

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Н.Ю. Зыкова

Психологические тренинги в системе профессионально-личностного развития тренера





МИНИСТЕРСТВО СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Воронежский государственный институт
физической культуры и спорта»

Кафедра теории и методики физической культуры,
педагогике и психологии

Психологические тренинги в системе профессионально-личностного развития тренера

Воронеж

2018

ББК 88.43
З-96

Решением Ученого Совета ФГБОУ ВО «Воронежский государственный институт физической культуры» от _____ 201__ г., протокол № _____, издание рекомендовано в качестве учебного пособия для тренеров, спортсменов и студентов вуза.

Рецензенты:

Мазкина О.Б., преподаватель кафедры педагогики и педагогической психологии ФГБОУ ВО «ВГУ», к. пед. наук.

Бездверная Л.И., доцент кафедры теории и методики физической культуры, педагогики и психологии ФГБОУ ВО «ВГИФК», к. пед. наук.

Психологические тренинги в системе профессионально-личностного развития тренера: учебно-методическое пособие / сост. Н.Ю. Зыкова.- Воронеж: ФГБОУ ВО «ВГИФК», 2018. – 96 с.

Учебно-методическое пособие представляет собой изложение обобщенного опыта современной теории и практики психологического тренинга. Данное учебное пособие призвано нацелить студентов на расширенное и углубленное изучение тренинга как метода активного обучения, одного из эффективных методов групповой психологической работы, формы собственного профессионально-личностного развития.

Материал учебно-методического пособия может быть успешно использован студентами на практических занятиях в процессе освоения дисциплины «Психологические тренинги» в рамках программы бакалавриата по направлению подготовки 49.03.02 «Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура)», кураторами в ходе осуществления воспитательной работы со студентами, членами научного студенческого кружка «Спортивная психология».

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|---|----|
| Предисловие | 5 |
| Глава 1. Теоретико-методологическая основа психологического тренинга как формы и метода в образовательной деятельности..... | 6 |
| 1.1. Характеристика нравственного потенциала личности тренера..... | 6 |
| ... | |
| 1.2. Сущность и характеристика психологического тренинга как метода развития и обучения..... | 18 |
| 1.3. Классификация психологических тренингов..... | 26 |
| 1.4. Принципы психологического тренинга..... | 29 |
| 1.5. Этапы подготовки и проведения тренинга..... | 36 |
| 1.6. Групповая динамика в тренинге..... | 45 |
| 1.7. Ведущий тренинга и требования к его деятельности и личности..... | 51 |
| Глава 2. Практика применения психологического тренинга в профессионально-личностном развитии тренера..... | 60 |
| 2.1. Методы и технологии тренинговой работы..... | 60 |
| 2.2. Программа тренинга профессионально-личностного развития будущих тренеров..... | 74 |
| Заключение..... | 91 |
| Библиографический список..... | 92 |

ПРЕДИСЛОВИЕ

За последние 10-15 лет психологический тренинг стал одной из наиболее распространенных форм психологической практики. При этом зачастую различные формы психологического тренинга в обыденном сознании противопоставляются теоретическому, академическому знанию, как знанию, не приносящему прямой практической пользы. Тренинг рассматривается как активная форма обучения и развития личности, которая приобретает значимость в профессиональной подготовке будущих тренеров.

Деятельность тренера - сложный по функциональной структуре и профессиональному содержанию труд, требующий от человека проявления всех возможностей: и профессиональных, и личностных. Для эффективной реализации этой деятельности важным является уровень осознанности своих личностных качеств, профессиональных возможностей и компетенций, путей собственного профессионально-личностного развития.

Личность спортивного педагога есть совокупность не всех индивидуальных его способностей, а лишь тех, которые раскрыты и определяют тренера-творца, профессионала, наставника. Человечность как качество, присущее только человеку, будет являться важной особенностью личности тренера.

Гуманистическое мировоззрение личности дополняет и определяет саморазвитие тренера, поднимая его на уровень самодостаточности, на вершину значимости для окружающих. В период нахождения своих смыслов и выбора механизма отношений, тренер претерпевает мучительные, а порой болезненные трудности. В целях преодоления трудностей профессионально-личностного развития необходимо включение будущих тренеров в принципиально новые формы обучения, формирования целостной личности профессионала, обладающего и высоким уровнем осознанности, профессиональной компетентности, и профессионально важными качествами личности..

Глава 1. Теоретико-методологическая основа психологического тренинга как формы и метода в образовательной деятельности

1.1. История возникновения психологического тренинга

Со времени своего возникновения тренинг завоевал прочное место в профессиональной подготовке специалистов за рубежом и в отечественной практике. Научно обоснованные индивидуальные формы тренинга появляются в начале XX в. как средство преодоления ограничений, накладываемых на результаты обучения теоретическими знаниями, и «безопасного» приобретения трудовых навыков.

Можно выделить ряд основных источников, породивших современные тренинговые методы:

- обнаруженные еще в донаучный (для психологии) период особенности влияния группы на человека и наоборот - человека на группу;
- групповая психотерапия в ее различных вариантах;
- данные социологических и социально-психологических исследований конца XIX - начала XX веков;
- результаты изучения психологических эффектов группового обучения;
- исследования поведения личности в группе и вне ее.

История создания тренинга как метода обучения (от англ. training - специальный тренировочный режим, тренировка, обучение, дрессировка) относится к середине 40-х годов и связана с трудами К. Левина. Он пришел к выводу, что люди в группе постоянно воздействуют друг на друга. К. Левин писал: «Чтобы выявить свои неадекватные установки и выработать новые формы поведения, люди должны учиться видеть себя такими, какими их видят другие». Тренировки, в частности идеомоторная, психотехнические упражнения и игры, создавали возможности формирования и упрочения профессионально важных навыков и умений на основе приобретенных знаний и их перенос в профессиональную реальность.

В результате исследований в мастерской межгрупповых отношений К. Левин пришел к твердому убеждению, что большинство эффективных изменений в установках личности происходит в групповом, а не в индивидуальном контексте. Разработанные К. Левином и К. Роджерсом теории групповой динамики и центрированной на клиенте терапии явились непосредственными источниками практики группового тренинга.

Первая группа тренинга (Т - группа) возникла случайно. Несколько специалистов в области естественных наук (Брэдфорд, Липпитт, Левин) создали в 1946 году группу из деловых людей, целью которой было совместное изучение основных социальных законов и «проигрывание» различных ситуаций, связанных с применением этих законов. Помимо выработки оптимальных вариантов решений и поведения, эта группа несла в себе первый опыт самораскрытия и самосознания с помощью получения обратной связи.

К. Левин и его сотрудники решили провести «изменяющий эксперимент». Для участия в двухнедельной программе тренинга был отобран 41 человек: большинство участников были профессиональными педагогами или социальными работниками. Во время проведения этой тренинговой программы подавляющее число участников вечером уезжали домой. Тем же, кто оставался в кампусе, было нечем заняться. Они обратились к экспериментаторам с предложением: они хотели присутствовать на встречах руководителей и ведущих проекта. На этих встречах обсуждались результаты наблюдения за тремя группами тренинга. Почти все ведущие выразили опасение, что участникам будет вредно присутствовать при обсуждении их поведения. Курт Левин, однако, не видел оснований, по которым исследователи должны скрывать полученные данные от участников, и предположил, что обратная связь может быть полезной. И он оказался прав!

Однажды вечером наблюдатель сделал несколько замечаний в адрес женщины - одной из трех присутствовавших при обсуждении участников

тренинговой группы. Она не согласилась с его мнением, и развернулась активная дискуссия, доставившая Левину, видимо, большое удовольствие.

В конце вечера оставшиеся участники попросили разрешения прийти на следующую встречу, когда будет обсуждаться их поведение. Они получили согласие. На следующий день они поделились информацией о состоявшейся дискуссии с другими участниками. Результат: на следующей встрече присутствовала по меньшей мере половина участников.

С этого момента вечерняя сессия стала важным обучающим опытом. Таким образом была осознана огромная роль обратной связи в тренинговой группе. С тех пор обратная связь является неотъемлемой частью тренинговой работы.

К. Левин понимал группу как «динамическое целое»; на основе этого понимания им и его сотрудниками были разработаны такие концепты, как групповая динамика, групповая сплоченность, групповая коммуникация, кооперация, групповое принятие решений, групповые нормы, социальный климат, центральная роль тренера. Важнейшими условиями эффективного функционирования тренинговой группы Курт Левин считал сильное чувство «мы», атмосферу свободы самовыражения, спонтанность, неформальность встреч, добровольность участия, эмоциональную защищенность, избегание давления, активность и вовлеченность участников в групповой процесс.

Группы быстро приобрели популярность как новый эффективный метод обучения и уже в 1947 году в городе Бетеле (штат Мэн) была создана национальная лаборатория тренинга. Основными задачами Т-групп, или, как их тогда называли, «групп тренинга базовых умений», было обучение её участников основным законам межличностного общения, умению руководить и принимать правильные решения в трудных ситуациях.

Позже Т-группы по своему целевому назначению стали делиться на:

- группы умений (подготовка руководителей, деловых людей);
- группы межличностных отношений (проблемы семьи, секса и др.);

- группы «сензитивности» (группы, ориентированные на рост и самосовершенствование личности и др.).

В современной зарубежной психологии термин Т-группа специалисты относят к широкому спектру групп, цели которых не всегда похожи. В настоящее время Т-группы в основном разделились на три течения:

- 1) общее развитие индивидуума;
- 2) формирование и развитие межличностных отношений;
- 3) организационное развитие (в рамках этого подхода специалисты по лабораторным тренинговым средствам работают над улучшением деятельности целых организаций путем оптимизации трудовых взаимоотношений).

В 50-60-е годы наблюдается растущий интерес психологов и психотерапевтов к работе с группами (К. Роджерс, Ф. Перлз, А. Эллис и др.), и интерес этот был обусловлен успехами психокоррекционной работы в группах, явными преимуществами групповой терапии.

В США в результате широкого распространения идей гуманистической психологии и параллельного развития движения Т-групп образовалось новое направление групповой работы, получившее название «групп встреч». Первое употребление термина «встреча» в психотерапевтическом контексте приписывается Я. Морено, основателю психодрамы. Современное определение «встречи» дано В. Шутцем (1971): «Встреча – это способ установления отношений между людьми, основанный на открытости, честности, уверенности в себе, чувстве ответственности перед самим собой, самоконтроле, внимании к своим чувствам и чувствам других людей, сосредоточенности на «здесь» и «теперь».

Группы встреч в большей степени ориентируются на решение конкретных задач, исследование конкретных вопросов, таких как: эффективные коммуникации, лидерство, разрешение проблем.

На Западном побережье США группы встреч ориентированы, прежде всего, на создание чувства общности и развитие способностей к

установлению близких межличностных отношений, на личностное развитие. Именно на Западе США находится большая часть Центров личностного роста, где проводятся занятия в группах встреч.

Здесь же работали К. Роджерс и В. Шутц. К. Роджерс свои «энкаунтер-группы» именовал еще группами сенситивности, отзываясь о них как об одном из величайших социальных изобретений 60-х годов.

Одной из характерных особенностей групп встреч К. Роджерса является максимально недирективный стиль ведения группы. Ведущий групп встреч, согласно позиции Роджерса, выступает в роли фасилитатора, человека, облегчающего инициативу и личностное взаимодействие участников, оказывающего психологическую поддержку, а не оценивающего.

Основные задачи «групп встреч», проводимых К. Роджерсом, можно сформулировать как рост личности и оказание помощи личности в достижении аутентичного существования. Экзистенциальное понятие «аутентичности» очень близко групповому понятию открытых и честных отношений.

Основные признаки «групп встреч», выделенные В. Шутцем, отражены в его определении «встречи»:

- открытость и честность участников в общении;
- осознание самого себя, своего Я (психического и физического);
- ответственность за себя и членов группы;
- внимание к чувствам;
- принцип «здесь и теперь».

В 50-е годы XX века М. Форверг разработал новый метод, основой которого были ролевые игры с элементами драматизации. Этот метод был назван социально-психологическим тренингом (сокращенно СПТ).

Популярные сегодня тренинги личностного роста зародились в 70-х годах в США.

Три молодых студента написали дипломную работу, а перед защитой решили провести тренинг со своими друзьями по материалам написанной

ими дипломной работы. Принимая решение о проведении тренинга, они даже не думали заниматься этим после защиты своей дипломной работы. Но после того, как они провели тренинг со своими друзьями, те им сказали, что пока они не проведут такой же тренинг с их женами и друзьями, они от них не отстанут. Этим молодым студентам ничего не оставалось делать, как провести тренинг с друзьями своих друзей. А те в свою очередь потребовали провести этот тренинг с их родственниками и друзьями. Вот так это все и началось.

Друзей звали Александр Эверетт, Джон Хенли Вернер Эрхард. Вторым из названных впоследствии стал основателем школы тренингов личностного роста Lifespring. Вернер Эрхард создал свою тренинговую школу.

На одном из тренингов Lifespring присутствовал тогда еще гражданин Советского Союза. Пройдя этот тренинг, он заявил о своем намерении организовать проведение такого же тренинга в Москве. Организаторы не возражали.

Групповая психологическая работа имеет в России собственные традиции. Можно, пожалуй, утверждать, что элементы методов, получивших впоследствии наименование тренинговых, активно использовались в нашей стране еще в двадцатые—тридцатые годы. Речь идет прежде всего о своеобразном психотехническом буме первых послереволюционных десятилетий, когда внедрялись в практику методы профотбора и профконсультаций, психологической рационализации профессионального образования, создавались специальные тренажеры и разрабатывались приемы психологического воздействия на группу. Были созданы первые деловые игры.

Педологические лаборатории и секции вполне в духе времени пытались разрабатывать методы и приемы развития школьных коллективов в соответствии с целями коммунистического воспитания.

Многие воспитательные системы тех лет использовали психотехнологии, которые впоследствии оказались востребованными

(правда, в несколько иной форме) в психологических тренингах. Яркой иллюстрацией к сказанному служит целый ряд методик, применявшихся в групповой работе с беспризорниками А.С. Макаренко. (Анализ разработанной значительно позже «коммунарской методики» позволяет легко вычленил и в ней элементы группового тренинга.)

Советская психология на ранних этапах своего развития была очень восприимчива к идеям зарубежных исследователей. Отечественные психологи пытались применять групповые методы, творчески используя психоаналитические идеи в работе с детьми (Вульф, Ермаков). Однако и педология, и работа в рамках концепции Фрейда не сумели получить своего развития в отечественной науке: эти направления были просто запрещены в нашей стране. Долгие годы психологи в России были лишены возможности изучать и развивать методы групповой работы с целью психологической помощи, а также знакомиться с опытом зарубежных коллег. Впрочем, в советской педагогике разрабатывались формы группового воздействия (например, В.А. Сухомлинский и другие педагоги).

Групповые методы нашли свое применение в психотерапии. У нас в стране наиболее разработанной является патогенетическая психотерапия невротиков, в основе которой лежат принципы психологии отношений В.Н. Мясищева (С.С. Либих, Г.Л. Исурин, Б.Д. Карвасарский, А.М. Свядощ, Э.Г. Эйдемиллер, В.В. Юстицкий и др.).

Суть патогенетической психотерапии заключается в изменении нарушенной системы отношений больного, в коррекции его неадекватных эмоциональных реакций и форм поведения. Следствием искажений в области социального восприятия, возникающих в результате конфликтности самооценки, является то, что больной неверно истолковывает мотивацию партнеров по общению, недостаточно адекватно реагирует на возникающие межличностные ситуации: все его внимание сосредотачивается не на разрешении реальных проблем, а на сохранении представления о значимости своего Я как в собственных глазах, так и в глазах окружающих. Понимание

этого аспекта невротических нарушений позволяет широко использовать патогенетический метод не только в индивидуальной психотерапии, но и в групповой.

Первый тренинг в Москве состоялся в 1989 году. В то время эти тренинги проходили один раз в год. На одном из тренингов участник по имени Иван Маурах сказал: «Я буду первым русским тренером Lifespring». Он поехал в Америку и прошел стажировку в школе подготовки тренеров Lifespring.

За это время в Москве выпускница одного из тренингов провела организационную работу по регистрации фонда «Весна жизни».

В мае 1993 года в Москве прошел первый базовый курс тренинга Lifespring, который проводил русский тренер Иван Маурах.

С этого момента такие тренинги стали проходить каждый месяц. Сначала они проходили только в Москве, но потом выпускники стали организовывать их и в других городах России и стран СНГ.

В настоящее время в Москве действует несколько компаний, которые проводят тренинги личностного роста, основанные на технологии Lifespring. Одной из таких компаний является Академия тренингов, которая проводит тренинги «Точка опоры».

В ходе анализа литературных и Интернет-источников, интроспективных и некоторых экспериментальных данных были выделены следующие черты современных тренингов, отличающие их от традиционных программ:

1. Проходят, как правило, в виде интенсива. То есть, в короткий срок: от 1-го до 4-х дней (чаще подряд).
2. Обладают более высоким уровнем организации. Например, используя систему ассистирования, ко-тренерство, множественность процессов и ритуалов между упражнениями, учитывая различные внешние факторы тренинга и т.д.

3. Носят коммерческий характер. Обязательность оплаты, высокая цена не дают участникам расслабляться, стимулируют желание получить максимум пользы.

4. Предлагают дальнейшую систему развития и поддержки. В ходе них выпускник может выражать благодарность за приобретенные результаты и закреплять их в сознании, обновлять в памяти способы проведения упражнений, принимать советы, как внедрить приобретённый на тренинге опыт в конкретной жизненной ситуации и т. д., то есть дальше развиваться и получать в этом содействие.

5. Больше нацелены на результат, обладают большей глубиной. Сейчас можно отметить тенденцию, что тренеры применяют всё более глубокие, терапевтические упражнения.

6. Формируют особый дух тренинга: свободы, веселья и собственного достоинства. Этот дух обусловлен своеобразием идеи и стиля тренинга.

7. Акцентируют внимание на осознанном, ответственном отношении к своей жизни и поступкам.

8. Больше активизируют, повышают энергетический потенциал выпускника. Полученный в результате этого заряд эмоций и сил помогает участнику применить в повседневной жизни приобретённое на семинаре. Бывшие участники тренингов отмечают, что, помня идеи, техники и другие приёмы оказания себе психологической помощи, усвоенные когда-то на курсе, они со временем перестают применять со спадом энергии, полученной там же, и в очередной раз обращаются к тренингам, желая вновь обрести энтузиазм и силы для разрешения своих проблем.

9. В большей степени изменяют качество и повышают уровень уже имеющихся у человека знаний о себе и межличностных отношениях, больше меняют угол зрения на уже известное.

10. Активнее внедряют идею о желательности проявлять себя в жизни по-разному, значительно расширяют картину мира.

11. Обязательно работают с психологическими защитами, мешающими разрешению проблем.

12. Применяют новые оригинальные методы работы.

13. Активно пропагандируют наполненность жизни.

14. Преимущественно активизируют, нежели расслабляют. В современных тренингах часто используются побуждения, подбадривания, активизирующие процессы и упражнения и тому подобное.

15. Акцентируют внимание участников на их выборе и ответственности за свою работу на курсе. Тренер обязательно оговаривает право участников выбрать иные представления, действия и т.д., нежели были предложены на семинаре.

16. Широко и обязательно применяют юмор. Анекдоты, шутки, иронические замечания, яркие фразы, вызывающие смех, являются постоянным дополнением современных тренингов, формируют доступный и приятный для восприятия язык тренинга.

17. Применяют множественность ролей тренера. Ведущие сейчас более свободны в выборе стратегии своего поведения в ходе тренинга. Как правило, оно приближено к обычному поведению людей. Тренер то шутник, то провокатор, то исповедник, то любящий друг, то аналитик, то «зеркало», то утешитель, то обвинитель и т.д.

18. Демонстрируют более высокую активность тренера. На данный момент тренер перестал быть только организатором деятельности клиентов группы. Сейчас он больше включён в процесс тренинга как профессионально, так и личностно.

19. В целом более приближены к повседневной реальности, «очеловечены».

20. Работают над принятием участника своих ошибок и несовершенства. В традиционных тренингах клиент лишь стремится поскорее преодолеть свои недостатки, избавиться от них, как от чего-то досадного, вредного и т.п. В современных практиках участник стремится

измениться, лишь в силу осознания желательности этих изменений, но относится к своим недостаткам как к праву, опыту, естественному течению жизни, неизбежности и даже удовольствию. То есть, сейчас тренинги не просто развивают какие-либо умения, а действительно способствуют гармонизации личности, помогают человеку жить не только со своими плюсами, но и минусами комфортно.

21. Обладают высоким уровнем эффективности. Благоприятная оценка результативности тренингов является следствием приобретения новых личностных черт.

Обобщив вышесказанное, можно заключить, что в обогащении тренингов новыми характеристиками сейчас выделяются три взаимосвязанных направления.

Во-первых, это внешние изменения (формы, организации, а также коммерциализация тренингов).

Во-вторых, это внутренние изменения: появление новых методов работы с участниками и выпускниками группы, формирование духа тренинга, широкое применение юмора, приоритет активизации клиентов над релаксацией, множественность ролей и активность тренера, «очеловеченность» его деятельности и тренинга в целом, обязательность работы с психологическими защитами и увеличение психотерапевтического аспекта тренинга.

В-третьих, появление специфических результатов тренинговой деятельности: значительное расширение картины мира у участников, приобретение ими, кроме психологических, знаний из иных сфер информации, умения принимать то, что невозможно изменить, выраженная трансформация знаний о себе и межличностных отношениях, повышение энергетического потенциала выпускников, появление у них наполненности жизни, увеличение ответственности за свою жизнь. Главное в третьем направлении изменений тренингов – это повышение их эффективности.

Литература:

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. / И.В. Вачков. - М: Ось-89, 2000. - 224 с.
2. Вачков И.В. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе: Учебное пособие. / И.В. Вачков, С.Д. Дерябо. – Спб.: Речь, 2004. – 272с.
3. Гришина Н.В. Курт Левин: жизнь и судьба. / Н.В. Гришина // В кн.: Курт Левин. Разрешение социальных конфликтов. - СПб.: Речь, 2000. - 408 с.
4. Захарова Г.И. Теория и методика психологического тренинга: учебное пособие / Г.И. Захарова. – Челябинск: ЮУрГУ, 2008. – 44 с.
5. Карицкий И.Н. Современные психологические практики: содержание, основания, классификации. Учебно-методическое пособие. / И.Н. Карицкий. – Ярославль: МАПН, 2002. - 70 с.
6. Ледер С. Исторический очерк развития групповой психотерапии и основные теоретические направления / С. Ледер, Т. Высокинська-Гонсер // Групповая психотерапия / Под ред. Б.Д. Карвасарского, С. Ледера. - М.: Медицина, 2010. - С.12-45.
7. Недбаева С.В. Становление и развитие личностно-ориентированной психологической практики в российском образовании: Дисс. д. психол. н. / С.В. Недбаева – Ставрополь, 2001.
8. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг: Учебное пособие. / В.Э. Пахальян. – СПб.: Питер, 2006. – 224 с.
9. Петрушин С.В. Психологический тренинг в многочисленной группе / С.В. Петрушин. - М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2000. - 256 с.
10. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика/ К. Рудестам. - М.: Прогресс, 2013. - 368 с.

Вопросы для самопроверки:

1. Перечислите основные источники возникновения психологических тренингов?
2. Кто является основателем методически обоснованного психологического тренинга?
3. В чем отличие Т-групп от групп встреч?
4. Охарактеризуйте историю развития метода тренингов в России и СССР.
5. Перечислите основные характеристики современного психологического тренинга.

Творческое задание: напишите эссе на тему «Моя первая встреча с тренингом», опишите Ваши впечатления от участия в тренинге, видение возможностей использования тренингового метода в тренерской работе.

1.2. Сущность и характеристика психологического тренинга как метода развития и обучения

Классическое определение психологического тренинга таково: «...Совокупность групповых методов формирования умений и навыков самопознания, общения и взаимопонимания людей в группе» (Психологический словарь, 1990, С. 212).

В наиболее широком контексте термин «тренинг» используют для обозначения разнообразных форм групповой психологической работы. Однако параллельно существуют и такие понятия, как групповая психотерапия, психокоррекционные группы, группы опыта, группы активного обучения, практические экспериментальные лаборатории. Как справедливо замечает И.В. Вачков в своей книге «Основы технологии группового тренинга» (1999), доходит до того, что группы одного и того же вида у разных авторов названы по-разному.

Современное понимание тренинга включает в себя многие традиционные методы групповой психотерапии и психокоррекции, что вынуждает искать его истоки в разнообразных направлениях клинической психотерапии в группах (И.В. Вачков, 1999, С.7).

Рассматривая тренинг в рамках деятельности по развитию личности, мы представим разнообразные формы групповой психологической работы, граничащие с обучением, терапией и коррекцией.

Прежде всего это подразумевает использование активных групповых методов практической психологии для работы со здоровыми людьми с целью решения задач по развитию и совершенствованию качеств, необходимых для улучшения их социального бытия и профессиональной деятельности. Особенно четко эту позицию сформулировал С.И. Макшанов, который определяет тренинг как многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации (С.И. Макшанов, 1999). Центральной категорией здесь выступает категория **изменения**. Тренинговое воздействие направляется на достижение позитивных изменений участников, повышение степени их «конгруэнтности» с собой и окружающей средой.

По мнению Ю.Н. Емельянова, тренинг – это совокупность методов развития способностей к обучению или овладению любым сложным видом деятельности, в частности, общением (Емельянов, 1985, С. 144).

Виктор Каган описывает тренинг как совершенно особую форму обучения, опирающуюся не на декларативное, а на **реальное знание** и дающую возможность пережить на собственном опыте то, о чем лекция говорит вообще. Он отмечает, что «декларативное знание о вреде пьянства или курения, соблюдении десяти заповедей и т. п. мало что способно изменить в этом мире в жизни людей.

Групповой психологический тренинг является методом преднамеренных изменений человека, направленных на его личностное и

профессиональное развитие через приобретение, анализ и переоценку им собственного жизненного опыта в процессе группового взаимодействия.

В тренинге создается возможность незамедлительного соотнесения полученной информации и деятельности, эмоционального проживания новых моделей поведения и связанных с ними результатов, что обеспечивается действием каналов обратной связи. Проходящий подготовку в тренинге специалист при получении обратной связи обнаруживает имеющиеся у него дефициты умений и навыков, различные «белые пятна» теоретических знаний, а также неадекватность установок и стереотипов.

Также психологический тренинг позволяет работать с личностью, затрагивая глубинные внутренние структуры, трудно поддающиеся коррекции другими методами. При этом хорошая работа опытного ведущего в личностно ориентированном психологическом тренинге заключается не столько в развитии личности, сколько в ее «пробуждении» и активизации. Нельзя изменить человека. Человек меняет себя сам, так или иначе реагируя на ситуации и ощущение собственной успешности или неуспешности в них. Можно в этот момент быть рядом с ним, создавать соответствующие условия и помогать ему.

Психологический тренинг не просто позволяет выработать и проанализировать новый опыт, он ориентирует человека на «чувствование себя, своего «Я», дает возможность «прикоснуться» и частично осознать в себе то, что обычно спрятано и исподтишка навязывает свои решения». Мы очень мало знаем о чувствовании себя, чаще всего нас учат игнорировать или обесценивать его, хотя это чувствование является более важным, чем слух или зрение. И не важно, как человек его называет для себя: интуицией, подсознанием или опытом, тем более что все это лежит «в одной коробке».

В настоящее время большинство авторов, уделяющих внимание проблематике психологического тренинга, подробно описывают области применения тренинга в практике психологической помощи, коррекции и для обеспечения личностного роста. Традиционно психологический тренинг

применяют для развития навыков самопознания, самопонимания, рефлексии, изменения отношения к себе, другим, выработке навыков саморегуляции, развития эмоциональной гибкости, для улучшения социальной адаптации участников, углубления опыта психологической интерпретации поведения других людей.

Гораздо менее разработанной является проблематика применения психологического тренинга для нужд управления персоналом в организации.

Психологический тренинг является одним из наиболее доступных путей резкого ускорения обучения в группе, что достигается благодаря сильному эмоциональному подкреплению и усилению обратной связи. Коллективом авторов во главе с Т.Ю. Базаровым выделены следующие области применения тренинга профессионального развития:

- пополнение недостающих знаний;
- исправление неэффективных стратегий поведения, взаимодействия с самим собой и окружающим миром;
- доведение до автоматизма навыков общения, разрешения конфликтов, поведения в сложных ситуациях;
- формирование целей собственного профессионально-личностного развития и плана их достижения.

Тренинг также выступает в качестве «тренажера», на котором в безопасной обстановке осваиваются и оттачиваются профессиональные компетенции будущего тренера. Групповой метод работы позволяет повысить интенсивность и стойкость возникающих изменений, максимально использовать возможности каждого участника.

В понимании О. В. Евтихова тренинг выступает как интегративный феномен: «... психологический тренинг частично включает в себя такие формы практической деятельности психолога, как психодиагностика, обучение, развитие, социально-психологическая работа с коллективами в их психологических контекстах» [3, С. 68-69].

Новым, по сравнению с предыдущими, следует считать технологический подход к тренингу. Достаточно четко он выражен у Е.В. Сидоренко: «Тренинг — обучение технологиям действия на основе определенной концепции реальности в интерактивной форме» и далее: «технологический подход подразумевает целенаправленность и тематичность в создании концепции тренинга, его плана, правах, инструкций и алгоритмов» [13, С. 11].

В этом же плане высказывается В. А. Плешаков: «Тренинг как психолого-педагогическая технология групповой работы — это упорядоченная и задачно-структурированная совокупность активных методов групповой работы (деловых, организационно-деятельностных, ролевых и психологических игр, заданий и упражнений, психотехник и рефлепратик, групповых дискуссий и т. д.), логично и тематически подобранных согласно поставленной цели и обеспечивающих заранее запланированных и корректно диагностируемых результатов для человека, группы и организации в процессе групповой динамики» [10, С. 53-55].

Исходя из вышеизложенного, предлагается следующее определение психологического тренинга:

«Психологический тренинг есть технология психологического воздействия на личность, осуществляемая в единстве и последовательности процессов обучения, коррекции и развития». В этом определении реализуется важнейший философский принцип: единство всеобщего, особенного и единичного.

Всеобщим является то, что обучение, коррекция и развитие есть определенный вид деятельности.

Особенным - все эти виды деятельности отличаются друг от друга.

Единичным - каждый вид деятельности проявляется индивидуально по отношению к каждому участнику тренинга, оказывает на него индивидуальное психологическое воздействие.

Единый групповой процесс охватывает три уровня личности участников:

- когнитивный (получение информации);
- эмоциональный (переживание из-за неудовлетворенности по поводу полученной информации);
- конативный (изменение, расширение поведенческих реакций).

Концептуальную основу такого подхода к тренингу составляет представление:

во-первых, технология имманентно присуща тренингу, так как тренинг есть последовательная совокупность различных процедур и операций.

во-вторых, процессы обучения, коррекции и развития на тренинге должны осуществляться в единстве и последовательности, только тогда можно добиться эффективных результатов.

В чем же состоит эффект психологического тренинга?

В результате межличностного взаимодействия *развиваются и оптимизируются коммуникативные способности*, что отражается в навыках общения и приемах межличностного оценивания (Петровская, 1982; 1989).

В результате участия в тренинге повышается *уровень социально-психологической компетентности* (умения ориентироваться в социальных ситуациях, понимать других людей, выбирать и реализовывать адекватные формы общения) (Вачков, 1999). 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.

Важным эффектом тренинга является развитие эмпатии (Большаков, 1996). 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 блоков следует упомянуть и следующие последствия направленного группового воздействия:

- развитие внутренней и внешней свободы, избавление от стереотипов и штампов;
 - повышение самооценки, уверенности в себе;
 - развитие воображения, умения нестандартно, оригинально мыслить;
 - повышение поисковой активности, ориентация на активную позицию
- (Арнольд, 1989).

Все перечисленное выше является важнейшей характеристикой, важными профессиональными качествами тренера, что указывает на возможность использования психологического тренинга как метода профессионально-личностного развития тренера.

Тренинговая группа - это место, где каждый участник может лучше понять и принять себя. Психологический тренинг открывает участникам широкое поле для того, чтобы вступить в общение с самим собой, с той решающей частью себя, которая в обыденной жизни чаще не замечается или откровенно игнорируется, той частью себя, которая спрятана за внешними масками и ролями. Маски в виде внешних «Я» создаются для сохранения и освобождения внутреннего реального «Я» от разрушающего воздействия внешней реальности. Но нередко источник проблем человека заключается в том, что он все реже позволяет себе быть собой, теряется за внешними масками и окончательно забывает дорогу к себе. Постоянное поддержание внешних «Я» требует больших энергетических затрат, изматывает и разоряет личность.

Психологический тренинг активизирует стремление участников к познанию себя и самосовершенствованию, позволяет каждому из них принять личную ответственность за то, кто он есть, и дает им возможность стать «скульпторами» собственной личности.

Литература:

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Учеб. пособие. / И.В. Вачков. - М: Ось-89, 1999. – 176 с.
2. Евтихов О. В. Тренинг лидерства: Монография./ О.В. Евтихов. - СПб.: Речь, 2007. С. 68-69.
3. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. / Ю.Н. Емельянов. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1985. - С. 4.
4. Макшанов С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика. / С.И. Макшанов. – СПб. : «Образование», 1997. – 238 с.
5. Плешаков В. А. О тренинге как психолого-педагогической технологии / В.А. Плешаков // Проблемы педагогического образования: Сборник научных статей. Вып. 34 / Под ред. В.А. Слостенина, Е. А. Левановой. М.: МГПУ МОСПИ, 2009.
6. Психологический словарь. / Под ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Политиздат, 1990. - 494 с.
7. Сидоренко Е. В. Технология создания тренинга от замысла к результату. / Е.В. Сидоренко. - СПб.: Речь, 2007. - С. 116.

Вопросы для самопроверки:

1. В чем состоит сущность психологического тренинга?
2. На какие уровни личности оказывает влияние психологический тренинг? Ответ обоснуйте.
3. Дайте характеристику эффекта тренинга.

Творческое задание: проведите сравнительный анализ таких форм работы как психологический тренинг и психокоррекция по следующим пунктам:

- цель;
- задачи;

- условия;
- результаты.

1.3. Классификация психологических тренингов

Виды тренингов официально выделены не были, их великое множество и общепризнанных классификаций до сих пор не существует. Конечно, в основе классификации тренингов могут быть положены различные критерии (признаки), например, возраст, пол, профессиональная деятельность, численность, продолжительность и тому подобное. Тем не менее, сделаем попытку обобщить существующие варианты видов тренингов.

По критерию **направленности изменений и воздействий** можно выделить некоторые типы тренингов – это бизнес-тренинг, навыковый тренинг, социально-психологический и психотерапевтический тренинг.

Что касается бизнес-тренинга, то его основной задачей является, в основном, развитие навыков рабочего персонала, чтобы они смогли успешно выполнять поставленные перед ними бизнес задачи, а так же на повышение уровня управленческих взаимодействий и эффективности производственной деятельности. Этот тип тренинга требует отдельного детального рассмотрения.

Навыковый тренинг говорит сам за себя – это формирование и развитие определенных навыков. Кстати, большая часть бизнес-тренингов включает в себя и этот тип тренинга.

Социально психологический тренинг - формирует навыки и в тоже время сознание человека. Он занимает как-бы промежуточную позицию. Главной целью социально-психологического тренинга является развитие компетентности в общении. Именно общение открывает дорогу в жизнь, от него зависит и личное счастье человека, и успех в профессиональной жизни. Такой тренинг поможет найти подход к любому человеку, легко завязать

знакомство, раскрыть свои личные внутренние качества и выработать личную линию поведения.

По форме проведения:

- индивидуальный;
- групповой.

По составу участников:

- реальные группы;
- квазиреальные группы;
- группы незнакомых людей.

По композиции:

- однородные группы (по возрасту, полу, культуральным особенностям, профессии, региональным особенностям, индивидуально-психологическим характеристикам, мотивации);
- неоднородные группы.

По уровню изменений:

- субъектный (изменения происходят преимущественно на уровне умений и навыков);
- личностный (изменения происходят преимущественно на уровне личностных свойств).

По организации:

- фрагментарный тренинг;
- программированный тренинг.

По целям и задачам:

- коммуникативный тренинг;
- интеллектуальный тренинг;
- регулятивный тренинг;
- тренинг специальных умений.

Таким образом, как мы видим, классификаций тренинга действительно много, выбор основания для классификации зависит от направления

деятельности тренера и целей и задач деятельности, в рамках которой реализуется тренинг.

Литература:

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Учеб. пособие. / И.В. Вачков. - М: Ось-89, 1999. – 176 с.
2. Макшанов С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика. / С.И. Макшанов. – СПб. : «Образование», 1997. – 238 с.
3. Плешаков В. А. О тренинге как психолого-педагогической технологии / В.А. Плешаков // Проблемы педагогического образования: Сборник научных статей. Вып. 34 / Под ред. В.А. Слостенина, Е. А. Левановой. М.: МГПУ МОСПИ, 2009.

Вопросы для самопроверки:

1. По каким основаниям можно классифицировать тренинги?
2. Каковы цели социально-психологического тренинга?
3. Чем отличаются навыковый и социально-психологический тренинг?

Творческое задание: проведите сравнительный анализ таких видов тренинга как психотерапевтический и социально-психологический. Как эти виды тренинга могут быть применены в работе со спортсменами?

1.4. Принципы психологического тренинга

Понимая под принципами основные положения, руководящие идеи, правила реализации тренинга как метода, отметим, что к настоящему време-

ни сформулирован ряд обоснованных принципиальных положений, относящихся к организации и проведению тренинга.

Принципы психологического тренинга включают в себя: принципы создания среды тренинга, принципы поведения участников тренинга, организационные принципы, этические принципы (табл. 1).

Принципы тренинга содержательно тесно связаны с факторами изменений психологических феноменов, воплощение которых в среде тренинга относится к принципиальным условиям эффективного применения метода.

Таблица 1

Принципы психологического тренинга

| <i>Принципы создания среды тренинга</i> | <i>Принципы поведения участников тренинга</i> | <i>Организационные принципы</i> | <i>Этические принципы</i> |
|--|---|---|--|
| Системная детерминация Реалистичность Избыточность | Активность Исследовательская и творческая позиция Субъект-субъектное общение Объективация поведения Искренность «Здесь и теперь» «Стоп» | Физическая закрытость Комплектование группы (гомогенность-гетерогенность) Пространственно-временная организация | Конфиденциальность Соответствие заявленных целей тренинга его содержанию Не нанесение ущерба |

Изменения психологических переменных личности или группы являются результатом движения от внешнего к внутреннему, от предъявляемых в тренинге образцов поведения и деятельности к их осознанию и включению в познавательные и регулятивные структуры психики в виде умений, навыков, установок. Все это определяет необходимость создания в тренинге специфической среды, отвечающей требованиям реальности, индивидуально-психологических особенностей участников тренинга и создающей эффекты системной детерминации изменяемых психологических свойств и образований. Основополагающими **принципами создания среды тренинга** выступают:

1. Принцип системной детерминации - требует воплощения в среде тренинга основных факторов изменений психологических феноменов человека и

группы и взаимодействия внешней детерминации и самодетерминации через механизмы психического заражения и подражания, обратной связи, регуляции уровня удовлетворения потребностей и включения участников тренинга в определенным образом организованную деятельность.,

2. Принцип реалистичности - предполагает создание в тренинге среды, которая будет отражать реальные ситуации социальной жизни участников.

3. Принцип избыточности - предполагает создание возможностей выбора участниками различных вариантов представления информации, момента и способа деятельности.

Существует противоречие, от разрешения которого зависит эффективность тренинга, это противоречие между поставленными целями и готовностью участников измениться. Изменения невозможны без усилия, значительных психологических и энергетических затрат, что само по себе может вызывать напряжение и активизировать психологические защиты, отгораживающие участников от происходящего. В связи с этим среда тренинга, с одной стороны, должна быть достаточно психологически безопасной для участников, а с другой - сохранять необходимый уровень новизны и проблемности.

Принципы поведения участников группы:

1. Принцип активности - предполагает включение в интенсивную работу всех участников тренинга. Активность участников группы тренинга носит особый характер, отличный от активности человека, слушающего лекцию или читающего руководство по применению той или иной технологии. В тренинге участники получают возможность включения в специально разработанную тренером или ими самими деятельность. Активность участников тренинга возрастает в том случае, если они получают установку на включение в совершаемые в группе действия в любой момент. Особенно эффективными в достижении целей тренинга через осознание, апробирование и тренировку приемов, способов поведения, идей, предложенных тренером, являются те ситуации и упражнения, которые позволяют активно участвовать в них всем

членам группы одновременно, что создает дополнительную мотивацию за счет процессов межличностного сравнения в системе сложившихся в группе тренинга отношений. Принцип активности, в частности, опирается на установленную закономерность об усвоении человеком 10% информации, воспринимаемой на слух, 50% информации, воспринимаемой по зрительному каналу, и 90% информации, получаемой в ходе самостоятельной деятельности

2. Принцип исследовательской и творческой позиции - связан с тем, что в ходе его участники группы осознают, обнаруживают, открывают идеи, закономерности, варианты разрешения проблем, а также, что особенно важно, свои личные ресурсы, возможности и особенности, получают возможность экспериментировать в широком диапазоне ситуаций со своим поведением и желающими сотрудничества участниками группы. С этой целью в группе тренинга создается креативная среда, основными характеристиками которой выступают проблемность, неопределенность, принятие тренером, а впоследствии и группой, поведения каждого участника, безоценочность.

Задачей ведущего тренинга в случае сопротивления творческому подходу становится постоянное генерирование ситуаций, позволяющих группе и каждому ее участнику осознать причины своей неготовности к самостоятельной деятельности, апробировать и тренировать новые способы поведения и разрешения проблемных профессиональных ситуаций.

3. Принцип объективации поведения - его сущностью является перевод поведения участников тренинга с импульсивного, неосознанного уровня регуляции профессиональной деятельности на осознанный. Универсальным средством объективации поведения выступает обратная связь, относящаяся к неотъемлемым признакам тренинга как метода.

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

Обратная связь может быть разделена на прямую, циркулирующую непосредственно между участниками тренинга, и опосредованную техническими устройствами.

Л.А. Петровская предлагает следующую дифференциацию межличностной обратной связи (1982):

1. Намеренная/ненамеренная (сознательно передаваемая и непроизвольная).

2. Вербальная/невербальная (в соответствии со средствами передачи).

Ненамеренная обратная связь поступает к участнику тренинга в процессе наблюдения конкретных лиц или группы в целом, в ходе которого воспринимаются сигналы, сознательно не предназначенные для него и посылаемые непроизвольно. Особенностью ненамеренной обратной связи является ее спонтанность, большая искренность и большая адекватность.

Это обстоятельство не дискриминирует значимость намеренной ОС в силу ее акцентированности на конкретных аспектах поведения и деятельности, что позволяет с меньшими затратами извлекать информацию, релевантную целям тренинга. Намеренная обратная связь может быть ограничена рамками психологической безопасности как подающего, так и получающего намеренную обратную связь.

К опосредованным формам относятся обратные связи, получаемые участниками тренинга посредством технических устройств (аудио- и видеотехники, фото- и киноаппаратуры, компьютера, обучающих машин), предметных результатов деятельности. Опосредованные формы обратной связи существенно увеличивают ее интенсивность и полноту, создавая полимодальные информационные структуры, обладающие избыточностью.

4. Принцип субъект - субъектного общения - предполагает такое взаимодействие участников тренинга, при котором учитываются интересы, чувства, переживания, состояния других, признается ценность их личности. Принцип субъект-субъектного общения был глубоко обоснован Л.А. Петров-

ской и разработан применительно к практике тренинга Ю.Н. Емельяновым. Реализация принципа создает в группе атмосферу безопасности, доверия, открытости, позволяющую участникам группы экспериментировать со своим поведением, не опасаясь ошибок.

5. Принцип искренности - включает два аспекта: с одной стороны, каждый член группы тренинга сам определяет для себя меру искренности, а с другой стороны, тренер в начале занятий предлагает для обсуждения, а затем своими действиями поддерживает идею, заключающуюся в том, что в ходе обсуждения тех или иных вопросов не стоит говорить неправду

6. Принцип «здесь и теперь» - предназначен для преодоления тенденции отвлечения участников тренинга от происходящего в группе в сферы, возможно, весьма интересные, но не имеющие отношения к ситуации, это сосредоточение на настоящем моменте и актуальных переживаниях.

7. Принцип «Стоп». Если кому-нибудь из участников не захочется выполнять какое-либо упражнение, отвечать на вопрос, он может воспользоваться правом сказать: «Стоп». Поводом для отказа может служить сильный психологический дискомфорт или боль, которую не хочется усугублять. Однако необходимо подчеркнуть, что это единичные случаи, так как присутствие наблюдателя, не участвующего ни в чем, и ничего о себе не говорящего, плохо сказывается на работе всей группы.

Организационные принципы включают:

1. 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 дальнейшую работу, однако для этого ему необходимо рассказать обо всем, что произошло в группе во время его отсутствия

2. Принцип комплектования группы тренинга может определять возможную степень различия участников группы по возрасту, полу, статусу и уровню достижений.

3. Принцип пространственно-временной организации тренинга определяет временные и пространственные характеристики работы группы.

К этическим принципам тренинга относятся:

1. Принцип конфиденциальности - информация о личностных проявлениях участников тренинга и их успешности не будет обсуждаться с кем бы то ни было за пределами группы. Соблюдение этого принципа позволяет формировать открытую атмосферу взаимодействия между участниками тренинга, а также сохраняет мотивацию участников на обсуждение возникающих вопросов и проблем в рамках группы искренне.

2. Принцип соответствия заявленных целей тренинга его содержанию определяет недопустимость по желанию тренера изменения содержательного плана работы с группой, например, перехода от развития навыков эффективного ведения деловых переговоров к рассмотрению источников неуверенности в себе одного из участников группы. В некоторых случаях это возможно после обсуждения такого шага в группе, однако, в целом предпочтительнее удерживаться в русле предъявленных целей, а возникающие по ходу работы и не соответствующие им запросы решать другими средствами, в частности, в ходе индивидуального консультирования или в рамках других программ тренинга.

3. Принцип не нанесения ущерба («не навреди») диктует тренеру в каждый момент исходить из интересов участников тренинга, с учетом их психологической готовности к изменениям, открытости, индивидуально-личностных особенностей. Намеренно ломать сопротивление участников группы не имеет смысла, это может навредить их функционированию за пределами тренинга, директивные указания уместны только в пределах разумной организации группового процесса.

Все группы принципов тесно связаны между собой; воплощение одного принципа возможно при условии реализации остальных: так, принцип избыточности трудно реализовать вне принципов активности, исследо-

вательской, творческой позиции участников тренинга; принцип объективации вне принципа реалистичности и т.д.

Литература:

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Учеб. пособие. / И.В. Вачков. - М: Ось-89, 1999. – 176 с.
2. Макшанов С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика. / С.И. Макшанов. – СПб. : «Образование», 1997. – 238 с.
3. Плешаков В. А. О тренинге как психолого-педагогической технологии / В.А. Плешаков // Проблемы педагогического образования: Сборник научных статей. Вып. 34 / Под ред. В.А. Слостенина, Е. А. Левановой. М.: МГПУ МОСПИ, 2009.

Вопросы для самопроверки:

1. По каким основаниям можно классифицировать принципы тренинга?
2. Каковы принципы поведения участников группы?
3. В чем состоят этические принципы тренинга?

Творческое задание: в группах обсудите ситуации, в которых могут нарушаться этические принципы тренинга. Возможно ли это? Проведите дискуссию на тему: «Могут ли близкие знать о том, что я делаю на тренинге?».

1.5. Этапы подготовки и проведения тренинга

Проведение тренинга или семинара с элементами тренинга - серьезный проект. Для того, чтобы тренинг был успешным и результативным, необходимо пройти все этапы подготовки, проведения и посттренингового

сопровождения. Этапы подготовки и проведения тренинга, а также анализа его результативности представлены на Рис.1.

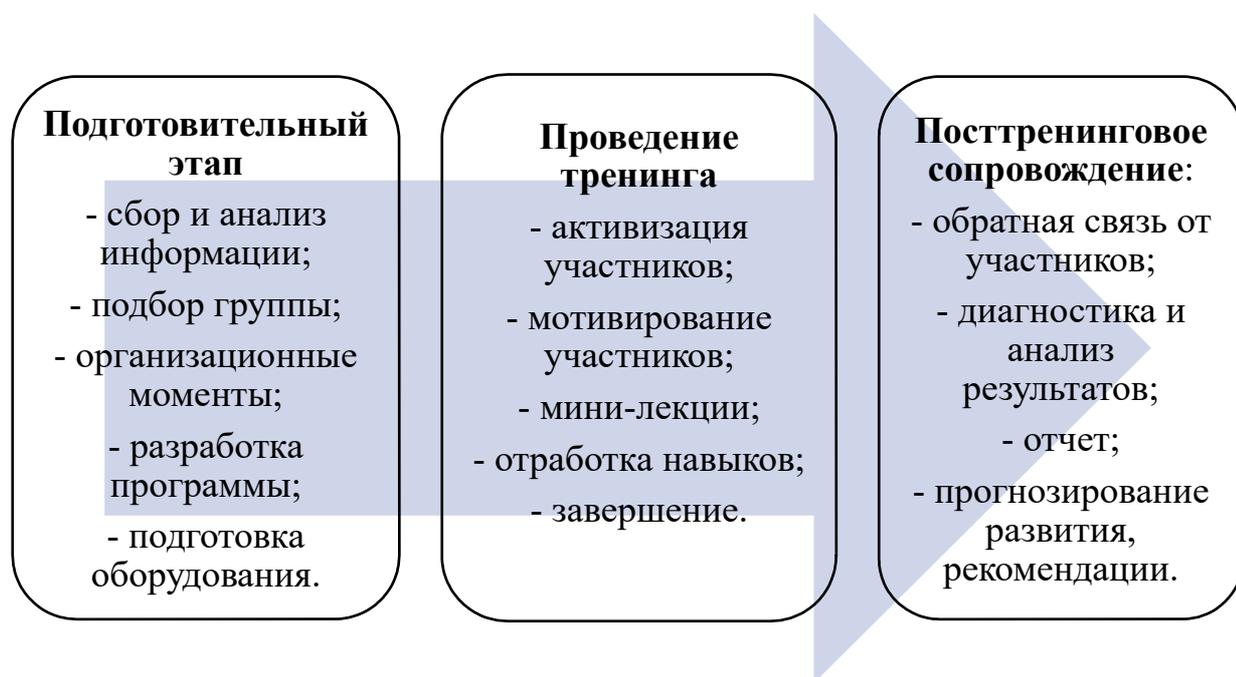


Рис.1. Этапы реализации психологического тренинга.

Рассмотрим каждый этап более подробно.

Подготовительный этап.

Прежде чем реализовывать тренинговую программу, необходимо понимать, зачем это делается. В целом, в ходе подготовки тренинга обязательны следующие шаги:

1) *сбор информации и первичная диагностика проблемы* - определить есть ли конкретный запрос на развитие или формирование конкретного навыка или характеристики. Если такого запроса извне нет, то необходимость проведения тренинга должна подтверждаться результатами предварительной диагностики. Например, тренер видит, что в спортивной группе дети проявляют негативное отношение друг к другу. Прежде чем проводить тренинг командообразования, необходима диагностика социально-психологического климата в группе, результаты которой будут основанием для проведения тренинга;

2) *формулировка цели тренинга* – для разработки программы тренинга важно понимать, что мы хотим получить в результате его проведения. Четкое и ясное понимание ведущим тренинга, что именно он делает, какую компетенцию развивает, будет определять результативность тренинга. Для этого формулируются критерии оценки эффективности работы;

3) *подбор группы тренинга* – это определение состава и основных характеристик группы. При этом важно учитывать этап развития, на котором находится группа. Чем более сплочена группа, чем свободнее и непринужденнее чувствуют себя ее участники, тем рискованнее могут быть упражнения. Учитываются социально-демографические характеристики (пол, возраст и др.), а также физические данные участников.

Оптимальная численность группы – 8-12 человек, которые включаются в занятия, исходя из принципа добровольности, т.е. свободного выбора данного вида обучения. Эффективность такой по численности группы определяется приемлемой для каждого участника средней нормой времени и внимания, которые ему могут уделить другие участники и ведущий.

Вообще численность группы определяется стилем ее ведения. Чем более авторитарного стиля ведения группы придерживается тренер, тем большую по численности группу он может вести.

Оправдывает себя практика соединения в одной группе людей разного пола, возраста, образования, степени знакомства.

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).

При комплектовании тренинговых групп по возможности желательно учитывать формальный статус участников. В тренинговые группы не

рекомендуется включать близких родственников. Если в группу таковые попали, то для пользы группового процесса и их собственной желательности их разъединить.

В группах тренинга хорошим является факт наличия и мальчиков, и девочек. Считается, что лица мужского пола приносят в группу целесообразность, рациональность подхода к дискуссиям, ролевым играм и другим процедурам. Девочки дают группе эмоциональность, сенситивность, эмпатию, более глубокое понимание другого человека. Для групп тренинга желателен примерно одинаковый уровень образования и подготовленности.

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).

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.

4) *организационные моменты тренинга* – в эти моменты включаются определение времени, продолжительности и места проведения тренинга.

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 оказалась допустимой, но далеко не оптимальной. Некоторые ведущие склонны проводить занятия-марафоны, продолжительность одного занятия при этом составляет 8-12 часов.

Место проведения должно соответствовать санитарно-гигиеническим требованиям. Помещение должно быть свободным и светлым, необходимы флип-чарт или доска, система мультимедиа, ноутбук или компьютер, экран

для просмотра видеоматериалов, важна организация зоны для кофе-брейка (кулер с водой, одноразовые стаканы, чай, печенье), туалет.

5) *разработка тренинговой программы* – представляет определение логической последовательности заданий, направленных на развитие необходимых компетенций, а также навыков и умений, определение методов тренинга: ролевые игры, ситуационные игры, дискуссии, упражнения в парах и тройках, демонстрации, «мозговой штурм», разбор случаев (case study), моделирование, анализ видео- и аудиоматериалов, микролекции и др.

Выбирая определенное упражнение, тренер должен ориентироваться на следующее:

- ожидаемый результат - что преимущественно должно произойти в результате проведения упражнения: изменение состояния группы; изменения состояния каждого из участников группы в отдельности; будет получен материал для продвижения вперед в содержательном плане;

- состав и характеристику группы;

- время дня - в начале дня целесообразно проводить упражнения, которые позволяют отвлечься от забот и проблем, не относящихся к групповой работе, включиться в ситуацию «здесь и теперь», почувствовать группу. Во второй половине дня следует проводить упражнения, помогающие снять усталость, создающие условия для эмоциональной разрядки (их полезно также выполнять после напряженного обсуждения, сложных ситуаций).

Эффективность упражнения во многом зависит от четкости, ясности, лаконичности инструкции, которая должна содержать необходимую и достаточную информацию. Следует избегать перегруженности ненужными подробностями, излишними пояснениями. Вряд ли можно было бы считать приемлемым вариант, когда инструктаж занимает больше времени, чем выполнение упражнения.

Важным является составление поминутного расписания (тайминга) программы тренинга.

Распределение времени в структуре тренинга:

- 20% - мини – лекции, теоретический материал, презентации приемов и технологий;
- 50% - деловые и ролевые игры, упражнения, кейс-метод, видео – тренинг;
- 20% - работа участников: мозговые штурмы, обсуждения, разбор конкретных примеров;
- 10% - консультации по вопросам участников на темы тренинга.

б) *подготовка оборудования* - подготовка методических материалов: презентации, рабочей тетради участников, раздаточных материалов, кейсов, видеоматериалов, чек-листов, необходимого оборудования для игр.

Проведение тренинга.

1) *активизация участников* 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) *мотивирование участников* - основными средствами обеспечения мотивации являются групповые дискуссии, ролевые игры, проигрывание личностных проблем. Формирование 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 объективированный уровень (уровень осознания) благодаря использованию в ходе занятий важнейшего методического средства «обратная связь». Формирование мотивации обеспечивает возможность перехода участников к обучению.

- мини-лекции - направлены 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.;

- отработка навыков - 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.;

- завершение - на завершающем этапе тренинга происходит следующее:
во-первых, участники говорят о себе: что дало участие в тренинге каждому из них, что показалось полезным в работе тренинговой группы, чего не хватило;

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

Посттренинговое сопровождение.

- *обратная связь от участников* - получение устной и письменной обратной связи по окончании тренинга.

- *диагностика и анализ результатов* - оценка результативности тренинга осуществляется посредством проведения вторичной диагностики и анализа динамики исследуемых показателей, ролевых игр, оценка критериев, выделенных на подготовительном этапе;

- *отчет* - подготовка отчета по итогам тренинга включает в себя:
- описание методов, используемых на тренинге;
- сведения о полученных на тренинге знаниях, умениях и навыках;
- анализ процесса тренинга;
- характеристика команды участников тренинга;
- результаты обратной связи от участников о результатах тренинга;
- выводы по результатам тренинга;
- рекомендации по дальнейшему развитию участников тренинга.
- *прогнозирование развития, рекомендации.*

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.

На каждом из занятий перед ведущим стоит задача включения участников в ситуацию доверительного открытого общения, но особенно существенна в этом отношении первая встреча. Здесь нет мелочей. Например, важно пространственное размещение участников – оптимальным является расположение по кругу. Оно позволяет всем хорошо слышать и видеть друг друга, давая тем самым возможность воспринимать широкий спектр невербальных проявлений. Расположение по кругу сохраняется на всем протяжении занятий, исключая те случаи, когда игровые или иные моменты тренинга требуют его изменения.

Существенным является переход участников в обращении друг к другу по имени и на «ты» – не всегда реализуемый сразу и просто.

Литература:

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Учеб. пособие. / И.В. Вачков. - М: Ось-89, 1999. – 176 с.
2. Макшанов С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика. / С.И. Макшанов. – СПб. : «Образование», 1997. – 238 с.
3. Плешаков В. А. О тренинге как психолого-педагогической технологии / В.А. Плешаков // Проблемы педагогического образования: Сборник научных статей. Вып. 34 / Под ред. В.А. Сластенина, Е.А. Левановой. М.: МГПУ МОСПИ, 2009.

Вопросы для самопроверки:

1. Перечислите основные этапы реализации тренинга.
2. Какие ограничения существуют по приему участника в группу тренинга?
3. При разработке программы тренинга необходимо учитывать ряд условий, перечислите их.
4. На что необходимо опираться при определении тайминга тренинга?
5. Для чего нужно посттренинговое сопровождение и что именно осуществляется на этом этапе?

Творческое задание: подготовьте проект одного из этапов реализации тренинга. Например, подготовительный этап – в проекте необходимо представить конкретные мероприятия, которые предполагается провести на этом этапе.

1.6. Групповая динамика в тренинге

Групповая динамика – это совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл

жизнедеятельности малой группы: образование, функционирование, развитие, стагнацию, регресс, распад [4].

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.

Наиболее интересный способ анализа групповых процессов в психотерапевтических и тренинговых группах предложен Келманом (1963 г.), который рассматривает участие в группах как «ситуацию социального воздействия». Келман выделил три фактора, имеющих решающее значение для любой психокоррекционной группы: податливость, идентификация и присвоение.

Во-первых, члены группы решаются подвергнуться воздействию со стороны ведущего и партнеров и принять участие в группе.

Во-вторых, члены группы идентифицируют себя со своими партнерами и с руководителем группы. Идентификация происходит в результате старания участников поддерживать желательные отношения в группе.

В-третьих, члены группы присваивают групповой опыт. Присвоение происходит через «корректирующий эмоциональный опыт», являющийся следствием работы над разрешением тех «эмоционально перенасыщенных» ситуаций, которые создаются группой [34].

В успешно функционирующей группе вызываемые ею изменения в индивидах распространяются на их поведение во внешнем мире. Келман считает, что для такой генерализации недостаточно простого принятия групповых правил и норм, необходимо также и присвоение группового

опыта. Члены группы должны сами опробовать новые способы поведения (податливость); посмотреть на себя с точки зрения партнеров или ведущего (идентификация); а также распространить возникшие в ходе группового процесса инсайты на специфические ситуации реальной жизни (присвоение).

В. Шутц выделяет следующие стадии развития группы:

1) **стадия адаптации.** Проявляется стремление к включению в ситуацию. Начинает формироваться чувство принадлежности к группе, появляется желание установить адекватные отношения со всеми участниками.

2) **стадия негативизма** - на первый план выступает потребность в контроле ситуации. Появляются соперничество, стремление к независимости, желание выделиться, занять лидирующее положение.

3) **стадия сплоченности.** Начинает доминировать потребность в привязанности. Участники устанавливают тесную эмоциональную связь друг с другом. Появляется атмосфера открытости и доверия, развиваются отношения близости и сплоченности.

Польский психотерапевт *Стефан Кратохвил* выделяет четыре фазы группового развития: ориентация и зависимость, конфликты и протесты, развитие и сотрудничество, продуктивная деятельность (Таблица 2).

Таблица 2.

Групповая динамика в теории С. Кратохвила

| Стадия динамики | Характеристика стадии | Характеристики группы |
|---------------------------------|---|---|
| Ориентация и зависимость | Адаптация к новым людям и ориентация: «Что будем делать?», «Как мне это поможет?» и т.п. | Группа взволнована, зависима, одни больше рассказывают о себе, другие замыкаются в себе, но все ждут объяснений и указаний от ведущего (тренера) группы. |
| Конфликты и протесты | У участников тенденция 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 |

| | | |
|--------------------------------------|--|---|
| Развитие и сотрудничество | Снижается эмоциональная напряженность в группе. Наступает консолидация групповых норм и ценностей. | Между членами группы зарождается взаимопонимание, искренность в отношениях. Появляется чувство безопасности и желание открываться. Нормализуются отношения с ведущим. |
| Целенаправленная деятельность | Группа становится зрелой социальной системой. Она размышляет, принимает решения. | Налаживается конструктивная обратная связь, которая не нарушается, даже, если проявляются отрицательные эмоции. |

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;
- 2) стадия агрессии (фрустрационная);
- 3) стадия устойчивой работоспособности;
- 4) стадия распада группы (умирание) или стадия прощания.

1. Стадия знакомства. Стадия знакомства представляет собой обмен приветствиями и краткой информацией о себе. Во время знакомства проявляются те особенности человека, которые являются следствием его предыдущего опыта.

Значимой особенностью этого этапа является то, что участники предстают друг перед другом нераскрытыми, не стараются донести до других свои глубинные мысли и чувства, выполняют лишь то, что общепринято.

Тренеру целесообразно на этой стадии потратить время на запоминание особенностей участников: громкость голоса, жестикуляция, поза, эмоциональность и т.п.

Как понять, что сейчас именно этот этап:

- участники сидят далеко друг от друга, иногда отсаживаются подальше, свои вещи держат рядом;
- позы закрытые;
- участники практически не общаются между собой;

- мало вопросов, возражений;
- участники выполняют задания, следуют правилам;
- активность группы небольшая, основной лидер – это тренер.

Что делать: озвучить правила работы, познакомить между собой участников, создать комфортную для работы обстановку.

2. Стадия агрессии. Можно сказать, что начинается она одновременно со стадией знакомства, протекает параллельно ей и продолжается тогда, когда стадия знакомства уже завершилась. Выделяют два этапа в стадии агрессии.

1 этап. Эта стадия начинается с высказывания некоторыми участниками группы претензий (заявок) на какую-нибудь социальную роль или социальную нишу (например, лидера, эксперта, противника или оппозиционера, козла отпущения – по Шиндлеру). После того как заявки сделаны, начинается конкуренция. Во время конфронтации остальные участники тренинга не остаются пассивными наблюдателями, а оказываются втянутыми в выяснение отношений между претендентами, например, на лидерство. Кого-то потенциальный лидер приближает, кого-то отталкивает, все это сказывается при распределении ролей в группе.

2 этап. На этом этапе происходит проверка группой самой себя на опасность извне. В настоящем у тренинговой группы существует один возможный враг – тренер (как человек, обладающий возможностями манипулирования группой, не считаясь с интересами ее участников).

Группа может начать подталкивать лидера к агрессивным действиям против тренера. Иногда эти действия тренеру нужно допустить, а иногда нет.

Как понять, что сейчас именно этот этап:

- группа может разделяться на пары, тройки;
- общение более активное, очень часто может отходить от сути;
- задания могут выполняться невнимательно, группа отступает от правил;
- большая активность, много вопросов, уточнений, возражений;
- есть несколько активных ярких участников.

Что делать: пользоваться возросшей энергетикой группы, ускорять динамику (повышать сложность заданий, скорость их выполнения), постоянно менять состав мини-групп в упражнениях для скорейшей адаптации участников друг к другу.

Итак, на стадиях знакомства и агрессии происходит формирование социальной структуры тренинговой группы, её ценностей и правил поведения.

3. Стадия устойчивой работоспособности – может сохраняться достаточно долго, но присутствуют естественные колебания в ее уровне. Участники доверяют друг другу и готовы к сотрудничеству. Микроклимат в группе ровный, спокойный, комфортный.

Как понять, что сейчас именно этот этап:

- открытые позы, лица спокойные открытые;
- высокая активность;
- участники готовы воспринимать критику;
- группа способна выполнять максимально сложные задачи;
- группа выполняет правила, либо правила адаптируются под запросы группы;
- настроение рабочее, собранное.

Что делать: поддерживать работоспособность группы, раскрывать максимально сложную информацию, давать объективную обратную связь.

4. Стадия распада группы или прощания.

К «смерти» группы могут привести следующие причины:

- а) решение в ходе занятий всех вопросов, как кажется участникам, интересующих группу;
- б) уверенность большого числа участников, что дальнейшие занятия ничего им не могут дать.
- в) физический уход из группы лидера (лидеров).
- г) конфликт тренера с группой, перешедший в деструктивную фазу и др.

Тренинговая группа должна закончить свое существование как социальная структура, выполнив все поставленные перед ней задачи. В этом случае горечь предстоящего расставания у участников компенсируется, в определенной степени, радостью от успеха работы.

На данной стадии, чтобы у участников после окончания занятий не осталось тягостного чувства, следует провести ритуал прощания. Он может включать следующие элементы: обмен адресами и телефонами; планы возможной совместной работы; обещания писать письма; чаепитие и т.п. Все это делает расставание участников тренинговой группы достаточно легким.

Это этап завершения общения, когда участники подводят итоги тренинга, резюмируют для себя самое ценное. Участники в эмоционально приподнятом настроении, активны, доброжелательны.

Как понять, что сейчас именно этот этап:

- участники максимально раскованы;
- активное общение между собой, в котором участники делятся выводами;
- хорошее настроение, возможно небольшое сожаление о том, что тренинг уже завершается.

Что делать: помочь каждому участнику подвести итоги работы и выделить для себя самое главное. Собрать обратную связь, организовать необходимые процессы – обмен контактами, информацией и др. Завершить общение на позитиве!

Литература:

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Учеб. пособие. / И.В. Вачков. - М: Ось-89, 1999. – 176 с.
2. Макшанов С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика. / С.И. Макшанов. – СПб. : «Образование», 1997. – 238 с.
3. Плешаков В. А. О тренинге как психолого-педагогической технологии / В.А. Плешаков // Проблемы педагогического образования:

Вопросы для самопроверки:

1. Перечислите основные этапы реализации тренинга.
2. Какие ограничения существуют по приему участника в группу тренинга?
3. При разработке программы тренинга необходимо учитывать ряд условий, перечислите их.
4. На что необходимо опираться при определении тайминга тренинга?
5. Для чего нужно посттренинговое сопровождение и что именно осуществляется на этом этапе?

Творческое задание: подготовьте проект одного из этапов реализации тренинга, в котором будут представлены конкретные мероприятия, которые предполагается провести на этом этапе.

1.7. Ведущий тренинга и требования к его деятельности и личности

Ведущий (тренер), как следует из вышеизложенного, – ключевая фигура в организации группового процесса. От его работы зависит характер и уровень развития группы.

И. Ялом осуществил факторный анализ значительного числа переменных, которые характеризуют поведение ведущего. На этой основе ученый выделил четыре основные функции руководства Т- группой.

1. Функция эмоциональной стимуляции.
2. Функция заботы.
3. Функция придания смысла.
4. Регулятивная функция (Рис.2).



Рис. 2. Функции тренера-ведущего в тренинге

Ученые М.А. Свистун и Н.В. Ключева, помимо вышеизложенных функций, выделили следующие:

1. Экспертная функция заключается в том, что руководитель помогает участникам объективно оценить свое поведение, наглядно увидеть, как оно влияет на других. Экспертиза может осуществляться через подачу информации о существующей проблеме или через анализ происходящего.

2. Аналитическая функция заключается в том, что тренер обобщает и комментирует то, что происходит в группе. Комментарии могут иметь характер:

- наблюдений, которые ведущий подает не от себя, а как описание деятельности группы без выражения собственных чувств и оценочных суждений;

- гипотез, в которых излагается, что в группе может произойти и почему.

3. Посредническая функция заключается в организации групповых процессов. Тогда, когда группа переживает трудности в процессе развития, тренер может вмешаться, используя методы психологического воздействия. Ведущий использует также свое умение участвовать в межличностном общении в доверительной манере, создавать в группе эффективную коммуникацию, быстро реагировать на ситуации, которые возникают.

4. Демонстрационно-побудительная функция. Тренер как эталон поведения для членов Т- группы. Он демонстрирует участникам тренинга открытость, эмпатию, умение выражать собственные чувства, активность. При этом ведущий принимает участие во всех процедурах вместе с группой в роли «играющего тренера».

А.А. Горбатова [24] пишет, что мировая практика выдвигает основные требования к руководителю тренинговых групп:

- **теоретическая грамотность** предполагает:

- знание основ психологии - это касается психологии личности, психологии развития, общей психологии, социальной психологии, психодиагностики, психокоррекции и других отраслей;

- владение теорией групповой работы - представление о динамике групповой работы, способность управлять групповыми процессом, факторами, от которых зависит эффективность участия в группе и тому подобное;

- ознакомление с профессиональной этикой – знание этических основ психологической работы и их неукоснительное соблюдение в своей деятельности;

- общую широкую образованность.

- **профессионально важные качества личности.**

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.

Очень важное качество ведущего группы – 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.

Обращая внимание на требования к личности тренера, логично изложить перечень черт, которыми должен обладать тренер. По мнению И.В. Вачкова, это:

- 1) концентрация на членах группы (в том числе на каждом в отдельности), желание и способность им помочь;
- 2) открытость собственных взглядов и суждений;
- 3) гибкость, толерантность, выдержка;
- 4) восприимчивость, эмпатийность, способность создавать атмосферу эмоционального комфорта;
- 5) аутентичность поведения (т.е. способность демонстрировать группе настоящие эмоции, переживания);
- 6) целеустремленность, энтузиазм и оптимизм;
- 7) уравновешенность, терпимость к фрустрации и неопределенности;
- 8) высокий уровень саморегуляции;
- 9) уверенность в себе, позитивное отношение к себе, адекватная самооценка, самокритичность, понимание собственных конфликтных сфер, потребностей и мотивов;
- 10) вера в способность участников группы к конструктивным преобразованиям и развитию;
- 11) богатое воображение, интуиция;
- 12) фасилитативные способности;
- 13) дивергентность мышления, креативность;
- 14) высокий уровень интеллекта.

- **практическая грамотность** – это компетентность в вопросах разработки тренинговых программ, подборки техник и методов тренинга, управления групповой динамикой;

Усилия ведущего тренинга должны быть направлены на обеспечение следующих условий:

- * Участники тренинга должны понять, что их индивидуальные цели достижимы лишь в условиях создания кооперативной структуры целей. Для этого необходимо совместно обсуждать их и коллективно разрабатывать правила, которые были бы всеми приняты и способствовали бы достижению целей.

- * Двусторонняя схема коммуникации, которая требует соответствующей организации учебного пространства (оптимальное размещение участников – круг, в котором находится и сам тренер).

- * Включение каждого из участников в Т- группу достигается принятием обязательных для всех правил, в том числе правила о запрете говорить «Я не знаю», «Я не могу» и др.

- * Признание авторитетности только тех высказываний, которые опираются на достоверные знания предмета обсуждения;

- * Вовлечение в конструктивную полемику по актуальным вопросам жизнедеятельности группы всех участников, включая тренера;

- * Открытое обсуждение дискуссионных вопросов, в котором не допускается умалчивание, сокрытие информации и мыслей, уход от прямого обсуждения;

- * Создание доверительной атмосферы, поддержка правила «Говорить только правду или, в крайнем случае, не обманывать».

- * Обязательность вычленения участниками Т-группы друг у друга сильных сторон личности и вербализация своих позитивных впечатлений по отношению к окружающим.

Э. Конг высказывала некоторые пожелания начинающему тренеру, базирующиеся на фасилитативном подходе к обучению и проведению тренинга. Тренер должен:

- верить в то, что члены группы могут принимать рациональные решения и конструктивно думать самостоятельно;

- стремиться к фасилитативной (облегчающей и возвышающей) позиции, позиции наблюдателя; избегать авторитарной позиции в руководстве Т - группой;

- уважительно относиться к гендерным, половым, расовым, мировоззренческим, индивидуальным отличительным особенностям участников тренинга;

- быть толерантным к различным точкам зрения участников тренинга; ни в коем случае не навязывать им свою систему ценностей.

В заключение изложения материала о роли ведущего группы тренинга полезно привести **типичные ошибки**, которые по возможности ему нужно избежать. В этом перечне ошибок отражён подход К. Рождерса и зафиксирован опыт отечественных психологов [22, 27, 33].

1. Использовать тренинговую группу в каких-либо собственных интересах, например, для приобретения популярности, является опасной тенденцией.

2. Для эффективного ведущего важными являются способность принять группу, какой она есть, и умение доверять групповому процессу. Ведущий будет менее эффективен, если он начинает манипулировать группой, пытаясь направлять её к своим невысказанным целям. Даже небольшой налёт этой тенденции может ослабить и даже разрушить доверие группы. Если у ведущего есть особые цели, лучше их высказать в группе.

3. Некоторые ведущие судят об удаче или неудаче группы по её драматичности, например по числу людей, которые плакали или обрушивались на других с нападками. Такое развитие группы представляется сомнительным.

4. Отягощённость «большими личными проблемами» является помехой для ведущего, поскольку у него возникает потребность центрировать группу на себе. Такой человек с успехом может быть членом группы, но плохо, если он занимает позицию ведущего (руководителя).

4. Негибкая ориентация, на какую либо одну стратегию может стать основой недоверия. Необходимость подчеркивать важность спонтанного использования разных подходов, соответствующих той или иной ситуации.

5. Центрирование группы на себе (наиболее частая ошибка), когда тренер принимает на себя роль главного героя, центра внимания. В этом случае он обрекает группу на пассивность, подавляет проявление у участников спонтанности, потребности к самораскрытию. Результативность такого тренинга невелика.

6. Частые интерпретации мотивов или причин поведения членов группы. Если они не точны, то они не помогают, а вызывают протест или сомнения в компетентности тренера. Если очень точны. То могут вызвать чрезмерную защиту или, наоборот, совсем лишить человека защиты. Поэтому, выводы тренер должен делать для себя, а интерпретации давать только фрагментарно, лишь тогда, когда они уместны и не наносят ущерба членам Т - группы.

7. Безапелляционные призывы тренера к проявлению активности обязательно всеми членами группы ограничивают их свободу выбора, и право использовать правило «Стоп» (Например: «А сейчас мы все...»; «Никто не должен отсиживаться. Необходимо всем...» «А теперь все встали, и...»). - Такая форма манипуляционного обращения усложняет возможность отказа). Члены группы в такой ситуации начинают чувствовать себя незащищенными.

8. Ведущий сам не руководствуется правилами, принятыми в группе, что снижает ценность и обязательность групповых норм для всех участников.

9. Притязания тренера на безапелляционность собственных суждений и непогрешимость собственного мнения, снижает уровень активности группы.

10. Наиболее часто допускают грубую ошибку тренеры, которые не берут личного эмоционального участия в группе. Они фактически остаются отчужденными экспертами, анализирующими групповой процесс и реакции участников с точки зрения «преобладающего понимания», выражающее положение тренера над группой. В этом случае в группе может зародиться нежелательная отчужденность, а иногда и враждебность.

Литература:

1. Большаков, В.Ю. Психотренинг: социодинамика, игры, упражнения / В.Ю. Большаков. – СПб.: АО «Светоч», 1994. – 316 с.
2. Васильев, Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов / Н.Н. Васильев. – СПб.: Речь, 2002. – 174 с.
3. Вачков, И.В. Основы психологии группового тренинга: учебное пособие / И.В. Вачков. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Ось-89, 2003. – 224 с.
4. Вачков, И.В. Психология тренинговой работы: содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговых групп / И.В. Вачков. – М.: ЭКСМО, 2007. – 416 с.

Вопросы для самопроверки:

1. Перечислите функции ведущего тренинговой группы.
2. Какими компетенциями должен обладать ведущий тренинговой группы?
3. Перечислите профессионально важные качества личности ведущего тренинговой группы?
4. Каковы типичные ошибки ведущего тренинговой группы?

Творческое задание: осуществите оценку себя с точки зрения компетенций ведущего тренинговой группы.

Глава 2. Практика применения психологического тренинга в профессионально-личностном развитии тренера

Деятельность тренера - сложный по функциональной структуре и профессиональному содержанию труд, требующий от человека проявления всех возможностей: и профессиональных, и личностных. Для эффективной реализации этой деятельности важным является уровень осознанности своих личностных качеств, профессиональных возможностей и компетенций, путей собственного профессионально-личностного развития. Рассмотрим методы, которые могли бы быть использованы в ходе тренинговой формы работы с будущими тренерами.

2.1. Методы и технологии тренинговой работы

В самом общем смысле метод - это способ достижения цели. Также можно сказать, что это система способов, с помощью которых человек познает мир, осваивает и преобразует объекты действительности, включающая в себя общие принципы и конкретные приемы обращения с теми или иными предметами.

Эффективность тренинга во многом зависит не только от адекватности осуществляемой тренером диагностики, но и от того, насколько большим арсеналом средств он обладает для достижения той или иной цели.

Первый шаг в решении задачи выбора средств - это выбор методического приема. К наиболее часто применяемым методам относятся групповые дискуссии, ролевые игры, психодрама и ее модификации, психогимнастика.

Выбор того или иного методического приема, а также конкретного средства в рамках этого приема определяется следующими факторами:

- содержанием тренинга;

- особенностями группы;
- особенностями ситуации;
- возможностями тренера.

В работе тренинговой группы всегда присутствуют два плана, две стороны: содержательная и личностная. Содержательный план соответствует основной цели тренинга. Он определяется тем, что является объектом воздействия в тренинге: установки, умения, когнитивные структуры, система личностных отношений. Содержательный план также изменяется от программы тренинга, например: в тренинге партнерского общения или ведения деловых переговоров содержание будет разным, хотя объекты воздействия одни и те же – установки и умения.

Личностный план – это групповая атмосфера, на фоне которой разворачиваются события содержательного плана, а также состояние каждого участника в отдельности. В некоторых видах тренинга состояния участников, межличностные отношения становятся содержанием работы группы, например: в тренинге сенситивности, группах личностного роста.

Психогимнастика.

Понятие «психогимнастика» имеет некоторую условность. В целом можно сказать, что разными исследователями под психогимнастикой понимается очень широкий круг упражнений. Б.Д. Карвасарский считает главным отличием психогимнастики ее основное средство коммуникации – двигательную экспрессию, которая заключается в том, чтобы выразить эмоцию с помощью мимики или пантомимики, а также манипуляции предметами по какой-либо заданной теме.

Н.Ю. Хрящева, С.И. Макшанов этим термином обозначают широкий круг упражнений: письменных и устных, вербальных и невербальных, которые могут выполняться всеми членами группы вместе или в небольших группах по 2-3 человека.

Психогимнастические упражнения могут быть специализированными и воздействовать преимущественно на ту или иную психическую

характеристику, например, память или внимание; а могут носить более универсальный характер и оказывать более генерализованное воздействие.

Психогимнастические упражнения позволяют подключать для осознания одного и того же переживания, одной и той же проблемы разные уровни психического отражения.

Н.Ю. Хрящева, С.И. Макшанов все психогимнастические упражнения объединяют в три подраздела.

1. Упражнения, которые преимущественно воздействуют на состояние группы как целого и (или) на каждого ее участника в отдельности (назовем их упражнениями на создание работоспособности).

Основными характеристиками необходимой для работы тренинговой группы атмосферы являются эмоциональная свобода участников, открытость, дружелюбие, доверие друг к другу и к тренеру. В результате снижается напряженность, присущая началу занятий.

Задача создания работоспособной группы специфична для начала занятий и на ее решение тратится определенное время. Однако эта задача не снимается и на последующих этапах работы: в начале дня и после больших перерывов приходится выполнять упражнения на восстановление утраченной работоспособности, на включенность в группу, на концентрацию внимания, на снижение усталости и т.п.

В связи с этим все упражнения на обеспечение работоспособности разделяют еще на три вида:

- 1) упражнения на создание работоспособности в начале работы тренинговой группы;
- 2) упражнения на создание работоспособности в начале дня;
- 3) упражнения на поддержание и восстановление работоспособности.

В начале дня целесообразно проводить такие психогимнастические упражнения, которые позволяют участникам отвлечься от проблем, не относящихся к групповой работе, полностью переключиться на ситуацию «здесь и теперь», обратить внимание друг на друга, почувствовать группу,

поприветствовать друг друга. В результате проведения этих упражнений выравнивается эмоциональное состояние участников, создается благоприятная для работы групповая атмосфера.

В результате проведения упражнений на поддержание и восстановление работоспособности происходят следующие изменения:

1) изменения в состоянии группы – повышается сплоченность, преодолевается или снижается возникшая по тем или иным причинам напряженность, выравнивается эмоциональное состояние группы;

2) изменения в состоянии отдельных участников – повышается внимание, интеллектуальная и физическая активность, снижается усталость, улучшается настроение.

2. Упражнения, направленные преимущественно на содержательную сторону работы (назовем их упражнениями содержательного плана).

3. Упражнения для получения личностной обратной связи.

Групповая дискуссия.

Дискуссия от латинского "discussion" (рассмотрение, исследование). Дискуссия - это один из эффективных способов активизации группы для решения многих других задач, достижение иных аффектов и результатов. Применяется этот метод в целях обучения, развития, установления взаимоотношений в группе, а также в психотерапевтических целях. По процедуре групповая дискуссия представляет собой коллективное обсуждение какой-либо проблемы, конечной целью которого является достижение определенного общего мнения по ней. В ходе дискуссии происходит коллективное сопоставление мнений, оценок, информации по обсуждаемой проблеме. Психологическая ценность дискуссии состоит в том, что благодаря принципу обратной связи и мастерству руководителя каждый участник получает возможность увидеть, как по-разному можно подойти к решению одной и той же проблемы, как велики индивидуальные различия людей в восприятии и интерпретации одних и тех же ситуаций.

Используется групповая дискуссия в целях коррекции межличностных отношений или личностных проблем. В зависимости от этого различают:

- биографическую – она предполагает обсуждение истории жизни клиента, отдельных эпизодов и событий его биографии, его проблем, конфликтов, отношений, установок, особенностей поведения и т.д.;

- тематическую – она концентрирует внимание группы на актуальных для большинства участников общих темах. Например, "Как управлять собой в сложных ситуациях?"; "Конфликт - зло или благо?" и т.д.;

- интеракционную дискуссию - направлена на анализ особенностей межличностного взаимодействия в группе и ситуаций, возникающих в ходе группового процесса.

Говоря о групповой дискуссии, следует обратить внимание на тот факт, что такой способ взаимодействия участников группы - это не просто разговоры, а особым образом организованное общение, в котором людей поощряют внимательно слушать друг друга и в процессе этого взаимного говорения и слушания понимать и принимать иное видение мира.

Такие диалоги дают участникам возможность самораскрытия, что благотворно влияет на их установки и понимание себя и других. Здесь, с помощью тренера, они могут выявлять несоответствия между ценностями людей и их поведением по отношению к другим людям. Организованное таким образом общение помогает видеть в каждом человеке уникальность, неповторимую целостность, личность. Групповая дискуссия может помочь участникам изменить не только имеющиеся у каждого из них установки, но и характер отношения к другим людям, способы достижения результата. Подобные диалоги способствуют появлению новых активных социальных действий.

Игра.

Игры в тренинге составляют его основную содержательную сторону. Рассмотрим виды используемых игр.

Диагностическая игра обладает большей предсказательностью, чем любая другая человеческая деятельность. Так как человек в игре максимально активен, она является для него оптимальным пространством для самовыражения, в котором он наиболее естественен, искренен и открыт.

Развивающая функция ролевой игры связана с сущностью этой деятельности, в которой человек активно взаимодействует с другими людьми, осуществляет сознательно поставленные цели, что и приводит к активным изменениям в его развитии.

По мнению М.Р. Битяновой, игра - «живая деятельность, которая не учит, она расширяет горизонты, погружая человека в иные миры и отношения, дает опыт их создания, выбора, построения, требуется отдельная работа, для того чтобы игровая деятельность и полученный в ней опыт были перенесены в жизнь».

Ролевая игра - способ расширения опыта участников посредством предъявления им неожиданной ситуаций, в которой предлагается принять роль кого-либо из участников и выработать способ, позволяющий привести ситуацию к завершению. Для того чтобы получить максимальную пользу от ролевой игры, предлагаемые ситуации должны быть как можно более близкими к реальности.

Применение ролевой игры в тренинге позволяет решить ряд задач (Рис. 3).



Рис. 3. Задачи игр в процессе тренинга.

Когда мы говорим о ролевой игре, то, как правило, имеем в виду моделирование человеческих отношений в следующих формах:

- собственно ситуационно-ролевые игры;
- игры-проживания
- игры-драмы;
- творческие игры;
- спонтанно-импровизационные игры.

Преимущества ролевых игр:

1. Приобретенный опыт сохраняется надолго. «Обучение через действие» – один из самых эффективных способов обучения и приобретения опыта. Собственные переживания запоминаются ярко и сохраняются в течение долгого времени.

2. Удовольствие. В большинстве случаев ролевая игра предлагает сравнительно безболезненный и приятный способ усвоения знаний и навыков.

3. Возникновение понимания того, как ведут себя другие люди. Позволяет участникам понять, как чувствуют себя люди, сталкиваясь с некоторыми ситуациями. Это понимание может оказаться мощным инструментом обучения; оно может способствовать развитию умения оценивать предпосылки поведения других людей, чего трудно было бы достигнуть каким-либо иным образом.

4. Безопасные условия. Использование ролевой игры и содержит в себе элемент риска, но он, главным образом, относится к возможным способам реагирования группы, а не к воздействию игры на нее. Ролевая игра предоставляет участникам шанс освоить или закрепить разнообразные модели поведения. Преимуществом здесь является среда тренинга, свободная от опасностей, связанных с применением той или иной модели, которые могли бы возникнуть в естественных условиях.

Недостатки ролевых игр:

1. Искусственность. Суть успешной ролевой игры — создание ситуации, приближенной к реальности настолько, насколько позволяют условия. Если группа чувствует, что сценарий игры нереалистичен или не учитывает некоторых деталей практической деятельности, ценность игры будет потеряна, и цели обучения не будут достигнуты.

2. Возможность легкомысленного отношения со стороны участников. Если цели упражнения полностью не объяснены и не сделан акцент на важности демонстрации поведения (а не актерских способностей), существует опасность, что ролевая игра будет восприниматься как нечто забавное. Наличие серьезных целей упражнения не мешает людям получать удовольствие от участия в нем и обеспечивает радость от взаимодействия с ситуацией и выходом из нее, а не только от смешных шуток во время его проведения.

3. Элемент риска. Как и любой метод тренинга, подразумевающий активное вовлечение участников, ролевая игра содержит долю риска. Игра приносит результат только тогда, когда группа готова в нее включиться. Если члены группы боятся "потерять лицо", участвуя в игре, или стесняются самого процесса, это упражнение не будет эффективным. Тот факт, что выполнение упражнения контролируется, еще больше усиливает напряжение. Группа не должна быть слишком большой, чтобы не создавать дискомфорт. Можно применять только тогда, когда члены группы справились со своей тревожностью, и чувствуют, что их самооценке ни что не угрожает.

Мозговой штурм (брейнсторминг)

Сущность метода «мозговой атаки» состоит в коллективной творческой работе по обсуждению и разрешению какой-то сложной проблемы. Участники все вместе думают над проблемой, дополняют друг друга, подхватывают и развивают одни идеи, опровергают другие в поисках истины. Этот метод позволяет выявить и развить творческие способности и творческое мышление участников, чему способствует эмоциональный подъем участников - обязательный спутник творческой деятельности.

Этапы проведения методики мозгового штурма

1. Определить цель и четко озвучить ее всем участникам. Объемную и большую задачу следует разделить на ряд более мелких задач.

2. Правильное формирование генератора идей. Убедитесь, чтобы количество не превышало 8-10 человек. Все участники должны быть равны по социальному статусу, именно в таком случае они будут вести себя смелее в изложении своих идей. В группе обязательно должны быть наблюдатели, которые будут записывать все изложенные идеи.

3. Данный процесс должен начинаться обязательно со вступительной речи модератора. После должно начаться непосредственное обсуждение конкретной задачи или проблемы. В процессе изложения идей, проводится их оценка, и принимаются во внимание самые конструктивные из них.

4. Заключительный этап – это анализ самых полезных идей и воплощение их в жизнь. Этот этап очень важен, здесь теория реализуется в практику. Брейнсторминг как метод мозгового штурма весьма действенный способ для решения различного рода и сложности задач.

Правила проведения:

- нацеленность творческого поиска на один объект, недопустимость ухода в сторону от него, потери стержневого направления;
- краткость и ясность высказываемых мыслей участниками «мозговой атаки»;
- недопустимость критических замечаний по поводу высказываний других участников «мозговой атаки», работающие в интерактивных группах должны быть свободны от опасений, что их будут оценивать по предлагаемым ими идеям;
- недопустимость повтора сказанного другими участниками «мозговой атаки»;
- нежелательность отвода предложений участников высказаться под предлогом, что все уже сказано;

- стимулирование любой самостоятельной мысли или суждения обучаемых, приветствуется свободный полет фантазии: люди должны попытаться максимально раскрепостить свое воображение. Разрешено высказывать любые, даже самые абсурдные или фантастические идеи;

- гласность в показе идей, получивших признание;

- возможность и желательность дальнейшего развития положений и мыслей, высказанных участниками ранее;

- до и во время проведения мозгового штурма необходимо создать обстановку максимального психологического комфорта;

- в процессе генерации идей необходимо поддерживать непринужденную и доброжелательную атмосферу общения.

Достоинства метода мозгового штурма:

- метод весьма прост, доступен и детям, и взрослым, эффективен, даже если участники не очень компетентны. Не требуется предварительное обучение участников, кроме ведущего, который должен знать теорию метода, методику проведения;

- это коллективный метод решения задач - увеличивается сила решений от объединения усилий многих людей и возможности развивать идеи друг друга;

- мозговой штурм можно использовать ежедневно для развития фантазии и воображения и для раскрепощения сознания;

- можно показать, что у одной и той же задачи есть много разных решений и каждое правильно, но только для своих конкретных условий;

- можно научить детей не бояться высказывать свои мысли, снять страх перед критикой и страх ошибиться;

- можно научить слушать товарищей, уважать и свое и чужое мнение;

- можно поднять статус робкого человека, сделать его более смелым и раскованным, если обращать общее внимание на его решения, пусть и слабые.

Недостатки метода мозгового штурма:

- не пригоден для решения сложных проблем и трудных задач;
 - метод мозгового штурма не имеет критериев оценки силы решений;
 - отсутствует четкий алгоритм целенаправленного движения к сильному решению;
 - процессом решения надо искусно управлять, чтоб он шел по направлению к сильному решению. Велика роль ведущего штурм - от него зависит половина успеха;
 - бывают затруднения при определении авторства хороших идей.
- Поэтому этот щекотливый вопрос следует оговорить до начала штурма.

Метод кейсов.

Использование метода кейсов в качестве средства обучения в тренинге стало чрезвычайно популярно в последние годы. В большинстве случаев, при использовании этого метода участникам предоставляют запись набора обстоятельств, которые могут основываться на реальной либо воображаемой ситуации.

Существуют три основных варианта применения метода кейсов:

1. Диагностика проблемы.
2. Диагностика одной или нескольких проблем и выработка участниками методов их разрешения.
3. Оценка участниками предпринятых действий по решению проблемы и их последствий (проблема и ее решение сообщаются в инструкции).

В каждом из этих вариантов обучение происходит через изложение информации в виде проблемы или серии проблем. Основное назначение метода - закрепление и углубление знаний, выработка алгоритмов анализа типичных ситуаций, позволяющих быстро узнавать аналогичные ситуации в практике своей работы и принимать по ним наиболее действенные решения.

Преимущества метода кейсов:

- использование метода кейсов в программе тренинга может дополнить многие теоретические аспекты курса посредством введения практических задач, которые группе необходимо решить;

- минимизация давления. Метод кейсов дает уникальную возможность изучить сложные или эмоционально значимые вопросы в безопасной обстановке тренинга, а не в реальной жизни, с ее угрозами и риском. Он позволяет учиться без тревоги о неприятных последствиях, которые могут возникнуть в случае неправильного решения;

- актуальность решаемых проблем и их тесная связь с профессиональным опытом участников.

Недостатки метода:

- Плохо организованное обсуждение может потребовать слишком много времени;

- можно не достичь желаемых результатов, если участники не обладают необходимыми знаниями и опытом;

- высокий уровень требований к квалификации тренера, который должен правильно организовать работу и задать направление обсуждения, чтобы добиться желаемого результата;

- метод кейсовых заданий пригоден для малых групп, или больших, разделенных на несколько малых;

- наиболее эффективен в программах, ориентированных на развитие аналитических способностей. Это тренинг для разрешения проблем, принятия решений, ведения переговоров и взаимодействия с персоналом.

Создавая свою классификацию методов, И.В. Вачков отмечает, что методы, применяемые тренером, должны выступать способом организации событийности тренинга.

1) Методы работы тренера с событиями, произошедшими до тренинга

Метод регрессии. С помощью данного метода тренер помогает клиенту заново погрузиться в ситуацию, требующую психологической проработки, и заново пережить событие во внутреннем плане.

Метод обмена опытом, когда участники делятся друг с другом переживаниями тех или иных событий, которые имели для них (и имеют сейчас) особое значение.

Метод имитации. Этот метод реализуется в следующих условиях:

- во-первых, сценическом действии, а не рассказ. Для конкретизации используются вспомогательные лица (другие участники группы) и необходимые предметы.

- во-вторых, отражать психологическое состояние участника тренинга в момент развертывания события.

- в-третьих, фокус на определенных, конкретных, наиболее важных аспектах события.

- в-четвертых, отличие от реальной ситуации, где различные факторы сдерживают проявление открытых эмоциональных реакций и новых форм поведения, имитируемое событие является защищенным и безопасным для человека.

- в-пятых, процесс (в форме психодраматических игр) включает последовательность взаимосвязанных разыгрываемых эпизодов и возможность переходов к другим прошлым событиям, которые каким-либо образом связаны с событием. Здесь используются все имеющиеся в арсенале практических психологов ролевые игры.

2) Методы работы со «случающимися» событиями

Метод концентрации присутствия. В данном случае тренер стремится заострить внимание участников на том, что с ними происходит в настоящую минуту, осознание: «Что ты сейчас чувствуешь? О чем ты сейчас думаешь? Какие ощущения возникли у тебя в теле? Где именно они сосредоточены?».

Метод групповой рефлексии: совместное обсуждение и анализ событий, происходящих в группе, анализ индивидуальных переживаний усиливает сплоченность группы и одновременно облегчает самораскрытие участников.

Групповая рефлексия может проходить в форме: тренер пассивен, темы выбираются самими участниками, дискуссии о взаимоотношении между участниками группы, участники группы развивают умения воспринимать, понимать и оценивать других людей, самих себя, свою группу, приобретают умение глубокого самоанализа. Важна обратная связь.

3) Метод построения диспозиций. В группе участники могут сыграть роль другого для лучшего понимания его и себя и для знакомства с новыми эффективными способами поведения. В результате сознательного уподобления себя ему, возникают эмоциональная связь, сопереживание. Не вызывает сомнения важность этих переживаний в плане содействия личностному росту и развитию самосознания.

Литература:

1. Большаков, В.Ю. Психотренинг: социодинамика, игры, упражнения / В.Ю. Большаков. – СПб.: АО «Светоч», 1994. – 316 с.
2. Васильев, Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов / Н.Н. Васильев. – СПб.: Речь, 2002. – 174 с.
3. Вачков, И.В. Основы психологии группового тренинга: учебное пособие / И.В. Вачков. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Ось-89, 2003. – 224 с.
4. Вачков, И.В. Психология тренинговой работы: содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговых групп / И.В. Вачков. – М.: ЭКСМО, 2007. – 416 с.

Вопросы для самопроверки:

1. Перечислите основные методы тренинговой работы.
2. Какие задачи выполняет игра в тренинге?
3. Перечислите виды игр в тренинге?
4. Каковы преимущества метода кейсов?
5. В чем недостатки метода мозгового штурма?

Творческое задание: осуществите сравнительный анализ основных методов тренинга по целям, возможностям и ограничениям в работе с детьми подросткового возраста.

2.2. Программа тренинга профессионально-личностного развития будущих тренеров

Профессиональное развитие предполагает, что человеком в процессе социализации присваиваются различные профессиональные роли, формируется определенная профессиональная мотивация, профессиональные знания и навыки. Основной движущей силой профессионального развития является стремление личности к интеграции на основе идентификации с социальными группами (Е.В. Мельникова, 2004, С.195). Помимо этого стремления, движущими силами развития специалиста являются противоречия между усложняющимися требованиями профессионального труда и индивидуальным стилем, опытом и способностями личности (особенно внутриличностное противоречие между реальным и идеальным образом «Я»). Результатом развития профессионала является достижение профессионализма и профессиональной компетентности.

С точки зрения А.А. Деркача, в процессе профессионального развития происходит «слияние жизненного пути и профессионального пути в единый путь – цель» (А.А. Деркач, 2004; 62). Расширяется и углубляется смысловое поле деятельности, рождаются новые смыслы жизненного пути, которые интегрируются в личностные структуры.

Профессиональная деятельность относится к числу главных средств строительства собственного жизненного пути (Т.М. Буякас, 1997). Оно будет оптимальным, когда профессиональная деятельность способна отражать и воплощать в себе личность самого профессионала. Человек будет получать удовольствие от своей работы, если он найдет себе дело,

в котором будет соответствовать себе, получать от выполняемой деятельности удовлетворение.

По Э.Фромму, главной особенностью трудящегося человека становится его *идентичность своему делу* (ощущение этой идентичности), то все равно остается открытым вопрос: каковы же смыслы трудовой деятельности, которые во многом и определяют труд конкретного человека (заметим, что только выходя на уровень смыслов деятельности конкретного человека мы сможем рассматривать труд как психологическое явление).

Перспективным здесь представляется выделение такого понятия как *«ощущения собственной значимости»*, которое возникает у человека в результате успешного выполнения какого-то определенного дела, в частности, в результате успешного труда. Только успешно создавая что-то, человек осознает себя в качестве настоящего субъекта, а также осознает улучшение самого себя, ведь известно, что улучшая окружающий мир, мы улучшаем и себя в этом мире.

В частности, А.Н. Леонтьев связывал с возникновением и развитием коллективного труда появление человеческого сознания. Им была выдвинута гипотеза о том, что сознательное отражение - это такое отражение предметной действительности, в котором выделяются ее «объективные устойчивые свойства», «вне зависимости от отношения к ней субъекта», а главным толчком к возникновению сознания послужило появление новой формы деятельности - коллективного труда».

По мнению Л.Д. Столяренко (2003, С.315) профессиональное созревание необходимо рассматривать как процесс, длящийся всю жизнь. Профессиональный путь человека и его основные этапы неразрывно связаны с возрастным развитием и общим становлением личности. В профессиональной деятельности становление личности происходит особенно интенсивно, так как она концентрирует в себе основную активность субъекта. Формирование личности в этом аспекте представляет собой процесс образования особого типа отношений. На этот процесс оказывают влияние различные факторы.

Человек будет получать удовольствие от своей работы тогда, когда он найдет себе дело, в котором он будет соответствовать себе, получать от выполняемой деятельности удовлетворение. Это возможно при условии *осознания значимости* выполняемой деятельности для общества и для собственной личности. Чем больше мера значимости, тем большим смыслом и значением наполняется осуществляемая профессиональная деятельность. Именно ценностно-смысловая сфера профессионала и возможность соотносить свою деятельность с жизненными смыслами является тем фактором, который способствует развитию творчества и самореализации или разрушает этот процесс. Ценностно-смысловая сфера в профессиональной деятельности оформляет и пронизывает ее общим смысловым отношением и творческой устремленностью. Культура, которая окружает специалиста, задает систему ценностных представлений, регулирующих индивидуальное и социальное поведение человека, служит базой для постановки и осуществления познавательных, практических и личностных задач. Поэтому, с точки зрения Т.М. Буюкаса (1997, С.26), система ценностных представлений культуры должна быть интегрирована в смысловое пространство профессионала, для того чтобы интериоризироваться в его личностные ценности и смыслы. Тогда профессиональная деятельность становится отражением зрелой личности. Если смысловое пространство не сформировано, роль профессиональной деятельности плохо осознана, происходит торможение профессионального роста, теряется творческий потенциал личности. Смена содержания труда повторяет динамику развития ценностей и смысловых ориентиров. Т.М. Буюкас говорит о том, что условия социума часто отказывают в возможности выбора пути профессионального становления. Важно чтобы с ранних этапов профессионального становления студенты развивали рефлексию своего смыслового пространства, развитие своих смысловых ориентиров.

Осознавая потенциал собственной личности, свои потребности и возможности, а также требования среды и ее ограничения, будущие специа-

листы смогут их согласовать и разрешить возникающие противоречия между внутренней и внешней средой.

Тренинг профессионально-личностного развития тренера

1. «Я и профессиональная деятельность»

Цель: интеграция профессиональной деятельности в качестве ценности в структуру ценностей личности.

Занятие №1. Осознание сущности и значимости профессиональной деятельности.

Задачи:

1. Осознание сущности и значимости профессиональной деятельности.
2. Актуализация имеющихся представлений о профессиональной деятельности.
3. Выявление соотношения представлений о реальном и идеальном образе профессиональной деятельности.
4. Коррекция существующего отношения к профессиональной деятельности.

Групповая беседа о содержании деятельности тренера, ее специфике, ее основных характеристиках.

Каждый участник по кругу высказывает свое мнение, ведущий записывает, после завершения круга анализируются записи, выявляются наиболее частые повторения, выявляется эмоциональная окраска высказанных суждений, составляется имеющийся на данный момент «портрет» тренера.

Упражнение «Резонанс».

В кругу каждый по очереди вслух, обращаясь к остальным, говорит: «Моя профессия – тренер», можно повторить несколько раз. Важно отследить чувства, которые возникают, когда сам говоришь эту фразу, и когда ее произносят другие, осознать телесные реакции на эти слова. После того как

все произнесут слова, происходит обмен чувствами и ощущениями, анализ. Это упражнение актуализирует осознание своего отношения к профессии.

Упражнение «Соотношение».

Лист бумаги необходимо разделить на две части – левую и правую. Левую часть подписываем словами «Профессиональная деятельность - это...», правую часть – «Тренерская деятельность - это...». Нужно в каждую часть записать до 15 продолжений. Затем предлагается целостно воспринять оба списка и, отслеживая чувства, выбрать по 3 продолжения, которые кажутся наиболее важными и точными. Далее каждый зачитывает выбранные продолжения, анализируются их содержания и чувства, создается сводная таблица совпадающих продолжений. Это не только позволяет выявить свое отношение к профессиональной деятельности, но дает возможность составить целостную картину группового восприятия профессиональной деятельности.

Упражнение «Сравнение – намерение – оценка»

Предлагается написать любые высказывания, касающиеся тренерской деятельности в идеале. Затем предлагается написать любые высказывания, касающиеся тренерской деятельности, в том состоянии развития, которое существует на данный момент. Затем предлагается обдумать и обсудить со всеми участниками, чего в настоящий момент в тренерской деятельности нет, но является необходимым. Обсуждение этих аспектов производится со стороны значимости для собственной личности и общества в целом.

Это упражнение стимулирует сознательную деятельность студентов, в процессе группового обсуждения студенты оценивают избранную профессиональную деятельность с позиции социальной и личностной значимости.

Упражнение «Значимость».

Предлагается продолжить предложение «Тренерская деятельность нужна...», необходимо записать как можно больше фраз. Затем записать фразы, завершающие предложение «Тренерская деятельность нужна мне...», также как можно больше. Позже осуществляются групповое обсуждение и анализ. Это упражнение стимулирует осознание личностной значимости избранной

профессии, соотнесение ее с социальной значимостью профессиональной деятельности, что является основой для развития ее смысла для личности.

Упражнение «Интроекты и проекция».

Предлагается записать 4-5 суждений о деятельности тренера, как профессиональной деятельности, которые считаются своеобразной «аксиомой». Обычно, такие суждения оказываются интроектами, которые потом проецируются в профессиональную деятельность. Важно проанализировать природу интроектов (откуда они взялись), как они были усвоены и как проявляются в настоящем. Затем, необходимо осуществить возврат проекций: для этого предлагается перефразировать ранее записанные суждения «Для меня...» или «Я считаю...», или «На мой взгляд...». Данная методика позволяет осознать социальные стереотипы относительно профессии, что актуализирует критичный анализ интроецированных суждений и развивает субъективное отношение к профессиональной деятельности.

Упражнение «Моя деятельность тренера» (задание для самостоятельного выполнения студентами с последующим групповым обсуждением его результатов).

Необходимо нарисовать рисунок «Моя деятельность тренера». В групповой работе затем осуществляется анализ рисунков, чувств, ощущений. На рисунке предлагается что-то поменять для того, чтобы он более удовлетворял, стал более приемлемым. Осуществляется групповой анализ полученных результатов.

Занятие №2. Построение границы контакта между «Я» и профессией.

Задачи:

1. Выявление представлений о ценностях личности и профессионала, построение структуры ценностей профессионала, соотнесение ее со структурой ценностей личности.

2. Построение эффективной границы контакта личности и профессии.

Групповая беседа о ценностях деятельности тренера, прояснение перечня ценностей профессии на данный момент, выявление содержания ценностей, их иерархии.

Упражнение «Ценности профессионала».

Предлагается составить список, состоящий из 7 ценностей профессии, и 7 ценностей личности. Затем осуществляется анализ полученных списков ценностей: есть ли совпадения в списках, какие ценности профессии были бы приемлемы для личности, какие ценности личности были бы приемлемы в профессии. После анализа каждый должен составить интегративный список ценностей личности профессионала, сравнить его с имеющимися ценностями личности. Это упражнение направлено на определение соотношения ценностей личности и профессии.

Упражнение «Граница контакта».

а) предлагается представить графически границу контакта личности и профессии (например, окружностями). Осуществляется анализ размеров объектов, характера границы (ее проницаемость), долей совпадения и несовпадения объектов. После предлагается изобразить такую границу, которая была бы желательной для личности. Осуществляется анализ причин, препятствующих достижению желаемой границы контакта, путей достижения желаемого взаимодействия;

б) работа осуществляется в парах. Предлагается представить, что профессия «вторглась» в границы личности, затем рассказать партнеру какие чувства и ощущения возникают при этом, предлагается усилить эти ощущения телом (партнер может помочь в этом). Проводится анализ ощущения тупика. Партнер усиливает фрустрацию (телесным и вербальным воздействием: «Теперь ты подчиняешься только правилам и требованиям профессии»), после чего оказывает поддержку. После этого в парах участники обмениваются ролями;

в) предлагается предположить, что негативного личность может принести в профессиональную деятельность и нарисовать это, отслеживая пе-

реживания. Осуществляется групповой анализ рисунков и чувств, которые возникали при рисовании. Затем предлагается что-нибудь изменить на рисунке для достижения наиболее эффективного контактирования.

Данный комплекс занятий направлен на построение границы контакта личности с профессиональной деятельностью.

Занятие №3. Интериоризация оптимальной границы контакта личности и профессиональной деятельности (направлено на проектирование будущей профессиональной деятельности по избранной специальности).

Задачи:

1. Построение адекватного образа будущей профессиональной деятельности и интериоризация его в структуру профессиональных перспектив личности.

2. Анализ полученного опыта, его интеграция.

Упражнение «Я выбираю эту профессию...»

Предлагается обдумать продолжение фраз «Я знаю, что у этой профессии есть такие недостатки...», «Я чувствую, что в моей личности не соответствует этой профессиональной деятельности...», «Но я выбираю эту профессию, потому что...». В парах рассказать друг другу продолжения этих фраз, отмечая чувства, которые возникают при произношении, какой отклик возникает у партнера. После этого в кругу каждый по очереди говорит «Я выбираю эту профессию, потому что...». Это упражнение стимулирует структурирование и интериоризацию предполагаемой профессиональной деятельности.

Проект профессиональной деятельности (задание для самостоятельной работы со студентами с последующим его групповым обсуждением)

Предлагается написать проект будущей профессиональной деятельности, стараясь максимально приблизиться к реальности.

Анализ полученного опыта в беседе в кругу. Эта беседа позволяет экстериоризировать полученный опыт.

2. Развитие личности профессионала.

Циклы занятий проводятся дифференцированно в зависимости от выявленной в ходе констатирующего эксперимента группы развития профессиональных ценностных ориентаций.

Цель: развитие и интеграция профессионального «Я» в структуру личности в качестве ценности.

Занятие №1. Осознание существующих концепций личности и личности профессионала (направлено на развитие профессиональной позиции).

Задачи:

1. Выявление представлений об идеальном образе профессионала.
2. Выявление представлений, осознание чувств относительно себя в качестве профессионала.
3. Осознание меры значимости себя в качестве профессионала.

Беседа о понятии «личность профессионала», об общепринятых профессионально важных качествах личности.

Упражнение «Я - профессионал».

Предлагается разделить лист бумаги на три столбца, первый именуется как «Я», второй – «Я профессиональный тренер», третий – «Идеальный тренер». В каждом столбце необходимо написать по 15 характеристик, присущих каждому из субъектов. После осуществляется анализ того, какие характеристики являются общими, какие - противоположными, важно отметить качества, которые необходимо приобрести, а какие не имеют первостепенного значения. Далее осуществляется групповое обсуждение полученных результатов. Это упражнение стимулирует осознание противоречий в профессиональной Я-концепции.

Упражнение «Быть профессионалом значит...»

В парах один из участников занимает позицию профессионала, другой – позицию реального «Я». «Профессионал» рассказывает напарнику, что значит для него быть и ощущать себя профессиональным тренером. При этом важно отслеживать ощущения и чувства, которые возникают в процессе рас-

сказа у обоих участников диалога. Затем в парах участники меняются ролями. Осуществляется групповой анализ полученного опыта. Это упражнение стимулирует дифференциацию идеального и реального профессионального Я, развивает отношение к себе в качестве профессионала.

Занятие №2. Актуализация имеющихся феноменологий и построение контакта между ними (направлено на проектирование образа профессионального Я).

Задачи:

1. Построение контакта между различными образами профессионального «Я».
2. Конструирование эффективного взаимодействия между идеальным и реальным образом своего профессионального «Я».

Упражнение «Я должен...»

Предлагается каждому занять позицию профессионального тренера. Затем продолжать фразы, пока не иссякнет воображение:

«Если я буду делать..., то я...»

«Если я не буду делать, то я буду испытывать...»

Затем среди этих фраз отметить 3-5 тех, которые можно перефразировать как «Я должен», выписать их в форме «Как профессиональный тренер я должен...». Потом предлагается всем участникам занятия произнести эти фразы для группы. Важно отслеживать чувства и ощущения, которые при этом возникают. Это упражнение помогает определить профессиональные обязанности и выработать к ним отношение.

Упражнение «Я – ценность, которая...»

Предлагается еще раз пересмотреть иерархию ценностей личности профессионала, выбрать наиболее значимую, волнующую ценность. Далее идентифицироваться с ней, почувствовать себя этой ценностью, нарисовать эту ценность. После этого предлагается рассказать группе о себе в качестве ценности, о своем значении, о своих чувствах. Затем пройти по кругу и каждому

подарить кусочек себя символически (например, кусочки от рисунка). Можно идентифицироваться последовательно с несколькими ценностями. Анализ, обмен чувствами. Это упражнение помогает развить субъективное отношение к ценностям профессиональной деятельности.

Упражнение «Хороший – плохой тренер»

Два желающих человека из группы занимают позиции добросовестного и недобросовестного тренера. Каждый из них последовательно рассказывает со своей позиции о содержании профессиональной деятельности, о своих ценностях, об отношении к профессиональной деятельности. Группа может задавать вопросы, вступать в диалог. Потом каждому участнику предлагается выбрать приемлемую позицию и встать за тем, чья позиция выбирается. Таким образом, образуются две группы, которые должны написать коллективное письмо противоположной стороне (исключая оскорбления и обидные высказывания). Это упражнение позволяет структурировать и прояснить профессиональную позицию.

Занятие №3. Интериоризация приемлемой модели личности профессионала (направлено на проектирование себя в качестве специалиста социальной сферы).

Задачи:

1. Развитие и насыщение построенного образа профессионального «Я», его интеграция.
2. Анализ полученного опыта и функционирование на этой основе.

Упражнение «Хочу – могу – не буду».

Каждому предлагается написать к данным предложениям по несколько продолжений. Даны следующие предложения:

- «Профессионал может...»,
- «Профессионал хочет...»,
- «Профессионал никогда не будет...»
- «Я как профессионал могу...»,

«Я как профессионал хочу...»,

«Я как профессионал никогда не буду...».

Можно некоторые фразы зачитать вслух. Осуществляется групповой анализ соотношения полученных продолжений, обмен чувствами и ощущениями. Это упражнение проясняет профессиональную Я-концепцию.

Упражнение «Я профессиональный тренер...»

В парах в течение 10 минут предлагается последовательно убеждать друг друга в своем профессионализме, начиная фразой «Я профессиональный тренер, потому что...». Обсуждение чувств, ощущений. Это упражнение помогает получить поддержку в своем профессиональном развитии, понять степень своего профессионализма.

Упражнение «Моя личность профессионала» (задание для самостоятельной работы студентов с последующим групповым обсуждением)

Предлагается нарисовать портрет себя в качестве тренера через 5 лет. Затем в группе предлагается рассказать о том, какие у этого человека радости, проблемы, достижения, неудачи, цели. По окончании рассказов осуществляется их групповой анализ. Это упражнение позволяет структурировать будущий образ специалиста в различных аспектах.

Упражнение «Письмо» (задание для самостоятельного выполнения студентами с последующим групповым анализом)

Предлагается написать письмо себе от имени себя в роли тренера через 10 лет деятельности: о том, как важна эта деятельность, ее содержание, ценности. Можно написать пожелания или советы.

На следующем занятии осуществляется обмен переживаниями, чувствами.

Анализ полученного опыта в беседе.

Занятие №4. Осознание значимости ребенка, юного спортсмена в процессе осуществления профессиональной деятельности.

Задачи:

1. Развитие эмпатии и психологической сензитивности участников занятия.
2. Актуализация интроекций о детях-спортсменах, построение адекватного представления о ребенке-спортсмене.

Упражнение «Кто рядом...»

Предлагается посмотреть вокруг на участников занятий и попробовать почувствовать, кто из всех сейчас является наиболее значимым, почему именно этот человек. Важно понять, как идентифицируется чувство значимости, как оно проявляется в теле. После этого предлагается сказать группе: «Этот человек для меня очень важен, потому что...». Осуществляется анализ и обмен чувствами. Это упражнение позволяет осознать значимость кого-либо, ее причины.

Упражнение «Спортсмен это...»

Предлагается написать 10-12 характеристик клиента в социальной работе, начиная фразы «Спортсмен это...». После этого нужно отметить позитивно и негативно окрашенные характеристики, по преобладающим окраскам определяется общее отношение к клиенту. Осуществляется анализ характеристик – не являются ли они проекциями или интроектами, определяется основание существующего отношения. Это упражнение расширяет осознание отношения к клиенту.

Упражнение «Ты важен для меня».

В парах один участник занимает позицию спортсмена, другой – тренера. В течение 5 минут предлагается просто смотреть друг другу в глаза и попытаться увидеть Человека, со своими проблемами, со своими горестями и радостями. Затем тренер в течение 10 минут должен любыми средствами показать спортсмену, что он для него очень важен со всеми своими трудностями. Затем позиции меняются. Важно понять каким образом мы смотрим на другого, всегда ли замечаем окружающих людей как Личностей, как показываем человеку, что он интересен и важен. Обмен чувствами с напарником и в кругу. Это упражнение включает студентов в квазипрофессиональную дея-

тельность в различных позициях, что расширяет осознание и развивает отношение к другому субъекту в процессе взаимодействия.

Упражнение «Слепой – поводырь».

В парах выбираются позиции слепого и поводыря. В течение 10 минут «поводыри» водят своих партнеров в помещении, описывая все, что видят сами, рассказывая о том, какой мир вокруг них. Затем позиции меняются. Важен обмен ощущениями и чувствами. Это упражнение позволяет студентам осознать положение человека, находящегося в зависимости от тренера.

Занятие №5. Построение границы контакта с ребенком-спортсменом.

Задачи:

1. Осознание своих границ, экспериментирование на границе контакта с другими людьми.
2. Развитие навыков активного слушания.

Упражнение «Стоп».

Все участники группы делятся на два круга – внутренний и внешний (активный). Участники внешнего круга постепенно приближаются к напарникам из внутреннего круга, могут контактировать с ними руками без слов. Участники внутреннего круга могут сказать: «Стоп», как только почувствуют неудобство от приближающегося человека. Потом поменялись позициями. Можно поэкспериментировать до какой степени я позволяю вторгаться в свои границы, до какой степени я могу это терпеть и каким образом я это вторжение прерываю. Это упражнение позволяет определить личные границы и их гибкость, а также отношение к воздействию на личные границы.

Упражнение «У меня проблема».

В диалоге с группой выделяются группы детей-спортсменов с различными трудностями (например, дети из малообеспеченных семей, дети из неполных семей, дети с низкой самооценкой). В зависимости от количества выделенных групп, участники делятся на микрогруппы с таким количеством участников, где каждый выбирает себе роль. В микрогруппах предлагается по

очереди рассказать о своих проблемах и трудностях, попросить помощи. Пока один обращается с просьбой, другие выступают в роли тренеров. Анализ того, какие чувства возникают, когда сам обращаешься за помощью, когда ее просят. Это упражнение включает студентов в квазипрофессиональную деятельность, что расширяет понимание взаимодействия с детьми-спортсменами, позволяет занять их позицию.

Упражнение «Если я правильно понял...».

В парах один занимает позицию спортсмена, другой – тренера. Ребенок в течение 20 минут рассказывает свою или выдуманную проблему. Тренер в это время внимательно его слушает, дает отклики, а затем перефразирует рассказанное спортсмена: «Если я правильно понял суть проблемы, то...». Осуществляется анализ: легко ли слушать, легко ли рассказывать, правильно ли понял, что при этом чувствовал клиент. Это упражнение включает студентов в квазипрофессиональную деятельность, что позволяет построить стратегию ведения беседы со спортсменом во взаимодействии с ним.

Упражнение «Идеальное взаимодействие».

Предлагается нарисовать идеальное взаимодействие тренера и спортсмена в процессе осуществления профессиональной деятельности. Далее осуществляется групповой анализ рисунков, каждый рассказывает о своем рисунке и описывает, что делает тренер, что делает спортсмен, кто и за что несет ответственность. Это упражнение актуализирует интериоризацию выстроенного соотношения «Я – Ты».

Упражнение «Помощь это...».

Предлагается по кругу каждому из участников продолжить предложение «Для меня помощь другим это...» (можно не один круг), ведущий записывает все высказывания, позже осуществляется анализ высказываний, обобщение и выявление нетипичных высказываний, анализ чувств. Это упражнение помогает сформулировать субъективное отношение и представление об оказании помощи другим в развитии.

Упражнение «Я рядом».

Все участники занятий делятся на пары, далее в парах один человек задумывается о своей самой насущной, тревожащей проблеме и пытается усилить свое угнетенное состояние. Другой невербальными средствами должен передать ощущение поддержки и помочь своему напарнику в трудной ситуации. Это осуществляется в течение 7 минут. Затем в парах участники меняются ролями. После чего осуществляется анализ чувств и ощущений.

Затем можно модифицировать упражнение, добавив и вербальное выражение поддержки и помощи. Это упражнение включает студентов в квазипрофессиональную деятельность, что расширяет понимание сущности помощи другим.

Упражнение «Эффективная помощь».

Предлагается лист бумаги разделить на две части вертикальной чертой и в левой части написать цели, сущность, содержание, основные характеристики эффективной помощи спортсмену со стороны тренера, в правой части написать то же самое про неэффективное оказание помощи спортсмену. После чего осуществляется зачитывание списков, анализ высказываний и чувств. Это упражнение актуализирует дифференцирование вариантов помощи другим в развитии.

Упражнение «Ответственность».

Осуществляется работа в тройках, где распределяются роли тренера, спортсмена и супервизора. Спортсмен говорит тренеру, за что тренер должен нести ответственность в их совместной работе. Тренер принимает ответственность словами «Это моя ответственность», или не принимает ее: «Это не моя ответственность». Супервизор записывает результаты. Затем роли меняются. После этого происходит анализ в группе, создается интегративный список обязанностей и ответственностей тренера и того, за что он не несет ответственности. Важно проанализировать чувства, возникающие, когда тренер произносит фразу: «Это не моя ответственность». Это упражнение помогает предупредить синдром «эмоционального выгорания».

Упражнение «Мы».

Предлагается в кругу по цепочке каждому сказать своему соседу фразу: «Мы вместе со всем справимся» и попытаться отследить чувства, которые при этом возникают. Поверил ли сосед? Если нет, то надо сказать эту фразу или сделать что-то так, чтобы эта фраза действительно была бы правдой. Это упражнение направлено развитие чувства профессионального сообщества.

Анализ полученного опыта в беседе. Эта беседа позволяет экстерииоризировать полученный опыт.

3. Интеграция полученного опыта.

Цель: анализ и интеграция пройденного материала, оценка сформированных навыков и представлений.

Задачи:

1. Актуализация построенной модели профессионала, с целью ее уточнения.
2. Согласование иерархии ценностей личности профессионала.
3. Уточнение представлений о себе как о профессионале.
4. Развитие чувства интеграции в профессиональное сообщество.

По кругу предлагается каждому продолжить предложение: «Я - профессионал, потому что...». Позже осуществляется анализ содержания высказываний и чувств, возникающих в процессе вербализации.

Предлагается нарисовать себя – профессионального тренера и построить профессиональное будущее этого человека. Затем осуществляется объяснение рисунка и рассказ о профессиональных перспективах, предполагаемых каждым. Позже осуществляется анализ рассказов и рисунков.

Предлагается каждому выбрать себе по одной ценности из списка ценностей личности профессионала (у каждого своя ценность), идентифицироваться с ней и в дискуссии с остальными последовательно выступающими доказать, что выбранная ценность является самой значимой из всей иерархии, необходимо еще раз прийти к согласованной иерархии ценностей.

Предлагается всем участникам занятий разделиться на пары, в парах по очереди надо рассказать напарнику «Я профессионал, который может..., который ценит..., который любит..., который стремится..., который надеется..., который боится...». Напарник может фиксировать рассказ, затем рассказать о своем напарнике как о профессионале в круг, Далее осуществляется анализ содержания и чувств, возникавших в процессе упражнения.

Предлагается в кругу всем взяться за руки, почувствовать и передать другим чувство, что все здесь собравшиеся – это единое целое сообщество специалистов социальной работы, предать другим поддержку и тепло. Затем предлагается всем одновременно и громко сказать «Тренер – это звучит гордо».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профессиональное развитие предполагает, что человеком в процессе социализации присваиваются различные профессиональные роли, формируется определенная профессиональная мотивация, профессиональные знания и навыки. Основной движущей силой профессионального развития является стремление личности к интеграции на основе идентификации с социальными группами (Е.В. Мельникова, 2004, С.195). Помимо этого стремления, движущими силами развития специалиста являются противоречия между усложняющимися требованиями профессионального труда и индивидуальным стилем, опытом и способностями личности (особенно внутриличностное противоречие между реальным и идеальным образом «Я»). Результатом развития профессионала является достижение профессионализма и профессиональной компетентности.

С точки зрения А.А. Деркача, в процессе профессионального развития происходит «слияние жизненного пути и профессионального пути в единый путь – цель» (А.А. Деркач, 2004; 62). Расширяется и углубляется смысловое поле деятельности, рождаются новые смыслы жизненного пути, которые интегрируются в личностные структуры. Все это требует принципиально новых методов формирования личности профессионала в образовательных условиях ВУЗа. Тренинг может выступать эффективным методом профессионально-личностного развития будущего тренера.

Особенностью тренингов является «формообразование» личности, адекватное содержанию, требованиям профессиональной деятельности. Тренинги предоставляют возможность организации режима саморазвития и самокоррекции, самосовершенствования личности как непрерывного пролонгированного процесса.

Тренинг, содержательно и методологически, позволяет в полной мере реализовать основные принципы обучения (активность, наглядность, целесообразность, культуросообразность, гуманизм).

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Алёшина, Ю.Е. Спецпрактикум по социальной психологии: опрос, семейное и индивидуальное консультирование / Ю.Е. Алёшина. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 64 с.
2. Алиева, М. Тренинг развития жизненных целей / М. Алиева, Е. Трошихина. – СПб.: Речь, 2002. – 174 с.
3. Бакли, Р. Теория и практика тренинга / Р. Бакли, Д Кейпл. – СПб.: Питер, 2002. – 352 с.
4. Барышева, Е. Изучение социально-психологических особенностей студентов - психологов: моногр. / Евгения Барышева. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2011. - 196 с.
5. Большаков, В.Ю. Психотренинг: социодинамика, игры, упражнения / В.Ю. Большаков. – СПб.: АО «Светоч», 1994. – 316 с.
6. Василенко, М. А. Основы социально-психологического тренинга / М.А. Василенко. - М.: Феникс, 2014. - 128 с.
7. Васильев, Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов / Н.Н. Васильев. – СПб.: Речь, 2002. – 174 с.
8. Вачков, И.В. Основы психологии группового тренинга: учебное пособие / И.В. Вачков. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Ось-89, 2003. – 224 с.
9. Вачков, И.В. Психология тренинговой работы: содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговых групп / И.В. Вачков. – М.: ЭКСМО, 2007. – 416 с.
10. Гаджиева, Н.М. Основы самосовершенствования: тренинг самосознания / Н.М. Гаджиева, Н.Н. Никитина, Н.В. Кислинская. – Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – 144 с.
11. Грецов, А.Г. Тренинг общения для подростков / А.Г. Грецов. – СПб.: Питер, 2005. – 165 с.

12. Григорьева, Т.Г., Основы конструктивного общения: методическое пособие для преподавателей / Т.Г. Григорьева, Л.В. Линская, Т.П. Усольцева. – М.; Новосибирск: Изд-во Новосибирского ун-та, 1997. – 171 с.
13. Гришина, Н.В. Давайте договоримся: практическое пособие для тех, кому приходится разрешать конфликты / Н.В. Гришина. – СПб.: Сова, 1993. – 86 с.
14. Дагаева, Е. Имидж как социально-психологический феномен / Е. Дагаева. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2011. - 140 с.
15. Денисов, А. 10 дней абсурда, или Пробуждение сознания. Психологический тренинг / А. Денисов. - М.: ИГ "Весь", 2001. - 192 с.
16. Дружинин, А. Тренинг продаж / А. Дружинин, А. Замулин. – СПб.: Речь, 2002. – 186 с.
17. Евтихов, О.В. Практика психологического тренинга / О.В. Евтихов. – СПб.: Речь, 2005. – 256 с.
18. Емельянов, Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю.Н. Емельянов. – Л.: ЛГУ, 1985. – 167 с.
19. Зайцева, Т.В. Теория психологического тренинга / Т.В. Зайцева. – СПб.: Речь, 2002. – 80 с.
20. Захаров, В.П. Социально-психологический тренинг: учебное пособие / В.П. Захаров, Н.Ю. Хрящева. – Л.: ЛГУ, 1989. – 56 с.
21. Киппер, Д. Клинические ролевые игры и психодрама / Д. Киппер; пер. Н.Ю. Никуличева, Ю.Г. Григорьевой – М.: Независимая фирма «Класс», 1993. – 224 с.
22. Кондрашенко, В.Т. Общая психотерапия / В.Т. Кондрашенко, Д.И. Донской. – Минск: Наука и техника, 1993. – 478 с.
23. Кочюнас, Р. Психотерапевтические группы: теория и практика: учебное пособие / Р. Кочюнас. – М.: Академический проект, 2000. – 240 с.
24. Кроль, Л.М. О том, что в зеркалах: очерки групповой психотерапии и тренинга / Л.М. Кроль, Е.Л. Михайлова. – М.: Независимая фирма «Класс», 1999. – 212 с.

25. Кроль, Л.М. Тренинг тренеров: как закалялась сталь / Л.М. Кроль, Е.Л. Михайлова. – М.: Независимая фирма «Класс», 2002. – 192 с.
26. Лейтц, Г. Психодрама: теория и практика / Г. Лейтц. – М.: Издат. Группа «Прогресс», «Универс», 1994. – 352 с.
27. Лидерс, А.Г. Психологический тренинг с подростками: учебное пособие / А.Г. Лидерс. – М.: Академия, 2001. – 256 с.
28. Личность ученого. Социально-психологический портрет. - М.: ИНИОН РАН, 2009. - 134 с.
29. Львов, Д.Е. Метод активного социально-психологического воздействия / Д.Е. Львов. - М.: ERGO, 2007. - 124 с.
30. Лютова, Е.К. Тренинг эффективного взаимодействия с детьми / Е.К. Лютова, Г.Б. Моница. – СПб.: Речь, 2000. – 190 с.
31. Марасанов, Г.И. Социально-психологический тренинг / Г.И. Марасанов. – М.: Совершенство, 1998. – 207 с.
32. Матяш, Н.В. Методы активного социально-психологического обучения / Н.В. Матяш, Т.А. Павлова. - М.: Academia, 2010. - 688 с.
33. Методы практической социальной психологии. Диагностика. Консультирование. Тренинг. - М.: Аспект пресс, 2004. - 256 с.
34. Петровская, Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг / Л.А. Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 215 с.
35. Петровская, Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга / Л.А. Петровская. – М.: МГУ, 1982. – 168 с.
36. Петрушин, С.В. Психологический тренинг в многочисленной группе / С.В. Петрушин. – М.; Екатеринбург: Деловая книга, 2000. – 256 с.
37. Психогимнастика в тренинге / под ред. Н.Ю. Хрящевой. – СПб.: «Ювента», Институт тренинга, 1999. – 256 с.
38. Психология менеджмента / Г.С. Никифоров, С.И. Макшанов, И.М. Луцхина и др.; под. ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 1997. – 272 с.

39. Пузиков, И.В. Технология ведения тренинга / И.В. Пузиков. – М.: Бизнес-книга, 2007. – 224 с.
40. Роджерс, К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека / К.Р. Роджерс. – М.: Издат. группа «Прогресс», «Универс», 1994. – 480 с.
41. Рудестам, К. Групповая психотерапия / К. Рудестам. – СПб.: Питер, 1999.– 384 с.
42. Руководство практического психолога: психологические программы развития личности в подростковом и старшем школьном возрасте / под ред. И.В. Дубровиной. – М.: Академия, 1997. – 128 с.
43. Самоукина, Н.В. Игры в школе и дома: психотехнические упражнения и коррекционные программы / Н.В. Самоукина. – М.: Новая школа, 1995. – 136 с.
44. Северный, А.А. Молодое поколение XXI века: актуальные проблемы социально-психологического здоровья / А.А. Северный. - М.: Книга по Требованию, 2006. - 418 с.
45. Сидоренко, Е.В. Тренинг влияния и противостояния влиянию / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2002. – 256 с.
46. Сидоренко, Е.В. Мотивационный тренинг / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2000. – 234 с.
47. Сидоренко, Е.В. Психодраматический и недирективный подходы в групповой работе с людьми: метод описания и комментарии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Институт тренинга, 1992. – 71 с.
48. Сидоренко, Е.В. Терапия и тренинг по Альфреду Адлеру / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2000. – 352 с.
49. Сидоренко, Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2003. – 208 с.
50. Смит, Г.К. Тренинг прогнозирования поведения: тренинг сенситивности / Г.К. Смит; пер. с англ. Т. Саушкиной. – СПб.: Речь, 2001. – 256 с.

51. Смит, М. Тренинг уверенности в себе / М. Смит. – СПб.: Речь, 2001. – 244 с.
52. Стюарт, Дж. Тренинг организационных изменений / Дж. Стюарт. – СПб.: Питер, 2001. – 326 с.
53. Сулимова, Т.С. Социальная работа и конструктивное разрешение конфликтов: учебное пособие для студентов / Т.С. Сулимова. – М.: Институт практической психологии, 1996. – 171 с.
54. Торн, К. Тренинг. Настольная книга тренера / К. Торн, Д. Маккей. – СПб.: Питер, 2001. – 367 с.
55. Тренин, Н.Н. Управление конфликтами: учебно-практическое пособие для ВУЗов / Н.Н. Тренин. – М.: ПРИОР, 1999. – 96 с.
56. Фопель, К. Психологические группы: рабочие материалы для ведущего: практическое пособие / К. Фопель; пер. с нем. Е. Патяевой. – М.: Генезис, 1999. – 256 с.
57. Цзен, Н.В. Психотренинг: игры и упражнения / Н.В. Цзен, Ю.В. Пахомов. – М.: Независимая фирма «Класс», 1999. – 282 с.
51. Шевцова И.В. Тренинг личностного роста / И.В. Шевцова. – СПб.: Речь, 2003. – 144 с.
52. Штроо, В. А. Методы активного социально-психологического обучения. Учебник и практикум / В.А. Штроо. - М.: Юрайт, 2015. - 278 с.
53. Ялом, И.Д. Экзистенциальная психотерапия / И.Д. Ялом. – М.: Независимая фирма «Класс», 2001. – 294 с.