дж. Тренинг уверенности в себе: Комплекс упражнений для развития уверенности (пер. с англ. Путяты В.). - 2002. - С.244.
5. Каппони В., Новак Т., Как делать все по-своему или ассертивность - в жизнь. (пер.с чешкого), Питер, Санкт Петербург, 1995.
6. Коробкова Т.А., Ассертивность как вид педагогической коммуникации. Сборник научных трудов конференции „Высокие технологии в педагогическом процессе”, изд. ВИПИ, Нижний Новгород, 138-139, 2000.
7. Неги А., Как обрести уверенность в себе. 2006, www.psyharmony.ru/article.php, last accessed on 12.05.2010.
8. Панкратов В. Н. Манипуляции в общении и их нейтрализация. М.: Изд-во Института Психотерапии, 2000.
9. Психологический словарь.ред. Зинченко В.П., Мещерякова Б.Г., Астрель Транзиткнига, Москва, 2006.
10. Сергеев А., Манипуляция? Агрессия? Ассертивность?. 2004, www.masterclass.spb.ru, last accessed on 08.05.2010.
11. Шамиева В.А., Ассертивность в структуре личности субъекта адаптации -Учебное пособие. ДВГТУ, Владивосток, 2008.
12. Шейнов В.П., Ассертивное поведение: преимущества и восприятие// Современная зарубежная психология. 2014. №2 С.107 – 120.

13. Шейнов В.П., Разработка теста асертивности, удовлетворяющего требованиям надежности и валидности // Вопросы психологии. 2014. № 2. С. 107—116.
14. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: Учебное пособие. — М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2004.
15. Федосенко О.А., Уверенность в себе как интегративный показатель качества жизни. Сборник научных трудов Азиатско-Тихоокеанском регионе „Качество жизни как цель и условие интеграционных процессов”, 135-146, 2006.
16. Alberti R.E., Emmons M.L. Your perfect right: A guide to assertive behavior. San Luis.
17. Austin M.F., Grant T.N. Interview training for college students disadvantaged in the labor
18. Bowen D.D. Toward a viable concept of assertiveness // Experiences in management and organizational behavior / D.T. Hall, D.D. Bowen, R.J. Lewicki, F.S. Hall (Eds.). 2nd ed. N.Y.: John Wiley & Sons, 1982.
19. Butler P.E. Self Assertor for Women. Harper and Row, San Francisco, 1981.
20. Cartledge G., Milburn J.F. The case for teaching social skills in the classroom // Review of Educational Research. 1978. № 1. P. 133—156.
21. Berkowitz L. Words and symbols as stimuli to aggressive responses // Control of Aggression: Implications From Basic Research / J.F. Knutson (ed) Chicago: Aldine Atherton, 1973. P. 113—143.].
22. Grossberg J. Successful behavior therapy in a case of speech phobia // Journal of Speech and Hearing Disorders. 1965. Vol. 30. P. 285—288.
23. Gupta M., Hooda R.C., Kumar J. Effect of different techniques of assertiveness training on students self concept // Recent Researches in Education and Psychology. 2002. № 7. P. 19—24
24. Ikiz F.E. Self perceptions about properties affecting assertiveness of trainee counselors // Social behavior and personality. 2011. Vol. 39, Issue. 2. P. 199—206.

25. Jinsi A.J. Self Assertiveness and Emotional Intelligence of Higher Secondary Students.Unpublished M. Ed dissertation, Farook Training College, University of Calicut, 2006.
26. Lewittes H.J., Bern S.L. Training women to be more assertive in mixed6sex task oriented discussions // Sex Roles. 1983. № 9. P. 581—596.,
27. Rathus, S. A. A 30-item schedule for assessing behavior // Behavior Therapy, 1973, №4, pp. 298-406.
28. Salter A. Conditioned reflex therapy N.Y.: Capricorn, 1949. 245 p.
29. Scheer J.K., Ansorge C.J., Howard J. Judging bias induced by viewing contrived videotapes: A function of selected psychological variables // Journal of Sport Psychology. 1983.Vol. 5.P. 427—437.
30. Swimmer G.I., Ramanaiah N.V. Convergent and discriminant validity of selected assertiveness measures // Journal of Personality and Social Psychology. 1985. Vol. 49. P. 243— 249.
31. Tanck R.H., Robbins P.R. Assertiveness, locus of control and coping behaviors to diminish tension // Educational Gerontology. 2008. Vol. 34. P. 503—519.
32. Thurman C.W. Effectiveness of cognitive6behavioral treatments in reducing type A behavior among university faculty // Journal of Counseling Psychology. 1985. Vol. 32.P. 74—83.
33. Weitlauf J.C., Smith R.E., Cervone D. Generalization effects of coping6skills training: Influence of self6defense training on women's efficacy beliefs, assertiveness, and aggression // Journal of Applied Psychology. 2000. Vol. 85, Issue 4, Aug. P. 625—633.,
34. Wolpe J. Psychotherapy by Reproach Inhibition Stanford University Press, Stanford,California, 1958.
35. Wolpe J., Lazarus A.A. Behavior therapy techniques: A guide to the treatment of neuroses. NewYork: PergamonPress, 1966. market: Comparison of live instructional techniques // Journal of Counseling Psychology. Obispo, California: Impact, 1975. 118 p.