**Лекция 11.** **Социально-психологический тренинг: понятие, цели, задачи и принципы. Виды СПТ.**

**Социально-психологический тренинг**

Социально-психологический тренинг (СПТ) — вид групповой практической психологии, ориентированный на развитие социально-психологической компетентности. Объединяя в себе элементы реального и лабораторного эксперимента, социально-психологические тренинги являются эффективным средством психологического воздействия, позволяющим решать широкий круг задач в области компетентности в общении.

Социально-психологический тренинг — один из методов активного обучения и психологического воздействия, осуществляемого в процессе интенсивного группового взаимодействия и направленного на повышение компетентности в сфере общения, в котором общий принцип активности обучаемого дополняется принципом рефлексии над собственным поведением и поведением других участников групп. Для такой рефлексии и саморефлексии в группе создаются максимально благоприятные условия, основанные на ряде принципов**.**

**К основным принципам социально-психологического тренинга относят:**

• качественные изменения процессов общения в группе;

• активную позицию участника тренинга;

• ограничение обсуждения -событий лишь в рамках тренинга («здесь и теперь»);

• персонификацию высказываний;

• намеренную межличностную обратную связь;

• высокую степень включенности эмоциональной сферы участников.

**Общей целью СПТ является повышение компетентности в сфере общения,** которая конкретизируется различными решаемыми в его процессе задачами.

В зависимости от приоритета задач, на которые направлен СПТ, он может приобретать различные формы:

* Ориентироваться на приобретение и развитие специальных навыков, например, умение вести деловую беседу, различать межличностные конфликты и т.д.;
* Углублять опыт анализа ситуаций общения, например коррекция формирования установок, необходимых для успешного общения, способность адекватно воспринимать себя и других, анализировать ситуации группового взаимодействия.

**Основные задачи, решаемые в ходе СПТ, можно разделить на пять групп:**

1. Приобретение психологических знаний, взглядов различных психологических школ на личность человека, процесс взаимодействия людей, движущие пружины этого взаимодействия, приемы эффективного общения.
2. Приобретение внешне выражаемых умений и навыков общения: в парном взаимодействии, в составе группы, при вступлении в контакт, при активном слушании, т.е. обогащении тактики и техники общения.
3. Коррекция коммуникативных установок, таких как: партнерство - взаимодействие с позиции силы, искренность – манипуляция, вовлеченность – избегание общения, настойчивость – соглашательство, т.е. выработка собственных стратегий общения.
4. Адекватное восприятие себя и других в ситуации общения.
5. Развитие и коррекция личности, ее глубинных образований, развитие личностных экзистенциальных проблем.

Перечисленные задачи отражают основную составляющую деятельности профессионального коммуникатора, ее психологический коммуникативный аспект. Атмосфера психологической безопасности и комфорта, создающаяся в ходе тренинга, позволяет участникам проявить набор поведенческих эмоциональных стереотипов и, получив обратную связь на свое поведение, осознать вероятные ошибки во взаимодействии с другими людьми, возможности других, более продуктивных подходов к общению, приобрести новые навыки взаимодействия. Каждый тренинг в той или иной мере решает все перечисленные задачи, и эта мера зависит не только от тренинга, но и от мотивации, целей, личных проблем участников группы.

**ОБЩЕЕ ПОНЯТИЕ. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ**

Тренинг сегодня все больше проникает в различные области социальной практики. Его диагностические, обучающие и развивающие возможности привлекают внимание управленческого персонала и специалистов кадровых служб, политических лидеров и менеджеров предприятий, психологов и педагогов, психотерапевтов и предпринимателей.

Разнообразие методических приемов тренинга (дискуссии, ролевые игры, психодрама и ее модификации, способы обратной связи, психогимнастические упражнения) требует анализа и обобщения.

Те виды тренинга, в которых объектом воздействия являются качества, свойства, умения, способности и установки, проявляющиеся в общении, по сложившейся в отечественной психологии традиции обозначаются термином «социально-психологический тренинг. Это понятие ввел в обиход М. Форверг

Считается, что первые тренинговые группы, направленные на повышение компетентности в общении. - они получили название T-гpyпп - были созданы учениками К. Левина в Бетеле (США). Идея, положенная в основу этого начинания, заключалась в следующем. Почти все люди живут и работают в группах, но при этом человек чаще всего не отдает себе отчета в том, как именно он участвует в этих группах, каким его видят другие люди, какие реакции вызывает у них его поведение. К. Левин утверждал, что большинство эффективных изменений в установках и поведении людей происходят в групповом, а не в индивидуальном контексте; следовательно, для того чтобы обнаружить и изменить свои установки, выработать новые формы поведения, человек должен преодолеть свою аутентичность и научиться видеть себя глазами других.

Т-группа определялась как собрание гетерогенных индивидов, встретившихся с целью исследовать межличностные отношения и групповую динамику, которую они сами порождают своим взаимодействием. Успешная работа учеников К. Левина в мастерской межгрупповых отношений привела к созданию в США Национальной лаборатории тренинга, где была сформирована группа тренинга базовых умений. Впоследствии результаты ее деятельности учитывались в практике Т-групп.

В Т-группах управленческий персонал, менеджеров, политических лидеров обучали эффективному межличностному взаимодействию, умению руководить, разрешать конфликты в организациях, укреплять групповую сплоченность. Некоторые Т-группы были ориентированы на выяснение жизненных ценностей человека, усиление чувства его самоидентичности. Они появились в 1954 г. и получили название групп сензитивности.

В 60-е годы возникло опирающееся на традиции гуманистической психологии К. Роджерса движение тренинга социальных и жизненных имений (social/life skilb training), который применялся в рамках профессиональной подготовки учителей, консультантов, менеджеров, в целях психологической поддержки и развития.

В тренинге жизненных умений использовались три основные модели, определяющие своеобразие подхода к его участникам. Первая опирается на семь категорий жизненных умений: решения проблем; общения; настойчивости; уверенности в себе; критичности мышления; самоуправления; развития Я-концепции. Вторая модель классифицирует жизненные умения, являющиеся целью тренинга, на четыре категории; межличностное общение; поддержание здоровья; развитие идентичности; решение проблем и принятие решений. Третья предполагает тренинг эмоционального самоконтроля, межличностных отношений, самопонимания, финансовой самозащиты, самоподдержки и концептуализации опыта.

В 70-е годы в Лейпцигском и Йенском университетах под руководством М. Форверга был разработан метод, который он определил как социально-психологический тренинг. В качестве средств тренинга использовались ролевые игры с элементами драматизации, создающие условия для формирования эффективных коммуникативных навыков. Сферой практического применения разработанных М. Форвергом методов стала социально-психологическая подготовка руководителей промышленного производства.

Социально-психологический тренинг получил широкое распространение и в отечественной практике. Первая в стране монография, посвященная его теоретическим и методическим аспектам, была опубликована Л. А. Петровской в 1982 г.

Этот метод активно используется в работе с детьми, родителями, профессионалами социономической группы, руководителями предприятий и организаций. Опыт его применения отражен в работах Ю. Н. Емельянова, В. П. Захарова, Г. А. Ковалева, X. Миккина, Л. А. Петровской, Т. С. Яценко и др.

**ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ**

Основная **цель социально-психологического тренинга - повышение компетентности в общении** - может быть конкретизирована в ряде задач с различной формулировкой, но обязательно связанных с приобретением знаний, формированием умений, навыков, развитием установок, определяющих поведение в общении, перцептивных способностей человека, с коррекцией и развитием системы отношений личности, поскольку личностное своеобразие является тем фоном, который придает характерный индивидуальный оттенок любым действиям человека, всем его вербальным и невербальным проявлениям.

Одним из условии успешной работы тренинговой группы является осмысление ведущим задачи, которая решается в ходе занятий. Воздействие может осуществляться на уровне установок, или умений и навыков, или перцептивных способностей и т. д. Смешивать разные задачи в ходе работы одной тренинговой группы нецелесообразно, так как это может, с одной стороны, снизить эффективность воздействия, а с другой - привести к определенной этической проблеме, поскольку изменять задачу в процессе тренинга можно только с согласия группы.

**ПРИНЦИПЫ**

Работа с тренинговой группой отличается рядом специфических принципов, которые кратко характеризуются далее. Принцип активности. Активность участников тренинговой группы носит особый характер — иной, чем, например, у человека, слушающего лекцию или читающего книгу. В ходе тренинга люди вовлекаются в специально разработанные действия. Это может быть проигрывание той или иной ситуации, выполнение упражнений, наблюдение за поведением других по специальной схеме. Активность возрастает в том случае, если мы даем участникам установку на готовность в любой момент включиться в совершаемые действия.

Особой эффективностью в достижении целей тренинга через осознание, испытание на практике и тренировку приемов, способов поведения, идей, предложенных тренером, отличаются ситуации и упражнения, обеспечивающие одновременное активное участие всех членов группы.

**Принцип активности** опирается, в частности, на известное положение из области экспериментальной психологии: человек усваивает 10% того, что слышит, 50% того, что видит. 70% того, что проговаривает, и 90 % — того, что делает сам.

**Принцип исследовательской творческой позиции.** Творческая активность участников группы заключается в том, что в ходе тренинга они обнаруживают, осознают, открывают для себя идеи и закономерности, уже известные в психологии, а также, что особенно важно. - свои личные ресурсы, возможности, особенности.

В соответствии с этим принципом функция тренера заключается в том, чтобы придумать, сконструировать и организовать такие ситуации, которые давали бы возможность членам группы осознать, испытать на практике и отработать новые способы поведения, экспериментировать с ними.

В тренинговой группе создается креативная среда, основными характеристиками которой являются проблемность, неопределенность, принятие, безоценочность.

Реализация этого принципа порой встречает достаточно сильное сопротивление со стороны участников. У каждого, кто приходит в группу тренинга, есть определенный опыт обучения в школе, вузе, где, как правило, предлагались определенные правила и модели, которые надо было выучить и следовать им в дальнейшем. Сталкиваясь с принципиально иным, непривычным способом обучения, многие проявляют недовольство — иногда в достаточно резкой, даже агрессивной форме. Преодолеть сопротивление помогают ситуации, позволяющие участникам тренинга осознать, что такой подход необходим для формирования у них готовности и в дальнейшем (по окончании тренинга) экспериментировать со своим поведением, творчески относиться к жизни, к самим себе.

**Принцип объективации (осознания) поведения**. В процессе занятий поведение участников переводится с импульсивного на объективированный уровень, позволяющий производить изменения в тренинге. Универсальным средством объективации поведения является обратная связь. Создание условий для эффективной обратной связи в группе — важная задача тренерской работы.

В тех видах тренинга, которые направлены на формирование умений, навыков, установок, используются дополнительные средства объективации поведения. Одним из них является видеозапись поведения участников группы в тех или иных ситуациях с последующим просмотром и обсуждением. Надо учитывать, что видеозапись — очень сильное средство воздействия, способное оказать и негативное влияние, поэтому им следует пользоваться осторожно и, что самое важное, — профессионально.

**Принцип партнерского (субъект-субъектного) общения**. Партнерским, или субъект-субъектным, является общение, при котором учитываются интересы других участников взаимодействия, а также их чувства, эмоции, переживания.

Реализация этого принципа создает в группе атмосферу безопасности, доверия, открытости, которая позволяет участникам группы экспериментировать со своим поведением, не стесняясь ошибок. Этот принцип тесно связан с принципом творческой, исследовательской позиции участников группы.

Последовательная реализация указанных принципов — одно из условий эффективной работы групп социально-психологического тренинга, и в этом заключается особенность их деятельности по сравнению с другими методами обучения и психологического воздействия.

Кроме специфических принципов работы тренинговых групп, можно говорить и о специфическом принципе работы тренера, который заключается в постоянной рефлексии всего того, что происходит в группе. Эта рефлексия осуществляется за счет того, что тренер постоянно, на всех этапах (приступая к проведению тренинга, планируя работу на день, непосредственно в процессе работы) ставит перед собой три вопроса:

Какой цели я хочу достичь?

Почему я хочу достичь этой цели?

Какими средствами я собираюсь ее достичь?

Ответ на второй вопрос дают диагностические исследования тренера, непрерывно проводимые в ходе работы с группой. Объектами диагностики являются:

• содержательный план работы;

• уровень развития и сплоченности группы, характер отношений, складывающихся между ее участниками;

• состояние каждого участника группы, его отношение к себе, к другим, к тренеру.

Эффективность тренинга во многом зависит не только от адекватности осуществляемой тренером диагностики, но и от того, располагает ли он достаточно богатым арсеналом средств для достижения намеченной цели.

Первый шаг в решении задачи выбора средств - выбор методического приема. К наиболее часто используемым приемам относятся групповые дискуссии, ролевые игры, психодрама и ее модификация, психогимнастика. Выбор того или иного из них (а также конкретного средства в рамках этого приема) определяется следующими факторами: 1) содержанием тренинга; 2) особенностями группы; 3) особенностями ситуации; 4) возможностями тренера.

Далее мы подробно рассмотрим каждый из факторов в непосредственной связи с предметом нашего обсуждения на примере психогимнастических упражнений.

**ПСИХОГИМНАСТИЧЕСКИЕ УПРАЖНЕНИЯ**

В работе тренинговой группы всегда присутствует два плана, две стороны: содержательная и личностная.

Содержательный план соответствует основной содержательной цели тренинга. Он изменяется в зависимости от того, на какой объект (установки, умения или когнитивные структуры) направлено воздействие, а также от программы тренинга: например, в тренинге креативности, тренинге партнерского общения или ведения деловых переговоров содержание будет разным, хотя объекты воздействия одни и те же - установки и умения.

Под личностным планом подразумевается как групповая атмосфера, на фоне которой разворачиваются события содержательного плана, так и состояние каждого участника в отдельности (в некоторых видах тренинга именно эти состояния отдельных участников становятся содержанием работы группы).

В результате психогимнастических упражнений может изменяться состояние группы как целого и отдельных ее участников, а также может быть получен материал, осознание и обсуждение которого позволяют продвигаться вперед в содержательном плане.

Мы осознаем некоторую условность понятия «психогимнастика». Этим термином обозначают очень широкий круг упражнений - письменных и устных, вербальных и невербальных. Они могут выполняться в небольших группах по два-три человека или всеми членами группы вместе. Могут быть специализированными и воздействовать преимущественно на какую-то одну психическую характеристику (например, память или внимание) либо иметь более универсальный характер, оказывать относительно генерализованное воздействие. Они позволяют подключать для осознания одного и того же переживания, одной и той же проблемы разные уровни психического отражения. Например, можно предложить участникам группы описать определенное состояние вербально (причем - поочередно - письменно и устно), затем - нарисовать его, выразить в движении. В результате расширяются возможности осознания, выявляются новые грани восприятия одной и той же проблемы. Примерно то же происходит, когда в тренинге в рамках одного и того же содержания используются различные психогимнастические упражнения: двигательные, предполагающие рисование и т. д.

Если для выполнения упражнений требуется сформировать пары или тройки, то комплектовать их может тренер, руководствуясь специальными критериями (в частности, учитывая характер взаимоотношений участников, их успехи в тренинге, индивидуально-психологические особенности и т. д.), но можно предоставить решение этой задачи и самим участникам, предложив им действовать осознанно, исходя из определенного критерия, например: " Выберите себе в пару того участника нашей группы, которого вы узнали пока меньше, чем других".

Иногда психогимнастические упражнения трактуют более узко, считая их обязательным признаком направленность на изменение состояния группы как целого или каждого участника в отдельности. Однако мы включаем в понятие психогимнастики также упражнения, которые направлены на приобретение опыта, соответствующего содержательной цели тренинга. Кроме того, нам представляется нецелесообразным применение в тренинге упражнений, в которых полностью отсутствует содержательный компонент. Например, когда участники группы устали и нуждаются в эмоциональной разрядке, можно, конечно, прибегнуть к физической разрядке, но лучше предпочесть иной вариант: предложить участникам группы встать и, не сходя с места, сделать на счет «раз» какое-либо движение. На каждый следующий счет выполняемое движение может меняться — и так до тех пор, пока все не станут делать одинаковые движения. В результате такого упражнения получаем двойной эффект, решается задача активизации группы, снятия усталости и повышения настроения, а по пути к достижению этой цели участники приобретают опыт, позволяющий поговорить о том, как вырабатывалось общее решение, какой тактики придерживался каждый и т. д. Идеи, которые могут появиться в ходе такого обсуждения, будут полезны в тренинге партнерского общения, навыков ведения деловых переговоров и др.

При планировании занятий, а также в процессе проведения психогимнастических упражнений важно учитывать ряд моментов: правильный выбор упражнения, инструктирование группы перед его выполнением, остановка и обсуждение упражнения. Раскроем более подробно каждый из этих вопросов.

**ВЫБОР УПРАЖНЕНИЯ**

Выбирая то или иное психогимнастическое упражнение, тренер ориентируется на следующее:

**1. Ожидаемый результат.** Что преимущественно должно произойти в результате проведения упражнения:

• изменится состояние группы как целого;

• изменится состояние каждого из участников группы в отдельности;

• в большей степени изменится состояние кого-то одного (или двух-трех) из участников;

• будет получен материал для продвижения вперед в содержательном плане.

**2. Этап развития**, на котором находится группа. Чем сплоченнее группа, чем свободнее и непринужденнее чувствуют себя ее участники, тем рискованнее могут быть упражнения. Имеются в виду прежде всего задания, предполагающие физический контакт участников или выполняемые с закрытыми глазами: несвоевременное их использование приводит к повышению напряженности, вносит нежелательный дискомфорт.

**3. Состав группы**. Учитываются социально-демографические характеристики (пол, возраст и др.), а также физические данные участников.

**4. 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 и т. д.; кроме того, иногда необходимо мобилизовать внимание, интеллектуальную активность. Во второй половине дня следует проводить упражнения, помогающие снять усталость, создающие условия для эмоциональной разрядки (их полезно также выполнять после напряженного обсуждения, сложных ситуаций).

**5. Содержание дальнейшей работы.**

**ИНСТРУКТИРОВАНИЕ УЧАСТНИКОВ**

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.

Иногда целесообразно в ходе инструктирования привести пример, иллюстрирующий процесс выполнения упражнения, или наглядно продемонстрировать, как оно должно выполняться.

Проговаривая инструкцию, тренер внимательно смотрит поочередно на всех членов группы, устанавливая с каждым визуальный контакт. Это повышает уровень внимания участников; в результате они менее склонны отвлекаться, а значит, реже упускают те или иные фрагменты инструкции. По выражению лица, глаз тренер сразу замечает тех, кто что-то не понял. Заканчивая инструкцию вопросом: «Может быть, что-то неясно и требуются уточнения?», он задерживает взгляд именно на этих участниках группы.

Приступать к выполнению упражнения можно только после того, как тренер убедился в том, что все поняли инструкцию и знают, что надо делать. Однако даже если соответствующая проверка была проведена достаточно

тщательно, в процессе выполнения упражнения все же может обнаружиться недопонимание или расхождения в понимании инструкции разными членами группы. В таких случаях приходится останавливать выполнение упражнения и вносить коррективы.

Должен ли тренер принимать непосредственное участие в выполнении упражнений? Отвечая на этот вопрос, нельзя ограничиться безапелляционным «да» или «нет», Наметим лишь некоторые ориентиры.

Общая установка (которую можно принять как правило) состоит в том, что тренер по возможности принимает участие в психогимнастнческих упражнениях - особенно в тех, с которых начинается день, а также в проводимых с целью предоставления личностной обратно и связи каждому участнику. Если упражнение требует четного или, наоборот, нечетного числа участников, он, исходя из численности группы, обеспечивает соблюдение этого уcловия, присоединяясь или не присоединяясь к составу участников.

Тренер не принимает участия в упражнениях, в процессе выполнения которых требуется руководство с его стороны, или в тех случаях, когда он обеспечивает безопасность участников (например, при выполнении ими упражнения с закрытыми глазами).

**ОСТАНОВКА И ОБСУЖДЕНИЕ**

Существуют упражнения, которые имеют естественное логическое завершение. К ним, например, относится упражнение, широко известное под названием «Испорченный телефон»: оно завершается, как только передаваемая информация дойдет до последнего из участников. С упражнениями, где момент окончания не «запрограммирован» подобным образом, дело обстоит иначе. В одних случаях тренер заранее сообщает условия завершения упражнения (например, оно будет закончено, когда каждый из участников группы что-то сделает или скажет), в других оговаривается время выполнения. При этом за временем следит тренер и сообщает группе об истечении установленного срока. Но чаще все-таки не удается заблаговременно определить временные границы, и тогда основным ориентиром становится самочувствие членов группы, степень их вовлеченности, заинтересованности упражнением. Общее правило таково: упражнение лучше всего завершать на стадии, когда степень вовлеченности, удовольствия от его выполнения достигла максимального уровня, до того как этот энтузиазм пойдет на спад. Осуществляя диагностику и внимательно наблюдая за изменением состояния участников группы, тренер должен уловить момент, когда, с одной стороны, упражнение уже достигло своей цели и появилось достаточно материала для обсуждения (если упражнение направлено на получение информации в содержательном плане), а с другой — большинство участников группы, выражая готовность продолжать выполнение упражнения, согласны его закончить.

Характер обсуждения и вопросы тренера по завершении упражнения зависят от того, на что оно было направлено.

Общее правило можно сформулировать так: чем в большей степени упражнение ориентировано на получение содержательной информации, тем больше времени стоит потратить на его обсуждение.

Если упражнение направлено главным образом на изменение состояния группы как целого или каждого участника в отдельности, то обсуждение может быть достаточно кратким. Здесь уместны вопросы типа «Как вы себя чувствуете?», «Какое у вас настроение сейчас?» и т. и. Часто можно ограничиться фиксацией (повторением) прозвучавших односложных ответов («хорошо», «нормально», «бодрое» и пр.). Иногда тренер сам комментирует вслух наблюдаемую им картину, характеризуя реальное состояние участников, например: «Ну вот, все развеселились. Можно переходить к дальнейшей - более серьезной - работе?». «Я вижу, все улыбаются, настроение, по-видимому, хорошее, можно продолжать работу» и т. п.).

Характер вопросов может меняться и в зависимости от того, как проходит упражнение. Тренер, осуществляя диагностику в процессе его выполнения, отмечает, возникают ли у членов группы трудности (если да. то какого характера), как изменяется состояние участников, что им удается, что не получается. Эти наблюдения могут определить содержание вопросов после завершения упражнения.

Однако руководствоваться этими вопросами в практической работе можно только с учетом изложенных выше идей, принимая во внимание ограничения, связанные с реальным ходом событий.

**ТРЕНИНГ КАК ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ**

Тренинг порой воспринимается как нечто, связанное с работой – тренинг на рабочем месте, тренинг не на рабочем месте, схему обучения найму персонала. Часто тренинг считают формальным процессом, чьи составляющие: присутствие тренера и наличие раздаточных материалов – у участников «на руках». Лежащие в основе активного обучения принципы научения людей, индивидуальные стили обучения, навыки активного слушания, задавания вопросов и представления обратной связи применяются в тренинге так же, как и в обычном обучении, в чтении лекций, при проведении инструктажа и оценке индивидуальных качеств.

Тренинг предполагает бесчисленное количество вариантов проведения, в зависимости от тренерского стиля и подхода и предпосылок проводимого обучения. Если все варианты расположить вдоль одной прямой, на одном ее конце будут находиться так называемые тренеры-фасилитаторы, использующие небольшое количество формальных упражнений и полагающиеся на собственный опыт генерации идей внутренней группы. Они в большей степени, чем другие, направлены на достижение результата. На другом конце шкалы находятся более традиционные тренеры, занимающиеся «постановкой навыка», которые могут чувствовать себя очень свободно в ораторской среде. Присущий им стиль – это в первую очередь информирование. И те и другие проводят тренинги. Однако опыт, полученный участниками, будет сильно различаться.

Тренеры-фасилитаторы хорошо работают с группами. С помощью собственного творчества и энергии они облегчают включение всех членов группы в работу и поощряют это включение.

Более традиционные тренеры могут найти этот подход очень сложным для воспроизведения. Они стремятся обучить других определенным поведенческим манерам. Их стиль ведения может быть более директивным, многие из них привыкли выступать в роли экспертов.

Для эффективного осуществления обучения в современных условиях необходимо сочетать активное включение участников с дозированным преподнесением информации. Членам группы важно чувствовать, что тренер передал им лично нечто очень ценное. Этим может быть модель поведения, процесс или информация. Участники не хотят приходить к выводу, что тренер не открыл для них ничего нового.

Уже сегодня на смену принятому ранее словосочетанию «тренинг и развитие» все чаще приходит понятие «обучение» или «обучение и развитие».

Обучение людей требует ответственности каждого специалиста, сначала – чтобы позволить обучающимся делать самостоятельные шаги к своему развитию, а затем – чтобы поддержать этот процесс инструктажем, обратной связью и последующим управлением достижениями. Тренеры играют ключевую роль в создании обучающей среды. Секрет успеха при создании обучающей среды заключается в понимании сути процесса научения.

Психологический тренинг строится в соответствии с определенными принципами, под которыми следует понимать основные положения, особенности руководства и правила реализации тренинга как метода.

**С.И. Макшанов разделяет принципы тренинга на несколько групп:**

организационные принципы;

принципы создания среды тренинга;

принципы поведения участников;

этические принципы.

**Организационные принципы** определяют особенности подготовки и проведения тренинга и включает:

а) принцип комплектования группы тренинга учитывает такие характеристики, как возраст, пол, профессиональную принадлежность, уровень должностной иерархии, а также некоторые психические свойства личности.

б) принцип физической закрытости – тренинговая группа работает в одном и том же составе от начала до конца тренинга.

в) принцип пространственно – временной организации тренинга определяет временные и пространственные характеристики группы.

**Принципы создания среды тренинга.** Специфическая среда тренинга во многом определяет направленность и эффективность работы. Тренинговая группа является обществом в миниатюре, отражающим внешний мир в искусственно создаваемом взаимодействии. Соответственно психологическая среда тренинга должна выступать фрагментом более широкого социального окружения и соответствовать по основным показателям особенностям значимой реальности. Иначе возникает проблема переноса полученных результатов в лабораторной тренинговой среде в реальную социальную действительность. Также среда тренинга должна иметь достаточную гибкость для ее подстройки в соответствии с используемыми методическими средствами и характером решаемых задач.

**Принципы создания среды тренинга включают:**

а) Принцип системной детерминации – воплощение в среде тренинга основных факторов изменений психологических феноменов человека и группы.

б) Принцип реалистичности – создание среды, позволяющей в значимых деталях прорабатывать различные социальные и профессиональные ситуации, а также проблемы участников. Чем более отличается лабораторная среда тренинга от реальной ( в значимых переменных), тем меньше вероятность переноса полученных изменений в реальную жизнь.

в) Принцип избыточности – создание возможностей выбора различных возможностей выбора различных вариантов дальнейшего продолжения тренинга (представление участниками информации, проведение тренинговых процедур и др.) в соответствии с развитием группы и ее содержательным продвижением.

**Принципы поведения участников.** Поведение участников в любом групповом психологическом тренинге являются структурированным в соответствии с определенными принципами, определяемыми моделью тренинга. В СПТ мы уже выделили некоторые принципы здесь отметим следующие:

а) Принцип моделирования. Моделируются различные ситуации, в которых участники демонстрируют негативные и позитивные формы поведения.

б) Принцип искренности. Подразумевается, что, с одной стороны, каждый участник вправе сам определять меру своей искренности и если он не готов говорить или действовать, то имеет право сказать «нет». Но, с другой стороны, если уж он решил сообщить сведения, то они должны быть достоверные, и если он решил выразить свои мысли или чувства, то это следует делать искренне.

в) Принцип «здесь и теперь». Данный принцип предназначен для преодоления тенденции отвлечения участников от актуальной ситуации происходящего в группе. Тенденция отвлечения в иные области, даже если они и очень интересны, часто бывает вызвана проявлением реакции «ухода» (избегания) от имеющихся проблем и затруднений.

г) Принцип доверительности. Данный принцип ориентирует на уважительное отношение участников друг к другу.

д) Принцип исследовательской (творческой позиции). В тренинговой группе создается креативная среда, стимулирующая участников к самоанализу, поисков вариантов решения проблем, поиску вариантов решения проблем, исследованию особенностей и закономерностей межличностного взаимодействия и познанию других участников.

е) Принцип объективизации (осознания) поведения. Принцип объективизации предполагает перевод поведения участников с неосознанно – импульсивного уровня на осознанный. Основным средством объективизации поведения в тренинге является обратная связь группы.

**Этические принципы** к ним относятся: принцип конфиденциальности, принцип ненанесения ущерба, принцип соответствия заявленных целей тренинга его содержанию. На этом принципе остановимся чуть подробнее. Данный принцип подразумевает последовательность ведущего в реализации целей, заявленных в начале тренинга. Иногда в процессе работы возникает желание отдельных участников или необходимость в изменении содержательного плана тренинга. В первом случае, ведущему следует учитывать, что нередко желание изменить содержание тренинга является защитной реакцией участников. В случае необходимости дополнительной работы с отдельными участниками ведущий может организовать ее либо в режиме консультирования, либо в процессе другого, соответственно ориентированного тренинга. Если необходимость изменений содержания тренинга достаточно оправдана, то ведущий может их произвести, но только после обсуждения в группе и принятия всеми участниками.

**ВИДЫ СОЦИАЛЬНО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА**

Польза от таких тренингов может быть всем людям, не зависимо от их возраста и профессий. Поэтому виды социально психологического тренинга можно выделить следующие:

* Для дошкольников – развивает самые первые навыки общения со взрослыми и детьми;
* Для школьников – вырабатывают правила поведения между сверстниками и старшим поколением, а так же внутри школьного класса;
* Для подростков – учит уважительному общению между собой и взрослыми;
* Для студентов – вводит во взрослую, более самостоятельную жизнь;
* Корпоративный тренинг – учит общению между коллегами, решает внутри коллективные проблемы;
* Тренинг для руководителей – повышает авторитет и улучшает климат в коллективе;
* Семейный тренинг – развивает навыки общения с родственниками, решает проблемы непонимания внутри семьи.

Главное направление психотерапевтического тренинга – это изменения в сознании человека, которые модифицируют стереотипы поведения человека, рассматривающие в какие ситуации больше не попадать. Название само за себя говорит о том, что это оказание помощи внутренним психологическим проблемам человека. Кстати, этот тип тренинга является разновидностью психологического тренинга.

**Литература:**

1. Захаров В.П., Хрящева Н.Ю. Социально-психологический тренинг. - Л.: Изд. ЛГУ, 1990.

2. Макшанов С.И. Психогимнастика в тренинге. - СПб, 1993.

3. Петровская Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. - М. - 1982.