

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
И СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Кафедра социальной работы и реабилитологии

СОГЛАСОВАНО
Заведующий кафедрой
социальной работы и реабилитологии
Крас Н.Н. Красовская

« 26 » мая 2017 г.

СОГЛАСОВАНО
Директор ГИУСТ БГУ
Бригадин П.И. Бригадин

« 26 » мая 2017 г.

Регистрационный номер

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

**«ТРЕНИНГИ (СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И
КОРРЕКЦИОННЫЕ). ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА СОЦИАЛЬНО-
ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА»**

для специальности 1-86 01 01 Социальная работа (по направлениям)
направление специальности 1-86 01 01-02 Социальная работа
(социально-психологическая деятельность)

Автор: Тратинко Т.В., магистр социологических наук, ст. преподаватель

Одобрено и рекомендовано к утверждению учебно-методической комисси-
ей ГИУСТ БГУ, протокол № от 22.06.2017 г.

Рассмотрено и утверждено
на заседании Совета 22 июня 2017 г.,
протокол № 16

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	4
ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	8
Введение.....	Ошибка! Закладка не определена.
РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА	10
Тема 1. Тренинг в системе методов практической психологии	10
Тема 2. История и развитие социально-психологического тренинга	14
Тема 3. Психологические особенности и принципы тренинговой работы.....	17
Тема 4. Психология тренинговой группы. Особенности групп СПТ	22
Тема 5. Психологические теории и подходы к проведению СПТ. Основные виды тренинговых групп	30
РАЗДЕЛ II МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА	41
Тема 6. Основные методы социально-психологического тренинга	41
Тема 7. Методические средства и техники СПТ	46
Тема 8. Групповая динамика.....	53
Тема 9. Ведущий тренинговой группы	62
Тема 10. Подготовка программы тренинга.....	69
Тема 11. Организация и проведение СПТ	76
Тема 12. Оценка эффективности психологического тренинга.....	83
ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	88
ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	88
Тема. Психологические особенности и принципы тренинговой работы.....	88
Тема. Основные методы социально-психологического тренинга (СПТ).....	88
Тема. Методические средства и техники социально-психологического тренинга.....	89
Тема. Групповая динамика.....	89
Тема. Ведущий тренинговой группы	90
Тема. Подготовка программы тренинга.....	90
Тема. Основные виды СПТ: коммуникативный тренинг	91
Тема. Основные виды СПТ: регулятивный тренинг	91
Тема. Основные виды СПТ: мотивационный тренинг	92
Тема. Организация и проведение СПТ	92
ЛАБОРАТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ	93
Тема. Основные методы социально-психологического тренинга	93
Тема. Методические средства и техники социально-психологического тренинга.....	93
Тема. Ведущий тренинговой группы	93

Тема. Подготовка программы тренинга.....	95
Тема. Основные виды СПТ: коммуникативный тренинг	95
Тема. Основные виды СПТ: регулятивный тренинг	96
Тема. Основные виды СПТ: мотивационный тренинг	96
РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ	97
Вопросы к зачету.....	97
ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ	99
УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА	99
ЛИТЕРАТУРА	102
Основные источники.....	102
Дополнительные источники.....	102
Полезные сайты	104

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Тренинг как метод активного обучения в настоящее время представляет собой один из наиболее востребованных и динамично развивающихся видов социально-психологической деятельности. В широком смысле слова, социально-психологический тренинг – любое активное социально-психологическое обучение, осуществляемое с опорой на механизмы группового взаимодействия. Данный метод позволяет эффективно решать задачи, связанные с развитием навыков общения, управления собственными эмоциональными состояниями, корректного выражения эмоций и понимания их у окружающих, самопознания, самопринятия. Группа является моделью социума, в которой человек может лучше понять себя и свои отношения с другими людьми, реальнее увидеть последствия взаимодействия с ними.

Курс «Тренинги (социально-психологические и коррекционные)» представляет собой интегративный курс, состоящий из трех дисциплин: «Теория и методика социально-психологического тренинга», «Тренинг личностного роста» и «Социально-психологический тренинг. Практикум». Таким образом, дисциплина «Теория и методика социально-психологического тренинга», относится к первой дисциплине интегративного курса, предусмотренной учебными планами для специальности «Социальная работа (направления «социально-психологическая деятельность»).

Для квалифицированного использования групповых методов в практике социально-психологической работы, психологу необходимо знать теоретические положения интерактивных методов и методические основы группового тренинга, а также владеть практическими навыками ведения социально-психологического тренинга в роли ведущего-тренера.

Цели и задачи учебной дисциплины.

Цель курса «Тренинги (социально-психологические и коррекционные). Теория и методика социально-психологического тренинга» – изучение теоретических положений интерактивных методов и методические основы группового тренинга основ современной теории и практики группового социально-психологического тренинга; обучение основам разработки и реализации тренинговых занятий, а также повышение уровня личностно-профессионального развития студентов – будущих специалистов по социальной работе – психологов.

В методическом плане курс представляет собой сочетание лекционных занятий, групповых дискуссий, демонстраций и практических упражнений, выполняемых студентами вместе с преподавателями. Программа комплекса лекционных, практических и лабораторных занятий рассчитана на последовательное прохождение студентами тематических блоков, каждый из которых пред-

ставляет собой определенный этап в профессиональном и личностном развитии будущих специалистов по социальной работе. Тема каждого из тренингов является развитием темы предыдущего и предваряет следующий, что позволяет последовательно развивать личность участников и необходимые им профессиональные умения и навыки, осваивая при этом разные виды групповой психотерапии и тренингов.

Задачи курса:

1. Сформировать систему профессиональных знаний, умений и навыков по основным проблемам и технологиям социально-психологического тренинга.
2. Обеспечить условия психологической безопасности для приобретения студентами нового опыта переживаний в процессе группового взаимодействия и достижения на этой основе личностного и профессионального роста.
3. На примере тренинговых программ продемонстрировать групповую и персональную динамику социально-психологических переменных.
4. Сформировать навыки разработки тренинговых программ, с учетом особенностей участников тренинговых групп.
5. Способствовать осознанию и развитию навыков ведения основных форм групповой работы.
6. Формировать потребность в профессионально-личностном росте и развитие адекватного будущей профессии комплекса качеств и умений, связанных с самопознанием, пониманием других людей и способностью адекватно решать проблемы межличностного взаимодействия.

Требования к уровню освоения дисциплины «Тренинги (социально-психологические и коррекционные). Теория и методика социально-психологического тренинга» определены образовательным стандартом по специальности 1-86 01 01 «Социальная работа (по направлению «социально-психологическая деятельность»)), в котором указано содержание компетенций в виде системы знаний и умений, составляющих профессиональную компетентность выпускника учреждения высшего образования.

Место учебной дисциплины в системе подготовки специалиста с высшим образованием. Компетенции, сформированные студентами в ходе изучения курса, могут быть реализованы в самых различных сферах практической деятельности специалиста по социальной работе – психолога посредством:

- способности организовать совместную деятельность и межличностное взаимодействие участников образовательного, развивающего, воспитательного, психокоррекционного пространства;
- способности проводить консультации, профессиональные собеседования, тренинги для активизации личностного и профессионального потенциа-

ла человека, в условиях системы социальной защиты населения, учреждений образования, в трудовых коллективах и т.д.;

- способности проектировать стратегию индивидуальной и групповой коррекционно-развивающей работы с клиентом на основе результатов диагностики;

- готовности осуществлять эффективное профессиональное взаимодействие, посредством определения и использования оптимальных форм, методов и технологий оказания социально-психологической помощи.

Связи с другими учебными дисциплинами.

Знания, необходимые для освоения курса «Тренинги (социально-психологические и коррекционные)»:

- дисциплина «Дифференциальная психология».
- дисциплина «Психология коммуникаций».
- дисциплина «Основы психологического консультирования и психотерапии».

Требования к освоению учебной дисциплины (включая требования образовательного стандарта).

В результате освоения дисциплины студент должен владеть следующими компетенциями:

- АК-1. Уметь применять базовые научно-теоретические знания для решения теоретических и практических задач.
- АК-2. Владеть исследовательскими навыками.
- АК-3. Уметь работать самостоятельно.
- АК-4. Быть способным вырабатывать новые идеи (обладать креативностью).
- АК-5. Владеть междисциплинарным подходом при решении проблем.
- АК-6. Иметь навыки, связанные с использованием технических устройств, управлением информацией и работой с компьютером.
- АК-7. Обладать навыками устной и письменной коммуникации.
- АК-8. Уметь учиться, повышать свою квалификацию в течение всей жизни.
- СЛК-1. Обладать качествами гражданственности.
- СЛК-2. Быть способным к социальному взаимодействию.
- СЛК-3. Обладать способностью к межличностным коммуникациям.
- СЛК-4. Владеть навыками здоровьесбережения.
- СЛК-5. Быть способным к критике и самокритике (критическое мышление).
- СЛК-6. Уметь работать в команде.
- СЛК-7. Владеть способностью формирования этического сознания.
- ПК-10. Диагностировать психологические особенности и уровень

психического развития личности, неблагоприятные психические состояния и провоцирующие их факторы.

- ПК-13. Осуществлять психологическую коррекцию поведенческих девиаций, кризисных, суицидоопасных и других неблагоприятных психических состояний.

- ПК-14. Осуществлять коррекционно-развивающую работу с различными категориями населения.

По учебному плану курс «Тренинги (социально-психологические и коррекционные)» относится к «Циклу специальных дисциплин» «Компонент учреждения высшего образования».

Программа курса по разделу «Теория и методика социально-психологического тренинга» включает 12 тем, сопровождаемых перечнем вопросов.

Общее количество часов: 116

Количество аудиторных часов:

68 часов для студентов дневной формы обучения;

22 часов для студентов заочной формы обучения.

Форма получения высшего образования:

дневная;

заочная.

Распределение аудиторного времени по видам занятий, курсам и семестрам:

«Теория и методика социально-психологического тренинга».

Форма обучения	Курс, семестр	Лекции (к-во час.)	Лабораторные занятия (к-во час.)	Практические занятия (к-во час.)
Дневная	3 курс, 5 семестр	16	32	20
Заочная	4 курс, 7 семестр	4	12	6

Формы текущей аттестации по разделу учебной дисциплины: зачет

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

ВВЕДЕНИЕ

Тренинг является активно развивающимся направлением практической деятельности, эффективно способствующим обучению, развитию, формированию и коррекции всевозможных социально-психологических явлений и навыков, содействующим успешности личности в различных сферах жизнедеятельности.

В настоящее время в основе социально-психологического тренинга могут быть заложены концептуальные положения философских, психологических, педагогических, этнокультурных и других подходов, что свидетельствует о наличии основной черты гуманитарных технологий в реализации тренинга – междисциплинарном синтезе.

В структуре социально-психологического тренинга, как вида психологической практики, значительные позиции неизменно отводятся личности тренера – ведущего тренинговых программ. Особое внимание акцентируется на участниках: их мировоззрении, ценностных ориентациях, ожиданиях и установках, а также на взаимосвязи реализуемого метода тренинговой технологии с социокультурными запросами современного общества.

Современный социально-психологический тренинг может учитывать потребности и перспективные жизненные задачи постоянно развивающейся, решающей возникающие жизненные и профессиональные преграды личности. Исходя из данных позиций, социально-психологический тренинг можно рассматривать в качестве эффективной коммуникативной социогуманитарной технологии, основанной на межличностном взаимодействии, разнообразном по содержанию и по форме проявления, способном варьироваться от высоких уровней нравственного саморазвития, принятия и взаимопонимания других людей до отработки конкретных умений и навыков в различных сферах жизнедеятельности.

Социально-психологический тренинг может быть ориентирован на оказание помощи, поддержки конкретным людям или социальным группам. Являясь инструментом опосредствующего действия, он предоставляет участникам тренинга средства и приемы, позволяющие перестраивать неконструктивные структуры деятельности и поведения, тем самым вырабатывая новую модель взаимодействия – как проблемными жизненными ситуациями и людьми, так и с самим собой, со своим внутренним миром.

Опора ведущего на «зону ближайшего развития», «ресурсы» участника тренинга способствует достижению и закреплению его последующего эффекта.

Социально-психологический тренинг, как управляемая система направленного воздействия, имеет потенциал не только для решения актуальных жизненных задач и потребностей человека, но и является действенной формой обучения, развития и становления профессиональных кадров, управления персоналом и бизнесом. Изменения в социально-экономической ситуации и потребность социальных институтов в выработке ценностного отношения и оптимальных моделей поведения личности в новых ситуациях, обуславливают появление новых видов тренинговых программ, решающих обозначенные задачи.

Таким образом, тренинговые технологии содействуют внедрению эффективных моделей разрешения актуальных социальных и личностных проблем, возникающих под воздействием новых социальных, культурно-исторических условий развития современного общества.

Определение социально-психологического тренинга как «инструмента преобразования и воздействия», используемого в ходе освоения новых или коррекции старых форм поведения, выделяют этап «овладения-присвоения», завершающий процесс внутреннего преобразования участников в ходе тренинга. Овладение-присвоение новых знаний, умений и навыков происходит в границах «зоны ближайшего развития», на основе ресурсов участников, в результате совместной деятельности участников и ведущего социально-психологического тренинга.

Личность ведущего обуславливает уникальность тренинговой программы, в основе которой заложены теоретико-методологические подходы, допускающие многообразие концепций, тренинговых приемов, моделирующих и проектирующих средств, направленных на достижение цели тренинга.

Востребованность и распространенность тренинга как формы психологической практики приводит к тому, что ведущими тренингов становятся дилетанты, не имеющие специального образования и подготовки, что приводит к использованию в тренинге отрывочной информации популярной психологической теории. Такие тренинговые программы зачастую не отвечают современным научным требованиям, не учитывают знания по развитию групповой динамики, психологии воздействия, психологии развития, психологии личности и другим механизмам, задействованным в ходе тренинга. Понимание данной проблемы актуализирует потребность в подготовке специалистов, владеющих методологией реализации тренингового психологического воздействия, способных к проектированию тренинговых программ исходя из потребностей «заказчика» и диктуемых социокультурными запросами современного общества.

РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Тема 1. Тренинг в системе методов практической психологии

Термин «тренинг» («train», «training») имеет несколько значений – «тренировка, подготовка, воспитание, обучение».

По мнению Макшанова С. И. тренинг – это многофункциональный метод, содействующий преднамеренным изменениям психологических феноменов личности, группы и организации, имеющим целью обеспечить гармонизацию профессиональной и личностной сферы жизни человека. Ключевым аспектом подхода автора является использование термина «изменение» (а не «воздействие»), как процессуальной и продуктивной характеристики, позволяющей определить цель и результат процесса.

Ситников А. П. рассматривает тренинг в качестве обучающих игр, являющихся синтетической антропотехникой, позволяющей интегрировать учебную и игровую деятельность, с целью моделирования игровых ситуаций.

Петровская Л. Б. убеждена в том, что тренинг и каждое тренинговое занятие способствует созданию ситуации воздействия, направленного на возникновение определенных изменений.

Емельянов Ю. Н. считает, что использовать «тренинг» необходимо не как метод обучения, а как метод развития способностей, направленное на формирование компетентности в общении.

Зайцева Т. В., раскрывая особенности тренинга, рассматривает его как инструментальное действие, способствующее овладению орудиями и приемами, позволяющее участникам активно овладевать собственным поведением, перестраивать неэффективные структуры деятельности, таким образом повышая уровень саморегуляции. Это инструмент в освоении нового или изменении привычного поведения.

По мнению Битяновой М. Р. тренинг является формой активного обучения, продуктивной учебной и иной деятельности, позволяющей анализировать актуальные ситуации с множества позиций, развивая в себе способность к познанию и пониманию себя и других в процессе коммуникации и деятельности, тем самым «самоформируя» навыки и умения в построении социальных межличностных отношений.

Лебедева Н. М. и Стефаненко Т. Г. отмечают роль тренинга как формы групповой работы, направленной на достижение поставленной цели (формирующей, развивающей, психокоррекционной, психотерапевтической).

Вачков И.В. определяет четыре аспекта достигаемые в психологическом воздействии в процессе тренинга:

1. Развитие способности к выстраиванию необходимого поведения участников при помощи жестких манипулятивных приемов (отрицательного и положительного подкрепления). Таким образом, тренинг выступает как «метод дрессуры».

2. Формирование и обрабатывание умений и навыков конструктивного (продуктивного) поведения. Тренинг как «тренировка».

3. Пространство, создающее условия для передачи знаний, развития определенных умений и навыков. Тренинг как «форма активного обучения».

4. Среда, побуждающая участников к самостоятельному поиску способов решения личных психологических проблем. Тренинг как «метод самораскрытия».

Парыгин Б.Д. отмечает значимую позицию тренинга как активного метода группового консультирования, определяя его как инструмент обучения группы навыкам межличностного общения, как средство воздействия, направленного на коррекцию Я-концепции, самооценку личности, с целью адаптации к новой социальной роли.

Психологический смысл тренинга взаимосвязан с теоретико-методологическими концепциями которых придерживаются ведущие тренинговых групп. При этом всех их объединяет основная идея: : работа в группе содействует открытию новых возможностей в развитии личности, открытию и активизации личностного потенциал, направив жизненную энергию участника тренинга на достижение личностно значимого и осознаваемого позитивного эффекта.

Таким образом, тренинг – это совокупность различных приемов и способов, создающих условия для построения субъект-субъектного взаимодействия между всеми участниками процесса, посредством осознанного активного включения каждого участника в деятельность, направленную на достижение определенно заданной цели (эффекта). Как один из инструментов специалиста (психолога, специалиста по социальной работе) он может применяться как индивидуальной, так и групповой работе.

Социально-психологический тренинг (СПТ) как метод групповой работы, способствует развитию личности в различных сферах жизнедеятельности.

Психологический тренинг используются в клинической психотерапии (при лечении зависимостей, неврозов, ряда соматических заболеваний); в практической психологии для работы с психически здоровыми людьми, имеющими социально-психологические проблемы, в целях оказания им помощи, поддержки, коррекции имеющихся деструктивных свойств личности и т.п.

При этом необходимо четко разграничивать требования, предъявляемые к сущности группового психологического тренинга, отличающего его от психотерапии, обучения и коррекции.

Цели психотерпии четко взаимосвязаны с лечением. Психотерапевт нацелен на лечебное воздействие. В групповой психотерапевтической работе зачастую участвуют люди, имеющие расстройства и пограничные состояния психики. При работе психотерапевт особое внимание уделяет дискретным характеристикам внутреннего мира, отдельным психологическим структурам личности. Коррекция взаимосвязана с ориентацией на нормы психического развития.

Цели психологического тренинга не связаны с лечением. Ведущий тренинга, как правило, организует тренинговую работу в группе фактически здоровых людей. В случае участия лиц, имеющих, например, неврозы, практическому психологу (при отсутствии у него медицинского образования) рекомендуется вести группу совместно с психотерапевтом. В ходе тренинга ведущий уделяется внимание формированию навыков самопознания и саморазвития личности. В некоторых видах тренингов категория нормы вообще не принимается. Тренинг близок с развивающим обучением, однако не всегда в тренинге присутствует когнитивный компонент. Многие практические психологии указывают на особую ценность полученного эмоционального опыта. В тренинге могут применяться различные методы (психотерапевтические, коррекционные, обучающие), из-за этого порой сложно однозначно определить форму групповой работы.

Психокоррекция включает реализацию ряда последовательных специфических этапов:

- выведение из внутреннего плана во внешний неконструктивных элементов и моделей поведения;
- построение модели идеального поведения во внешнем плане;
- модификация поведения участников группы в сторону максимального приближения к эталону и закрепление его во внутреннем плане.

К основным функциям тренинга относятся:

Функция адаптации – позволяющая участнику освоив арсенал новых знаний, приемов использовать их для различных целей адаптировав к актуальной в настоящий момент ситуации.

Диагностическая – тренинговое пространство позволяет ведущему и участникам тренинга проявить личностные качества, определить во время СПТ типичные для них модели поведения, выявить личностные ресурсы и обозначить ограничения.

Профилактическая – моделирование и проигрывание не типичных для участников ситуаций в тренинговом пространстве, позволяет пополнить личный опыт эффективными способами своевременного реагирования на проблемную ситуацию, тем самым минимизировав риск в повседневной жизни.

Преобразующая – тренинговое пространство содействует проведению участником внутренней работы, направленной на осознанное принятие и формирование желаемого поведения или свойства личности.

Корректирующая – проигрывание ситуаций позволяет акцентировать внимание личности на слабых сторонах, «тормозящих» личностную эффективность и успешность, взамен демонстрируя социально-эффективные модели поведения.

Многофункциональность тренинга свидетельствует о том, что его возможности охватывают практически все социально значимые сферы жизнедеятельности личности.

Характерными чертами тренингов являются:

- выработка и следование принципам групповой работы;
- приоритет саморазвития участников тренинга, активизация их потенциала на личностные преобразования;
- построение субъект-субъектного взаимодействия;
- наличие постоянно работающей группы в рамках конкретной тренинговой программы
- соблюдение тренинговой пространственной проксемики;
- построение взаимоотношений в группе в ситуации «здесь и сейчас»;
- построение тренинговых занятий на основе активных форм и методов;
- создание благоприятного психологического климата и безопасной среды для организации свободного общения;
- объективация субъективных чувств и эмоций участников группы относительно друг друга и происходящего в группе, вербализованная рефлексия.

Преимущества и ограничения групповой тренинговой работы.

Достоинства групповой формы работы доказывают следующие обстоятельства:

- групповой опыт работы в решении типичных проблем, наглядно демонстрирует участнику группы схожесть собственных чувств и переживаний с другими участниками, что позволяет «не уходить» в проблему, замыкаясь в себе, а искать ее решение. Такой опыт для многих участников является психотерапевтическим;
- тренинговая группа, являясь обществом в миниатюре, позволяет моделировать систему отношений и взаимосвязей, характерных для повседневной жизни, что позволяет участникам посмотреть на жизненные ситуации со стороны, проанализировать и смоделировать их развитие в психологически безопасной для себя среде, выявив и определив закономерности и механизмы эффективного поведения и общения, как для себя, так и для других людей;

- обучение новым знаниям, умениям и навыкам, экспериментирование с построением различных стилей взаимоотношений с равными партнерами;
- получение участниками тренинга обратной связи и поддержки от людей со сходными проблемами;
- выработка и присвоение новых моделей поведения, позволяющих по-новому относиться к себе и к людям;
- проигрывание новых социальных ролей, создающее условия для развития эмпатии, способствующее личностному росту и развитию самосознания;
- диагностирование, проявление и прояснение в ситуации напряжения психологических проблем у участников;
- групповая работа содействует самораскрытию, самоисследованию и самопознанию участников, что позволяет им понять себя и повысить уверенность в себе;
- групповая работа является более выгодной и в экономическом плане как для участников тренинга, так и для ведущего тренинга.

Групповые формы тренинговой психологической работы имеют определенные границы.

Не все люди способны конструктивно обсуждать свои проблемы в групповом общении. Попав в группу они начинают примерять на себя различные роли, отвлекают от обсуждения других участников, таким образом проявляя «проблематичное поведение» в группе.

Групповые нормы, обязательные для эффективной тренинговой работы, не всегда искренне проявляются людьми в повседневной жизни. Получая порцию эмпатии и участия в тренинговой группе, некоторые участники начинают «жить» в группе, заменяя ей реальный мир и ничего не меняя в нем. По окончании работы тренинговой группы они ищут новую и новую, тем самым предпочитая иллюзию психологического благополучия в «новой тренинговой семье» решению реальных жизненных проблемных ситуаций.

Групповая атмосфера, возникающая благодаря сплоченности участников и групповым правилам, может способствовать конформности поведения участников. Хотя одной из целей группы может быть нахождение баланса между продуктивными отношениями с другими участниками группы и сопротивлением давлению группы, однако психологу, а тем более участникам, далеко не всегда удается реализовать эту цель.

Тема 2. История и развитие социально-психологического тренинга

Истоки современных методов целенаправленного создания групп, имеющих задачей психологическое воздействие на личность, берут начало в Соединенных Штатах. В первой трети XX в. там впервые были использованы группо-

вые методы лечения, получившие название «репрессивно-инспирационной» («подавляюще-вдохновляющей») терапии.

В 30-х годах XX в. Дж. Прагг, будучи уверенным в позитивном воздействии одного человека на другого, стал планировать сеансы групповой терапии для лиц, не имеющих особых соматических нарушений.

А. Адлер, пытался адаптировать методы индивидуальной терапии для работы с группами, которые в последующем использовались в работе с группой в учрежденных им консультативных центрах.

Я. Л. Морено, автор термина "групповая психотерапия" (1932 г.), метода психодрамы, разработал приемы, которые используются в работе психокоррекционных групп всех направлений. Под результатом «групповой терапией» Морено понимал переход людей из каких-либо сообществ в новые группы на основании их личных предпочтений и социометрических оценок.

К. Роджерс применил клиент-центрированный подход для работы с группами. Особенностью данного подхода является то, что в центре работы терапевта находятся не внутренние психические процессы личности, а взаимоотношения членов группы. Стиль работы терапевта (руководителя группы) менее директивный и более либеральный, чем в классической традиционной психотерапии.

Развитию новых подходов к групповой работе способствовало предоставление терапевту (руководителю группы) права выстраивать работу в соответствии со своей интуицией, а также возможность делиться «своим личным» с клиентом.

В гуманистической психологии в работе с группой отмечается преимущество и важность выражения чувств, нежели применением интеллекта.

В 50-60-ые годы в США на стыке идей гуманистической психологии и развития Т-групп сформировалось новое направление групповой работы, получившее название «групп встреч» (К. Роджерс, В. Шутц, Р. Прайс, М. Мерфи).

К. Роджерс выделял три условия взаимодействия терапевта и клиента, которые могут быть благоприятными для личностного роста:

- подлинность, искренность в общении;
- безусловное принятие другого человека;
- способность к эмпатическому пониманию со стороны психотерапевта.

Согласно позиции Роджерса, ведущий групп встреч, выступает в роли фасилитатора, человека, не оценивающего, а облегчающего инициативу и личностное взаимодействие участников, оказывающего психологическую поддержку.

Основные задачи «групп встреч»: рост личности и оказание помощи личности в достижении аутентичного существования.

Курт Левин (1890—1947) предположил, что «обычно легче изменить индивидов, собранных в группу, чем изменить любого из них по отдельности». Его "теория поля" является концептуальным ядром теории групп.

В 1946 году в США (г. Бетел) участниками семинара по вопросам внутригрупповых отношений, руководимого Л. Бредфордом, Р. Липпитом, К. Левиным была проведена первая Т-группа. После семинара для обсуждения поведения дискуссионной группы собрались несколько психологов и социологов, а также в дискуссии приняли участие и участники самой дискуссионной группы. В ходе групповой работы было обсуждено и сопоставлено видение одних и тех же процессов, действий, как со стороны самих участников, так и наблюдателей. При таком сопоставлении была открыта значимость обратной связи в межличностном общении. На следующий год, опыт, основанный на принципе обратной связи, был уже целенаправленно запланирован и начал использоваться в практике при подготовке руководителей наряду с проводимыми лекциями, семинарами, анализом конкретных ситуаций.

Основными направлениями деятельности Т-групп (течений) являются: общее развитие индивидуума; формирование и развитие межличностных отношений; организационное развитие. Данный подход позволяет улучшить продуктивность деятельности в организациях, посредством оптимизации трудовых взаимоотношений.

В 70-е годы XX в. в Лейпцигском и Йенском университетах (ГДР) под руководством М. Форверга был разработан и научно обоснован социально-психологический тренинг. Он был направлен на повышения квалификации специалистов-руководителей промышленного производства, работающих с людьми посредством развития их социально-психологической компетентности. Данные программы реализовывались при помощи средств тренинга: ролевых игр с элементами драматизации, создающих условия для формирования навыков эффективной коммуникации.

В отечественной практике социально-психологический тренинг (СПТ) начинает использоваться с момента опубликования первой монографии Л. А. Петровской (1982 г.), посвященной теоретическим и методическим аспектам социально-психологического тренинга. Л. А. Петровская под термином «социально-психологический тренинг» предложила обозначить практику психологического воздействия, основанную на активных методах групповой работы. Основной целью социально-психологического тренинга, по мнению многих авторов, является повышение компетентности в общении.

Компетентность в общении предусматривает развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностного общения (Л. А. Петровская).

В настоящее время тренинг, как метод и технология групповой работы широко представлен в рамках психологических направлений, основанных на различных теоретико-методологических подходах.

Метод психологической помощи личности, реализуемый через малую группу (психотерапевтическую или психокоррекционную) доказал свою эффективность и потому имеет статус одного из самых востребованных и популярных.

Фундаментальной идеей, объединяющей почти все подходы, имеющиеся в практической психологии, является: содействие развитию личности путем снятия ограничений, комплексов, активизация личностного потенциала, что в целом содействует трансформации человеческого Я в изменяющемся мире.

Тема 3. Психологические особенности и принципы тренинговой работы

Групповая тренинговая работа направлена на усвоение и осознанное присвоение человеком специальных знаний, умений и навыков; коррекцию установок; развитие личностных качеств и свойств посредством интериоризации особенностей социальной среды, объектов и особенностей взаимодействия с ней личности. В результате тренинга участник (или группа) стремится к достижению нового уровня осознания развивающей среды (социальной и физической), своего места в ней и овладению средствами ее преобразования с целью достижения личностной успешности в деятельности.

Принципы психологического тренинга, относящиеся к его организации и проведению, включают следующие области:

1. Создание среды тренинга.
2. Поведение участников тренинга.
3. Организационные принципы.
4. Этические принципы.

Основополагающими принципами для формирования среды тренинга выступают:

- принцип системной детерминации.
- принцип реалистичности.
- принцип избыточности.

Принцип системной детерминации предусматривает целенаправленное воплощение факторов изменений в составе группы, личностных особенностях ведущего, пространственно-временных и информационных характеристиках содержания работы.

Взаимодействие внешней детерминации, общих и специфических предпосылок самодетерминации обеспечивают механизмы включающие в себя:

- психическое заражение и подражание;
- регулирование уровня удовлетворения потребностей;
- включение участников в организованную деятельность.

Включение участников в особым образом организованную деятельность предполагает создание условий для осознания образов прошлого, настоящего и будущего, охватывающих возможно большее число элементов системы, включающей в себя подлежащие изменению феномены и предметную деятельность «здесь и сейчас».

Принцип реалистичности предусматривает создание такой среды, которая по своим характеристикам обеспечивает работу с разными по вероятности возникновения и значимости в деятельности ситуациями и проблемами.

Принцип избыточности предполагает создание такой среды, которая бы обеспечивала участникам вариативные возможности выбора вариантов представления информации, момента и способа деятельности.

Создание адекватной целям тренинга среды, напрямую взаимосвязана с деятельностью ведущего, обуславливая поведение и деятельность участников группы.

К основным принципам и правилам поведения и деятельности, на которых должно основываться поведение участников в тренинговой групповой работе, относят:

Общение по принципу «здесь и сейчас» («здесь и теперь»). Данный принцип предусматривает способ сосредоточения внимания на происходящем в данный конкретный момент в данном конкретном месте, на тех процессах, психических (состояние, чувства) и физических (поза, движения), которые происходят во время общения между участниками тренинга и у самого участника. Это правило позволяет не удаляться участникам от обсуждаемой темы, не переходить на рассуждения и предположения, а, по возможности, сконцентрироваться на своем состоянии в процессе тренинга и говорить об этом. В реализации данного правила участникам могут помочь вопросы ведущего тренинговой группы: «Что ты чувствуешь? Что сейчас с тобой происходит?» или «Отчего ты говоришь об этом именно сейчас?».

Принцип персонификации высказываний означает добровольный отказ от использования в своей речи обезличенных высказываний («некоторые думают, что...», «обычно считается, что...» и т.д.), заменив их на высказывания от своего имени и являющиеся адресными («я думаю, что...», «я считаю, что...» и т.д.). Говоря от своего имени, участник «включает» себя в ситуацию, созданную с помощью тренингового упражнения, при этом как бы допуская, что другие имеют право думать, чувствовать и воспринимать ситуацию по иному.

Принцип конфиденциальности. Обязательным условием продуктивности группового тренинга является уверенность участников в том, что происходящее

в группе не будет обсуждаться за её пределами. Конфиденциальность, обеспечивая атмосферу психологической безопасности и открытости, дает возможность группе сохранить свой дискуссионный потенциал и проводить обсуждение только в рамках своей группы в ситуации «здесь и сейчас», а не за ее пределами. Без принятия данного условия, как основополагающего, участие в тренинге просто невозможно.

Правило распорядка групповых занятий. Включает достижение групповой договоренности и о времени и продолжительности (в т.ч. перерывов) тренинговых занятий на протяжении всего процесса. При этом обычно озвучивают длительность перерыва, а не точное время его начала, т.к. оно должно быть логичным и не прерывать работу группы в середине выполняемого упражнения.

Принцип активности участников. Активность предполагает личностную «включенность» участника тренинга в групповое взаимодействие с целью осознанного познания себя, других участников и группы в целом. В повседневных жизненных ситуациях человек, находясь под влиянием разного рода обстоятельств зачастую концентрируясь на собственных проблемах, не замечает никого вокруг и нередко замыкается в себе. Основной задачей тренинга является содействие участнику тренинга в присвоении навыков объединения концентрированности на себе с активной включённостью групповое взаимодействие и в анализ групповых процессов. Активности участника способствует организованная конструктивная полемика, как между всеми участниками, так и между участниками и ведущим тренинга.

Принцип активности должен учитывать установленную закономерность усвоения человеком информации, которая в 10% воспринимается на слух, в 50% – по зрительному каналу и в 90% усваивается в ходе самостоятельной деятельности.

Принцип доверительного и открытого общения. Данное соглашения позволяет участникам говорить о том, что они думают и чувствует на самом деле, а не о том, что хотят от них увидеть или услышать окружающие. Атмосфера доверительного общения является фундаментальным элементом тренинговой работы, во многом обуславливающим его продуктивность. Доверительность и открытость обеспечивают и качественную обратную связь. Развитие доверия и безопасной среды в группе – сложный процесс, охватывающий весь процесс тренинга.

Принцип партнерского или субъект-субъектного общения предполагает такое взаимодействие участников тренинга, при котором учитываются процессы, чувства, переживания, состояния других, признается ценность их личности.

Реализация принципа создает в группе атмосферу безопасности, доверия, открытости, позволяющую участникам группы экспериментировать со своим поведением, не опасаясь ошибок. Этот принцип тесно связан с принципами

системной детерминации, творческой, исследовательской позиции участников группы.

Принцип исследовательской, творческой позиции стимулирует участников тренинговой группы к открытию креативных идей, поиску закономерностей, механизмов и вариантов решения проблем; позволяет выявить личные ресурсы, проявляющиеся в нестандартной, искусственно созданной ситуации, требующей принятия решения «здесь и сейчас». Проблемность, неопределенность, безоценочность – основные характеристики среды, позволяющие успешно реализовывать данный принцип в практической психологической деятельности. Выходя за пределы стереотипичного решения проблем, участники учатся принимать на себя ответственности за изменения, заявленные в целях тренинга. Однако нередко участники, ожидающие от тренинга получения готовых эталонных алгоритмов, обеспечивающих им стопроцентно заявленную успешность, к подобного рода экспериментам не всегда готовы. Поэтому попадая в ситуацию необходимости самостоятельного поиска «собственного решения» в освоении деятельности, участники группы проявляют недовольство, иногда в достаточно ярко выраженной агрессивной форме.

Справится с сопротивлением группы, ведущему помогут ситуации, позволяющие участникам осознать личностную значимость, полезность и необходимость экспериментирования со своим поведением, потребность творчески относиться к жизни, к профессиональной деятельности, к самому себе. При этом роль ведущего заключается в поддержании проблемной среды, требующей генерирования идей, самостоятельной апробации и тренировки новых способов поведения в разрешении проблемных ситуаций.

Правило безоценочных суждений и мораторий на советы означает готовность принятия иного суждения, отличного от личного мнения, т.е. принятие человека без стремления его переделать, без навязывания своего образа мыслей и образа жизни. Может быть введен запрет на использование в тренинге фраз: «На твоём месте я бы...», «Мне кажется, ты сделал неправильно», «Я бы советовал тебе...» и т.п.

Правило сказать «стоп». В единичных случаях, в ситуациях сильного психологического дискомфорта или боли, которую участник тренинга не хочет усугублять в ходе ответа на вопрос либо выполнения какого-либо упражнения, он может воспользоваться правом, остановить обсуждение, сказав «стоп».

Принцип оптимизации познавательных процессов в условиях общения. Общение является важнейшей детерминантой познавательных процессов на всех уровнях. В условиях общения их эффективность и динамика существенно отличаются от тех, которые характеризуют эти процессы в условиях изолированной деятельности.

Принцип объективации поведения предусматривает создание в начале занятий условий, обеспечивающих переключение поведения участников с импульсивного уровня на объективированный уровень (уровень осознания).

В тренинге создается возможность незамедлительного соотнесения полученной информации и деятельности, эмоционального проживания новых моделей поведения и связанных с ними результатов, что обеспечивается действиями каналов обратной связи.

К этическим принципам тренинга относятся:

1. Принцип конфиденциальности.
2. Принцип ненанесения ущерба («не навреди»).
3. Принцип соответствия заявленных целей тренинга его содержанию.

Принцип конфиденциальности предполагает недопустимость обсуждения личной информации, как об участниках, так и о ходе прохождения тренинга за пределами группы. Реализации данного принципа обеспечивает создание открытой атмосферы взаимодействия между участниками тренинга, а также создает безопасную среду для обсуждения актуальных вопросов и проблем в работе группы.

Принцип ненанесения ущерба взаимосвязан с принципом конфиденциальности и побуждает к профессиональному выполнению ведущим своих обязанностей, обеспечивающих, с одной стороны, предотвращение возможного ущерба участнику со стороны других людей, а с другой стороны, отсутствие манипулятивных тенденций со стороны самого ведущего.

Принцип соответствия заявленных целей тренинга его содержанию предусматривает соблюдение ведущим заявленного содержательного плана работы с тренинговой группой. Требования, реализуемые в рамках данного принципа, определяют недопустимость тренеров внесения изменений в ход работы. В некоторых случаях, по согласованию с группой это возможно, но в целом предпочтительнее придерживаться заявленных целей, а проблемные ситуации, требующие работы с одним из участников, решать в рамках индивидуальной работы (например, в ходе индивидуального консультирования или в рамках других программ тренинга).

Организационные принципы включают:

1. Принцип физической закрытости.
2. Принцип комплектования группы тренинга.
3. Принцип пространственно-временной организации тренинга.

Принцип физической закрытости означает, что группа тренинга работает постоянно в одном и том же составе; после того как работа группы началась, новые участники в группу не включаются. Если кто-то из участников пропускает несколько часов занятий, его можно с согласия группы включить в дальней-

шую работу, однако для этого ему необходимо рассказать обо всем, что произошло в группе за время его отсутствия.

Принцип комплектования группы основан на двух подпринципах: гомогенности и гетерогенности.

Принцип гомогенности учитывает профессиональную принадлежность участников тренинга, статус должностной иерархии и по возможности, возраст.

Принцип гетерогенности учитывает пол участников тренинга, а также некоторые психические свойства личности.

Принцип пространственно-временной организации основан на временных и пространственных характеристиках работы тренинговой группы.

Принципы тренинговой работы, опираясь на теоретико-методологические положения о механизмах воздействия и факторах изменений, включают группы принципов. Все группы принципов взаимосвязаны между собой. Реализация одного принципа возможна при условии реализации других. Так, например, вне принципов активности, исследовательской, творческой позиции участников тренинга невозможно эффективно реализовать принцип избыточности и т.д.

Тема 4. Психология тренинговой группы. Особенности групп СПТ

Привлекательность и активное увлечение и использование тренинга в работе с людьми связаны с рядом его специфических свойств. К. Рудестам отмечает следующие преимущества данного способа решения психологических проблем:

- возможность получения обратной связи и поддержки от людей, имеющих общие проблемы или переживания с конкретным участником группы;
- здесь происходит принятие ценностей и потребностей других людей;
- в группе человек чувствует себя принятым и принимающим, пользующимся доверием и доверяющим, окруженным заботой и заботящимся, получающим помощь и помогающим;
- наблюдая происходящие в группе взаимодействия, участники могут идентифицировать себя с другими и использовать установившуюся эмоциональную связь при оценке собственных чувств и поведения;
- группа может облегчить процесс самоисследования и интроспекции, самораскрытия;
- группа дает экономические преимущества, как метод психологической помощи она экономически более доступна людям.

Процедурные аспекты тренинга и комплектование групп. Психологический тренинг проводится в группах под руководством психолога, прошедшего специальную подготовку для ведения групп.

Под *тренинговыми группами* следует подразумевать не только известные Т-группы, но и вообще *все специально созданные малые группы*, участники которых (психически здоровые люди) при содействии ведущего-психолога включаются в своеобразный *опыт интенсивного общения*, ориентированный на *оказание помощи каждому* в решении разнообразных психологических проблем, в самосовершенствовании, в частности, в развитии самосознания, а также на развитие группы и решение общегрупповых проблем.

Цели тренинговой группы могут определяться следующим образом:

- исследование психологических проблем участников группы и оказание помощи в их решении;
- улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья;
- изучение психологических закономерностей, механизмов и эффективных способов межличностного взаимодействия для создания основы более эффективного и гармоничного общения с людьми;
- развитие самосознания и самоисследование участников для коррекции или предупреждения эмоциональных нарушений на основе внутренних и поведенческих изменений;
- содействие процессу личностного развития, реализации творческого потенциала, достижению оптимального уровня жизнедеятельности и ощущения счастья и успеха.

Определение целей групповой работы в тренинге в зависимости от вида тренинговой группы, представлено в таблице 1.

Таблица 1. Соотношение целей групповой работы в тренинге и вида тренинговой группы

<i>Цели групповой работы в тренинге</i>	<i>Виды тренинговых групп</i>
Помощь в исследовании психологических проблем	Группы решения психологических проблем
Улучшение психического здоровья	Группы психического здоровья и качества жизни
Изучение психологических основ общения	Группы социально-психологического тренинга
Развитие самосознания с целью самоизменения и коррекции поведения	Группы тренинга развития самосознания; коррекционно-развивающие тренинговые группы
Содействие личностному росту и саморазвитию	Группы личностного роста

Контигент участников тренинговых групп очень широк. Это представители, так называемых коммуникативных профессий (руководители, преподаватели, тренеры, социальные работники), а также люди, испытывающие затруднения в общении в повседневной жизни. Самыми подходящими для работы в группе будут лица с сильной мотивацией и средним уровнем интеллекта.

Большинство психотерапевтов и психологов сходятся во мнении, что участниками тренингов могут становиться *практически все люди, не страдающие тяжелыми психическими расстройствами*. Однако более надежным прогностическим критерием служит не диагноз, а поведение в группе. Субъекты с явно незрелой психикой, совершенно нечувствительные к окружающим или неспособные себя контролировать, могут создавать серьезные помехи для успешной работы группы.

Г. С. Абрамова считает совершенно недопустимым «включение в одну группу людей, находящихся за ее пределами в служебных или каких-либо иных отношениях (этот запрет не распространяется на ситуации семейной терапии).

Многие ведущие проводят предварительную психологическую диагностику потенциальных участников тренинговой группы чаще всего во время предварительной консультации или собеседования. В практике часто отсутствует возможность проведения отбора кандидатов в тренинговую группу. Однако важно, чтобы ведущий постарался не допустить включения в группу тяжелых психически больных, дабы не спровоцировать рецидивов.

Вообще численность группы определяется стилем ее ведения. Тренер-фасилитатор, с демократическим стилем ведения, предпочитает работать с группой 8-12 человек. Чем более авторитарного стиля ведения группы придерживается тренер, тем большую по численности группу он может вести. В группах численностью более 12 человек ведущим часто используется режим работы в подгруппах от 2 до 6 человек. Эффективность такой по численности группы определяется приемлемой для каждого участника средней нормой времени и внимания, которые ему могут уделить другие участники и ведущий.

В традиционной тренинговой группе нежелательно число участников, превышающее восемнадцать человек, – это ведет к резкому снижению уровня продуктивной обратной связи, уменьшению времени, уделяемого каждому участнику, исчезновению условий для проявления активности каждого человека. Общепринятой считается точка зрения, согласно которой минимум участников тренинговой группы составляет четыре человека. Когда группа слишком малочисленна, она перестает действовать как группа, а ее члены оказываются вовлеченными в проводимые в условиях группы индивидуальные консультации или психотерапевтические сеансы.

В целом можно выделить следующую тенденцию в теории и практике тренинга: тренинги, акцентированные на обучение, могут допускать большее

число участников, чем тренинги, целью которых в первую очередь является личностное развитие. Известны многие тренинги, проводимые с пятьюдесятью и большим числом участников. В таких случаях ведущий обычно использует помощь нескольких ассистентов; большинство упражнений проводится в подгруппах, на которые дробится основная группа. Группы, ориентированные на личностное развитие (и в частности на развитие самосознания), предполагают все же меньшее количество участников. Оптимальным принято считать двенадцать участников. Такое количество дает возможность свободного взаимодействия каждого с каждым; кроме того, имеет организационные преимущества: двенадцать делится на два, три, четыре, что позволяет создавать разнообразные подгруппы. Если участников оказалось больше двенадцати, то лучшим вариантом можно считать группу из пятнадцати человек.

При комплектовании тренинговых групп выделяют два основных принципа или правила отбора участников:

1. Принцип добровольности участия в группе (если человек пришел в группу – это его самостоятельный выбор, он знает, зачем ему это нужно).

2. Принцип информированного участия (участник заранее имеет право знать все, что с ним может объективно произойти, о тех процедурах, которые будут происходить в тренинге).

В группы тренинга не рекомендуется включать следующих людей:

- а) лиц, которые только что прошли лечение у психиатра;
- б) лиц, находящихся под наблюдением врача;
- в) тех, которые сами чувствуют свою непригодность;
- г) лиц, которые опоздали более, чем на несколько часов (без предупреждения).

По своему составу участников тренинговые группы бывают *гомогенными (однородными) и гетерогенными (неоднородными)*.

Прежде всего, имеются в виду следующие характеристики: 1) пол; 2) возраст; 3) образование; 4) уровень интеллекта; 5) социальный статус; 6) тип личности и стиль поведения; 7) психологические проблемы; 8) убеждения и ценностные ориентации; 9) цели участия в группе.

Однородные по своему составу группы изначально более склонны к сплоченности, психологическая атмосфера в них более комфортна, люди чувствуют себя более свободно и раскованно. На это указывает, например, И. Ялом. Однако, с точки зрения К. Рудестама, главным недостатком гомогенных групп является недостаточная почва для споров. Это приводит к снижению групповой динамики, к отсутствию противоречий и конструктивных конфликтов, порой являющихся необходимыми для успешной работы группы.

Группа участников, работающих в одном учреждении или организации, тоже может быть создана, но она более трудна для работы. В таких группах ве-

дущему следует помнить, что сопротивление и психологические защиты участников будут более мощными и нужно больше времени и сил уделить их «эмоциональному разогреву».

Тренер, как считают В.П. Захаров и Н.Ю. Хрящева, является последней инстанцией при отборе людей в группы. О причинах включения или невключения кандидата в группу он не обязан отдавать отчет никому, кроме своей совести. На тренере лежит вся полнота ответственности за последствия его решения о включении кандидата в группу. Тренер должен выбирать участников в группу с учетом нейтрального отношения к ним.

При комплектовании тренинговых групп по возможности желательно учитывать формальный статус участников. По мнению исследователей, недопустимо включать в группу лиц, находящихся в служебных отношениях. Однако это положение в действительности соблюсти не всегда возможно. Если тренинг проводится в профессиональном коллективе, то ведущему, как уже говорилось, нужно помнить, что больше времени потребуется на эмоциональный разогрев участников с целью снижения психологических защит. Наблюдения тренеров показывают, что в поведенческом тренинге должностная или служебная зависимость лишь в небольшой степени отражается на объективности оценок, даваемых участниками друг другу. Сложнее дело обстоит при работе с личностными проблемами таких участников. В конечном итоге успешность работы с участниками, находящимися в служебных отношениях зависимости, определяется квалификацией ведущего.

Кроме этого в тренинговые группы не рекомендуется включать мужей, жен, близких родственников, друзей. Если в группу таковые попали, то для пользы группового процесса и их собственной желательно их разъединить.

Исследователи единодушны в своем мнении в необходимости комплектования гетерогенных по полу групп. При этом желательно, чтобы число мужчин и женщин в группе было примерно одинаковым. Считается, что мужчины приносят в группу целесообразность, рациональность подхода к дискуссиям, ролевым играм и другим процедурам. Женщины дают группе эмоциональность, сенситивность, эмпатию, более глубокое понимание другого человека.

При комплектовании тренинговых групп необходимо обратить внимание на уровень образования участников. Так, для групп тренинга умений желателен примерно одинаковый уровень образования. Как правило, для групп тренинга сенситивности уровень образования как основная характеристика при комплектовании группы не выделяется.

Многие авторы придавали большое значение исследованию функций, ролей, стилей поведения руководителей групп. По И. Ялomu, ведущий тренинговой группы может выступать в двух основных ролях:

- технического эксперта – эта роль подразумевает комментарии ве-

душим процессов, происходящих в группе, поведенческих актов отдельных участников, а также рассуждения и информирование, помогающие группе двигаться в нужном направлении;

– эталонного участника – считается, что в этом случае ведущий группы добивается двух основных целей: демонстрации желательного и целесообразного образца поведения и усиления динамики социального научения через достижение группой независимости и сплоченности.

Ролевые позиции в группе.

Роли – это поведение, принятое членами группы и рассматриваемое ими как соответствующее групповым интересам. Каждый член малой группы, будь то производственный коллектив или семья, играет в ней ту роль, которую считает подходящей для себя и для этой конкретной ситуации.

Потребность той или иной роли появляется в процессе формирования межличностных отношений, особенно при возникновении в группе острых ситуаций и конфликтов. Часто уже в самом начале формирования группы в ней появляются такие персонажи, как Вождь, Нытик, Скептик и т. д.

На первых этапах развития тренинговой группы функционирование участников задается стереотипными внутренними установками на исполнение той или иной социальной роли, привычной им во внешнем мире.

Однако ситуация психологического тренинга такова, что необходима гибкость поведения участников, определяющая отказ от шаблонных ролей и принятие новых, нестандартных игровых ролей.

По мнению С. Кратохвила, основная задача групповой работы и состоит в расширении репертуара ролей, предоставляющем участникам группы возможность функционировать во внешнем мире на основе новых, опробованных в тренинге и сознательно выбранных ролей.

Эффективная группа нуждается в равновесии положительного и отрицательного. Поддерживающая, корригирующая функция группы включает в себя не только дружеские, но и недружеские действия, не только согласие, но и несогласие.

Чем более гибкими, пластичными будут участники группы в своих ролях, тем более эффективной будет группа в достижении своей конечной цели.

Руководство и лидерство – два основополагающих понятия, с которыми связано управление группой. В отличие от руководства лидерство имеет психологическую природу и занимает особое место в структуре неформальных отношений в качестве внутригруппового феномена.

Следует развести понятия лидерство и руководство.

Руководство определяется как формальная властная позиция, не имеющую отношения к личным качествам людей.

Лидерство – комплексное понятие, включающее в себя ассоциацию с человеческими качествами, процесс ведения ведомых, результат деятельности человека.

Типы лидеров. Общий психологический тип лидера складывается из следующих основных компонентов: эмоциональность, деловитость, информированность. Соответственно лидеры разделяются на три крайних типа:

- эмоциональный лидер. Сердце группы. Это индивид, к которому каждый член группы может обратиться за сочувствием, «поплакаться в жилетку»;
- деловой лидер. Руки группы. Способен организовать дело, наладить необходимые взаимосвязи, обеспечить успех дела;
- информационный лидер. Мозг группы. К нему все обращаются с вопросами. Он эрудит, все знает, может объяснить и помочь найти нужную информацию.

Выделяют следующие *три стиля руководства группой*: авторитарный, демократический и попустительский.

Авторитарный стиль. Все виды поведения участников в группе определяются руководителем. Он дает задания, побуждает к действию, критикует или поощряет, разъясняет, руководит дискуссией и т. п. Тренер при этом стиле – самый активный и авторитарный участник работы группы.

Демократический стиль. Деятельность группы определяется коллективным разумом. Тренер направляет деятельность группы через дискуссию, групповое решение, а сам занимает позицию активного партнера.

Попустительский (антиавторитарный) стиль. Тренер полностью устраняется от руководства группой и занимает роль наблюдателя или беспристрастного комментатора. В крайних случаях он только задает наводящие вопросы, но не дает советов и не оценивает ход событий.

Групповой процесс. Поскольку тренинговая группа является обществом в миниатюре, в ней разворачиваются групповые процессы, присущие всем социальным группам.

Совокупность всех внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, протекающих в процессе жизнедеятельности группы, в социальной психологии объединяется под термином «групповая динамика».

К групповой динамике в тренинговой группе относят все процессы развития (движения) группы во времени, обусловленные взаимодействием и взаимоотношениями ее членов.

В качестве основных процессов групповой динамики в тренинговых группах выделяются:

- фазы развития группы;
- групповые роли и феномен лидерства;
- групповая сплоченность и напряженность;

- групповое давление и конформность;
- процессы нормообразования;
- процессы принятия групповых решений и др.

Групповая сплоченность – это показатель прочности, единства и устойчивости межличностных взаимодействий и взаимоотношений в группе, характеризующийся взаимной эмоциональной притягательностью членов группы и удовлетворенностью группой. Групповая сплоченность может выступать и как цель психологического тренинга, и как необходимое условие успешной работы.

Групповое напряжение возникает в случае несовпадения ожиданий участников с реальной групповой ситуацией, несовпадения актуальных личных устремлений участников; появления неудовлетворенности характером и особенностями их межличностного взаимодействия в группе и др. В контексте групповой динамики в качестве противоположности напряжению рассматривается именно групповая сплоченность.

Внутригрупповая этика. Любая группа, в том числе тренинговая, имеет определенные нормы и правила существования. В начале процедуры знакомства в группе задаются правила работы и формируются внутригрупповые нормы.

Правила в группе вводятся поэтапно и первоначально задаются ведущим. В различных группах они могут отличаться, в зависимости от целей, задач и стиля руководства ведущего.

Нормы – это принятые правила поведения, руководящие действиями участников, и определяющие санкции наказания при их нарушении. Типичными нормами тренинговых групп являются самораскрытие и честность. Подчинение групповым нормам связано со статусом участника группы и сплоченностью группы.

Нормы – это то, что нормально в данной группе, то, что принимается участниками, хотя, возможно, и не оговаривается. Нормы различают то, что можно делать в группе, и то, что не принято, то, о чем можно говорить, и то, о чем не говорится. В данном смысле нормы задаются самой работой, хотя отчасти являются и отражением существующих правил.

Каждый член тренинговой группы обязан:

- выполнять распорядок групповых занятий;
- говорить в группе обо всем открыто и искренне;
- не выносить за пределы группы того, что происходит во время групповых занятий;
- осознавать и изменять свой способ поведения, если он противоречит общепринятым нормам;
- отказаться от общих фраз, говорить о проблемах и переживаниях, как своих собственных, так и товарищей по группе, конкретно и по принципу «здесь и сейчас»;

– выслушивать взгляды, мнения и советы членов группы, обдумывать их, но принимать решения самостоятельно.

Нормы в ходе развития группы могут претерпевать существенные изменения, особенно при возникновении новых сложных групповых ситуаций, но без их согласования не может быть организованной активности группы.

В группах СПТ формируется много позитивных норм, мера их интернализации высока, и участники группы прилагают значительные усилия для их сохранения и защиты.

Но далеко не все эти нормы являются желательными и для личностного тренинга. Поэтому важной проблемой является формирование конструктивных, адекватных для динамической группы норм и преодоление непродуктивных.

В СПТ, например, и допустимыми, и желательными являются высказывания «по кругу», по очереди, так как такая норма упорядочивает работу и экономит время.

В группах личностного тренинга она рассматривается как нежелательная и неконструктивная, поскольку ограничивает спонтанную активность участников. Такая норма, как открытое выражение собственных чувств, особенно негативных, также не является сформированной.

В группах СПТ часто в качестве нормы выступает проявление только положительных эмоций и положительного подкрепления. Ясно, что в процессе работы члены таких групп испытывали самые разнообразные эмоции по отношению друг к другу, которые либо сознательно контролировались, либо подавлялись.

Опасения по поводу того, что личностный тренинг может изменить атмосферу, сложившуюся в группе, и отношения в ней, связаны именно с этим. Поэтому формирование нормы открытого выражения собственных чувств встречает в группе сопротивление, причины которого должны быть проанализированы не только с точки зрения групповой ситуации, но и с точки зрения участия каждого члена группы.

К позитивным нормам следует отнести: искреннее проявление эмоций (в том числе по отношению к ведущему); открытое изложение своих взглядов и позиций, рассказ о своих проблемах; принятие других и терпимость по отношению к их позициям и взглядам; активность; стремление избегать оценочных суждений и др.

Тема 5. Психологические теории и подходы к проведению СПТ. Основные виды тренинговых групп

Виды группового тренинга. Несмотря на достаточно большой период существования группового тренинга, до настоящего времени нет ясности в разде-

лении его на определенные виды. Каждый из подходов предполагает свои критерии и, как следствие, особые цели, структуру и композицию.

Дж. Коттлер и Р. Браун приводят примеры множества групп, имеющих не только разные названия, но и отличную друг от друга стратегию и тактику работы. Остановимся на краткой характеристике каждой из этих групп.

1. «Группа встреч» относится к самой неопределенной категории, где помимо этой разновидности могут быть упомянуты еще «группы человеческих отношений», «группы по раскрытию потенциала», «Т-группы», «группы личностного роста» и т. п. Такие группы имеют достаточно свободную структуру, а ведущий здесь, прежде всего, фасилитатор или участник, но не эксперт.

2.«Тематическая группа». В группе есть четкий формат, структура, план работы. Такие группы носят дидактический, педагогический характер, не ориентированы на чувства и переживания участников. Их цель, в общем, состоит в профилактике возможных проблем в будущем. Здесь у участников формируют различные адаптационные навыки, необходимые для решения конкретных проблем (устройство на работу, учеба в колледже, вузе и т. п.).

3.«Группа консультирования» – это такая разновидность групповой работы, которая направлена, в первую очередь, на решение проблем межличностного общения у участников. Здесь все действия сконцентрированы на настоящем, на индивидуальных целях. В то же время члены группы стремятся поддерживать друг друга.

4.«Психотерапевтическая группа» отличается, прежде всего, целями, так как занятия проводятся с людьми, имеющими диагноз психоневроза, личностного расстройства или психоза. Работа в них требует соответствующей квалификации и предполагает долгосрочное и интенсивное лечение.

5.«Группа самопомощи и поддержки» отличается также целью, которая четко отражена в ее названии (самопомощь, поддержка). В связи с этим ее ведущим может быть не специалист, а опытный член такой группы. Такие группы ориентированы на решение какой-либо одной проблемы, включая политические и др.

Х. Миккин в качестве основания для разделения различных видов тренинга принимает организационную сторону, обращая внимание на распределение инициативы между тренером, организацией-заказчиком, тренируемыми и степенью профессионализации тренера. Х. Миккин выделяет следующие виды тренинга:

Любительский – характерен для начальной стадии освоения метода, когда инициатором проведения тренинга выступает сам тренер-энтузиаст, а участники мотивированы случайными причинами и любопытством, работа тренера свободна от внешнего контроля и проводится за счет личного времени участников.

Институционализированный – отличается от любительского переходом инициативы его проведения от тренера к организации-заказчику, которая вправе предъявлять к тренеру ряд требований, относящихся к подтверждению его квалификации авторитетной инстанцией, к постановке конкретных задач, к научной обоснованности программ, к продолжительности работы и ее режиму, а также четкому формулированию иерархии целей тренинга для контроля его эффективности.

Психокоррекционный – тренинг как разновидность психологической помощи, которая по своим целям и задачам стоит в одном ряду с «психологической консультацией, телефоном доверия, кабинетами психологической разгрузки, психопрофилактической психотерапии».

Лебедева Н.М. и Палей А.И. выделяют следующие классы тренинга:

1. Субъект-субъективной направленности (все модификации СПТ).
2. Субъект-объективной направленности (интеллектуальный тренинг, целью которого является развитие интеллектуального потенциала личности, повышение эффективности решения профессиональных и личностных проблем).
3. Тренинги интраличностной направленности (группы личностного роста и их разновидности, в частности лабораторный тренинг, тренинг развития личности).

Макшанов С.И. классифицировал тренинг по следующим основаниям: по форме проведения; по составу участников; по композиции; по уровню изменений; по организации; по целям и задачам.

По форме проведения тренинги подразделяются на индивидуальные и групповые. Индивидуальные формы профессионального тренинга направлены на сохранение и восстановление работоспособности специалистов, подготовку их психики к работе в специфических или экстремальных условиях профессиональной деятельности. Особенности групповых форм профессионального тренинга связаны с рядом обстоятельств. Прежде всего, они предназначены преимущественно для формирования навыков и умений, а также установок и отношений специалистов, чья профессиональная деятельность предполагает общение и управление людьми.

По составу участников тренинги подразделяются на: реальные группы; квазиреальные группы; группы незнакомых людей.

По композиции тренинги подразделяются на: однородные группы; неоднородные группы.

По уровню изменений тренинги подразделяются на: субъектные; личностные.

По организации тренинги подразделяются на: фрагментарный тренинг; программированный тренинг.

По целям и задачам тренинги подразделяются на: коммуникативный тренинг; интеллектуальный тренинг; регулятивный тренинг; тренинг специальных умений.

В соответствии с ведущей направленностью работы и целями тренинговых групп их можно разделить на пять типов:

1. «Я—Я» – группы, направленные на изменения на уровне личности, личностный рост участников; главные источники преобразований — внутриличностные.

2. «Я—Другие» – группы, направленные на изменения в межличностных отношениях и исследование процессов межличностного влияния и взаимодействия в зависимости от используемых способов.

3. «Я—Группа» – группы, направленные на исследование особенностей и стилей взаимодействия личности и группы как социальной общности и развитие эффективности этого взаимодействия.

4. «Я—Организация» – группы, ориентированные на изучение и развитие опыта межличностного и межгруппового взаимодействия в организациях.

5. «Я—профессия» – группы, ориентированные на субъектов конкретной профессиональной деятельности.

Т-группа. История создания тренинговых групп (Т-групп) тесно связана с именем К. Левина. Работая сначала в лаборатории, затем в полевых условиях, К. Левин пришел к выводу, что люди в группе постоянно воздействуют друг на друга. Группы быстро приобрели популярность как новый эффективный метод обучения, и основными задачами групп тренинга, или групп тренинга базовых умений (социально-психологического тренинга) было обучение участников основным законам межличностного общения, умению руководить и принимать правильные решения в трудных ситуациях. Позже Т-группы по своему целевому назначению стали подразделяться на группы: развития коммуникативных навыков и умений (подготовка руководителей, деловых людей); группы межличностных отношений (проблемы семьи, брака); группы сензитивности (группы, ориентированные на рост и самосовершенствование личности).

Модели методов групповой психологической работы.

К психодинамическому подходу относят, прежде всего, транзакционный анализ и психодраму, а также телесно-ориентированную психотерапию.

Транзакционный анализ – это психологический метод, который помогает людям подойти рационально к анализу собственного и чужого поведения, лучше осознать себя и структуру своей личности, а также сущность взаимодействия с другими людьми и внутренне запрограммированный жизненный стиль – сценарий.

Э.Берн выделяет четыре вида психологического воздействия, которые осуществляет ведущий в рамках этого подхода: деконтаминация, рекатектирование, прояснение и переориентация. Вмешательство в жизненный сценарий, которое осуществляется с помощью этих четырех видов воздействия, – наиболее тонкая и сложная работа ведущего. В ходе занятий участники достигают инсайта – момента озарения, когда становятся ясными подлинными мотивы поведения, тех или иных поступков.

Возникновение инсайта сопровождает и другое направление психодинамического подхода – психодраму. Психодраму определяют как "инсценирование" реальных проблем участников с обязательным распределением ролей. В отличие от транзактного анализа, в психодраме человек не раскладывает свой жизненный сценарий по полочкам, а проигрывает его на сцене, достигая понимания и эмоциональной разрядки через катарсис – внутреннее очищение в процессе эмоционального отреагирования. В момент катарсиса наступает внутреннее озарение, которое помогает по-иному взглянуть на ситуацию, осмыслить ее и избавиться от сковывающего действия неэффективных сценариев.

Одной из наиболее популярных и упрощенных модификаций психодрамы является ролевой тренинг. Участники разыгрывают не законченные сценарии, а небольшие эпизоды, пробуя себя в разных психологических ролях. Этот метод рассчитан на углубление и совершенствование социализации, коррекции ценностных и нравственно-этических установок участников и связанного с ними внутреннего психологического самочувствия. Проработка ролей, установок, переживаний, наблюдение как за собственным самочувствием, так и за состоянием других членов группы позволяют достичь достаточной эмоциональной глубины, подготовить изменение оценок, ориентиров и позиций.

Существенно расширяет возможности метода то, что он применим в случае намеренного или неосознаваемого сопротивления изменениям, когда коррекция своего поведения на уровне сознания затруднена.

Основной задачей ролевого тренинга считается развитие коммуникативных функций и коррекция навыков общения, снятие "зажимов" и "комплексов". Эту общую задачу можно разделить на ряд более частных:

- активизация невербальных языков общения;
- развитие эмпатического потенциала, умения концентрироваться на партнере по общению;
- отработка спонтанного поведения;
- легкость действий в присутствии других людей;
- умение легко и гибко ориентироваться в типичных ситуациях житейского и бытового плана, простейших конфликтах производственного и личного характера;

– умение правильно вести себя в ситуации конфликта вплоть до самых сложных и лично значимых ситуаций.

Один из ведущих идеологов телесно-ориентированной терапии В. Райх определяет суть роста клиентов под воздействием тренинга как "...процесс расщипывания психологического и физического панциря, постепенное становление более свободным и открытым человеческим существом". Работа со своим телом, прикосновения других членов группы, постоянный анализ своих внутренних ощущений позволяют участникам прийти к более полному осознанию себя, своей сути.

При этом развитие участников, по мнению еще одного представителя телесно-ориентированной терапии, М. Фельденкрайза, проходит через следующие стадии:

1. "Естественный способ". Некоторые действия человек делает так же, как и животные: дерется, бежит, отдыхает. Все естественные деятельности функционируют одинаково в каждом человеке, так же, как они одинаковы у всех голубей или у всех пчел.

2. "Индивидуальная стадия". Отдельные люди находят свой собственный, индивидуальный способ выполнения действий. Если этот способ дает какие-то преимущества, он перенимается другими.

3. "Метод или профессионализация". На третьей стадии появляется нечто общее в том, как разные люди выполняют один и тот же процесс. Далее процесс выполняется уже в соответствии со специфическим методом, основанным на знании, а не естественно.

4. "Заученный метод вытесняет естественный". Мы можем наблюдать, как естественная практика постепенно уступает место приобретаемым методам, "профессионализму".

Таким образом, в рамках психодинамического подхода основной детерминантой личностного развития и поведения рассматриваются бессознательные психические процессы. Психологическое вмешательство направляется на достижение осознания конфликта между сознательным и бессознательным и собственного бессознательного, "расщипывание панциря", выстроенного сознанием. Этой задаче подчинен и метод: достижение осознания достигается за счет "вытаскивания бессознательного наружу" через анализ символов, сопротивления и переноса, внимание к своим внутренним ощущениям и реакциям тела. Сама процедура строится таким образом, чтобы способствовать проявлению бессознательного во внешнем плане.

Поведенческий подход. Работа в бихевиорально-ориентированных группах направлена на выделение неэффективных и опробование новых видов поведения в безопасном окружении. Суть метода состоит в том, что как можно скорее, согласно постулатам бихевиоризма, весь свой опыт человек приобретает по-

средством научения, то для исправления неадекватного поведения необходимо отучить его от неэффективных реакций и переучить, выработать более адаптивные реакции.

Типичная методика тренинга – репетиция поведения. Участникам демонстрируется успешная модель поведения, а затем они пытаются ее освоить. Успешные действия участников положительно подкрепляются реакцией группы или ведущего, а неуспешные – гасятся отрицательным подкреплением. Широко применяется подход по "организации успеха". При таком подходе тренер на протяжении всей работы удерживает позитивный баланс обратной связи, концентрируясь преимущественно на успешных действиях участников.

В качестве примера разберем такой популярный вид поведенческого тренинга, как тренинг умений. Группы этого типа ориентированы главным образом на развитие конкретных, чаще всего деловых умений и навыков. Основными клиентами тренинга умений становятся руководители разного уровня, предприниматели и деловые люди.

Целями такого тренинга являются:

- обучение приспособительным умениям, полезным при столкновении со сложными жизненными ситуациями, развитие поведения, рассматриваемого как желательное либо членами группы, либо обществом в целом;
- обсуждение проблем, с которыми участники столкнулись в реальных условиях, помощь участникам в развитии умения руководить, применение полученных знаний вне группы;
- совершенствование коммуникативных умений для более эффективного взаимодействия с другими в конкретных ситуациях (осуществление продаж, ведение переговоров);
- овладение умениями диагностики индивидуальных, групповых и организационных проблем: разрешение конфликтных ситуаций в группе и укрепление групповой сплоченности.

Программа тренинга составляется исходя из профессиональной принадлежности и заранее сформулированного запроса клиента. Можно выделить пять блоков проблем, которые являются основой для импровизации ведущего. Это – составление делового письма, техника общения, техника перехвата и удержания управления, организация производства, коммерческая деятельность. В зависимости от запросов участников акцент делается на тот или иной блок. Получивший заказ ведущий составляет предварительный план работы, отбирает необходимые видеозаписи и наглядные пособия для групповых занятий. Предварительное знакомство с самими участниками и с результатами их тестирования позволяет разработать стратегию и тактику ведения тренинга, выработать индивидуальный подход к каждому с учетом его сильных и слабых сторон.

Таким образом, представители этого направления концентрируют свое внимание на поведении как единственной психологической реальности, доступной непосредственному наблюдению. Неадаптивное поведение рассматривают как результат неправильного научения. Следовательно, цель психологического вмешательства – это переобучение, то есть замена неадаптивных форм поведения на адаптивные (эталонные, правильные). Переобучение осуществляется с помощью классических бихевиоральных методов: оперантное обусловливание, научение по моделям, социальное научение.

Гуманистический подход. Предыдущие подходы рассматривают человека как несовершенный объект, который при определенных манипуляциях ведущего и под воздействием группового влияния должен приобрести более правильные очертания. Гуманистическое направление исходит из признания уникальности и самоценности человеческой личности. Главное здесь – осознание ценности своего существования, принятие ответственности за совершенные поступки, решение проблемы аутентичности.

К гуманистическому подходу можно отнести такие широко известные направления в психологическом тренинге, как группы встреч и тренинг сензитивности.

К. Роджерс, активно развивая свое направление, сформулировал необходимые и достаточные условия конструктивных изменений участников тренинга. Им были названы три установки личности консультанта: конгруэнтность, эмпатия и безусловное положительное принятие (уважение). Проходящие тренинг участники побуждаются к фиксации, оценке и интерпретации действий и поведения партнеров и самих себя. В группе поощряется спонтанность проявления чувств, открытое обращение внимания на интерпретации враждебности, неуверенности в себе, проявления психологической защиты.

Сама процедура групповых занятий характеризуется максимально свободным стилем управления. Ведущий отказывается направлять и организовывать деятельность участников, создавая ситуацию фрустрации. Участники вынуждены проявлять активность и принимать на себя ответственность за все, что происходит во время занятий. Группы встреч ориентированы на формирование межличностных отношений и изучение процессов, происходящих в малых группах. Главный акцент при этом ставится не столько на групповом процессе или процессе развития навыков межличностного взаимодействия, сколько на поиске аутентичности и открытости во взаимоотношениях с другими.

Содержание взаимодействий служит средством для понимания процесса взаимодействия. Изучение групповых процессов и групповой динамики дает информацию о межличностных отношениях и поведении членов группы в реальной жизни. Развитие межличностных умений и социально-психологической

компетентности предполагает понимание групповых процессов, поощряющих самовосприятие.

Большинство эффективных изменений происходит в групповом, а не в индивидуальном контексте. Для того чтобы выявить и изменить свои неадаптивные установки и выработать новые формы поведения, люди должны учиться видеть себя такими, какими их видят другие.

К. Рудестам называет следующие цели и задачи групп встреч:

- обучение участников межличностному поведению;
 - подтверждение на практике теории групповой динамики;
 - проработка проблем, с которыми участники сталкивались в реальной жизни;
 - помощь участникам в развитии умения руководить;
 - применение полученных знаний вне группы;
- а также:
- развитие самопознания за счет снижения барьеров психологической защиты и устранение неискренности на личном уровне – понимание целей, затрудняющих или облегчающих развитие группы – постижение межличностных отношений в группе;
 - овладение умениями диагностики индивидуальных, групповых и организационных проблем.

Группы сензитивного тренинга акцентированы на общем развитии индивида. В рамках этой ориентации первичным является выявление жизненных ценностей индивида, усиление чувства самоидентичности. Тренинг направлен на развитие сензитивной способности, без актуализации которой затруднено правильное понимание личностных качеств и состояний партнеров, отношений, складывающихся между ними.

Цели и задачи сензитивного тренинга:

- развитие компетентности в общении;
 - развитие активной социально-психологической позиции участников;
- ков;
- повышение психологической культуры;
 - развитие социально-перцептивной компетентности;
 - приобретение участниками группы обобщенных диагностических знаний и умений;
 - развитие самопознания за счет снижения барьеров психологической защиты и устранения неискренности на личном уровне.

Ведущим методическим средством сензитивного тренинга выступают психогимнастические упражнения, которые дают разнообразный материал, необходимый для осознания процесса и результатов социально-перцептивной

деятельности, а также формируют среду, позволяющую каждому участнику развивать свои перцептивные способности.

Таким образом, представители гуманистического направления трактуют неконструктивное поведение и невротическое внутреннее состояние как следствие невозможности самоактуализации. Проблемы и дезадаптация возникают тогда, когда блокируются потребности высшего уровня, что связано с недостаточным самопониманием и принятием себя, недостаточной целостностью "Я". В этом случае целью психологического вмешательства будет создание условий, в которых человек сможет пережить эмоциональный опыт, способствующий осознанию и принятию себя, способствующий личностной интеграции.

Группы развития коммуникативных навыков и умений. Коммуникативный потенциал как интегральное психологическое образование отражает возможности человека к установлению и поддержанию контактов с людьми, к получению и передачи по каналам коммуникации различной информации. Кроме того, коммуникативный потенциал характеризует сложившуюся для конкретного человека структуру деловых и межличностных связей. Особенности коммуникативного потенциала человека характеризуются также преобладающим типом взаимодействия с окружающей средой, особенностями социальной перцепции коммуникативными навыками и умениями, тесно связанными с эквивалентами природных предпосылок к интенсивному и продуктивному общению и взаимодействию. Тип взаимодействия личности со средой определяется как формально-динамическими характеристиками взаимодействия (величина дистанции, ее гибкость и жесткость, степень аффективной заряженности целей взаимодействия), так и характером контроля и управления взаимодействием.

Основная задача коммуникативного тренинга – постановка поведенческих навыков и умений, способствующих эффективному поведению в различных ситуациях общения.

Коммуникативный тренинг позволяет научиться решать сложные проблемы, которые возникают в процессе межличностного или делового общения у каждого человека. Для этого используются специальные упражнения, моделирующие различные жизненные ситуации. Выполняя их, участники тренинга учатся налаживать отношения с другими людьми и лучше их узнавать, проявлять внимание ко всему, что происходит на невербальном уровне и вступать в контакт с помощью иных средств, нежели слово (взгляд, поза, прикосновение, жесты и т.п.).

К группе коммуникативных тренингов или тренинга коммуникативных умений относят преимущественно групповые варианты поведенческого и социально-психологического тренинга. Они проводятся в целях формирования и совершенствования общей коммуникативной готовности личности, например, для людей, испытывающих жизненные трудности, связанные с общением.

Возможные *виды коммуникативных тренингов*:

1 Базовый тренинг – тренинг партнерства. Основные задачи: формирование партнерской установки в общении, умения быть на равных с партнером, признавая право на автономию, непохожесть на себя, развитие техник установления и поддержания контакта, овладение техникой дискуссии, обучение регуляции эмоционального напряжения в конфликте, овладение навыком коллективного решения задач, развития навыков личного выступления и т. д.

2 Тренинг ведения переговоров. Данный тренинг является логическим продолжением базового тренинга партнерства при более сложных ситуациях группового взаимодействия договаривающихся сторон, имеющих несовпадающие противоречивые интересы. Несовпадение интересов является источником конфликтов, которые могут быть разрешены с помощью переговоров. Основные задачи: разработка тактики подготовки к предстоящим переговорам, ориентация в позициях и интересах другой стороны, выбор стратегий и тактики переговоров, поиск компромисса, выработка индивидуального стиля человека, ведущего переговоры, повышение социальной чувствительности и др.

3 Тренинг уверенного поведения, настойчивости (ассертивности). Основные задачи: создание установки на открытое выражение своих чувств без ущемления прав партнера, овладение техникой ассертивного поведения.

4 Общий менеджерский тренинг – базовый игровой тренинг для менеджеров-руководителей. Основные задачи: выявление особенностей лидерских качеств участников, мотивации, стиля руководства, изучения стадий развития организаций, овладение различными стратегиями управления, овладение навыком распределения ответственности.

5 Тренинг навыков работы с клиентом-потребителем. Основные задачи: овладение основными техниками работы с клиентом, изучение психологии потребителя, овладение спецификой работы с клиентом в условиях сервиса, социальной помощи, бизнеса, маркетинга.

6 Тренинг педагогического общения. Тренинг педагогического общения может проводиться в студенческой группе под руководством психолога-преподавателя, в группах молодых педагогов, педагогов-стажеров, лиц, работающих в образовательных учреждениях, но не имеющих педагогического образования и соответствующей подготовки. Группа отрабатывает ряд упражнений, которые повышают компетентность в профессиональном общении.

Цикл тренинговых занятий обычно рассчитан на 30-50 часов, средняя продолжительность каждого занятия составляет 3 часа. Опыт показывает, что между отдельными занятиями предпочтительны непродолжительные интервалы – 1-3 дня. Практика организации разовой встречи в неделю допустима, но далеко не оптимальна. Некоторые ведущие склонны проводить занятия марафоны, продолжительность одного занятия при этом составляет 8-12 часов.

Групповым занятиям могут предшествовать индивидуальные беседы участников с психологом (ведущим группы), а также общая лекция, ориентирующая в задачах предстоящего тренинга, особенностях его организации и принципах проведения.

Сквозной задачей в деятельности представителей профессий социомического типа является направленное изменение субъектных и личностных характеристик людей, их поведения и состояний, показатели совместной и индивидуальной деятельности.

При всем разнообразии подходов в настоящее время выделяют три основных концептуальных направления в психологическом тренинге: гуманистическое, поведенческое и психодинамическое. Каждое из этих направлений характеризуется своим собственным подходом к пониманию личности и личностных нарушений и логически связанной с этим собственной системой психологического вмешательства. Несмотря на различия в теоретической платформе, общим для всех направлений является представление о том, что тренинг обращен к человеческой индивидуальности и направлен на изменения, происходящие внутри личности и ведущие к ее самосовершенствованию и саморазвитию.

РАЗДЕЛ II МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Тема 6. Основные методы социально-психологического тренинга

Одна из основных проблем, возникающих при подготовке тренинга, – проблема выбора метода, при помощи которого передается информация участникам.

В широком смысле метод понимается как способ достижения цели, осуществления познания, освоения и преобразования объектов действительности, включающий в себя общие принципы и конкретные приемы обращения с тем или иным предметом.

В случае тренинга методы направлены не на объект действительности, а на субъект двух типов – индивидуального и группового. Поэтому тренинговые методы подразделяются на те, которые направлены на отдельных участников, и те, которые предполагают работу с группой как целым.

Однако в реальности тренинга индивидуальные и групповые процессы объединяются, поэтому тренер фактически реализует тренинговые методы на трех уровнях:

1) в группе – с отдельным участником; обычно это происходит в случае диадного взаимодействия ведущего и одного из членов группы либо при демонстрации техники индивидуальной психокоррекционной или консультаци-

онной работы, либо при проведении сеанса какого-либо направления психотерапии в присутствии наблюдателей, либо при спонтанном возникновении диалога по какой-либо значимой для всех теме;

2) с группой – как единым целым; такая ситуация возникает, когда ведущий дает задание, которое должна выполнить вся группа, и обращается именно к группе (или подгруппе), а не к отдельному участнику (такой подход особенно важен в тренинге командообразования);

3) через группу – с отдельным участником средствами самой группы; внешне работа на этом уровне напоминает картинку предыдущего, однако здесь ведущий скрытым образом использует ресурсы группы для воздействия на одного или нескольких участников (в целях оказания им психологической помощи, а не ради манипуляции как таковой).

Следовательно, при анализе тренинговых методов необходимо опираться на критерии, в которых учтены, с одной стороны, единство индивидуальных и групповых процессов, а с другой – уровни осуществления деятельности тренера.

Методы тренинга как форма практической психосоциальной работы всегда отражают своим содержанием определенный принцип деятельности, этих методов придерживается ведущий, проводящий тренинговое занятие.

Тренинговые методы – это форма активного обучения, целью которого является прежде всего передача психологических знаний, а также развитие некоторых умений и навыков. Активность участника тренинга заключается в стремлении к самопознанию, в работе над выявлением представлений о себе, а соответственно, и поиска путей изменения своего поведения и тех личностных особенностей, которые мешают эффективному деловому общению. Самоанализ помогает найти те личностные ресурсы, развивая которые участник тренинга проложит свой путь к достижению успеха в профессиональной и в межличностной коммуникации.

Тренинговый метод – это способ организации потребности в активности к процессу обучения участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих. Вопрос о типологии методов тренинговой работы представлен широко. Их содержание представлено в таблице 2.

Таблица 2. Типология методов тренинговой работы

№ п/п	Название	Описание	Для чего нужен данный метод
1.	Анализ ситуаций	Ведущий предлагает ситуации, примеры из практики, участники делают	Осознание причин неэффективного выхода из ситуаций.

		ее анализ, ищут причины, стратегии выхода из данных ситуаций, находят эффективные формы поведения. Ситуации могут подготовить и рассказать сами участники из своей практики	Нахождение наиболее эффективных выходов из ситуаций. Сравнение предложенных выходов и моделей со своими установками и вариантами решения ситуаций.
2.	Решение кейсов	Ведущий предлагает группе описание абстрактной или реальной ситуации по теме тренинга с вариантами решения или без вариантов	Нахождение выхода из сложных рабочих ситуаций. Принятие командных решений.
3.	Дискуссия	Совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса по теме тренинга, позволяющее прояснить (возможно, изменить) мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения.	Осознание позиций относительно темы дискуссии. Возможность услышать другие позиции и доказать свою.
4.	Деловая игра	Смоделированная рабочая ситуация, где есть возможность проанализировать имеющиеся модели поведения, установки и навыки, и попробовать новые, которые только что получены на тренинге. Обычно предполагает наличие нескольких участников, при этом наполняется типичными для этой ситуации ритуалами и имитацией оборудования	Отработка новых навыков и моделей. Анализ привычных форм решения задач. Общение и взаимодействие участников.
5.	Ролевая игра	Каждый участник наделяется своей ролью и в ней начинает отрабатывать необходимый в контексте тренинга навык. Необходимо играть свою роль либо по заранее обговоренному, либо по свободному сценарию. Предлагаемые ситуации должны быть как можно более близкими к реальности. Инструкция должна детально описывать все аспекты ситуации.	Создание модели поведения, характерной в повседневной жизни для реальных людей. Отработка новых моделей поведения. Примерка на себя новой роли.
6.	Описание технологий	Ведущий в виде небольшой лекции дает технологию работы с какой-то	Лаконичная подача теоретического материала.

		ситуацией, показывает наиболее эффективные шаги достижение какой-то цели	Объяснение новых моделей поведения или мышления.
7.	Мозговой штурм (брейнсторминг)	Участники находят максимальное количество идей или вариантов решения задачи, а затем путем специальной процедуры выбирают лучшие	Обеспечение генерации идей, но не анализ и обсуждение предлагаемых участниками решений.
8.	Психогимнастика	Психогимнастические упражнения объединяют в три подраздела: 1. Упражнения, которые преимущественно воздействуют на состояние группы как целого и (или) на каждого ее участника в отдельности (упражнения на создание работоспособности). 2. Упражнения, направленные преимущественно на содержательную сторону работы (упражнения содержательного плана). 3. Упражнения для получения личностной обратной связи.	Введение в тему. Закрепление темы. Энергетизация участников, повышение тонуса. Средство оптимизации социально перцептивной сферы личности. Изменения в состоянии группы (повышение сплоченности, преодоление или снижение возникшей напряженности, выравнивание эмоционального состояния группы; Изменения в состоянии отдельных участников (повышение внимания, активности, снижение усталости, улучшение настроения).
9.	Тренировка	Не игровое, чаще всего цикличное упражнение на повторение и отработку узкого действия.	Создание устойчивости, начало превращения новой модели в навык.
10.	Обратная связь	В игровой или деловой форме участники дают друг другу обратную связь и получают ее. Тренер может присоединиться и также давать обратную связь участникам	Коррекция собственного поведения. Сравнение себя с другими людьми. Умение давать обратную связь.
11.	Медитация	Погружение участников в другую ситуацию, реальную или нереальную картину мира с помощью речевых визуализаций	Возможность увидеть ситуацию гипотетически. Развитие воображения, объективности представления.

			<p>Расслабление и снятие напряжения.</p> <p>Внушение на подсознательный уровень нового материала, снятие сопротивления к новому.</p>
12.	Телесные и танцевальные методы	Отработка навыков на телесном уровне, где есть возможность буквально прочувствовать совершаемое действие. Участники, иногда достаточно плотно взаимодействуют друг с другом, им приходится раскрепощаться телесно	<p>Сплочение участников.</p> <p>Снятие напряжения. Освоение новых моделей поведения.</p> <p>Перевод восприятия с уровня сознания на телесный уровень.</p>
13.	Методы арт-терапии	Участники рисуют, занимаются индивидуальным или групповым творчеством.	<p>Развитие творческого подхода к решению задач.</p> <p>Сплочение участников.</p> <p>Снятие «зашоренности» взглядов и установок.</p>
14.	Фоновый тренинг	Участнику индивидуально дается задание, которое он выполняет фоном в процессе всего или части тренинга и решает личные задачи, помогая облегчить прохождение тренинга	<p>Личностный рост и повышение личной эффективности участников.</p> <p>Освоение новых установок и моделей поведения.</p>
15.	Лекция	<p>Вербальное представление информации лектором, тренером или выступающим.</p> <p>Залог успешной, продуктивной беседы или лекции – устойчивый контакт с аудиторией и компетентность в данной сфере.</p> <p>Для улучшения восприятия и усвоения информации участниками можно применять следующие способы:</p> <p>Структурирование материала.</p> <p>Подкрепление информации.</p> <p>Учет концентрации внимания группы.</p> <p>Использование вопросов.</p> <p>Визуальная поддержка.</p>	<p>Формирует основу современного тренинга.</p> <p>Совершенствует знания членов группы.</p>
16.	Метод тре-	Все участники делятся на две коман-	Предназначен для изучения

	<p>нинга: «Аквариум»</p>	<p>ды.</p> <p>Первая команда – внутренний круг (10-12 чел.) занимается решением какой-либо проблемы или проводит все обсуждение.</p> <p>Вторая команда – внешний круг (до 30 чел.) в это время наблюдает за действиями членов первой команды и записывает свои наблюдения относительно процесса их работы.</p> <p>По окончании выполнения задания проводится обсуждение результатов, а затем члены двух команд меняются ролями.</p>	<p>поведения участников группы.</p> <p>Развивает наблюдательность и навыки работы в команде.</p> <p>Внешний круг наблюдает кто в данной группе лидер, какие групповые эффекты можно было наблюдать. Какие способы влияния увидели, как проявил себя лидер, какой способ взаимодействия он выбрал.</p> <p>Влияет на групповую динамику.</p>
--	--------------------------	---	--

Методы, применяемые тренером, должны быть способом организации активной формы обучения тренинга. Совместная активная работа участников над созданием какого-то интеллектуального продукта является инструментом тренинга. В процессе совместной деятельности каждый вносит свой вклад и имеет возможность сравнить свой взгляд на проблему с мнением других и, возможно, изменить или дополнить свое мнение.

Тема 7. Методические средства и техники СПТ

При разработке классификации тренинговых методов необходимо опираться на критерии, в которых учтены, с одной стороны, единство индивидуальных и групповых процессов, с другой – уровни осуществления деятельности тренера.

Методы, применяемые тренером, должны выступать способом организации событийности тренинга. Обычно к основным методам тренинга относят групповую дискуссию, игровые методы, то есть ролевую и деловую игру, и психогимнастику. Но есть и другая классификация тренинговых методов, в основе которой лежит «событийный подход» (Ю.М. Жуков, И.В. Вачков). События, происходящие на тренинге, можно типологизировать разными способами.

И.В. Вачков предлагает использовать критерии времени и пространства, которые указывают на то, когда и где реализуется активность участников. Если взять событие за единицу тренинговой реальности, то типы тренинговых методов могут быть следующие (см. табл.3):

Таблица 3. Методы работы тренера с событиями (по И.В. Вачкову)

Типы тренинговых методов	Методы, реализуемые в психологическом пространстве	Методы, реализуемые в пространстве дискурса	Методы, реализуемые в пространстве физической реальности
Методы работы с прошлыми событиями	Метод регрессии	Метод обмена опытом	Метод имитации
Методы работы со случаем событиями	Метод концентрации присутствия	Метод групповой рефлексии	Метод построения диспозиций
Методы работы с конструируемыми событиями	Метод символического самовыражения	Метод группового решения проблем	Метод операционализации

Методы работы с прошлыми событиями.

Это могут быть уже пережитые в прошлом события участников, как приятные, так и проблемные, разрушительные, с которыми и предстоит работать на тренинге.

а) Метод регрессии (реализуется в психологическом пространстве, то есть во внутреннем мире человека). Данный метод необходим для того, чтобы заново погрузиться в ситуацию, требующую детальной психологической проработки и снова пережить событие во внутреннем плане. В НЛП этот метод называется методом изменения личной истории, в гештальт-подходе – это «путешествие в прошлое», а в транзактном анализе и ряде других направлений – метод разрешения.

б) Метод обмена опытом (реализуется в пространстве дискурса, в текстовом формате, то есть в ситуации целенаправленного социального взаимодействия с другими людьми). Это групповое обсуждение, когда участники тренинга делятся друг с другом своими переживаниями по поводу каких-то событий, имеющих для них особое значение. Такой обмен расширяет поле возможных вариантов для других членов группы.

в) Метод имитации (реализуется в пространстве физической реальности). Данный метод означает имитационное моделирование поведения, которое является первоэлементом всем известных ролевых игр, применяемых в русле различных теоретических школ.

Методы работы со случаем событиями.

К ним относятся все события, которые происходят непосредственно на тренинге. Они отвечают требованию «здесь и сейчас». Без этих событий невозможно собственно реализация поведения клиентов на тренинге и сомнительно достижение целей психологической работы.

а) Метод концентрации присутствия (реализуется в психологическом пространстве). Здесь важную роль играют специальные вопросы на осознание, которые тренер задает участникам для того, чтобы заострить их внимание на том, что с ними происходит в настоящую минуту.

б) Метод групповой рефлексии (реализуется в пространстве дискурса). Это центральный метод в тренинге. Обычно групповая рефлексия используется на заключительном этапе работы группы в самых разнообразных тренингах.

в) Метод построения диспозиций (реализуется в пространстве физической реальности). К этому методу относится значительная часть ролевых игр, упражнения, где моделируется система отношений, сложившихся между участниками, а также различные социометрические процедуры, реализуемые в активной двигательной форме.

Методы работы с конструируемыми событиями.

К этим методам относятся пока произошедшие события, но наступление которых желательно после тренинга. В процессе тренинга эти события моделируются и как бы «проживаются заранее».

а) Метод символического самовыражения (реализуется в психологическом пространстве). Важнейшая форма для данного метода – символизация. Техники и упражнения здесь нацелены на проектирование и моделирование в психологическом пространстве нового видения мира, видения самого себя и других.

б) Метод группового решения проблем (реализуется в пространстве дискурса). В основном это групповая дискуссия (техника «мозгового штурма»), целью которой является нахождение общего мнения по конкретному вопросу в процессе общения участников между собой.

в) Метод операционализации (реализуется в физическом пространстве). Это «репетиция поведения» в различных условиях, которая дает возможность попробовать новые модели поведения, научиться по-новому относиться к себе и к людям.

Каждый из этих методов реализуется с помощью большого количества разнообразных техник, приемов и упражнений. Тренеру необходимо четко знать цели и задачи, которые предстоит решить на тренинге. И, исходя из этого, правильно выбрать упражнения и техники из определенных методов, чтобы добиться реального результата.

Использование мультимедийных технологий открывает новые возможности в организации тренингового процесса, а также в развитии творческих способностей его участников.

Диагностические процедуры могут использоваться в тренинге:

- для отбора участников в группу;
- как средство получения участником новой информации о себе;

- как средство самопонимания и самораскрытия;
- для обеспечения и контроля эффективности тренинговых процедур и тренинга в целом.

Предварительная и постдиагностика.

Этапы предварительной диагностики и постдиагностики особенно важны, если перед ведущим психологический тренинг поставлены задача профессионального отбора и прогноза успешности профессиональной деятельности участников группы.

Создание психодиагностического комплекса для предварительной и постдиагностики требует учета ряда факторов:

1. формирование психодиагностического комплекса должно происходить на основании запроса организации с учетом непосредственной практической направленности;
2. поскольку применение тестов может вызвать у испытуемых страх, не позволяющий им проявить свои мыслительные и другие возможности и искажающий результаты тестирования, то целесообразно использование адаптированных репрезентативных тестовых методик, обладающих высокой надежностью и валидностью;
3. выбор методик должен опираться на возможности адекватной мотивации испытуемых;
4. психодиагностический комплекс должен быть построен по принципу взаимодополняемости и включать в себя личностные, интеллектуальные и социально-психологические тесты;
5. так как постдиагностическое исследование целесообразно проводить по тем же тестам, что и предварительная диагностика, то методики, включенные в психодиагностический комплекс, должны обладать высокой ретестовой надежностью.

Психодиагностический комплекс предварительной диагностики создается с учетом конечных целей тренинга и может включать в себя методики, позволяющие получить представление о выраженности интеллектуальных, коммуникативных и регулятивных показателей.

Постдиагностика участников группы может проходить по тем же методикам, что и предварительная диагностика, так как в этом случае тренер может получить объективные данные по результативности тренинга. Однако на практике в силу ограниченности времени, постдиагностика может ограничиться заключительным анкетированием. На основе последних тренинговых упражнений, а также по данным заключительного анкетирования тренер может дать прогноз эффективности дальнейшей профессиональной деятельности участников тренинга, составить характеристику личных и профессиональных качеств,

описать возможности совместной работы в команде и т.д. В этом тренеру может помочь также ситуативная диагностика и использование обратной связи.

Ситуативная диагностика. Для ситуативной диагностики тренер пользуется своими психодиагностическими навыками, анализирует различные проявления групповой динамики, а также использует бланки социометрии.

Во время ситуативной диагностики тренер может решать следующие задачи:

- выявление индивидуально-психологических особенностей участников группы;
- диагностика состояния каждого участника группы, его отношения к себе, к другим, к ведущему, к тренингу;
- оценка динамики уровня активности группы, ее работоспособности;
- диагностика отношений между участниками группы, уровня развития и сплоченности группы, оценка динамики изменения социально-ролевой структуры группы и ролевые перемещения каждого участника группы.

Использование видеосъемки. Материалы видеосъемки являются незаменимыми для подробного анализа выполнения процедур тренинга и действий участников. В массовых процедурах (например, ролевых играх) многие детали могут ускользнуть даже от профессионального взгляда опытного ведущего, и без видеозаписи впоследствии бывает очень сложно точно восстановить все детали развития событий. Кроме того, использование материалов видеосъемки является хорошим средством для коррекции самовосприятия участников. Нередко участники очень смущаются, видя себя на экране телевизора, а порой даже не узнают себя. Им может не нравиться их голос, то, как они выглядят, как они двигаются. И неудивительно, если раньше этот участник видел себя только в зеркале. В зеркале человек видит себя таким, каким он себя показывает. Если человек смущается, видя себя со стороны, значит, он представлял и воспринимал себя несколько другим, несколько иначе.

Использование материалов видеосъемки способствует формированию у участников более адекватного представления о себе, принятию ими себя. При этом наблюдения за собой на экране телевизора помогают участникам изменить представление не только о своем физическом, но и социальном «Я». Во время анализа видеосъемки участники более объективно относятся к тому, что они говорили и делали.

К метаметодам деятельности психолога относятся: информирование; консультирование; интервенция; тренинг.

Первые три метаметода психологической работы являются способами решения актуальных проблем клиента и (обычно) на большее не претендуют. Что касается четвертого метаметода, тренинга, то его принципиальное отличие от остальных заключается в том, что он направлен не только на решение ныне

существующих проблем участников, но и на профилактику их возникновения в будущем, в частности за счет предоставляемой им возможности научиться решать проблемы.

Проективное рисование также является вспомогательным методом групповой работы. Являясь формой самовыражения, оно дает множество информации для диагностики и интерпретации личностных проблем и ситуации участников. В процессе рисования человеку предоставляется возможность отразить (спроецировать) в рисунке многие личностные проблемы, травмирующие переживания прошлого, затруднения в общении и др. Данный метод позволяет работать с неосознаваемыми стремлениями и чувствами участников, а также с мыслями, которые они не могут высказать открыто.

Проективное рисование может выполняться в следующих формах:

- свободное рисование – каждый рисует то, что хочет;
- тематическое рисование – все рисуют на тему, выбранную группой или предложенную ведущим;
- дополнительное рисование – рисунок посылают по кругу: один начинает рисовать, другой продолжает;
- совместное рисование – несколько человек или вся группа рисуют что-то на одном листе;
- разговорное рисование – члены группы работают с выбранным партнером в паре. У каждой пары один лист бумаги, и они общаются на нем с помощью образов, линий и красок.

При обсуждении рисунков не следует искать единственно верную их трактовку. Рисунок – это основа для проявления мыслей и чувств автора и группы, для получения обратной связи.

Для проведения рисуночных процедур следует заранее приготовить фломастеры, краски, бумагу и другие принадлежности.

Элементы музыкотерапии. Музыка может использоваться в тренинге в виде:

- «музыкального фона», направленного на создание необходимой атмосферы в группе;
- специально организованного прослушивания соответствующей музыки для снятия напряжения и усталости участников;
- специально организованных процедур в виде пения и игры на музыкальных инструментах (в том числе импровизированных), направленных на возможность творческой самореализации участников.

Один из вариантов игры на импровизированных инструментах – «шумовой оркестр», в котором в качестве инструментов используются различные подручные средства: стаканы, ложки, коробки с шашками и т. п.

Библиотерапия - специальное коррекционное воздействие на клиента с помощью чтения специально подобранной литературы в целях нормализации или оптимизации его психического состояния. Коррекционное чтение от чтения вообще отличается своей направленностью на те или иные психические процессы, состояния, свойства личности: измененные – для их нормализации; нормальные – для их уравнивания. Коррекционное воздействие чтения проявляется в том, что те или иные образы и связанные с ними чувства, влечения, желания, мысли, усвоенные с помощью книги, восполняют недостаток собственных образов и представлений, заменяют тревожные мысли и чувства или направляют их по новому руслу к новым целям. Таким образом, можно ослаблять или усиливать воздействие на чувства клиента для восстановления его душевного равновесия.

Танцевальная терапия применяется при работе с людьми, имеющими эмоциональные расстройства, нарушения общения, межличностного взаимодействия. Использование этого метода требует от психолога достаточно глубокой подготовки, так как этот вид взаимодействия может будить сильные эмоции, которым не так-то просто найти разрешение. Танцевальные движения в сочетании с физическими контактами и интенсивным межличностным взаимодействием могут вызывать очень глубокие и сильные чувства.

Цель танцевальной терапии – развитие осознания собственного тела, создания позитивного образа тела, развитие навыков общения, исследование чувств и приобретение группового опыта. Основной задачей групп танцевальной терапии является осуществление спонтанного движения. Танцевальная терапия побуждает к свободе и выразительности движения, развивает подвижность и укрепляет силы, как на физическом, так и на психическом уровне. Тело и разум рассматриваются в ней как единое целое. Главная установка формулируется следующим образом: движения отражают черты личности.

Этические проблемы тренинга.

Выделяют следующие уровни этических регуляторов деятельности практического психолога: правовой; моральный; нравственный.

Помимо общих этических требований, в ряде стран выработаны этические стандарты и нормативы, специфичные для практикующих и консультирующих психологов.

Одно из первых мест в них принадлежит принципу конфиденциальности, т. е. сохранения личной тайны клиента. Этот принцип заключается не только в неразглашении сведений из личной жизни клиентов, но и в разъяснении клиенту исходных позиций психолога, во избежание утаивания информации, затрагивающей, к примеру, уголовное право.

Специфическим этическим нормативом является требование избегать физического контакта с клиентом (кроме предусмотренных технических или про-

цедурных манипуляций), ограничиваясь принятыми в обществе выражениями приветствия (рукопожатие, поклон и т. п.). Экспрессивное проявление со стороны клиента, выходящее за рамки принятого этикета, требует специального анализа.

Особыми требованиями к психологу являются также: избегание, по возможности, социальных контактов со своим клиентом, если последние не предусмотрены процедурой совместной работы; отказ от совместного ведения дел, недопущение манипулирования клиентом или собой со стороны последнего (например, посредством вручения дорогого подарка). Консультирующие психологи должны быть особенно осторожны в том, чтобы не вызвать необоснованных ожиданий или не превысить пределов своей компетенции.

Психолог имеет право отказаться от услуг, если наряду с психологическим вмешательством одновременно осуществляется независимое и не согласованное с психологом иное воздействие на психику.

Тема 8. Групповая динамика

Групповая динамика – одно из центральных понятий, введенное в социальную психологию К. Левином в первой половине XX века. Впоследствии это понятие стало также центральным в практике групповой работы.

Групповая динамика – это совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы: образование, функционирование, развитие, стагнацию, регресс, распад.

К процессам групповой динамики относятся:

- руководство и лидерство;
- принятие групповых решений;
- нормообразование (выработка групповых мнений, правил, ценностей);
- формирование функционально-ролевой структуры группы;
- конфликты;
- процессы сплочения;
- групповое давление как способ регуляции индивидуального поведения и др. процессы.

И. Ялом выделяет десять основных психотерапевтических факторов, которые свойственны большинству групп:

1. *Сплоченность*. Понимается как условие, способствующее достижению группой успеха. Возрастание сплоченности способствует усилению взаимодействия между членами группы, интенсифицирует процессы социального влияния, повышает удовлетворенность каждого.

2. *Внушение надежды.* Вера в успешность группового процесса и в возможность изменений уже сама по себе обладает терапевтическим действием.

3. *Универсализация.* Люди приходят в группу каждый со своими проблемами, но скоро осознают, что и у других есть такие же трудности, такое же ощущение собственной несостоятельности и т.п.

4. *Альтруизм.* Поведение, направленное на оказание бескорыстной помощи любому члену группы независимо от того, какое социальное положение они занимают вне группы. Целительным действием обладает сознание того, что каждый в группе может быть нужен и полезен другим.

5. *Предоставление информации.* Имеются в виду информация и рассуждения, необходимые члену группы для самосознания и самораскрытия.

6. *Множественный перенос.* Любые трудности в области общения и социальной адаптации, будучи детерминированными событиями настоящего и прошлого, обязательно проявляются в групповом общении. Эмоциональная привязанность участника группы к ведущему или другим участникам рассматривается, исследуется и при необходимости подвергается рациональной и реалистической оценке.

7. *Межличностное обучение.* Группа создает почву для исследования положительных и отрицательных эмоциональных реакций, а также для анализа новых форм поведения. Члены группы убеждаются в том, что могут открыто просить о помощи и поддержке других и бескорыстно помогать сами.

8. *Развитие навыков общения.* В группе все её участники явно или неявно совершенствуют свои умения общаться. Для развития навыков общения используются различные методические средства, например: ролевые игры и обратная связь.

9. *Подражательное поведение.* Обучение адекватному поведению происходит отчасти в процессе наблюдения и имитации поведения других. На начальном этапе возможно подражание поведению руководителя группы или других особо популярных членов группы с целью получения одобрения.

10. *Катарсис.* Обсуждение в группе скрытых или подавленных потребностей, сосредоточение на таких непроанализированных эмоциях и чувствах, как чувство вины или враждебности, ведет к самопониманию, самораскрытию и в конечном итоге к облегчению.

Кратохвил (1978 г.) приводит следующий перечень групповых факторов, оказывающих психотерапевтическое воздействие:

- участие в работе группы;
- эмоциональная поддержка;
- помощь другим;
- самопроявление;
- отреагирование;

- обратная связь;
- инсайт (понимание ранее не осознанных взаимосвязей);
- эмоциональный коллективный опыт;
- проверка и тренинг новых способов поведения;
- получение новой информации и социальных навыков.

Однако ни один из перечисленных факторов в отдельности не имеет решающего значения. Психотерапевтическое воздействие оказывает именно групповой процесс, вся группа в целом. По мере того как члены психотерапевтических и тренинговых групп приближаются к достижению индивидуальных и групповых целей, сами группы последовательно проходят через определенные стадии развития. Некоторые исследователи предложили собственные варианты периодизации группового процесса.

Стадии развития группы: подходы зарубежных исследователей.

Шутц В., рассматривая особенности развития группы, установил определенный характер ее динамики:

- на ранних этапах развития группы ее участники испытывают стремление к включению в ситуацию. Здесь формируется чувство принадлежности к группе и желание установить адекватные отношения со всеми ее участниками;
- на второй стадии ярко актуализируются потребность в контроле ситуации, негативизм. Возникают соперничество, стремление к независимости, желание выделиться, занять лидирующее положение;
- на третьей стадии доминирующее место *занимает* потребность в привязанности. Устанавливается тесная эмоциональная взаимосвязь участников друг с другом. На первый план выступают сплоченность, чувство открытости, близости, эмпатии.

Польский психотерапевт Стефан Крадохвил выделяет четыре фазы группового развития.

1. Ориентация и зависимость. Происходит адаптация к новым людям и ориентация: «Что будем делать?», «Как мне это поможет?» и т.п. Характеристики группы: взволнована, зависима, одни больше рассказывают о себе, другие замыкаются в себе, но все ждут объяснений и указаний от ведущего (тренера) группы.

2. Конфликты и протесты. Появляется тенденция у участников к самоутверждению. Начинается распределение ролей: активные и пассивные, лидирующие и угнетенные, любимчики и нелюбимчики и т.п. Возникает недовольство как друг другом, так и ведущим. На данной стадии он сбрасывается с пьедестала и низводится до уровня бездельника. Если ведущий недостаточно опытен, то на этой стадии возможен развал группы.

3. Развитие и сотрудничество. Снижается эмоциональная напряженность в группе. Наступает консолидация групповых норм и ценностей. Между члена-

ми группы зарождается взаимопонимание, искренность в отношениях. Появляется чувство безопасности и желание открываться. Нормализуются отношения с ведущим.

4. Целенаправленная деятельность. Группа становится зрелой социальной системой. Она размышляет, принимает решения. Налаживается конструктивная обратная связь, которая не нарушается, даже, если проявляются отрицательные эмоции.

Дж. Коттлер и Р. Браун определили пять стадий группового процесса.

Стадия формирования. Включает: процесс подбора будущих участников, ожидания и предположения участников, знакомство участников до первой встречи и обмен между участниками своими ожиданиями и чувствами по поводу предстоящих встреч.

Начальная стадия – предусматривает завершение вступительной части (определена цель, установлены правила, осуществлена предварительная работа по решению проблемы доверия). Длится от нескольких минут (если программа действий ясна, а степень доверия высока) и до двух-трех сессий (при решении проблем доверия и комфорта). Результат для группы: создание атмосферы доверия, установление основных правил работы в группе. Результат для ведущего: задана определенная структура, позволяющая группе решить проблемы данной стадии и успешно перейти на следующую.

Переходная стадия характеризуется возникновением в группе ряда инцидентов и поддающихся прогнозированию проблем, являющимися знаками сопротивления и замешательства. Типичные признаки: долгое молчание; просьбы, чтобы ведущий задал структуру; выраженное беспокойство и дискомфорт у участников; некоторые члены группы вступают в споры, создают затяжные конфликты, проявляют агрессию и даже агрессивно конфликтуют с ведущим.

Рабочая стадия. Преодолев (или «проскочив») переходную стадию, члены группы начинают работать над решением конкретных проблем, рассматривают возникающие противоречия, исследуют те или иные проблемы, делятся личными наблюдениями.

Признаки стадии: внимания группы плавно переключается с одного участника на другого; члены группы индивидуально работают над достижением поставленных собственных целей; уровень сплоченности и доверия в группе достаточно высокий; знакомые ситуации, воспроизводящие прежние модели поведения, группой быстро обнаруживаются, рассматриваются и успешно прорабатываются; участники свободно раскрываются, конструктивно делятся своими переживаниями и рассуждениями; у членов группы повышается уровень сензитивности и эмпатии по отношению друг к другу.

Стадия завершения. Участники группы пытаются разрешить оставшиеся внутригрупповые проблемы, оценивают уровень эффективности (продуктивно-

сти) группы, завершают свои отношения с участниками группы. Цель стадии: содействие участникам в сохранении собственной энергии для последующего саморазвития по завершению работы группы.

Стадии развития группы: подходы отечественных исследователей.

Отечественные психотерапевты А.С. Слуцкий и В.Н. Цапкин выделяют следующие фазы развития группы личностного роста.

1. Адаптационная – это фаза первоначальной ориентации. Характерные особенности: несоответствие между ожиданиями и тем, что наблюдается; пассивное напряжение; псевдосплоченность.

2. Фрустрационная фаза (или фрустрирующая). Характерные особенности: активное напряжение; перенос участниками на ведущего группы (тренера) своего напряжения; ощущение некомпетентности ведущего (тренера) группы; обвинения, что он никуда группу не ведет и т.п.

3. Конструктивная – это фаза содружества и подлинной сплоченности. Характерные особенности: спонтанность процессов, происходящих в группе; заинтересованность участников в происходящем.

4. Фаза реализации. Цель данной фазы в развитии группы – подготовить людей к жизни после того, как они побывали в экологической нише.

Характерные особенности: «якорение» (закрепление) ресурсов; конструктивная обратная связь друг другу.

Отечественный психолог В.Ю. Большаков, обобщая опыт многих тренеров-психологов, выделяет 4 (четыре) стадии развития тренинговой группы:

1) стадия знакомства участников группы друг с другом и тренером.

Происходит обмен приветствиями и краткой информацией о себе. Участники, как правило, не стараются раскрыться, а доносят до других общепринятую информацию, которая является следствием их предыдущего опыта.

2) стадия агрессии (фрустрационная).

Протекает параллельно с первой стадией. Реакция участников обусловлена желанием участников отвоевать социальную роль или социальную нишу (лидера, эксперта, противника или оппозиционера и др.).

После распределения ролей, происходит проверка группой самой себя на опасность извне. В качестве такого врага для группы выступает тренер, поэтому участники группы могут провоцировать возникновение конфликтных ситуаций через лидера группы.

Если тренер ощущает либо наблюдает в группе большой агрессивный потенциал, то он может принять удар на себя, иначе группа выпустит его на кого-нибудь из участников. При этом конфликт между тренером и группой должен быть управляем и не заходить далеко. Объяснение тренером группе возможных причин их агрессивного поведения способствует конструктивному разрешению конфликта.

Таким образом, на первых двух стадиях должно произойти формирование социальной структуры тренинговой группы, её ценностей и правил поведения.

3) *стадия устойчивой работоспособности*. Ее продолжительность до окончания тренинга.

Проблемы стадии. На стадии работоспособности могут возникать провалы в работе группы. При их возникновении группа может быть возвращена на стадию работоспособности путем применения различных психогимнастических упражнений и игр.

Иногда группа может стать не жизнеспособной («умереть») раньше времени, возвращаясь снова к стадии агрессии и меняя свою структуру.

К «смерти группы» приводят следующие причины:

- решены, по мнению группы, все интересующие ее вопросы;
- отсутствие личной заинтересованности и мотивации участников к последующим занятиям;
- физический уход из группы лидера (лидеров).
- конфликт тренера с группой, перешедший в деструктивную фазу и др.

4) *Стадия распада группы или прощания*.

Тренинговая группа должна закончить свое существование как социальная структура, выполнив все поставленные перед ней задачи.

На данной стадии следует провести ритуал прощания. Он может включать следующие элементы: обмен адресами и телефонами; планы возможной совместной работы; чаепитие и т.п.

Л. М. Митиной (1994) была предложена модель конструктивного изменения поведения, включающая стадии и процессы, происходящие на каждой стадии. Выделяются четыре стадии изменения поведения участника тренинга: *подготовка, осознание, переоценка, действие*.

Модель объединяет основные процессы изменения: мотивационные (I стадия), когнитивные (II стадия), аффективные (III стадия), поведенческие (IV стадия).

Рассматривая проблемы групповой динамики, Б. М. Мастеров предлагает различать тренинговые *группы со спонтанной и управляемой динамикой*, и как следствие, выделяет внутри каждой из них разные стадии.

В частности, в группах со *спонтанной динамикой* выделяются следующие этапы:

1 этап – заключение первичного психологического контракта, знакомство, притирка участников, поиск тем общения, светское общение, рост эмоциональной напряженности;

2 этап – эмоциональное сплочение и агрессия на ведущего как первое проявление эмоциональной открытости, начало рефлексивных процессов;

3 этап – самораскрытие и рефлексия, обратные связи и социометрия;

4 этап – выход из ситуации «здесь и теперь», преодоление «оранжереи», социальная реабилитация, завершение.

В группах с *управляемой динамикой* последовательность работы выглядит следующим образом:

1 этап – заключение психологического контракта, вхождение в ситуацию «здесь и теперь», сплочение и раскрепощение, первые обратные связи;

2 этап – рефлексия групповой ситуации «здесь и теперь», заключение нового психологического контракта;

3 этап – личностные проекции, самопознание, углубление обратных связей, переход к свободному самораскрытию и обсуждению проблем;

4 этап – изменение контракта, усиление межличностной динамики в группе, социометрия;

5 этап – выход из ситуации «здесь и теперь», социальная реабилитация, завершение работы группы.

К числу важнейших характеристик групповой динамики относят также *структуру группы, групповые роли и лидерство*. Здесь важно отметить, что структура группы является одновременно формальной и неформальной. Последняя складывается гораздо медленнее формальной, поскольку определяется интерперсональным выбором.

Еще одной характеристикой групповой динамики является *групповая сплоченность*.

Групповая сплоченность – это показатель прочности, единства и устойчивости межличностных взаимодействий и взаимоотношений в группе, характеризующийся взаимной эмоциональной притягательностью членов группы и удовлетворенностью группой. Групповая сплоченность может выступать и как цель психологического тренинга, и как необходимое условие успешной работы.

В числе условий, обеспечивающих появление и развитие групповой сплоченности определяют:

- удовлетворение личных потребностей членов группы;
- актуальных и потенциальных целей всей группы, которые находятся в согласии с индивидуальными потребностями;
- выгоды, которые из этого членства следуют;
- ожидание несомненной пользы;
- разного рода симпатии между участниками группы, их взаимное тяготение;
- мотивированность членов группы; Я дружеская, располагающая атмосфера; Я престиж группы и пр.

К факторам, способствующим групповой сплоченности относятся:

1) совпадение интересов, взглядов, ценностей и ориентации участников группы; 2) достаточный уровень гомогенности состава групп; 3) атмосфера психологической безопасности, доброжелательности, принятия; 4) активная, эмоционально насыщенная совместная деятельность, направленная на достижение цели, значимой для всех участников; 5) привлекательность ведущего как образца, модели оптимально функционирующего участника; 6) квалифицированная работа ведущего; 7) наличие другой группы, которая может рассматриваться как соперничающая; 8) присутствие в группе человека, способного противопоставить себя группе.

Причинами снижения групповой сплоченности могут выступить:

1) возникновение в тренинговой группе мелких подгрупп (это особенно вероятно в группах, превышающих 15 человек); 2) знакомство (дружба, симпатия) между отдельными членами группы до начала тренинга; 3) неумелое руководство со стороны ведущего, которое может привести к излишнему напряжению; 4) отсутствие единой цели, увлекающей и объединяющей участников, и совместной деятельности, организованной ведущим.

Сплоченность определяет успех тренинговой работы уже хотя бы потому, что делает группу более устойчивой к ситуациям, сопровождающимся негативными эмоциональными переживаниями, помогает преодолевать кризисы в развитии. В некоторых случаях достижение высокой групповой сплоченности становится важнейшей целью психологического тренинга (об этом не всегда целесообразно информировать участников). Тренинги сплоченности, создания команды проводятся в организациях и учреждениях, чья эффективная деятельность напрямую зависит от степени единства и взаимопонимания сотрудников.

Групповое напряжение возникает в случае несовпадения ожиданий участников с реальной групповой ситуацией, несовпадения актуальных личных устремлений участников; появления неудовлетворенности характером и особенностями их межличностного взаимодействия в группе и др.

Хотя противоположным напряжению состоянием является расслабление, в контексте групповой динамики в качестве противоположности напряжению рассматривается именно групповая сплоченность.

Напряжение действует как центробежная сила, возникающая в результате групповых конфликтов и столкновений между участниками и направленная на разъединение участников.

В противоположность напряженности групповая сплоченность может рассматриваться как центростремительная сила, направленная на сближение участников и создающая прочность и устойчивость групповым отношениям.

При этом не следует понимать групповую напряженность как нечто негативное и нежелательное в тренинговой группе. Напряженность является ресурсным и побуждающим фактором. Она ведет к неудовлетворенности и

стремлению участников к изменениям. В свою очередь групповая сплоченность является стабилизирующим фактором в группе, позволяющая сдерживать проявления напряженности и сохранять группу от распада. Под ее влиянием члены группы чувствуют поддержку и определенную безопасность. Ведущему следует учитывать противоположные функции групповой сплоченности и напряженности, поддерживая динамическое равновесие между ними.

Идеальная модель развития группы. В процессе своего развития тренинговая группа проходит ряд последовательных стадий, которые можно представить в виде «идеальной модели».

Стадия 1. Ориентация характеризуется обменом между участниками личных ожиданий того, что будет происходить в группе, основанных на индивидуальном опыте. В результате образуется «оптическое стекло», через которое участник воспринимает происходящее.

Стадия 2. Конфронтация и конфликт. После того как создано безопасное пространство и доверительные отношения, распределены социальные роли участники могут позволить себе больше свободы и разнообразных экспериментов. Претендуя на сферу влияния, они могут открыто полемизировать друг с другом, обсуждать квалификацию и потенциал отдельных членов группы, возражать ведущему и конфликтовать с ним.

При условии качественного прохождения участниками первой и второй стадии начинается продуктивная работа группы на последующих двух стадиях.

Стадия 3. Согласие, сотрудничество и компромисс. В ходе обсуждения проблем личное мнение участниками высказывается касательно предмета проблемы, а не личности участника ее озвучившего. При несогласии с позициями «оппонентов», «впадание» в агрессивность не ярко выражено, а чувства выражаются на новом уровне. В тренинговой группе ощущается больше взаимоуважения и принятия друг друга. Происходит ослабление напряжения и формируется принадлежность к группе. Участие в тренинге начинает приносить удовольствие. Приходит понимание и осознание собственных потерь от чрезмерно конкурентного поведения.

Стадия 4. Интеграция личных потребностей и требований группы. Завершающая стадия характеризуется снижением групповой динамики, поиском и выработкой участниками группы новых инструментов для эффективной работы. Например, ввод ограничений, новых стандартов, границ и правил, обеспечивающих рациональность и продуктивность подходов. Участники рассматриваются как носители определенных ролей. Группа в достаточной степени удовлетворяет социально-психологические потребности своих членов.

Тема 9. Ведущий тренинговой группы

Четырехмерная функциональная модель ведения групп. Данная модель в упрощенном виде описывает четыре основополагающие функции каждого ведущего, а именно: эмоциональную стимуляцию участников, проявление уважения к личности участников, предложение интерпретаций и структурирование группового процесса. Эти четыре поведенческих измерения ведущего группы существуют не только в психологических, но и в других группах.

1. *Эмоциональная стимуляция участников.* Под эмоциональной стимуляцией понимается такое поведение ведущего, при котором он, работая с группой, выражает собственные чувства, установки и мнения. Это поведение, с помощью которого ведущий концентрирует внимание группы на своей личности.

2. *Проявление уважения к личности участников.* Это второе измерение поведения ведущего группы. Оно выражается в защите участников, в проявлении по отношению к ним дружеских чувств, симпатии, поддержки, признания и ободрения. В основе такого поведения ведущего — личная теплота, принятие участника таким, каков он есть, действительный интерес к его личности. Ведущие, которые часто выражают членам группы уважение, воспринимаются как чуткие, заботливые, симпатичные, теплые, открытые и дружелюбные.

3. *Предложение интерпретаций.* Под этим понимается поведение ведущего, с помощью которого он объясняет участникам концепции и функциональные взаимосвязи для лучшего понимания ими собственного поведения и сути групповых процессов. Ведущий предоставляет участникам подходящие рамки для процесса личностного развития, обучения, взаимодействия, группового развития и т. п.

4. *Структурирование группового процесса.* Под этим подразумевается такое поведение ведущего, которое задает границы, предлагает правила игры и устанавливает нормы, связанные с целями группы, стилем работы, последовательностью различных действий и т. д. Посредством структурирования ведущий регулирует темп продвижения группы и определяет, когда нужно прекратить те или иные действия участников. Ведущий предлагает отдельным людям или всей группе что-то попробовать, принять участие в той или иной процедуре.

Чтобы обеспечить для всех участников достаточные возможности для развития, важно, чтобы ведущий хорошо представлял себе идеальную модель группового взаимодействия и структуру группы. Он должен подбадривать тех членов группы, которые мало вовлечены во взаимодействие.

Требования к тренеру – один из аспектов проблемы эффективности тренинга. Однако этот вопрос требует отдельного рассмотрения, так как тесно связан и с другими проблемами.

Роль тренера-ведущего по-разному понимается в разных моделях тренинговых групп, но везде на тренера возлагаются очень важные функции:

- устанавливает благоприятный климат,
- делится опытом, переучивает,
- выступает как эксперт по изменению поведения и установок,
- поощряет и управляет конфронтациями и аффективными проявлениями, и пр.

Успешное выполнение этих функций предполагает не только высокий уровень профессионализма тренера, но и долю ответственности и высоких моральных качеств.

В обязанности тренера входит:

Обеспечение соблюдения участниками регламента выполнения упражнения.

Умение замотивировать участников придерживаться активной позиции в тренинге.

Создание и поддержание соответствующей учебной атмосферы, посредством включения ролевых игр, имитаций, головоломок, ситуации для анализа и др.

Поддержание групповой динамики.

Тестирование и создание новых упражнений, эффективных для конкретной тренинговой группы.

Резюмирование всех упражнений, проводимых во время сеанса тренинга с целью возврата участников в прежнее состояние после окончания упражнения либо с целью обсуждения результатов упражнений.

Создание благоприятной атмосферы для обучения, развития, изменения и т.д.

Портрет эффективного ведущего представляет в виде «гибрида» эксперта по групповой работе и творца, наделенного определенными качествами, знаниями, умениями и навыками.

Он воспринимается участниками как человек, который уважает каждого участника и помогает ему, т.е. он заботится о каждом участнике.

Он обладает способностью на время отказаться от собственных выгод и предпочтений и готов принять точку зрения участника независимо от того, что сам думает и чувствует.

Он способен работать с группой на различных стадиях ее развития. в состоянии вести себя так, чтобы то, что он говорит и делает, учитывало происхо-

дящие в группе процессы и способствовало постепенному развитию групповой компетентности.

Он настроен в основном оптимистично и воспринимает людей позитивно.

Он исходит из того, что каждый участник несет ответственность за себя и обладает большим внутренним потенциалом, поэтому рассматривает свою задачу как помощь каждому отдельному участнику в развитии его способностей и возможностей

Он воспринимает события в группе с учетом общего контекста и видения группового процесса в целом, принимая во внимание прежде всего отношения между различными составляющими процесса, а не только определенные характеристики отдельных компонентов.

Он пытается предоставить участнику наибольшую автономию. При этом он содействует тому, что все участники оказывают помощь друг другу и принимают ее от других.

Он адаптирует свой стиль работы к установкам участников, не отказываясь при этом от собственной индивидуальности.

Он способен не давать оценку различных ценностей, установок и проявлений личности участников.

Он уважает выражение всех чувств, толерантен к проявлению агрессии, враждебности и гнева, так же как и к выражению любви, нежности и неуверенности. В каждом случае он пытается понять другого, чтобы лучше с ним общаться.

Он знает свои потребности и их возможное влияние на собственное поведение и стиль работы с группой.

Он смело принимает вызов, который дают новые ситуации и люди, и развивает свой человеческий и профессиональный потенциал, доверяя своей проницательности, при этом, критически рассматривая свое поведение и контролирующую собственные убеждения и ценностные представления.

Он открыт новому пониманию, которое приходит как результат рефлексии.

Он отдает себе отчет в собственных чувствах и определяет по ситуации личные трудности о которых он говорит только при особых обстоятельствах.

Соответственно, общая задача ведущего заключается в том, чтобы непосредственно воздействовать на параметры именно группового процесса и лишь опосредованно – на отдельных его участников.

Ведущий для успешного выполнения своей роли и достижения заданной задачи активизирует основные аспекты отношений с группой обеспечения *субъект-субъектного характера общения* с участниками, предполагающего равенство психологических позиций партнёров.

Существенной особенностью познания партнёров в субъект–субъектном общении является его *несводимость к оцениванию*. Ведущий должен обладать способностью принять себя, каждого участника, всю группу в целом такими, какие они есть, уметь доверять групповому процессу: одинаково относится и к тем его аспектам, которые кажутся успешными, и к тем, которые таковыми не представляются. Субъект–субъектное общение также предполагает пристальное «всматривание» в другого человека, «вчувствование» в его эмоциональное состояние.

Стили руководства группой. Согласно классической классификации стилей управления малой группой авторитарный, демократический, попустительский, – руководство тренинговой группой можно рассматривать с точки зрения доминирования ведущего и жесткого или мягкого структурирования процесса.

Большинство психологов придерживаются мнения, что наиболее предпочтителен демократический стиль руководства; отношение к директивности, характеризующей авторитарный стиль, как правило, достаточно негативно.

Однако исследования показывают, что в ряде случаев бывает необходима именно авторитарность:

- когда задача группы жестко структурирована;
- когда члены группы испытывают сильный стресс;
- когда динамика группы настолько неясна для участников, что они не могут точно и полно осознать, что происходит.

Требования к личностным особенностям и умениям ведущего.

Ведущий (тренер), как следует из вышеизложенного, – ключевая фигура в организации группового процесса. От его работы зависит характер и уровень развития группы. Для эффективной работы группы немаловажное значение имеют и личностные особенности ведущего. Рассмотрим некоторые необходимые характеристики личности ведущего группы.

Главным качеством у ведущего, по мнению отечественных психологов, является обыкновенная человеческая порядочность. Это комплексное понятие, включающее и нравственность, и человечность, и духовность. Без этих качеств ведущий становится манипулятором, формальным исполнителем программы.

Второе очень важное качество ведущего группы – ответственность. Прежде всего – ответственность за всё, что происходит в группе, за силу и характер воздействий на каждого участника, за происходящие в нём изменения и за последствия этих воздействий.

Хороший ведущий должен быть социально зрелым, чтобы быть не менее мудрым, чем другие члены группы. Социальная зрелость ведущего определяет его способность понять участников группы даже в том случае, если они говорят на другом профессиональном языке.

Немаловажно для ведущего группы самообладание. Это качество личности является компонентом саморегуляции. Оно особенно необходимо в сложных ситуациях – неопределённых или эмоционально насыщенных. Самообладание, выдержка, самоконтроль спасут ведущего от суетливости и ошибочных импульсивных реакций. Ещё более серьёзным испытанием для ведущего являются эмоционально насыщенные ситуации. Если тренер (ведущий) не обладает запасом стрессоустойчивости, теряется при направленной на него или на других участников агрессии, невротических срывах участников, депрессивных реакциях и т.п., то адекватно выйти из такой ситуации ему значительно труднее, чем хорошо контролирующему себя, с выраженным самообладанием, стрессоустойчивому ведущему.

Терпение в достижении поставленной цели также является компонентом саморегуляции. Ведущий должен уметь выждать, когда участник, группа «созреют» для осуществления соответствующего шага, уметь быть терпеливым, не торопить группу и отдельных участников.

Для успешной работы у ведущего группы должны быть развиты внимание и оперативная память, иначе он не сможет эффективно воспринимать, запоминать и оперативно преобразовывать поступающую от участников информацию.

Фундаментальным личностным качеством успешного ведущего тренинговой группы является адекватность самооценки. Как человек он не может полностью «скрыть» свою личность от участников группы, которые пристально за ним наблюдают и ориентируются на него. В этом плане завышенная или заниженная самооценка производит неблагоприятное действие на участников. Кроме того, адекватная самооценка – залог адекватной оценки других людей. Адекватность самооценки во многом определяет и объективность подхода ведущего к участникам, активность воздействия на них. Объективность и беспристрастность подхода в тренинге создают у членов группы ощущение справедливости, нравственности происходящего.

Ещё одним очень важным качеством ведущего является социальная чувствительность. Она предполагает ощущение состояния других людей, их чувств и переживаний, умение сопереживать другому человеку, чувство группы и ощущение изменений её состояния. Без социальной чувствительности ведущий работает сухо, излишне формально, даже склонен к манипуляциям.

Тактичность или чувство меры является в значительной степени следствием социальной чувствительности. Однако это качество может быть частично и следствием воспитания. Для ведущего важна как «пассивная», так и «активная» тактичность. «Пассивная» тактичность состоит в том, чтобы не мешать, а по возможности даже способствовать групповому процессу, самовыражению конкретных участников. Понятием «активность» тактичности можно охарактере-

ризовать наилучшую, адекватную меру воздействия на данного человека или группу в данной ситуации.

К числу базовых для ведущего качеств относятся гибкость, подвижность реакций, умение перестроить своё поведение в зависимости от конкретных действий участников, от складывающейся в группе на данный момент ситуации.

Эффективный тренер немногословен. Он в большей мере даёт возможность высказаться другим участникам, а не говорит сам, пользуясь своим положением.

Тем самым он даёт возможность активнее развиваться групповому процессу, не сковывает свободу выражения участников.

Остановимся на некоторых важных умениях ведущего тренинговой группы:

- а) умение постоянно осознавать, что и для чего ты делаешь;
- б) умение предвидеть ход группового процесса, результаты игр, дискуссий, упражнений, последствия тех или иных реакций;
- в) владение техниками и приёмами партнёрского общения;
- г) умение реализовывать свой план;
- д) умение использовать сложившуюся ситуацию на пользу развития группы или конкретного участника.

Бачков И. В. на основании обобщения многочисленных исследований профессионально важных личностных черт групповых ведущих выделяет следующие личностные черты руководителя тренинговой группы:

- концентрация на клиенте, желание и способность ему помочь;
- открытость к отличным от собственных взглядам и суждениям, гибкость и терпимость;
- эмпатичность, восприимчивость, способность создавать атмосферу эмоционального комфорта;
- аутентичность поведения, т. е. способность предъявлять группе подлинные эмоции и переживания;
- энтузиазм и оптимизм, вера в способности участников группы к изменению и развитию;
- уравновешенность, терпимость к фрустрации и неопределенности, высокий уровень саморегуляции;
- уверенность в себе, позитивное самоотношение, адекватная самооценка, осознание собственных конфликтных областей, потребностей, мотивов;
- богатое воображение, интуиция;
- высокий уровень интеллекта.

Типичные ошибки тренера.

1. Использование тренинговой группы в каких-либо собственных интересах, например, для приобретения популярности, является опасной тенденцией.

2. Манипулирование группой, попытка направлять её к своим невысказанным целям.

3. Оценка эффективности работы группы исходя из эмоционального характера (драматургии) происходящего, т.е. сколько человек плакали или обрушивались на других с нападками. Такое развитие группы представляется сомнительным.

4. Отягощённость «большими личными проблемами» формирует потребность ведущего центрировать группу на себе.

5. Слишком частая интерпретация ведущим мотивов или причин поведения членов группы. Если они не точны, то не помогают. Если весьма точны, то могут вызвать чрезмерную защиту или, наоборот, совсем лишить человека защиты, сделать его крайне уязвимым.

6. Делают ошибку ведущие, которые не принимают эмоционального участия в группе, остаются как бы отчуждёнными экспертами, анализирующими групповой процесс и реакции участников с высоты превосходящего понимания. В таком случае в группе может воцариться нежелательная отчуждённость.

7. Закрытость или не полная информированность участников о стиле работы ведущего. Поэтому когда ведущий начинает работать с группой, он должен обсудить и согласовать с участниками правила совместной деятельности. Независимо от содержания и формы взаимодействия ведущий должен:

- a. дать участникам информацию о принципах своей работы;
- b. рассказать о философских основах своей работы;
- c. обозначить важные для него правила взаимодействия.

Проблемы подготовки и аттестации специалистов-тренеров.

В результате многолетнего опыта обучения тренеров были выделены необходимые базовые знания и умения для проведения групп:

- базовое психологическое образование и дополнительное обучение в одной из психотерапевтических школ;
- знание динамики групповых процессов и умение управлять ими;
- необходимые личностные качества и навыки в ведении групп.

Среди основных направлений в подготовке тренеров по формированию личностных качеств и навыков выделяют следующие:

- формирование системы ценностей тренера;
- построение целей и адекватное умение придерживаться их в ходе тренинга;
- отношение тренера к себе, своим возможностям;

- осознание своих ограничений;
- профессиональное общение тренера;
- отношение тренера к критике;
- состояние покоя и азарта тренера;
- настройка тренера на группу;
- сочувствие, смелость и самоотверженность тренера;
- скорость и темп работы тренера в группе;
- влияние тренера на изменения в группе.

Для *аттестации работы тренеров* выделяются следующие критерии профессии тренера:

- наличие истинной уверенности;
- умение использовать групповой опыт;
- решение проблем группы, а не своих;
- энергетическая взаимосвязь с группой;
- развитая интуиция;
- наличие нескольких позиций восприятия;
- разделение ответственности с группой.

Этика ведущего тренинговой группы. Наиболее важными в этой проблеме являются вопросы, касающиеся этики руководителя группы, тренера.

Обоснованное требование, которое должно предъявляться ведущему – это уровень его профессиональной подготовки, позволяющий компетентно и эффективно осуществлять руководство тренинговой группой.

Второй вопрос касается более интимных механизмов группового процесса. Поэтому каждый участник имеет право не участвовать в тех или иных действиях или ситуациях при работе группы. При этом ни руководитель группы, ни сама группа не должны оказывать на такого участника чрезмерного давления, а тем более понуждать его к искренности и самораскрытию.

Третий вопрос тесно связан со вторым. Имеет значение также продуманный отбор отдельных членов при формировании группы.

И наконец, обязательным для руководителя и всей группы в целом является соблюдение конфиденциальности. Все, что обсуждается в группе, не должно выходить за ее пределы. В противном случае групповой процесс может прерваться.

Тема 10. Подготовка программы тренинга

Классификация тренинговых программ формирующей, развивающей, обучающей направленности.

К первой группе программ можно отнести тренинги, направленные на развитие коммуникативной компетентности, тренинг сенситивности, направ-

ленный на развитие сенситивной способности, без актуализации которой затруднено правильное понимание личностных качеств и состояний партнеров, отношений, складывающихся между людьми. Ведущим методическим средством сенситивного тренинга выступают психогимнастические упражнения, которые дают разнообразный материал, необходимый для осознания процесса и результатов социально-перцептивной деятельности, а также формируют среду, позволяющую каждому участнику развивать свои сенситивные способности.

Вторую группу программ составляют программы интеллектуального тренинга. К интеллектуальным программам относятся тренинги креативности, принятия решений, гибкости мышления, стратегического мышления и т.д. Основные изменения, получаемые в интеллектуальном тренинге, происходят в характеристиках процесса трансформации образов: точности, быстроты, оригинальности, в навыках управления инсайтными формами мышления, структурирования информации.

Третьей группой тренинговых программ являются регулятивные программы, направленные на развитие навыков самоуправления, целеполагания, уверенности в себе, волевого потенциала личности. К ним относятся различные модификации методов психосаморегуляции, мотивационный тренинг, тренинг уверенности в себе, тренинг философии и стратегии жизни.

В четвертую группу входят программы тренинга специальных умений, к которым относятся программы тренинга ведения переговоров, тренинга формирования команды, тренинга разрешения конфликтов, тренинга формирования философии и стратегии организаций, тренинга продаж и т.д.

Рассмотренная классификация видов тренинга охватывает большее количество современных тренинговых программ, реализуемых в отечественной практике, но тоже не претендует на завершенность.

Метод создания сценариев.

Создание сценария – это представление проекта тренинга в виде описания последовательного развития событий (этапов), которые им предусматриваются или из него могут следовать, с увязкой по ресурсам.

Сценарии тренингов хорошо известны большинству проектантов. В них указывается место и время проведения тренинга, и последовательный его ход, где ясно выделяется событийная сторона.

Достоинство метода в том, что сценарий позволяет осознать те стороны тренинга, которые другим путем не были бы замечены. Одновременно это и детальный план тренинга (тренингового занятия), где проведена трудная работа по синхронизации событий и имеющихся ресурсов.

Нередко метод создания сценариев связывается именно с выдвиганием, по крайней мере, двух альтернатив развития событий. Впрочем, все предусмотреть практически невозможно, и даже наилучшим образом разработанные или

имеющие альтернативу сценарии могут из-за незначительных сбоях и форс-мажорных (непреодолимых) обстоятельств разрушаться.

Возможности применения сценарного метода для тренинговой деятельности существенно ограничены. Недостаток метода состоит в том, что проект тренинга, не основывающийся на повторяющемся событийном ряде, плохо поддаются проработке с его помощью.

Сценарные технологии могут применяться и в иных целях, например, при проектировании разного рода ролевых игр, когда важно заранее предусмотреть действия ведущего. В некоторых технологиях подготовки тренеров используется такой прием: обучающийся разучивает диалог по видеозаписи соответствующего эпизода из какого-либо художественного фильма, где представлена успешная модель ведения определенного элемента тренинга. При этом заучиваются и формулировки, и манера поведения. Прием примитивный, но обучающий ролевому поведению. В более сложных сценарных работах оцениваются контакты, позволяющие принять решение о целесообразности взаимодействия.

Работа над программой (сценарием) тренинга построена на определенном профессиональном мировоззрении автора. Выше, обсуждая вопросы, связанные с важнейшими элементами групповой работы, мы уже отмечали, что все начинается с определения ее темы и цели. Именно они задают всю логику основного содержания тренинга.

Каждый из специалистов, опираясь на определенную концепцию, определяет цели, задачи и предмет работы, формирует основное содержание групповой работы в зависимости от его опыта, цели и конкретных задач.

Каждый отдельный день тренинга строится в зависимости от ряда факторов: опыта тренера; типа тренинга; особенностей позиции и стиля ведения группы тренером; от места данного дня внутри целого тренинга; от количества участников; от возможностей помещения и т. п.

В тренинге может создаваться пространство, в основе которого лежит способность к открытому, доверительному контакту, к уважению своей и чужой точки зрения, к противостоянию различным формам манипулирования. С этой точки зрения отмечается последовательность работы над программой и сценарием тренинга.

I. Осознание той идеи человеческих отношений, которую тренер желает осуществить в своей работе.

II. Выбор общей логики тренингового процесса. В частности, предлагаемая ею логика исходит из следующего представления о фазах коммуникации: установление контакта, содержательный обмен (информацией, чувствами, смыслами), завершение контакта.

III. Подбор тем для отработки.

Программа является только ориентиром, поскольку в процессе работы неизбежны отступления от заготовленных сценариев, а иногда – кардинальные изменения стратегии ведения группы. В то же время наличие программы является обязательным условием эффективной работы, поскольку ее подготовка позволяет четко осознать основные пути достижения поставленной цели.

План проведения занятий должен быть законченным, но не окончательным, так как его часто приходится корректировать в зависимости от сложившейся в группе обстановки. Именно гибкость ведущего позволяет участникам почувствовать, что все, что делается, делается именно для них, а не является стандартной процедурой, под которую все должны подстраиваться. Это способствует усилению мотивации активного участия в тренинге.

У каждой программы есть свой объем. Обычно оптимальные временные границы тренинговой программы задаются в пределах от 24 до 72 часов. Во многом это определяется целью и реальными обстоятельствами.

Подготовка тренинга. Можно выделить два различных подхода в подготовке тренинга. В одном варианте первоначально определяется модель тренинга в соответствии со спецификой прорабатываемых проблем, разрабатывается программа и под нее набирается соответствующая группа.

В другом варианте первоначально определяются проблемы имеющейся социальной или профессиональной группы и в соответствии с ними планируется и организуется соответствующий тренинг. В данном случае алгоритм организации тренинга может быть следующим: оформление заказа; работа с заявленной проблемой.

Работа с заявленной проблемой включает в себя:

1. Определение проблемы и поиск ее причин, а также анализ литературы по данной проблематике.
2. Ознакомление с личностными, демографическими и другими особенностями участников тренинга, их количеством и т. п.
3. Определение возможности и успешности применения тренинговой формы для решения данной проблемы.
4. Определение и согласование цели и ожидаемого результата (к чему мы придем в результате проведения тренинга).
5. Постановка задач.
6. Определение наиболее эффективных методических средств, используемых в данном тренинге.
7. Определение формы организации тренинговых занятий.
8. Планирование программы тренинга.
9. Составление плана занятий.
10. Подбор тематического «чемодана» упражнений.

При планировании программы ведущему следует учитывать, что любой групповой психологический тренинг состоит как минимум из трех слоев: содержательного, личностного и группового.

Содержательный слой включает в себя программу тренинга в соответствии с основными целями и в совокупности используемых в нем процедур.

Личностный слой состоит из реальных личностных ситуаций каждого участника группы, которые заранее могут быть не известны.

Групповой слой проявляется в социально-психологической атмосфере в группе, степени ее развитости и протекающих в ней межличностных процессах.

Все события содержательного слоя разворачиваются на фоне личностного и группового слоев. Поэтому эффективность использования в тренинге процедур во многом зависит от адекватного включения их в личностный, групповой и содержательный контексты группы. Выполнение одного и того же упражнения в разных группах проходит по-разному, и сложно предусмотреть все детали до начала тренинга.

Оформление программы психологического тренинга.

Оформление программы психологического тренинга связано с формальными требованиями ведения документации и, в то же время, выступает одним из средств организации самого процесса подготовки и проведения. Как правило, здесь обращается внимание на такие составляющие, как:

- а) «внешний вид» программы, т. е. собственно оформление;
- б) структура и содержание программы.

К структурным элементам относятся.

Титульная страница. Здесь важно четко сформулировать название программы и имя автора (автора-составителя). Чаще всего указывается именно автор-составитель, так как специалисты редко создают с нуля новые программы, а составляют их из уже известных, ранее опубликованных и используемых частей. При оформлении письменных работ принято в шапке обозначать название учреждения, в котором создан текст или при котором проводится данная работа. В нижней части титула указывается место и год создания программы.

Пояснительная записка. Раскрывается актуальность данной программы и ожидаемые эффекты. В этом контексте становится понятна основная цель предлагаемого тренинга. Указывается цель тренинга, задачи тренинга; продолжительность и график проведения занятий.

Программа и структура включает:

Тематический план. Здесь представляется основное содержание тренинговых занятий (тем), указывается примерное количество занятий и часов и порядок их реализации.

Структура тренинга: пример:

Первый этап – введение и знакомство (1-й день работы).

Второй этап – развитие базовых навыков (2-й и 3-й дни работы).

Третий этап – индивидуализация, проработка индивидуальных проблем участников (4-й день работы).

Четвертый этап – закрепление навыков (5-й день работы).

Пятый этап – подведение итогов и расставание (6-й день работы).

Структура одного тренингового занятия: пример:

Первый этап – знакомство и принятие правил группы (проводится в 1 день). Ритуал приветствия (каждое занятие).

Второй этап – разминка (можно использовать психогимнастические упражнения).

Третий этап – основная часть (тема дня). Может включать инфоблок, работа с кейсом, работа с имеющимся опытом, моделирование и т.д.

Четвертый этап – рефлексия основной части (эффективно использовать групповые упражнения, позволяющие применить новые знания в типичных/нетипичных обстоятельствах, например, в ходе ролевого проигрывания).

Пятый этап – завершающая часть (рефлексия занятия), анализ количественных и качественных показателей.

Шестой этап – домашнее задание, ритуал прощания.

Сценарии тренинговых занятий.

Содержание тренинга это «ядро» программы. Здесь представляется сценарий каждого тренингового занятия, его цели и задачи, подробное описание всех используемых средств и форм контроля. Раскрывается содержание тренинговых упражнений (в т.ч. прописывается раздаточный материал к ним).

При подборе конкретного содержания тренинговой программы, как правило, используется следующая стратегия:

1) в разминке: предлагаются упражнения, направленные на снятие напряжения участников, преодоление их закрытости и недоверия к партнерам;

2) в основной части: создаются ситуации, в которых проявляется неуспешность в попытках использовать привычные для участников манипулятивные и авторитарные стратегии поведения;

3) в рефлексии основной части: используются техники, направленные на расширение перцептивного опыта участников, развитие эмпатии, стимулирование идентификации с партнерами по взаимодействию; а также

на созданной предыдущей стадией психологической основе, на уже сформированной психологической готовности участников, происходит освоение новой для них партнерской стратегии межличностного взаимодействия.

4) в заключительной части тренинга используются упражнения обобщающего характера, которые направлены на стимулирование осознания себя как профессионала и человека, своего места в мире, на переосмысление системы ценностей.

Для успешной работы очень важно правильно подобрать упражнение и своевременно его использовать. Несвоевременное использование упражнений, например предполагающих физический контакт или прикосновение к системе ценностей человека в группе, где участники недостаточно раскрепощены и открыты, может привести к повышению напряженности, возникновению дискомфорта и закрытию участников.

Для выбора каждого последующего упражнения необходимо определить:

1. С чем вы хотите работать:
 - а) характеристиками группы как объекта;
 - б) индивидуальными особенностями участников.
2. Какие изменения вы хотите произвести?
3. Используя какие упражнения, вы можете произвести эти изменения.
4. Насколько группа будет готова к выполнению данного упражнения.
5. Как можно подготовить группу к выполнению данного упражнения.
6. Какой будет получен материал (результат) для продвижения группы в содержательном плане после выполнения процедуры.
7. Что вы будете делать с этим результатом.

При подборе упражнений и других тренинговых процедур ведущему следует учитывать, насколько они интересны ему лично, соответствуют его стилю и манере ведения группы. Тренер должен чувствовать и понимать психотехническую наполненность упражнения и программы занятия в целом.

При выборе комплекса конкретных упражнений (игр, техник) можно опираться на следующие критерии:

- соответствие упражнений основной цели занятия;
- последовательность перехода от более простых упражнений к более сложным;
- наличие связи между отдельными упражнениями, обеспечивающей единое восприятие всего «мероприятия»;
- необходимая смена ритма жизнедеятельности участников, чередование разговоров и действий;
- чередование совместной групповой, парной и индивидуальной деятельности участников;
- предоставление каждому участнику возможностей для самореализации, ограничение узурпации инициативы наиболее активными участниками;
- возможности для спонтанного передвижения участников в образовательном пространстве;
- получение участниками удовольствия от занятий;
- возможность каждого принять участие во всех упражнениях и обсуждении их результатов.

Основная форма текущего контроля: рефлексия субъективных состояний, диагностические процедуры, проверка домашнего задания.

Для оценки изменений до и после тренинга используются:

- опросники оценки личностных качеств и свойств;
- опросники для оценки знаний, умений и навыков;
- опросники оценки состояния и др.

Список литературы. Указываются источники, которые использовались при создании программы, и источники дополнительной информации, с помощью которой участники могут выполнять самостоятельную работу в определенном целях и задачами данной программы направления.

После реализации программы рекомендуется проводить самоанализ проделанной работы, определив: особенности протекания группового процесса, успехи и неудачи, определить степень эффективности разработанной программы, сделать выводы и, если потребуется, внести коррективы в программу. Такой анализ будет эффективным, если при планировании работы тренер предусмотрел средства, позволяющие ему фиксировать важнейшие параметры процесса реализации программы.

Тема 11. Организация и проведение СПТ

Основные этапы или блоки тренинга. В связи с большим разнообразием тренинговых программ методика проведения каждого вида тренинга достаточно специфична. Рассмотрим методику ведения тренинга на примере тренинга коммуникативной компетентности. Методика данного вида тренинга предусматривает реализацию следующих этапов или блоков:

- 1) блока обеспечения работоспособности группы;
- 2) блока формирования мотивации у участников;
- 3) информационного;
- 4) обучающего;
- 5) личностного;
- 6) завершающего.

Теперь подробнее остановимся на рассмотрении содержания каждого блока тренинга.

1. *Блок обеспечения работоспособности группы* включает в себя следующие элементы:

- а) вступительное слово ведущего о цели, задачах, ходе и принципах тренинга;
- б) процедуру знакомства, которая предусматривает выбор имени, формы обращения, обмен участниками личностной информацией о себе;

- в) обсуждение участниками ожиданий от занятий, своих сомнений, пожеланий;
- г) ритуал принятия участниками правил работы в группе;
- д) дополнительные мероприятия, повышающие работоспособность группы и каждого участника, например: психогимнастические упражнения на концентрацию и устойчивость внимания.

2. *Блок формирования мотивации* организован таким образом, что участники получают возможность проанализировать особенности своего поведения в различных ситуациях взаимодействия, услышать мнение других членов группы о том, как выглядит их поведение со стороны, какое впечатление оно производит на других людей и т.п.

Основными средствами обеспечения мотивации являются групповые дискуссии, ролевые игры, проигрывание личностных проблем. Блок формирования мотивации предусматривает анализ и осознание участниками тренинга своих ошибок в процессе взаимодействия с другими людьми, повышает у участников неуверенность в своей дальнейшей успешности и вводит их в состояние исследовательского поиска.

Поведение участников на данном этапе переводится с импульсивного на обьективированный уровень (уровень осознания) благодаря использованию в ходе занятий важнейшего методического средства «обратная связь».

Блок формирования мотивации обеспечивает возможность перехода участников к обучению.

3. *Информационный блок* тренинга направлен на приобретение участниками группы конкретных знаний в зависимости от программы тренинга, например, в области психологии личности, социальной или возрастной психологии, в области психологии малых групп и общения и др. Основными средствами получения информации являются групповые дискуссии, мини-лекции, диалоги участников.

4. *Обучающий блок* тренинга предназначен для формирования адаптивных установок во взаимоотношениях с другими людьми, развития умений и навыков в соответствии с тематикой тренинга. Так, в тренинге партнерского общения в ходе ролевых игр и психогимнастических упражнений развиваются и закрепляются умения, необходимые для эффективного общения в процессе восприятия и взаимодействия с собеседником, а также обмена информацией с ним. Например, это умения адекватно отражать эмоциональное состояние и мотивы поведения собеседника; умения выбрать подходящие ситуации позицию и дистанцию в общении, создать благоприятный для общения климат отношений; умения активного и нерефлексивного слушания и др.

5. *Личностный блок* тренинга направлен на осознание участниками своих установок, ценностных ориентаций, личностных особенностей и их различного влияния на других людей.

б. *На завершающем этапе тренинга* происходит следующее:

а) во-первых, участники говорят о себе: что дало участие в тренинге каждому из них, что показалось полезным в работе тренинговой группы, чего не хватило;

б) во-вторых, участники тренинга дают обратную связь друг другу: что помогает (какие личностные особенности, умения и т.п.) каждому из них эффективно общаться, что мешает;

в) в-третьих, участники прощаются, при этом обмениваются телефонами, адресами, договариваются о дальнейшем сотрудничестве.

Итак, мы рассмотрели методику реализации тренинга на примере тренинга коммуникативной компетентности. Данный вид тренинга является достаточно распространенным и в сокращенном виде как необходимый модуль входит во многие тренинговые программы.

Построение программы: этапы тренинга.

В основе программы лежит принцип поэтапности развития группы и постепенности в более глубоком понимании каждым участником самого себя. Новая встреча логически вытекает из предыдущей и служит в содержательном плане основой для следующей.

Первый этап тренинга – организационный – ориентация в специфике тренинга как метода обучения; первичная диагностика ожиданий участников; выявление и коррекция мотивации участников.

Второй этап – самоопределение членов группы и определение группой целей своей работы; создание в группе такой атмосферы, которая способствовала бы самопознанию и самопроявлению; дестабилизация стереотипных представлений о себе и мотивах своего поведения; актуализация каждым своей профессионально-педагогической позиции.

Третий этап – переосмысление представлений о себе на основе обратной связи, анализа происходящего в группе и рефлексии; расширение сферы осознаваемого в понимании поступков другого; формирование чувствительности к невербальным средствам общения; отработка эффективных средств общения.

Четвертый этап – проектирование и конструирование каждым участником эффективных средств общения; отработка индивидуальных стратегий и тактик эффективного педагогического общения.

Пятый этап – рефлексия изменений, происшедших в участниках группы за время тренинга; прогнозирование будущих жизненных планов участниками группы.

Каждая встреча обеспечена некоторым набором психотехнических процедур. Однако их применение не является обязательным. Консультант должен чувствовать потребности участников.

При проведении тренингового занятия можно выделить следующие этапы:

1. ритуал приветствия;
2. разминка;
3. рефлексия прошлого занятия;
4. введение в тему сегодняшнего занятия (в основное содержание);
5. упражнения и процедуры, позволяющие освоить основное содержание занятия;
6. рефлексия прошедшего занятия;
7. домашнее задание, или «мостик» в следующую встречу;
8. ритуал прощания.

Проведение процедуры знакомства. Знакомство является важным этапом любого тренинга независимо от его целей и задач. Оно представляет собой своеобразное представление участников друг другу; презентацией работы в тренинговой группе. Являясь вводной процедурой, вводящей участников в работу, процедура знакомства задает общий ритм работы.

Цель данной процедуры можно считать достигнутой, если участники почувствовали заинтересованность и интерес по отношению к дальнейшей работе. Соответственно организованная процедура знакомства позволяет участникам выйти на размышления о себе и стимулирует их стремление к самопознанию.

Работа с ожиданиями. Необходимо посвятить часть времени на определение желаемых результатов участников. Работа с ожиданиями является важным элементом, определяющим эффективность тренинга. При этом следует обращать внимание на то, чтобы ожидания и результаты определялись в положительных терминах. Адекватно-позитивный настрой на работу с определенными (осознанными каждым участником) целями и ожиданиями повышает эффективность работы группы. Каждый участник сам определяет для себя значимость приобретаемого опыта и изменений. Только он может решить, принять этот опыт или отказаться от него. Значимость любого приобретения человека во многом определяется его собственными ожиданиями.

Ведущий должен уделить определенное время на работу с личностными ожиданиями, целями и представлениями о результатах участия в тренинге.

Формирование норм и правил в группе. Малая группа имеет определенные нормы и правила существования. Тренинговая группа не исключение. На первом тренинговом занятии поэтапно при помощи тренера вводятся правила работы и формируются внутригрупповые нормы. Следует организовать процеду-

ру обсуждения правил и норм, дав возможность высказаться каждому участнику, т.к. они должны быть понятны и приняты всеми участниками группы.

Наиболее часто используемые в практике правила следующие: постоянство; конфиденциальность; активность; искренность в общении и право сказать «нет»; обращение по имени; доверительный стиль общения и обращение на «ты»; персонификация высказываний; недопустимость непосредственных оценок человека; обсуждение процедур по принципу «здесь и теперь».

Для участников представленные выше правила излагаются более подробно и даются исчерпывающие ответы на все возникающие вопросы. Также обсуждаются поступающие предложения об изменении правил или добавлении новых. Окончательно согласованные и принятые правила являются основанием для работы группы. Возможно, изменение правил в процессе тренинга, но оно должно происходить только при согласованном принятии и желательно по окончании занятия или перед очередным занятием.

Инструкции в упражнениях. Успешность выполнения и эффективность упражнений во многом зависит от правильности инструкции. Инструкция должна быть точной, понятной и лаконичной. Не следует включать в инструкцию различные неустраиваемые детали и пояснения. Если после предъявления инструкции у участников нет вопросов и все знают, что надо делать, то можно переходить к выполнению упражнения. В некоторых упражнениях возможно проведение демонстрации.

Завершение процедур. На эффективность тренинговых процедур влияет не только адекватность их включения, правильность инструкции, но и то, как вы их закончите. Некоторые упражнения имеют логическое завершение. Например, окончанием процедуры выполнения упражнения, проводимого в круге, можно считать завершение его выполнения последним участником или упражнение будет закончено, когда каждый из участников что-то скажет или сделает какое-то действие.

В ряде заданий условием окончания процедуры может быть истечение заранее определенного промежутка времени. Но окончание процедурной части выполнения задания и его завершение, это не одно и то же. Даже в тех упражнениях, которые имеют свое логическое завершение, определенное инструкцией и процедурой выполнения, не следует пренебрегать обсуждением.

Обсуждение. Размышления и обсуждение после выполнения упражнения являются наиболее важными его составляющими. Необходимо оставлять для этого достаточное количество времени. На обсуждение необходимо уделять в два раза больше времени, чем на выполнение самого упражнения. Важно дать участникам возможность сообщить о том, что с ними произошло во время выполнения упражнения, проанализировать и осмыслить свой опыт. Обсуждение можно строить по схеме:

- описание выполняемых действий с последующей их интерпретацией;
- описание чувств, при выполнении упражнения с интерпретацией того, с чем они связаны;
- обратная связь группы и ведущего.

Необходимо дать участникам время для того, чтобы они могли подумать над заданными вопросами и ответить на них.

Проведение дебрифинга. Некоторые упражнения и в особенности ролевые игры требуют проведения специально организованной процедуры выхода из роли и осмысливания собственных действий. Это больше чем просто обсуждение. Во время выполнения упражнения или разыгрывания ролей участник нередко вкладывает в свои действия определенные эмоции. Поэтому в конце подобных эмоциональных процедур или занятий необходимо вывести участников на обсуждение того, что они чувствовали. Эту стадию можно назвать «время дебрифинга». Ее необходимо проводить для снятия ролей и «возвращения» участников к реальной жизни. Для этого можно предложить участникам: «потратить несколько секунд на то, чтобы выйти из роли и вернуться к себе, в данную комнату». После этого можно попросить каждого участника (по кругу) назвать свое имя и коротко рассказать, чем он обычно занимается (или любит заниматься) вне тренинга. Затем каждому участнику предоставляется возможность сказать, какую роль он исполнял в игре, и поразмышлять над ней. Ведущий и другие участники могут задавать ему вопросы. При этом ведущему, особенно после ролевой игры, где каждому участнику была отведена определенная роль, следует следить за тем, чтобы другие участники задавали вопросы из настоящей ситуации, а не из разыгрываемой ими роли во время игры.

Организация опроса группы. Первый способ заключается в организации опроса в определенной последовательности. При этом каждый участник может предсказать, в какой именно момент, а иногда и на какой вопрос нужно будет отвечать ему.

Следующий способ организации опроса является полной противоположностью предыдущего и заключается в том, что участники получают вопросы от руководителя без всякого уведомления.

Третий способ опроса заключается в предложении вопроса всей группе в целом. В данном случае участники отвечают на за данный вопрос, только когда они чувствуют себя готовыми к ответу.

В реальной работе способы организации опроса группы могут изменяться и комбинироваться.

Проведение дискуссии. Групповая дискуссия является средством для исследования процесса принятия решения группой; развития навыков эффективного поведения и убеждающего воздействия; предоставляет информацию относительно паттернов коммуникации, руководства и доминирования в группе.

Кроме того, наблюдение за ходом дискуссии в группах показывает умение участников организовывать свою деятельность, владеть собой, слушать друг друга, аргументированно доказывать свою точку зрения, их готовность договариваться друг с другом и идти на компромисс. Нередко во время дискуссии разворачиваются жаркие споры, которые наглядно демонстрируют самим участникам их недостаточную компетентность в общении и необходимость самосовершенствования в этом. Правильно организованная групповая дискуссия может внести вклад в сплоченность членов группы.

Ритуалы в тренинговой группе. Ритуалы являются важным элементом в деятельности группы, поддерживающим чувство принадлежности к ней. Под ритуалами в группе можно понимать привычные действия, являющиеся совместным опытом, которые приобретают дополнительный смысл вследствие возникающего чувства общности и ощущения их исключительности. Чем более необычным является ритуальное действие, тем более очевидна принадлежность людей, осуществляющих его, к одной группе. При всей неопределенности, а возможно, и закрытости информации о дальнейшем содержании тренинга ритуализованные действия создают у участников ощущение узнаваемости и способствуют росту уверенности в происходящем. Но для того чтобы действие стало ритуалом, оно должно повторяться при каждой соответствующей ситуации и приниматься группой.

Можно выделить следующие ритуалы:

Ритуалы начала. В качестве данного ритуала может быть новая метафора, рассказанная ведущим в начале занятия. Также ритуалом начала может быть опрос участников тренинга, например о том, как прошел вчерашний день (вечер) после занятия и что они ожидают от сегодняшнего дня (вечера).

Чаепитие. Чаепитие является хорошим эмоционально уравнивающим группу ритуалом, способствующим ее раскрепощению и сплочению. Его можно проводить перед началом тренинга, во время перерыва или по окончании занятия.

Ритуал аплодисментов. Аплодисменты являются атрибутом успешности, передающим положительный эмоциональный заряд участникам тренинга. Это может стать ритуалом окончания выполнения процедуры участником и средством, мотивирующим следующего добровольца.

Ритуал завершения (прощания) по окончании занятия. В качестве данного ритуала также может выступать новая, соответственно подобранная и рассказанная ведущим метафора. Хорошим завершением занятия является ритуал аплодисментов, которыми участники благодарят друг друга за хорошую работу.

Завершение тренинга. Завершение является важным этапом, во многом определяющим его успешность. Сохранение полученных в тренинге изменений, закрепление и перенос участниками в реальную жизнь приобретенных ими

навыков являются проблемой, способной свести к нулю всю работу. Ведущему важно не только помочь участникам произвести положительные изменения, но и обеспечить возможность сохранения этих изменений. Необходимо подготовить членов группы продолжать жить вне нее. Неподготовленные участники, столкнувшись с прежней реальностью, могут отказаться от всех приобретений полученных в тренинге. Это особенно важно в тренинге, направленном на развитие личности.

В последний день работы следует проделать упражнения на завершение тренинга. К таким упражнениям относятся:

- упражнения, используемые для оценки тренинга;
- упражнения, дающие возможность участникам оценить качество проделанной ими работы;
- упражнения, помогающие участникам связать полученные ими знания и опыт с ситуациями реальной жизни;
- упражнения, дающие участникам возможность попрощаться друг с другом.

Тема 12. Оценка эффективности психологического тренинга

Понятие эффекта тесно связано с формулировкой задач психологического тренинга. Эта связь заключается в том, что тренинг, как и любой работающий и адекватный метод, должен иметь в качестве своих основных результатов-эффектов реализацию тех целей и установок, которые заявлены в качестве его основных задач.

Необходимо также развести два понятия: «эффект» и «эффективность тренинга».

Эффекты – это то, что мы получаем в результате использования того или иного метода обучения. В частности, специалисты подчеркивают, что в зависимости от структуры и целей тренинга можно выделить различные эффекты, следовательно, можно говорить о наличии типичного эффекта для каждого вида тренинга отдельно и универсального эффекта для всех тренингов.

По критерию времени существования изменений можно говорить о кратковременном и долговременном эффекте тренинга.

В первом случае изменения, возникающие под воздействием тренинга, не постоянны и исчезают через некоторое время. Во-втором случае, возникающие изменения необратимы или сохраняются в течение периода гораздо более длительного, чем продолжительность самого тренинга.

Эффект тренинга также можно рассматривать как лабораторный, так как он проявляется только в специально созданных (искусственных) условиях и не распространяется на ситуации повседневной жизни.

С другой стороны, важно отметить, что результаты тренинга могут соответствовать и не соответствовать поставленным целям. В таком случае эффект, который мы предполагали получить, можно обозначить как ожидаемый.

В любой практической деятельности может проявиться и побочный эффект, который может по отношению к поставленным целям рассматриваться как позитивный или негативный (неблагоприятный и даже опасный).

Разные виды тренинга решают различные задачи, а значит и эффективные результаты у каждого вида тренинга специфичны. В заключение нужно отметить, что главное – ведущему (руководителю группы) подобрать комплекс диагностических процедур, позволяющих определить степень эффективности проводимого тренинга.

Выделяются *четыре уровня оценки эффективности тренинга* (схема Д. Киркпатрик):

- уровень реакций участников тренинга (мнения, суждения, оценки, которые выносятся участниками тренинга с того момента, когда они узнают, что должны пройти обучение);
- уровень приобретения, усвоения знаний и умений к концу тренинга, формирования установок;
- уровень поведения после тренинга «за его пределами»;
- уровень результатов для организации, что в случае тренинга этнической толерантности скорее можно рассматривать как сложно измеряемый уровень общественной идентичности.

М.В. Кларин, опираясь на данную схему, добавляет еще один уровень: отношение прироста эффективности к уровню затрат (как денежных, так и временных).

Об эффективности тренинга судят по тому, насколько совпадает эффект с поставленными целями и затратами. По мнению специалистов, об эффективности данного вида практики можно судить в четырех системах отсчета в зависимости от того, достижения каких целей мы добиваемся – общечеловеческих, общекультурных, групповых или индивидуальных. В конечном итоге эффективность тренинга может быть выражена всего в двух составляющих:

- в изменениях, происходящих с участниками, что затрагивает все три аспекта личности – когнитивный, эмоциональный и поведенческий;
- в удовлетворенности членов группы тренинга участием в ней, затрагивающей в основном эмоциональный аспект, что создает благоприятную почву для формирования более глубоких изменений.

Исходя из общепринятых критериев, может быть построена следующая *схема анализа тренингового занятия*.

1. Тема, цель, задачи, время и место проведения.
2. Состав участников занятия.

3. План занятия (проводимые упражнения):
 - запланированное;
 - реально проведенное.
4. Особенности группы:
 - характер отношений;
 - психологический климат;
 - личностные изменения участников.
5. Успешность в использовании упражнений и психотехники.
6. Особые ситуации.

Важные достижения, методические находки.

Несмотря на различные концептуальные платформы, представители различных направлений выделяют стандартный набор изменений, которые происходят с участниками в процессе тренинга.

Во-первых, в результате межличностного взаимодействия развиваются и оптимизируются коммуникативные способности, что отражается в навыках общения и приемах межличностного оценивания. Путь к развитию навыков общения у разных психологических направлений разный: от овладения бессознательным, которое сковывает и дезориентирует поведение, до безусловного признания и принятия себя таким, какой ты есть или прямого «натаскивания» на выбранные эталоны поведения.

Во-вторых, изменения касаются социально-психологической компетентности, умения ориентироваться в социальных ситуациях, понимать других людей, выбирать и реализовывать адекватные формы общения. Психодинамический подход достигает этого эффекта через преодоление барьеров и защитных механизмов бессознательного, приводящих к искаженной интерпретации чужого и собственного поведения. Бихевиористы специально развивают и совершенствуют навыки социальной перцепции, раскладывают по полочкам внешние элементы поведения. Гуманистический подход стимулирует открытость и готовность понять и принять поведение другого человека.

В-третьих, отдельно можно отметить такой эффект тренинга, как умение поставить себя на место партнера по общению, развитие эмпатии. Возникновение этого эффекта констатируется и в рамках поведенческого подхода, и в психодинамическом направлении. Однако наибольших успехов в развитии способности к сопереживанию достигают представители гуманистического направления.

Помимо вышеперечисленных эффектов следует упомянуть и следующие позитивные стороны направленного группового воздействия:

1. Развитие внутренней и внешней свободы, уменьшение числа штампов и зажимов.
2. Повышение самооценки, уверенности в себе.

3. Развитие воображения, умения нестандартно, оригинально мыслить.
4. Повышение поисковой активности, ориентация на активную позицию.

Опыт переживаний, полученный в процессе работы группы, становится важной эмоциональной компонентой целого ряда эффектов: децентрация, проявляющаяся в большей обращенности к партнерам по общению; развитие гуманистической установки в отношении партнеров; возрастание социально-психологической активности участников тренинга; осознание ими общения как самостоятельной ценности. Повышается эффективность оперативной саморегуляции (регулирование своего поведения в конкретных кратковременных ситуациях), перспективной саморегуляции (на протяжении длительного отрезка времени).

Тренинг также способствует улучшению самовыражения через мимику, жест, движение и совершенствованию восприятия других посредством фиксации таких же сигналов, то есть активизирует "языки общения".

Таким образом, социально-психологический тренинг большей частью используется при решении таких задач, как обучение участников успешному поведению, практическому подтверждению теории групповой динамики, обсуждению проблем, с которыми участники столкнулись в реальных условиях, помощь в применении полученных знаний вне группы. Более конкретно цели группы определяются ее членами и ведущим. Они могут касаться отдельных участников, их взаимоотношений, роли индивида в некотором коллективе, группы как целого, взаимоотношений между группами, внутренних проблем группы. Когда интересы группы сосредоточиваются на отдельных участниках, целью может быть расширение самосознания, изменение установок и расширение поведенческой компетентности. Когда интересы направлены на выполнение ролевых функций, целью группы может быть исследование отношения участников к различным групповым ролям. Интерес к групповым вопросам может определяться целью решения специфических групповых проблем и поисками методов улучшения ее климата и деятельности. При этом разные направления психологического тренинга расставляют различные акценты.

Однако специфика психологического тренинга как метода активного обучения и социально-психологического воздействия такова, что связь между воздействием (обучением) и эффектом не является здесь однозначной и гарантированной. Соответственно, перечисленные выше эффекты не следует понимать в том смысле, что каждый участник тренинга уходит из группы с полным «пакетом» эффектов.

Действительная ситуация состоит в том, что кто-то из участников группы выйдет из нее с одним набором результатов, кто-то с другим, у кого-то этот набор окажется богаче, у кого-то – беднее, у кого-то он, возможно, будет близок к нулю, а кто-то, может быть, уйдет скорее с издержками, нежели с приобрете-

ниями. Кроме этого, у участников разные эффекты могут характеризоваться различной степенью устойчивости: часть эффектов может оказаться более устойчивой и со временем развиться, другая же часть оказаться менее прочной и без соответствующего подкрепления может исчезнуть. Эффекты могут проявляться по-разному и в смысле сроков: некоторые обнаружат себя уже в течение групповых занятий, другие – вскоре после их окончания, а какая-то часть эффектов может проявить себя лишь спустя определенный промежуток времени.

ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Тема. Психологические особенности и принципы тренинговой работы

Ключевые понятия: тренинговая группа, ролевые позиции, виды тренинга.

Вопросы для обсуждения:

1. Для чего служит типологизация тренинговых групп и как она может быть полезна ведущему тренинга?
2. Почему именно уровни взаимодействия могут служить основанием для выделения типов тренинговых групп?
3. Принципы тренинговой работы как условие ее эффективности.
4. Исследование ролевых позиций в группе.

Самостоятельная работа: Студентам предлагается подобрать упражнения, соответствующие направлениям работы основных видов тренинговых групп.

Семинарское занятие предполагает следующие виды работ:

- выполнение студентами работы с видеосюжетами, в которых представлены различные тренинговые группы; студентам необходимо определить тип тренинговой группы и ролевые позиции в ней используя полученные ранее знания;
- составление студентами в аудитории сравнительной таблицы по результатам обсуждения особенностей типологизации тренинговых групп.

Тема. Основные методы социально-психологического тренинга (СПТ)

Ключевые понятия: методы, дискуссия, психогимнастика .

Вопросы для обсуждения:

1. Дискуссионные методы в рамках тренингов.
Перечислите основные виды дискуссионных методов (по уровню организации и по содержанию).
Что такое структурированные и неструктурированные дискуссии; тематические дискуссии; биографические, ориентированные на прошлый опыт дискуссии; интеракционные дискуссии?

Расскажите о методе «общественной дискуссии».

2. Психогимнастика как невербальный метод групповой работы.

Практическое задание:

Разработать сценарий дискуссии (на заданную тему) и провести его в тренинговой группе. Обсудить проблемы, возникшие при проведении дискуссии и определить пути их преодоления.

Тема. Методические средства и техники социально-психологического тренинга

Ключевые понятия: методические средства, игровые техники, игровые методы, игровая психотерапия.

Вопросы для обсуждения:

1. Игровые техники в социально-психологической тренинговой работе
2. Что такое игровые методы?
3. Каковы основные теоретические принципы психологии игры?
4. Опишите ситуационно-ролевые; дидактические; творческие; организационно-деятельностные; деловые имитационные игры.
5. На что направлены: игровая психотерапия; психодраматическая коррекция; трансактный метод осознания?

Практическое задание:

Подбор игровых техник для проведения социально-психологического тренинга.

Тема. Групповая динамика

Ключевые понятия: тренинговая группа, динамика тренинговой группы, управление динамикой тренинга.

Вопросы для обсуждения:

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности развития тренинговой группы.
2. Стадии развития групп со спонтанной динамикой.
3. Стадии развития групп с управляемой динамикой.
4. Кризисы роста в развитии тренинговой группы.
5. Особенности групповой динамики в рамках социально-психологического тренинга.

Семинарское занятие предполагает:

Составление таблиц (по материалам кейс-стади):

«Факторы, повышающие групповую динамику тренинговой группы» и «Факторы, снижающие групповую динамику тренинговой группы»

«Ресурсы тренинговой группы».

Самостоятельная внеаудиторная работа студентов:

Просмотр видеокейса: «Проблемы в управлении динамикой тренинговой группы».

Тема. Ведущий тренинговой группы

Ключевые понятия: ведущий тренинга, стиль руководства тренинговой группой, ошибки ведущего тренинга.

Вопросы для обсуждения:

1. Роль ведущего в тренинговой работе. Стиль руководства тренинговой группой.
2. Назовите основные ошибки ведущего при проведении тренинга и раскройте их сущность.
3. Как зависит «выгорание» от личностных особенностей тренера?
4. Меняется ли стиль руководства тренера в зависимости от группы?
5. Раскройте содержание ролей, которые играет ведущий группы, согласно подходу И. Ялома.
6. Согласны ли вы с утверждением, что ведущий тренинговой группы ни при каких обстоятельствах не имеет права быть авторитарным? Обоснуйте свою точку зрения.

Самостоятельная внеаудиторная работа:

Просмотр видеокейса «Ведущий тренинга: ресурсы и ограничения».

Определение уровня развития собственных профессионально и личностно значимых качеств.

Определение индивидуальных особенностей стиля руководства.

Выполнить серию упражнений на экспрессивность и выразительность речи. Предлагается тренироваться в произношении скороговорок и поговорок, выделять с помощью интонации ключевые слова в сложных фразах; выполнять упражнения для развития «полетности» голоса, например чтение стихов, речитативов.

Исследовать с помощью опросника Р. М. Белбина на определение характерных черт вашего поведения в групповой работе.

Исследовать с помощью шкалы измерения тактик самопрезентации (С. Ли, Б. Куигли) собственную тактику.

Тема. Подготовка программы тренинга

Ключевые понятия: тренинг, тренинговая программа, тренинговое занятие, тренинговое упражнение, сценарный метод.

Вопросы для обсуждения:

1. Эффективная тренинговая программа: правила и особенности составления.
2. Чем отличается тренинговая программа от мотивационной?
3. Направленность тренинговой программы на специфические особенности участников.

4. Проектирование сценария тренинговой программы и прогнозирование проблем в ее реализации.

Семинарское занятие предполагает следующие виды работ:

Разработка тренинговой программы и демонстрация ее элементов на занятии с учебной тренинговой группой.

Указания по разработке и демонстрации тренинговой программы:

Программа разрабатывается микрогруппами по 2-3 человека; отдельные элементы программы (на выбор студента, по предварительному согласованию с преподавателем) затем демонстрируют на учебной группе, в которой проходят занятия.

Тема. Основные виды СПТ: коммуникативный тренинг

Ключевые понятия: коммуникация, вербальные и невербальные методы, активное слушание.

Вопросы для обсуждения:

1. Опишите наиболее подходящие внешние условия для проведения тренинга коммуникативных умений.
2. Объясните, почему желательно ограничить коммуникацию участников с «внешним» миром.
3. Какие блоки можно выделить в содержании тренинга коммуникативных умений? В чем состоят важнейшие задачи каждого блока?
4. Подбор, систематизация тренинговых упражнений, направленных на развитие коммуникативных умений.

Самостоятельная внеаудиторная работа:

В группах по 2-3 человека разработать и представить к защите содержание социально-психологического тренинга с молодежью для демонстрации его фрагментов. Возможные темы:

- коррекция имеющихся у студенческой молодежи представлений о природе, роли и ресурсности коммуникации;
- моделирование коммуникативного взаимодействия в будущей профессиональной деятельности;
- развитие профессиональной рефлексии.

Проведение самодиагностики при помощи методики «Критерии оценки убеждающей речи» (Вердербер Р., Вердербер К.).

Тема. Основные виды СПТ: регулятивный тренинг

Ключевые понятия: эмоционально-волевая сфера личности, регуляция поведения, эмоциональная устойчивость.

Вопросы для обсуждения:

1. Саморегуляция произвольной активности человека.

2. Содержание и этапы регулятивного тренинга.
3. Понятие «регуляция поведения».
4. Общая структура регулятивного тренинга.
5. Составление тренингового занятия, направленного на развитие эмоциональной устойчивости и спонтанной саморегуляции.

Семинарское занятие предполагает следующие виды работ:

В группах по 2-3 человека разработать и представить к защите содержание социально-психологического тренинга с молодежью, направленного на развитие эмоциональной устойчивости и спонтанной саморегуляции.

Исследовать с помощью теста самомониторинга М. Снайдера индивидуальные различия в управлении впечатлением, выявление гибкости (лабильности) поведения во взаимодействии с другими людьми.

Тема. Основные виды СПТ: мотивационный тренинг

Ключевые понятия: мотивация достижения, мотивация на избегание неудач.

Вопросы для обсуждения:

1. Содержание и этапы мотивационного тренинга.
2. Понятие «мотивации». Внутренняя и внешняя мотивация.
3. Классификации мотивов.
4. Возможность изменения мотивации в процессе тренинга.
5. Общая структура мотивационного тренинга.

Семинарское занятие предполагает следующие виды работ:

В группах по 2-3 человека разработать и представить к защите содержание социально-психологического тренинга с молодежью, направленного на развитие внутренней и внешней мотивации.

Исследовать с помощью «Теста мотивации достижения» два обобщенных устойчивых мотива личности: мотив стремления к успеху и мотив избегания неудач. ТМД разработан Альбертом Мехрабианом и модифицирован М. Ш. Магомед-Эминовым.

Тема. Организация и проведение СПТ

Ключевые понятия: тренинговое пространство, тренинговая атрибутика.

Вопросы для обсуждения:

1. Прояснение «Я-социального». Расширение поведенческого репертуара.
2. Процедурные аспекты тренинга и комплектования тренинговых групп.
3. Предтренинговая диагностика.

4. Комплекс диагностических процедур, позволяющих определить степень эффективности проводимого тренинга.

5. Анализ тренинговых эффектов (на основе видеоматериала).

Семинарское занятие предполагает следующие виды работ:

Знакомство с особенностями и трудностями тренинговой работы (на основе видеокейса).

Подбор диагностического инструментария, используемого в тренинговом занятии (на заданную тему).

ЛАБОРАТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ

Тема. Основные методы социально-психологического тренинга

Вопросы для обсуждения:

1. Студентам предлагается провести групповую дискуссию на тему актуальную для группы в качестве тренера социально-психологического тренинга.

2. Выполнение психогимнастических упражнений.

3. Рефлексия полученного опыта.

Практическое задание: составление «чемодана упражнений», согласно заданной теме.

Форма проведения: лаборатория тренинга

Тема. Методические средства и техники социально-психологического тренинга

Вопросы для обсуждения:

1. Разогревающие психотехники.

✓ В чем заключается диагностическая функция разогрева?

✓ Какие процедуры являются необходимыми, чтобы игра в тренинге вышла за рамки развлекательного мероприятия?

2. Проведение разогревающих игр и психотехник.

3. Рефлексия полученного опыта.

Форма проведения: психолого-педагогическая мастерская.

Практическое задание: составить «чемодан упражнений», согласно заданной теме.

Тема. Ведущий тренинговой группы

Вопрос для обсуждения:

1. Интервенционный репертуар ведущего. Работа с затруднениями.

2. Анализ ошибок ведущего тренинга (на основе видеоматериала).

3. Работа с групповыми барьерами. Отработка навыков ведущего тренинга.

4. Рефлексия полученного опыта.

Ролевое проигрывание «Схемы мини-тренинга».

Схема мини - тренинга (модуля)

Тема: _____

Формат: мини-тренинг

Продолжительность: 1-2 часа.

Цель (цели):

Целевая аудитория (для кого):

Количество участников:

Методические (раздаточные) материалы: презентация Power Point, доска и пр. или другое.

Оборудование: указать необходимое.

1. Организационная часть:

- ожидания (их собственных целей), правила работы.
- знакомство участников и тренера;
- ожидания (цели) участников по заявленным темам занятия.
- регламент занятия (с ... по....; перерывы....);
- правила работы;

2. Модерация и\или интерактивная мини-лекция на тему...

3. Дискуссия или мозговой штурм.

Цель:

Инструкция:

Ожидаемый результат:

4. Ролевая или деловая игра (в рамках темы)

Цель:

Инструкция:

Ожидаемый результат:

5. Упражнение (как закрепляющее):

Цель:

Ожидаемый результат:

6. Обратная связь (по ожиданиям).

2. Часть учебной группы (6-8 человек) при этом выполняет роль участников тренинга, остальные являются наблюдателями, которые в процессе фиксируют результаты наблюдения в специальной «Карте наблюдения».

3. Разработчики программы также защищают содержание тренинга.

4. Студенты, не побывавшие в роли тренеров (ведущих тренинга), вместо этого сдают две заполненные «Карты наблюдения» с подробными комментариями. «Карты наблюдения» заполняются индивидуально.

5. По окончании демонстрации проводится обсуждение представленного тренингового блока и работы ведущих, в котором принимают участие как наблюдатели, так и участники тренинга. Общая логика обсуждения соответствует логике «Карты наблюдения».

Тема. Подготовка программы тренинга

Вопрос для обсуждения:

1. Составление программы тренинга.
2. Основные блоки социально-психологического тренинга.
 - ✓ Блок обеспечения работоспособности группы.
 - ✓ Блок формирования мотивации у участников.
 - ✓ Информационный блок.
 - ✓ Обучающий блок.
 - ✓ Личностный блок.
 - ✓ Завершающий блок.
3. Рефлексия полученного опыта.

Вопросы подготовки и реализации «программ тренинга» рассматриваются в микрогруппах и презентуются в тренинговой группе.

Практическое задание: составить «сценарий тренинга», согласно заданной теме.

Тема. Основные виды СПТ: коммуникативный тренинг

Вопросы для обсуждения:

1. Техники коммуникативного тренинга.
2. Критерии отбора, систематизации тренинговых упражнений для коммуникативного тренинга. Прогнозирование проблем в реализации тренинговых упражнений.
3. Проведение студентами в роли ведущего тренинговых упражнений, направленных на развитие коммуникативных умений.
4. Рефлексия полученного опыта.

Самостоятельная внеаудиторная работа:

Актуализировать психологические знания в области психологии коммуникации.

Привести примеры описаний конструктивного и деструктивного коммуникационного взаимодействия из художественной литературы.

Определите критерии выявления конструктивной и деструктивной коммуникации.

Практическое задание: составить «чемодан упражнений», согласно заданной теме.

Тема. Основные виды СПТ: регулятивный тренинг

Вопросы для обсуждения:

1. Техники регулятивного тренинга.
2. Критерии отбора, систематизации тренинговых упражнений для регулятивного тренинга. Прогнозирование проблем в реализации тренинговых упражнений.
3. Проведение студентами в роли ведущего тренингового занятия, направленного на развитие эмоциональной устойчивости и спонтанной саморегуляции.
4. Рефлексия полученного опыта.

Самостоятельная внеаудиторная работа:

Актуализировать психологические знания в области психологии эмоциональных и волевых процессов.

Определите эмоционально-волевые процессы в регуляции профессиональной деятельности.

Практическое задание: составить «чемодан упражнений», согласно заданной теме.

Тема. Основные виды СПТ: мотивационный тренинг

Вопросы для обсуждения:

1. Техники мотивационного тренинга.
2. Критерии отбора, систематизации тренинговых упражнений для мотивационного тренинга. Прогнозирование проблем в реализации тренинговых упражнений.
3. Проведение студентами в роли ведущего тренингового занятия, направленного на развитие мотивации и ценностных установок на достижение успеха в профессиональной деятельности.
4. Рефлексия полученного опыта.

Самостоятельная внеаудиторная работа:

Актуализировать психологические знания в области психологии мотивации.

Подготовить список мотиваторов и демотиваторов достижения цели.

Практическое задание: составить «чемодан упражнений», согласно заданной теме.

РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

Вопросы к зачету

1. История развития групповых методов психотерапии и практической психологии.
2. Сущность и специфические черты группового психологического тренинга.
3. Цели, предмет и задачи группового тренинга.
4. Классификация и основные виды тренинговых групп.
5. Условия эффективного тренинга.
6. Принципы и правила в групповом тренинге.
7. Требования к группе: гомогенность и гетерогенность, качественный и количественный состав групп.
8. Процедура отбора участников группы.
9. Тренинг в системе методов практической психологии.
10. Классификация тренинговых методов. Дискуссия как один из основных методов.
11. Игра как один из основных тренинговых методов.
12. Психогимнастика. Медитативные техники.
13. Метафоры и ритуалы в тренинге.
14. Разнообразие и критерии выбора тренинговых упражнений.
15. Обратная связь в тренинге.
16. Применение интерактивных средств в тренинге.
17. Психодиагностика и психологический практикум в тренинге.
18. Лестница компетентности в построении жизненных целей.
19. Приемы создания тренинговых техник.
20. Структура тренингового занятия.
21. Логика построения тренинговых программ.
22. Модель подготовки к тренингу.
23. Понятие о групповой динамике. Стадии развития группы.
24. Группы со спонтанной и управляемой динамикой.
25. Понятие о групповой сплоченности и напряжении.
26. Умения, приобретаемые в группе.
27. Логика построения группового процесса.
28. Нестандартные и кризисные ситуации в тренинге.
29. Критерии оценки тренинга и его эффективности.
30. Основные роли ведущего группы.
31. Стили руководства группой.
32. Эффективный ведущий. Требования к личности тренера.

33. Эффективный ведущий. Навыки, которыми должен владеть ведущий группы.
34. Деятельность ведущего, направленная на группу в целом.
35. Деятельность ведущего, направленная на отдельного члена группы.
36. Этические принципы и проблемы в контексте группового тренинга.

ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА

РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Тема 1. Тренинг в системе методов практической психологии

Понятие психологического тренинга. Различные определения тренинга. Тренинг как метод преднамеренных изменений. Сущность группового психологического тренинга. Групповая терапия, коррекция, обучение и групповой тренинг: их общность и различия. Основные функции тренинга: диагностическая, преобразующая, корректирующая, профилактическая, адаптационная. Отличие тренинга от психотерапии. Классификация психологического тренинга. Социально-психологический тренинг. Специфические черты тренинга. Преимущества и ограничения групповой формы психологической работы. Ожидаемые эффекты тренинга.

Тема 2. История и развитие социально-психологического тренинга

Психология групп. Предвестники развития современной групповой психотерапии в XVIII-XX вв. (А. Адлер, Я. Морено). Э. Дюркгейм и Г. Зиммель – первые социологи, изучавшие групповые методы работы. Развитие групповых методов психологической помощи в период Второй мировой войны. Групповые формы тренинга. Гуманистический подход Карла Роджерса. К. Левин – создатель «теории поля» в практике группового тренинга. Т-группы и их характеристика. М. Форверг – основоположник социально-психологического тренинга (1970). Пять основных типов тренинга по М. Форвергу. История развития СПТ в отечественной практике. Групповые формы тренинга: интеллектуальный, тренинг принятия решений, тренинг уверенного поведения, мотивационный тренинг, тренинг креативности, сензитивный тренинг и др.

Тема 3. Психологические особенности и принципы тренинговой работы

Цели, предмет и задачи группового социально-психологического тренинга. Основные парадигмы психологического тренинга; субъектная парадигма. Основные этапы или блоки тренинга. Условия проведения тренинга. Принципы и правила работы тренинговых групп. Принципы создания среды тренинга: системная детерминация, реалистичность, избыточность. Принципы поведения участников: активность, исследовательская и творческая позиция, субъект-субъектное общение, объективация поведения, искренность, принцип «здесь и теперь». Организационные принципы: физическая закрытость, комплектование группы (гомогенность – гетерогенность), пространственно-временная организация. Этические принципы (соответствие заявленных целей тренинга его содержанию, конфиденциальность, ненанесение ущерба).

Тема 4. Психология тренинговой группы. Особенности групп СПТ

Преимущества группового метода психологической помощи. Цели тренинговой группы. Формирование группы. Требования к группе: гомогенность и гетерогенность, качественный и количественный состав групп. Процедурные аспекты тренинга и отбора участников группы. Специфика понятий роли, нормы, лидерства в группе. Групповой процесс. Типы поведения в группе. Групповая сплоченность и причины ее снижения. Руководство группой, стили руководства, личность руководителя. Внутригрупповая этика.

Тема 5. Психологические теории и подходы к проведению СПТ. Основные виды тренинговых групп

Классификации и основные виды тренинговых групп. Критерии классификации тренинговых групп по Ж. Годфруа. Техника занятий Т-групп. Приобретение коммуникативных навыков участниками группы как ведущая задача СПТ. Основные принципы гуманистической теории в СПТ. Концепции «сущностной встречи» и «открытой встречи». Тренинг уверенности в себе. Модели методов групповой психологической работы (психодрамма, телесно-ориентированный подход и др.). Основные понятия различных видов психокоррекционных групп.

РАЗДЕЛ II. МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Тема 6. Основные методы социально-психологического тренинга

Классификация тренинговых методов. Основные методы группового тренинга. Групповая дискуссия, виды, фазы, приемы управления ходом дискуссии. Игровые методы: функции игры, ее виды, стадии подготовки и проведения ролевых игр, типичные ошибки. Ситуационно-ролевые, дидактические, творческие, организационно-деятельностные, имитационные, деловые игры. Методы, направленные на развитие социальной перцепции. Место и роль психогимнастики в тренинге.

Тема 7. Методические средства и техники СПТ

Понятие методических средств (техник) тренинга. Методы работы тренера с событиями по И.В. Вачкову. Диагностические процедуры. Информирование. Техники представления информации: короткие лекции, видеолекции, видеоиллюстрации, систематизированные обзоры, программированные инструкции, анализ оценок и самооценок, рисуночные методики, дискуссия. Мозговой штурм как вид имитационных техник, виды и правила проведения. Анализ конкретных случаев. Проективное рисование. Основные направления применения рисуночных техник: диагностическое, развивающее, терапевтическое. Элементы музыкотерапии. Обратная связь в тренинге. Применение видеосъемки в тренинге. Этические аспекты использования различных методов в СПТ.

Тема 8. Групповая динамика

Психологические механизмы, действующие в группе социально-психологического тренинга. Динамические процессы в тренинговой группе. Понятие групповой динамики. Десять основных психотерапевтических факторов, которые свойственны большинству групп. Стадии развития группы: подходы зарубежных и отечественных исследователей. Особенности развития групп (Шютц, Браун). Группы со спонтанной и управляемой динамикой. Понятие о групповой сплоченности и напряжении. Идеальная модель развития группы. Нестандартные и кризисные ситуации в тренинге.

Тема 9. Ведущий тренинговой группы

Основные правила работы психологических групп, обозначаемые ведущим. Требования к ведущему. Четырехмерная функциональная модель ведения групп. Место и роль тренера. Субъект-субъектный характер общения с группой. Основные роли ведущего группы. Стили руководства группой. Функции ведущего группы, предмет его работы. Требования к тренеру, характеристика личности группового тренера (Славсон, Рудестам). Специфические навыки и базовые знания, умения и навыки, которыми должен владеть ведущий группы (Г.Сартан). Ошибки в деятельности ведущего. Деятельность ведущего, направленная на группу в целом и на отдельного члена группы. Определение зоны ближайшего развития участников тренинга. Интервенционный репертуар ведущего, структурированные и неструктурированные интервенции. Проблемы подготовки и аттестации специалистов-тренеров.

Тема 10. Подготовка программы тренинга

Проблема планирования тренинга и составления тренинговой программы. Логика построения тренинговых программ. Основные этапы составления программы социально-психологического тренинга. Постановка цели и задач тренинга. Выбор средств реализации тренинговых задач. Оформление программы психологического тренинга. Разнообразие и критерии выбора тренинговых упражнений. Действия психолога-тренера в трудных случаях.

Тема 11. Организация и проведение СПТ

Структура тренингового занятия. Методика проведения тренинга, основные элементы групповой работы. Логика построения группового процесса. Этапы социально-психологического тренинга. Специфика подбора упражнений, особенности их выполнения. Деятельность ведущего на разных этапах тренинга. Организация обратной связи, ее основные характеристики. Психодиагностические возможности тренинга.

Тема 12. Оценка эффективности психологического тренинга

Эффекты социально-психологического тренинга, их характеристика. Критерии оценки тренинга и его эффективности. Четыре группы критериев по Д. Киркпатрику (1959): реакции, научение, поведенческий критерий, результативный критерий. Психологические и предметные критерии. Ве-

роятность преднамеренных изменений психологических феноменов человека в психологическом тренинге.

ЛИТЕРАТУРА

Основные источники

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. – М.: Ось-89, 2000. – 224 с.
2. Вачков И.В. Психология тренинговой работы. Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы. – М.: Эксмо, 2007. – 416 с.
3. Евтихов О. Практика психологического тренинга. – СПб.: Речь, 2005. – 256с.
4. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. – СПб.: Речь / М.: Смысл, 2002. – 80с.
5. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг. – М.: Когито-центр, 2001. – 251с.
6. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2006. – 224с.
7. Сидоренко Е.В. Технология создания тренинга. От замысла к результату. – Спб. Изд. Речь, 2008. – 336 с.
8. Фопель К. Психологические группы: Рабочие материалы для ведущего: Практическое пособие. М.: Генезис, 1999. – 256 с.
9. Фопель К. Технология ведения тренинга. – М.: Генезис, 2003. – 272с.

Дополнительные источники

1. Авидон И., Гончукова О. Сто разминок, которые украсят ваш тренинг. Речь, 2010. – 256 с.
2. Бакирова Г.Х. Тренинг управления персоналом. – СПб.: Речь, 2006. – 400 с.
3. Бакли Р., Кэйпл Дж. Теория и практика тренинга. – СПб.: Питер, 2002. – 352 с.
4. Биркенбиль В.Ф. Искусство задавать вопросы: тренинг для успешного ведения переговоров. – М.: Интерэксперт, 2005. – 186 с.
5. Биркенбиль В.Ф. Коммуникационный тренинг. Наука общения для всех. – М.: Фаир-Пресс, 2002. – 352 с.
6. Бишоп С. Тренинг ассертивности. – СПб.: Питер, 2001. – 208 с.
7. Богданович В.Н. Истории и метафоры в помощь ведущему тренинга. – СПб.: Речь, 2006. – 224 с.

8. Бука Т.Л., Митрофанова М.Л. Психологический тренинг в группе: Игры и упражнения. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2005. – 142 с.
9. Вагин И., Рипинская П. Тренинги – это классно! Стратегия проведения психологических тренингов. – М.: АСТ, 2005. – 256 с.
10. Жуков Ю.М. Коммуникативный тренинг. – М.: Гардарики, 2004. – 223 с.
11. Каменюкин А., Ковпак Д. Антистресс-тренинг. – СПб.: Питер, 2004. – 192 с.
12. Келли Г., Армстронг Р. Тренинг принятия решений: Практическое руководство /пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 224 с.
13. Кипнис М. Тренинг коммуникации. – М.: Ось-89, 2004. – 128 с.
14. Кипнис М. Тренинг лидерства. – М.: Ось-89, 2004. – 144 с.
15. Климчук В.А. Тренинг внутренней мотивации. – СПб.: Речь, 2005. – 76 с.
16. Ключева Н.В. Лидер и его команда. Практика работы тренеров и консультантов в организациях. – СПб.: Издательство «Речь», 2008. – 208 с.
17. Копытин А.И. Тренинг коммуникации. Арт-терапия. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2006. – 96 с.
18. Кочюнас Р. Психотерапевтические группы: Теория и практика. – М., 2000. – 240 с.
19. Крукович Е.И. Тренинг уверенности: основы профессионального мастерства. – Минск, 2001.
20. Льюис К. Тренинг эффективного общения. – М.: Эксмо, 2002. – 224с.
21. Мальханова И.А. Коммуникативный тренинг. Учебное пособие. – М.: Академический проект, 2006. – 159 с.
22. Орридж М. 75 способов разнообразить ваш тренинг. Второй сборник подвижных игр и упражнений. – М.: ГИППО, 2003. – 170 с.
23. Пузиков В.Г. Технология ведения тренинга. – СПб.: Речь, 2005. – 224 с.
24. Равикович Н.Е. Тренинг командообразования. Цели, диагностические методики, игры. – М.: Генезис, 2003. – 112 с.
25. Рай Л. Развитие навыков эффективного тренинга. – СПб.: Питер, 2002. – 208 с.
26. Рейс Ф., Смит Б. 500 лучших советов тренеру. – СПб.: Питер, 2002. – 128 с.
27. Сидоренко Е.В. Тренинг влияния и противостояния влиянию. – СПб.: Речь, 2006. – 255 с.
28. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. – СПб.: Речь, 2006. – 207 с.
29. Стишенок И.В. Тренинг уверенности в себе. Развитие и реализация новых возможностей. – СПб.: Речь, 2006. – 240 с.

30. Торн К. Полное руководство по тренингу. – М.: Инфра-М, 2002. – 244 с.
31. Торн К., Маккей Д. Тренинг. Настольная книга тренера. – СПб.: Питер, 2001. – 208 с.
32. Фопель К. Создание команды. Психологические игры и упражнения. – М.: Генезис, 2002. – 400 с.
33. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе. Психологические группы и упражнения. – М.: Генезис, 2002. – 336 с.
34. Харин С.С. Искусство психотренинга. Заверши свой гештальт. Минск: Издатель В.П.Ильин, 1998. – 348 с.
35. Чуркина М.А., Жадько Н.В. Тренинг для тренеров на 100%: Секреты интенсивного обучения. – М.: Альпина, 2006. – 245 с.
36. Шевцова И.В. Тренинг личностного роста. – СПб.: Речь, 2003. – 144 с.
37. Шепелева Л. Программы социально-психологических тренингов. – СПб.: Питер, 2006. – 160 с.

Полезные сайты

1. <http://www.training-institute.ru/methods/> – ГК "Институт Тренинга – АРБ Про».
2. <http://psyfactor.org/lybr101.htm> – Библиотека «пси-фактора»: психологические методики.
3. <http://coach.by/files/coaching-dernakovski.doc>
4. http://krotov.info/libr_min/03_v/ach/kov.htm
5. <http://www.vorpsy.ru> – «Вопросы психологии».
6. <http://www.psyedu.ru> – «Психологическая наука и образование».
7. <http://magazine.mospsy.ru> – «Московский психологический журнал».
8. http://psychol.ras.ru/ipp_pfr/journal/ – Журнал практической психологии и психоанализа.
9. <http://www.psy-gazeta.ru/> – «Психологическая газета».
10. psy.1september.ru – еженедельник «Школьный психолог».
11. <http://gazetamim.ru> – Психологическая газета «Мы и мир».
12. <http://www.apa.org/journals> – журналы Американской психологической ассоциации.
13. <http://www.psychol.ras.ru/08.shtml> – Психологический журнал.
14. <http://window.edu.ru/resource/979/40979> – Мельник С.Н. Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга: Учебное пособие. – Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2004. – 74 с.
15. <http://window.edu.ru/resource/019/73019> – Захарова Г.И. Теория и методика психологического тренинга: Учебное пособие. – Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2008. – 44 с.

16. <http://window.edu.ru/resource/524/79524> – Реньш М. А. , Садовникова Н. О., Лопес Е. Г. Социально-психологический тренинг : Практикум. – Екатеринбург : Изд-во ГОУ ВПО "Рос. гос. проф.-пед. ун-т", 2007. – 190 с.