

«Әлеуметтік психологиялық тренинг негіздері» пәні бойынша қысқаша дәрістер мазмұны

Тақырыбы 1. Тренинг психологиясына кіріспе. Тренингті жүргізу ережелері мен принциптері.

Мақсаты: берілген пәннің кіріспесіне шолу және ережелер мен принциптер білу.

Кілт сөздер: тренинг, топ, тренингтің міндеттері, принциптері, психологиялық тренинг мақсаты, ережелері.

Негізгі сұрақтар:

Тренинг психологиясына кіріспе.

Тренинг принциптері.

Жүргізу ережелері.

Тренинг психологиясына кіріспе.

Психологиялық тренинг - тұлғаны дамыту мен мінез-құлық дағдыларына белсенді оқыту түрі. Тренингте қатысушыға психологиялық қасиеттерді немесе дағдыларды дамытуға немесе көрсетуге бағытталған қандай да бір жаттығуларды орындау ұсынылады. Тиімді оқыту мен дамуды қамтамасыз ететін негізгі принцип-тренингте қызметтің барлық түрлерінің тұрақты үйлесімі: қарым-қатынас, ойын, оқыту, еңбек.

Психологиялық тренингтерді топтық психотерапиядан ажырату керек.

Өзін психологиялық тренингтер деп атайтын көптеген тәжірибелер кейбір авторлармен психокульт ретінде сыналады.

Тренинг - білімді дамыту немесе адамды оқытуда жоспарланған жағдайға жүйелі күш салу арқылы орындау. Жұмыс жағдайында тренинг адамның бір немесе бірнеше әрекет түрлерін нәтижелі орындауынан білім мен дағдыны меңгеру мүмкіншілігіне бағытталады. Тренингтік жаттығулар кейбір жағдайларда тұлғалық өзгеруге түрткі қызметін атқарады. Өзіндік сана тұлғаның даму процесін жанама түрде және мазмұндау арқылы қарым-қатынас үйлесімділігін орнатып және қарым- қатынастағы қиындықтардың себебін ұғыну динамикасына ықпал жасайды. Тренинг барысында мынандай жағдайларға да дайын болуы тиіс, олар: ыза, қатты дауыс, дөрекілік, өзімшілдік, қатыспаушылық, қажетсіз күлкі, ынтасыздық, шыдамсыздық немесе сөзге керісу, қажетсіз сөзге араласу; тыныштық, селсоқтық; қылжақтық және т.б.

Топ - бұл ақиқат дүние, топта, өмірдегі сияқты өзіндік тұлға аралық қарым-қатынас, шешім қабылдау, мінез - құлықты таңдау проблемалары бар.

XX ғасырдың екінші жартысынан бастап психологияның қолданбалы және тәжірибелік салаларында «тренинг» түсінігі пайда болды және кеңінен қолданыла бастады. Қазіргі таңда «тренинг» түсінігінің нақты бір анықтамасы болмағанмен, бұл әр түрлі іс-әрекеттердің, әдіс-тәсілдер мен құралдардың ортақ термині ретінде кеңінен пайдаланылуда.

Ресейлік психолог Л.А. Петровская әлеуметтік-психологиялық тренингті «өзара қатынастағы білімді, әлеуметтік белгілеулерді, қабілеттілік пен тәжірибені дамытуға бағытталған әсер ету құралы», ретінде қарастырады.

Осы пікірлер негізінде тренингті «психологиялық әсер ету» деп негіздеуге болатындығы айтылып жүр. Сондықтан да тренингті студенттің кәсіби үйлесімділігін

және ұжымның психологиялық феноменін мақсатты түрде өзгертуде, білім беруде, тәрбиелеуде, жаттықтыруда көпқырлы әдіс ретінде қолдануға болады.

Білім беруде тренингті қолдану арқылы алға қойған мәселелерді шешу, қарым-қатынас, жігерлік, өз-өзіне сенімділік, ойлаудың сыншылдығы, өзін-өзі басқару қабілеттілігі және өзіндік «менін» - дамытуға жағдай жасалады.

Сонымен қатар эмоциялық тұрғыдан жекебастың өзін-өзі бақылауы, адам аралық қатынасы, өзін-өзі тануы және тәжірибені тұжырымдап іс жүзінде қолдануы жүзеге асады.

Топтық тренингтердің негізгі міндеттері:

- өзіндік түсіну;
- өзіндік реттеу;
- қарым - қатынас ситуациясында басқаларды түсіну;
- адекватсыз және жаңа адекватты қарым - қатынас дағдыларын коррекциялау.

Психологиялық тренингтің мақсаты - адамның, топтың, ұйымның психологиялық, әлеуметтік-психологиялық және басқа да сипаттамаларының әртүрлі өзгерістеріне қол жеткізу.

Тренингті адамның кәсіби және жеке болмысын үйлестіру мақсатында адамның, топтың және ұйымның психологиялық феномендерінің әдейі өзгеруінің көпфункционалды әдісі ретінде анықтауға болады.

Алғаш рет қарым-қатынас құзыреттілігін арттыруға бағытталған тренингтік сабақтарды К. Левиннің Бетеледе (АҚШ) оқушылары өткізген және Т-тобының атауын алған деп есептеледі. Олардың негізінде мынадай идея бар: адамдардың көпшілігі топтарда өмір сүреді және жұмыс істейді, бірақ көбінесе олар оларға қалай қатысады, оларды басқа адамдар қалай көреді, олардың мінез-құлқын қандай реакция тудырады деген есеп бермейді. К. Левин адамдардың ұстанымдары мен мінез-құлқындағы тиімді өзгерістердің көпшілігі жеке мәнмәтінде емес, топтық түрде орын алатынын айтты, сондықтан өз ұстанымдарын анықтау және өзгерту, мінез-құлықтың жаңа нысандарын әзірлеу үшін адам өзінің түпнұсқалығын еңсеруге және өзін басқаларын көріп отырғандай көруге үйренуі тиіс.

Тренинг принциптері

Тренингті бастау алдында жетекші маңызды сұрақтарды қарастырып, тренинг шарттарымен таныстыруы тиіс. Жетекші тренингтің барлық нормаларымен және принциптерімен таныстыруы тиіс.

Ұстаным бойынша қатынас «осында және қазір». Көптеген қатысушыларға тренинг жұмысы өткен және болашақтағы оқиғаларды талқылау. Бұндай жағдайда психологиялық қорғаныс механизмі іске қосылады. Бірақ тренингтің басты идеясы мынадай жағдайдан тұрады, ол топтың үлкен айнаға айналуы немесе айналар жүйесін құруы, осында әрбір қатысушы жаттығулар барысында сол айнадан өзін көре алуы тиіс. Бұл өз жетімісін беруі мүмкін, егерде топта кері байланыс жақсы дамыған болса, және қатысушылардың бір-біріне деген үлкен сенімі.

Жеке-дара пікір айту ұстанымы.

Бұл ұстанымның негізі әлеуметтік жұмыскер тренинг барысында көпше түрдегі сөздерді емес жеке өзінің ойын толық жеткізуі. Яғни «біздің ойымызша...» немесе «көптің айтуынша...» деген формадағы сөздерді емес, «менің пікірімше, бұл...» деген формадағы сөздерді қолдануды дағдыға айналдыру.

Екпінін айқын етіп айту ұстанымы.

Осы ұстанымға сәйкес кез келген қатысушы өзінің сөйлеуі барысында екпінмен айту, эмоциялық күйлерге түсіп баяндап беруі тиіс. Мәселен мынадай жағдайлар болмауы тиіс «сенің сөйлеу екпінің мені ашуландырып жатыр». Сондықтан әрбір қатысушы өзінің сөз сөйлеу екпінін дұрыс қоя білуі шарт және өздерінің көңіл-күйлерін білдіре алуы тиіс.

Белсенділік ұстанымы.

Тренинг барысында бұл ұстанымды қолдану барлық атысушылардан талап етіледі. Мұндағы басты миселенің негізгі мақсаты қатысушылар белсенді қатысып өздерін, топты және әріптестерін тануы. Адамның жеке өмірі барысында ол тек өзінің жеке проблемалары төңірегінде ғана ой қозғайды. Осында қарастырылып отырған миселенің негізгі түйіні осы мәселені топтық жағдайда анализ жасауды үйрену.

Сенімділік ұстанымы.

Тренинг қатысушыларының бір-біріне деген сенімі, пікір алмасулары барысында бірінін-біріне «сен» деп қарым-қатынас жасауы сенімділікгі арттырады және басқаларды жақсы тануға септігін тигізеді. Және тренингтің алтын ережелерінің бірі «тек қана шындықты айту, шындық болмаса да өтірік айтпау»

Жария етпеу ұстанымы.

Бұл ұстанымның негізгі мағынасы осы тренинг барысында сөз болған сұхбаттар тек осында қалуы тиіс, ол «сыртқа шықпауы шарт». Бұл да тренинг барысында қатысушылардың сенімінің артуына апып келеді, және қатысушылар ашық сыр-сұхбат қурып тренингті жүргізу оңай болады.

Топтық жұмысты ұйымдастыру барысында, мынаны негізге алу керек: қатысушылардың білім алуы, өздерін жетілдіруі тек эмоциялық уайымдап қою ғана емес, сонымен қатар сол мәселені жете түсіну, сол мәселені іштей қорыта алу, ол мәселелердің шығуын білу, яғни белгілі бір мәселелер мен сұрақтар пайда болғанда, сол мәселелердің субъект тарапынан жоғары көңіл бөлінуі. Тренердің шеберлігі көбінесе мынағантәуелді, ол алынған материалдарды қолдана алама, сол мәселелерді жан-жақты аша алама, кейде тиімді деген ойындар мен ситуациялар нәтиже бермеуі мүмкін, бұл кезде тренердің шеберлігі маңызды рөл ойнайды.

Керек жағдайда мынадай қолдау көрсету керек, егер топ мүшелері өзіндік ізденіске дайындығын айтса. Жетекші тренинг қатысушыларының бірін-бірі зерттеу мүмкіндігін жасау керек, және жұмыс жасау, топтағы әрекетін түсінуге көмек беруі керек. Мүмкіндігінше анализ жасау, топпен жұмыс барысында не болып жатқанын, топтың және индивидтің келесі бағыт-бағдарын айқындау. Қорытынды жаттығуларды міндетті түрде қатысушыларды ескерту керек, олар әлеуметтік психологиялық тренингтегі қарым қатынастарын шынайы өмірге араластырмау. Ең алдымен топтың шынайы дамығанын тренингтің барысында үйренген білімін кейін кездесетін критикалық кезеңдерде пайдалана алатынына көз жеткізу керек. Сонда біз топты саналы түрде өзгерді деп айта аламыз.

Тренингтік топты ұйымдастыру принциптері

1 принцип: еріктілік принципі - барлық қатысушылар тренингке қатысу туралы шешімді өз бетінше жасауы тиіс. Қыстау, қатысуға мәжбүрлеу ешқандай нәтижеге алып келмейді, жекелік өзгерістер адамның ішкі қызығушылықтары туындаған кезде ғана мүмкін;

2 принцип: өзара әрекеттесуде диалогтық принцип-қатысушылар арасындағы толыққанды тұлғааралық қарым-қатынас өзара сыйластыққа, өзара сенімділікке негізделуі тиіс;

3 принцип: өзіндік диагностика- ең алдымен, клиент өз проблемаларын өздері түсініп қалыптастыруы, басқалай айтқанда өзіндік ашылуы тиіс;

4 принцип: ақпараттану: әрбір клиент сабақ қандай жағдайда болатынын білуге құқылы.

Тренингтік топқа қатысуға болатын оптимальді жас - 16-40 жасқа дейін. Тренинг өткізілетін орында қатысушылар шеңбер құрып отыратындай жағдайда болуы қажет. Психотренердің міндеті жұмысты ұйымдастыру, әдістемелік қамтамасыз ету және тренинг өткізу болып табылады.

Тренинг жүргізу ережелері

Жаттықтырушы топтық процесс белгілі бір психологиялық заңдар мен ережелерге бағынатынын есте сақтауы тиіс. Әрбір тренингтік топта өздерінің ерекше ережелері белгіленуі мүмкін, алайда тренинг өткізу кезінде ұстанатын бірқатар базалық ережелер бар.

Ең маңызды оның ішінде:

Бір-біріне "сен" деген үндеудің бірыңғай нысаны (аты бойынша). Топта сенім климатын құру үшін жаттықтырушыны қоса алғанда, "сен" бір-біріне хабарласыңыз. Бұл психологиялық жағынан барлық адамды, оның ішінде жүргізушінің жасына, әлеуметтік жағдайына, өмірлік тәжірибесіне қарамастан теңестіреді және тренингке қатысушыларды босатуға ықпал етеді.

"Мұнда және енді" принципі бойынша қарым-қатынас жасау. Тренинг барысында барлығы тек қана оларды қазір толғандыратыны туралы айтады және топта не болып жатқанын талқылайды.

Барлық болып жатқан құпиялық. Тренинг кезінде қандай да бір сылтаумен жарияланбайды және тренингтен тыс талқыланбайды. Бұл тренинг қатысушыларына шынайы болуға және еркін сезінуге көмектеседі. Осы Ереженің арқасында қатысушылар бір-біріне және жалпы топқа сене алады.

Хкқо-пікір. Адамдардың көпшілігі деп санайды...", "Кейбір біз ойлайды..." "ауыстырамыз "менің ойымша...", "Менің ойымша...". Басқаша айтқанда, біз тек өз атынан және тек жеке біреу ғана айтамыз. Қарым-қатынастағы шынайылық. Тренинг барысында тек ойлайтын және сезінетін нәрсені айту керек.

"Жеке адамға" өтуге жол бермеу. Жеке тұлғалар, адамның қандай да бір теріс қасиеттері туралы емес, оның әрекеттері туралы айту керек.

"Кері байланыс". Әрбір қатысушы басқаларға оның қалай екенін сезінуі керек.

Кешікпеу! Сабақ барысында кейбір энергетикалық кеңістік құрылады, оны сақтау керек. Сондықтан тренингтер оқшауланған үй-жайда өткізіледі. Кешіккен немесе босаған қатысушылар оны "шешеді".

Егер біреу қандай да бір ережелер ұнамаса, онда оларды қабылдау немесе кету мәселесін шешу керек. Талқылау кезінде барлық тілек білдірушілерге сөз сөйлеу, олардың ұсыныстарын тыңдау, сондай-ақ оларды талқылау мүмкіндігі беріледі.

Топтық форманы көздемейтін тренингтер (мысалы, түрлі аутотренингтер), сондай-ақ олардың тиімділігінің қажетті шарттары бар. Осылайша, өзіне тәрбиелегіңіз келетін сапаға шоғырлану қажет, толық босаңсу, сондай-ақ өз қиялыңызға кеңірек беру мүмкіндігі қажет.

Оқу әдебиеттері:

1. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг. М.;1998.
2. Абрамова Г.С. Введение в практическую психологию. Брест,1993.
3. Богомолова Н.Н. Петровская П.А. Социально-психологический тренинг как форма обучения общению.
4. <https://stud.kz/prezentatsiya/id/24555>

Қосымша:

1. Фопель К. Психологические группы. Рабочие материалы для ведущего. Практическое пособие. / Пер. с нем. – М., Генезис, 2004.
2. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга [Электронный ресурс]: - СПб.: Издательство «Речь», 2007.-224.
3. Климчук В. А. Тренинг внутренней мотивации [Электронный ресурс]: - СПб.: Речь, 2005. - 76 с.
4. Фопель, К. Технология ведения тренинга: теория и практика/ К. Фопель.- М.: Генезис, 2003.- 272с.

Интернет ресурстар:

<https://open-lesson.net/3070/>

<https://cyberpedia.su/7xe310.html>

<https://infourok.ru/rekomendacii-po-provedeniyu-treninga-1684652.html>

http://kostacademy.kz/akademija/nauchnay_deyatelnost/virtualniy_kabinet_psihologa/elektronie_izdaniya/25.pdf

Тақырыбы 2. Тренинг тобының психологиялық ерекшеліктері

Мақсаты: топтық бірлік туралы және міндеттерімен толық танысу.

Кілттік сөздер: топ, бірлік, мақсат, әрекет, құрам.

Негізгі сұрақтар:

1. тренинг тобының мақсаттары мен міндеттері.
2. Топтық бірлік, топтық динамика ұғымы
3. Психологиялық тренинг топтарын жинақтау ерекшеліктері

Топтық бірлік туралы түсінік

Топтық бірлік-бұл топ мүшелерінің өзара эмоционалды тартымдылығымен және топтың қанағаттануымен сипатталатын топтағы тұлғааралық өзара іс-қимыл және өзара қарым-қатынас беріктігінің, бірлігінің және орнықтылығының көрсеткіші.

Топтық ұйымшылдық психологиялық тренингтің мақсаты ретінде де, табысты жұмыстың қажетті шарты ретінде де әрекет ете алады. Бейтаныс адамдардан құралған топта уақыттың қандай да бір бөлігі топтық міндеттерді шешу үшін қажетті ұйымшылдықтың деңгейіне жету үшін міндетті түрде жұмсалады.

Тренингтік топтарды жинақтау ерекшеліктері

Тренингтік топтардың гетерогендігі.

Ең алдымен, бар түрі мынадай:

- 1) жынысы;
- 2) жасы;
- 3) білім беру;
- 4) интеллект деңгейі;
- 5) әлеуметтік мәртебесі;
- 6) жеке тұлғаның түрі және мінез-құлық стилі;
- 7) психологиялық мәселелер;
- 8) нанымдар мен құндылық бағдарлары;
- 9) топқа қатысу мақсаттары.

Тренингтік топтардың сапалық құрамы

Кімді қосу ал тренингтерге кімді қосудың қажеті жоқ?. Психотерапевтердің көпшілігі ауыр психикалық бұзылулардан зардап шегетін адамдардың барлығы тренингтерге қатыса алады деген пікірде. К. Рудестам Лакинге сілтеме жасай отырып, атап өткендей, "топтық тәжірибе үшін үміткерлерге сындар қысымымен не тым мазасыз, не тым агрессивті болатын адамдар жатады; шиеленісті жағдайда топтың басқа қатысушыларына осындай күшті сезімдерді көрсететін адамдар өздерін қудалайтындар және үнемі тыныштықты күтетін өзін-өзі бағасы төмен адамдар" (1993, 27-28 б.).

Көптеген жүргізушілер тренинг тобының әлеуетті қатысушыларының алдын ала психологиялық диагностикасын жиі алдын ала кеңес беру немесе әңгімелесу кезінде жүргізеді (мысалы, В. Ю. Большаков, 1996). Бірақ, мүмкін, психодиагностиканы міндетті деп санауға болмайды

Тренингтік топтардың сандық құрамы

Топ қатысушыларының оңтайлы саны, басқа да көптеген мәселелер сияқты, теоретиктер мен тренинг практиктерінің пікірлерінің бірлігі байқалмайды. Алайда, топтардың құрамы мен құрылымы оның мақсатына байланысты екенін ескерсек, әр түрлі позицияларды татуластыруға болады. Мәселен, ең алдымен оқытуға бағытталған тренингтер, мақсаты бірінші кезекте жеке Даму болып табылатын тренингтерге қарағанда қатысушылардың көп санына жол беруі мүмкін.

Жалпы қабылданған көзқарас болып саналады, оған сәйкес тренингтік топ қатысушыларының минимумы 4 адамды құрайды. Жоғарғы шегі әдетте аталады. Қатысушылар саны елу және көп болатын көптеген тренингтер белгілі.

Келлерман (1979) "сегіз ереже" тұжырымдалған, оған сәйкес қатысушылар саны сегіз адамнан аспауы тиіс, өйткені, оның пікірінше, әйтпесе кіші топтарға ыдырау үрдісі пайда болады

. Дәстүрлі тренингтік топта он сегіз адамнан асатын қатысушылардың қалаусыз саны-бұл өнімді кері байланыс деңгейінің күрт төмендеуіне, әрбір қатысушыға бөлінетін уақыттың азаюына, әрбір адамның белсенділігін көрсету үшін жағдайлардың жоғалуына әкеп соғады. Топ мүшелерінің үлкен санының ыңғайсыздығы әсіресе жаттығуларды өткізгеннен кейін топтық рефлексияға кететін уақытты белгілеу кезінде байқалады.

Тренингте топтың негізгі даму кезеңдері

Л. М. Митина (1994) тренингте топтың даму кезеңдері туралы жалпы түсінік әр сатыда болып жатқан кезеңдер мен үрдістерді қамтитын мінез-құлықты конструктивті өзгерту моделін ұсынды.

Тренингке қатысушының мінез-құлқын өзгертудің төрт кезеңі бөлінеді:

- 1) дайындық,
- 2) түсіну,
- 3) қайта бағалау.
- 4) әрекет.

Модель өзгерістің негізгі процестерін біріктіреді: **мотивациялық** (I кезең), **когнитивті** (II кезең), **аффективті** (III кезең), **мінез-құлық** (IV кезең).

Пайдаланған әдебиеттер:

1. Горбатова, Е.А. Теория и практика психологического тренинга: учебное пособие / Е.А. Горбатова.- СПб.: Речь, 2008.- 320с.
2. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие/ Т.В. Зайцева.- СПб.: Речь; М.: Смысл, 2002.- 80с.
3. Келли Г., Тренинг принятия решения. –Спб.: Питер, 2001.
4. Евтихов О. Практика психологического тренинга. –Спб., 2005.

Қосымша:

1. Ли Д. Практика группового тренинга/ Д. Ли.- СПб.: Питер, 2002.- 224с.
2. Фопель К. Психологические группы. Рабочие материалы для ведущего. Практическое пособие. / Пер. с нем. – М., Генезис, 2004.

Интернет ресурстары:

1. <http://emirsaba.org/metodicheskoe-posobie-dlya-pedagogov-psihologov-pavlodar-2009.html?page=2>
2. <https://stud.kz/prezentatsiya/id/30391>
3. <http://kzref.org/artterapiya-jaa-oitu-tehnologiyasini-ozilgisi-retinde.html?page=6>
4. http://www.rusnauka.com/13_NBG_2015/Psihologia/12_191184.doc.htm

Тақырыбы 3. Тренингке дайындық мәселесі

Мақсаты: Тренингке дайындалу мәселесінің маңызды теория-методологиялық тәсілдерімен таныстыру.

Кілтті сөздер: тренинг, бағдарлама, жоспарлау, топ, норма, рөлдік позиция, сабақты ұйымдастыру.

Негізгі сұрақтар:

1. Тренингтік топтың психологиялық ерекшеліктері
2. Гомогенді және гетерогендік мәселесі
3. Тренингтік сабақтарды ұйымдастыру этаптары

Бұл жерде тренингке дайындықтағы екі түрлі келісті белгілеуге болады.

Бірінші нұсқада ең алдымен тренингтік модельдің спецификалық шешілетін мәселелермен сәйкестендірілетіні анықталады, бағдарламалар құрастырылады және соған сәйкес келетін топ жинақталады.

ӨПТ бағдарламасы ережеге сай аса құрылымды және затқа бағытталған (мысалы: коммуникативті құзырлылықты дамыту тренингі, тұлғалық өсу тренингі, ұйымдасу тренингі және т.б.

Ал келесі нұсқада ең алдымен әлеуметтік проблемаларға ие немесе профессионалды топтар анықталады және солармен қатар сәйкес келетін тренинг жоспарланады және ұйымдастырылады. Сол кездегі жағдайда тренингтік ұйымдастыру алгоритмі келесілері болуы мүмкін.

Тапсырыстарды тіркеу.

Мәлімденген проблемалармен жұмыс істеу. Оның ізденіс себептерін және проблемаларын анықтауын өзіңе қосу керек, сондай-ақ сол кездегі мәселелерге байланысты әдебиеттедір талдау;

1. Тренингке қатысушылардың демографиялық және басқа да өзгешеліктерімен, олардың сандарымен, тұлғалық ерекшеліктерімен танысу және тб.
2. Сол кездегі проблемаларды шешу үшін тренингтік форманы қолданудың мүмкіндіктерімен сәттіліктерін анықтау;
3. Анықталу мен келісу мақсаттары және күту нәтижесі. (Тренингті жүргізу нәтижесінде біз неге келеміз);
4. Тапсырмаларды тағайындау;
5. Сол кездегі тренингке тым аса эффективті әдістемелердің қолданылуын анықтау;
6. Тренингтік тапсырмалардың ұйымдастыру формасын анықтау;
7. Тренингтік программаларды жоспарлау;
8. Тапсырма жоспарын құрастыру.

Тренингтік топтың психологиялық ерекшеліктері

Топтағы нормалар. Тренингтік топтарда өзіндік нормалар өнделген. Жетекші топты эффективті дамыту үшін нормалардың қажеттілігін түсіну қажет және сол нормаларды қатысушылардың қабылдауын, өңдеуіне мүмкіндік жасай алу керек, сондай-ақ нормалар топтың мақсатына сай болуы тиіс. Әлеуметтік қоғамда қалыптасқан нормаларды тренингтік топқа механикалық түрде жай ауыстыру, өнімді болып табылмайды және тікелей зиян келітіріп, антитерапевтік әсер көрсетеді.

Топтағы рөлдік позициялар. В.И.Сиободчикова «әлеуметтік рөл» және «ойын рөлі» түсініктерін бөлді. «Әлеуметтік рөл»-өзара әрекетте адамдарға жабыстыратын, байланыс және қатынасты талдау бірлігі, ойындық рөл-еркін, бірақ уақытша қауымдастықты талдау бірлігі. Топтағы қатысушылардың рөлдері жалпы талдаудың мәні болады немесе кері байланысты репрезентациялайды. Мұндай тәсілдер өзіндік сана-сезімді дамытуға және жабысқақ немесе конструктивті емес әлеуметтік рөлдерден босатуға мүмкіндік береді.

Топтық тұтастық түсінігі-топ мүшелерінің өзара эмоционалды тартымдылығын және топпен қанағаттанушылығын сипаттайтын топтағы тұлғаралық өзара әрекетті және өзара қарым-қатынастың беріктігінің, бірлігінің және тұрақтылығының көрсеткіші.

Теріс факторлар	Оң факторлар
-----------------	--------------

- ұсақ ішкі факторлардың пайда болуы; жеке топ мүшелері арасында алдын ала танысуы; жетекші жағынан басқара алмаушылық; бірыңғай мақсаттың жоқ болуы.	қатысушылардың қызығушылықтарының, қарастарының және құндылықтарының сәйкес келуі; құрамның жеткілікті гомогенді деңгейі; психологиялық қауіпсіздік атмосферасы; белсенді біріккен іс-әрекет; үлгі ретінде жетекшінің тартымдылығы; жетекшінің білікті жұмысы; бақталасушы топтардың болуы; топқа оппозиционердің қатысуы.
--	---

Гомогенді және гетерогендік мәселесі мынандай параметрлерді қосады: 1) жынысы, 2) жасы, 3) білімі, 4) интеллект деңгейі, 5) әлеуметтік статус, 6) тұлға типі және мінез-құлық стилі, 7) психологиялық мәселелер, 8) наным-сенім және құндылықты бағдарлар, 9) топқа қатысушылардың мақсаты.

К.Рудестам бойынша қысқа курста сабақ өтілетін топта, эмоционалды қолдау функциясы болып табылады, онда гомогенділік жоғары болады, мақсаты тұлғаралық топтарда гетерогендіктің жоғарғы дәрежеде көрінуі пайдалы.

Тренингтік сабақтарды ұйымдастыру этаптары

Тренингтік сабақтарды ұйымдастырар алдында және сабақтың жоспарын құрмай тұрып тренингтік сабақтардың ұйымдастыру формасын анықтап алу қажет.

Н.В. Дзен және Юн. Пахомов тренингтік сабақтарды ұйымдастырудағы үш негізгі форманы көрсетті:

- 1) интенсивті курс;
- 2) әрдайым сабақтар;
- 3) эпизодтық кездесу.

Бұл формалар бәрінен бұрын жұмыстың көлемімен және болықтылығымен айырылады. *Интенсивті курс* — сабақтарды өткізуді күнде қажет етеді (3-8 сағат күніне) және үш күннен екі аптаға созылуы мүмкін. Интенсивті тренинг әсер ету және тұлғаның өзгеруінің аса күшті құралдары болып табылады. Ол аса тереңдетілген оңдеулер «Мен» - концепциясының қатысушыларына тәжірибелерімен қабілетін қалыптастырады. Жалпы интенсивті тренинг процесінде жүргізуші топтағ қатысушылардың әрекетіне аз уақыт жұсайды, «Психологиялық материалдарды» жабылдаулары кеңейтіліп және қарсы туруын аздатады. Сонда да, зейін аударатын жағдай интенсивті курстың нәтижесінде алынған байланыстар тереңдетілген, қатысушылар негативті бұрынғы ықпал етулерге, ұшырайды. Нәтижесінде алынған мәліметтер тұрақты бекітулермен анықталады.

Әрдайым сабақтар — аптасына бір екі рет (1-2), күніне үш-төрт сағат (3-4 сағ.) жүргізіледі. Олар системалық және еогертулерді шығаруға мүмкіндік береді. Сабатың

басында - өткен кездесуді еске тусіруге және қысқаша талқылауға уақыт бөлу керектігі аса маңызды.

Эпизодтық кездесу - тренингті ұйымдастырудағы басқа формаға қарағанда тым аса бастау. Сабақтар айына бір-екі рет (1-2рет) болуы мүмкін. Топтың ұйымдасуы эпизодтың кездесулердің режимінде клубтық форманы тандай алады, бірақ бұл тренингтік топ принципінде оның ұйымдасуын мойындайды. Сонан соң жүргізуші әрбір кездесуді өзіндік дара және аяқталған оқиғаны болдыруға тырысу керек. Осы топтарда жатысушылар құрамындағы саны өзгеру мүмкін және тапсырманың бағытталуы. Тренингке қатысушылардың эпизодты кездесуі ұйымдастыру мүмкіндігі туады. Сол арқылы алынған өзгертулерді сақтап бекіте алады.

Оқу әдебиеттері:

Горбушина О. П. Психологический тренинг. Секреты проведения. СПб.: Питер, 2008. - 176 с.

Келли Г., Тренинг принятия решения. –Спб.: Питер, 2001.

Евтихов О. Практика психологического тренинга. –Спб., 2005.

Фопель К. Психологические группы. Рабочие материалы для ведущего. Практическое пособие. / Пер. с нем. – М., Генезис, 2004.

Қосымша:

Захаров В.П., Хрящева Н.Ю. Социально-психологический тренинг - Л., 2009.

Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия. // под ред. Е.А.Левановой. – СПб., 2016.

Игры для интенсивного обучения / под ред В.В. Петрусинского / - М., 2011. Макшанов С.И. Психология тренинга. – СПб., 2017.

Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг. - М., 2011.

Интернет ресурстар:

<https://open-lesson.net/3070/>

<https://cyberpedia.su/7xe310.html>

<https://infourok.ru/rekomendacii-po-provedeniyu-treninga-1684652.html>

http://kostacademy.kz/akademija/nauchnay_deyatelnost/virtualniy_kabinet_psihologa/elektronie_izdaniya/25.pdf

<https://cyberpedia.su/7xe312.html>

<https://www.bestreferat.ru/referat-334916.html>

Тақырып №4: Тренингтік топтың психологиялық ерекшеліктері

Мақсаты: Тренингтік топтың психологиялық ерекшеліктеріне түсініктеме беру.

Тақырыптың негізгі ұғымдары: Тренингтік топ, топтық нормалар, топтық бір тұтастылық.

Негізгі сұрақтар:

1. Психологиялық тренингке қажеттілікті анықтау, тренингтік топтың мақсаты.
2. Тренингтік топ ерекшеліктері
3. Тренингтік топ принциптері

Тренингтік топ — әлеуметтік-психологиялық тренинг жүргізетін адамдардың арнайы тобы. **Мұндай топтың мақсаты** – қатысушылардың тұлғааралық икемділіктер

мен дағдыларын даңту, тұлғааралық қатынастардың нәтижелеріне кері әсерін тигізетін психологиялық кедергілерді жою.

Тренингтік топтың тууы белгілі әлеуметтік психолог Курт Левиннің есімімен байланысты. Ол 1933 жылы Германиядан Америкаға қоныс аударылып, топтық динамика және әлеуметтік әрекет мәселесінен шұғылданды.. Шынын айтқанда Т – топ өз бастауын Левин басшылық жасаған оның әріптестерінің лабораториялық тренинг сабақтарынан алады. **Т- топтың пайда** болған дәл анық айтуға болады. Топпен психологиялық жұмыстың көптеген түрлері Т-топтарымен бірге іске асады. Оларды әлеуметтік- психологиялық тренинг түсінігіне біріктіреді. «**Т- топ**» термині шет елде қазіргі уақытта кең спектрлі топтарға жатады, олардың мақсаттары әр түрлі. Оларға басқарушылар тренингін, бірлескен мінез-құлыққа қатынасушыларды тәрбиелеу және топта бірлескен қатынасты қалыптастыру, синзетивті топтар жекелей даму және т.б. .

Тренингтік топтың психологиялық ерекшеліктері

Топтағы нормалар. Тренингтік топтарда өзіндік нормалар өнделген. Жетекші топты эффективті дамыту үшін нормалардың қажеттілігін түсіну қажет және сол нормаларды қатысушылардың қабылдауын, өндеуіне мүмкіндік жасай алу керек, сондай-ақ нормалар топтың мақсатына сай болуы тиіс. Әлеуметтік қоғамда қалыптасқан нормаларды тренингтік топқа механикалық түрде жай ауыстыру, өнімді болып табылмайды және тікелей зиян келтіріп, антитерапевтік әсер көрсетеді.

Топтағы рөлдік позициялар. В.И.Сиободчикова «әлеуметтік рөл» және «ойын рөлі» түсініктерін бөлді. «Әлеуметтік рөл»-өзара әрекетте адамдарға жабыстыратын, байланыс және қатынасты талдау бірлігі, ойындық рөл-еркін, бірақ уақытша қауымдастықты талдау бірлігі. Топтағы қатысушылардың рөлдері жалпы талдаудың мәні болады немесе кері байланысты репрезентациялайды. Мұндай тәсілдер өзіндік сана-сезімді дамытуға және жабысқақ немесе конструктивті емес әлеуметтік рөлдерден босатуға мүмкіндік береді.

Топтық тұтастық түсінігі-топ мүшелерінің өзара эмоционалды тартымдылығын және топпен қанағаттанушылығын сипаттайтын топтағы тұлғаралық өзара әрекетті және өзара қарым-қатынастың беріктігінің, бірлігінің және тұрақтылығының көрсеткіші.

Топтық тұтастық

Теріс факторлар	Оң факторлар
- ұсақ ішкі факторлардың пайда болуы; жеке топ мүшелері арасында алдын ала танысуы; жетекші жағынан басқара алмаушылық; бірыңғай мақсаттың жоқ болу.	қатысушылардың қызығушылықтарының, көз-қарастарының және құндылықтарының сәйкес келуі; құрамның жеткілікті гомогенді деңгейі; психологиялық қауіпсіздік атмосферасы; белсенді біріккен іс-әрекет; үлгі ретінде жетекшінің тартымдылығы; жетекшінің білікті жұмысы; бақталасушы топтардың болуы; топқа оппозиционердің қатысуы.

Гомогенді және гетерогендік мәселесі мынандай параметрлерді қосады: 1) жынысы, 2) жасы, 3) білімі, 4) интеллект деңгейі, 5) әлеуметтік статус, 6) тұлға типі және мінез-құлық стилі, 7) психологиялық мәселелер, 8) наным-сенім және құндылықты бағдарлар, 9) топқа қатысушылардың мақсаты.

К.Рудестам бойынша қысқа курста сабақ өтілетін топта, эмоционалды қолдау функциясы болып табылады, онда гомогенділік жоғары болады, мақсаты тұлғаралық топтарда гетерогендіктің жоғарғы дәрежеде көрінуі пайдалы.

Тренингтік топтың жұмысы өзіне тән бірқатар **принциптермен** ерекшеленеді. Оларға қысқаша анықтама беріп, тоқталып өтейік.

1. Белсенділік ұстанымы

Тренинг топ мүшелерінің белсенділігі ерекше мәнге ие, оны кітап оқушы немесе лекция тыңдаушы адамның белсенділігімен салыстыруға болмайды. Тренинг барысында адамдар арнайы талқылаған іс-әрекеттерге араласады. Ол қандай бір іс - әрекетке, араласу, жаттығуларды орындау, арнайы схема бойынша басқалардың мінез-құлқын бақылау болуы мүмкін. Сондықтанда іс-әрекетке кез-келген уақытта араласуға болатындығын түсіндерген жағдайда, оған қатысушылардың белсенділігін арта түседі.

Әсіресе жаттықтырушы ұсынған ойды, мінез-құлық амалдарын сезіну және жаттығу тәсілдерін меңгеру арқылы. Тренингтің мақсатына жетуде топтың барлық мүшелерін белсенді түрде бірдей араласуына мүмкіндік беретін жағдайлар мен жаттығуларды қолдану тиімді болмақ.

Белсенділік ұстанымы, негізінен эксперименталды психология саласындағы белгілі адам естігенін он пайызын, көргенін елу пайызын, айтқанының жетпіс пайызын және өзі істегенінін тоқсан пайызын игереді деген идеяға сүйенеді.

2. Зерттеулік (шығармашылық) ұстанымы

Бұл ұстанымның маңыздылығы тренинг барысында топ мүшелері психологияда белгілі ойлармен заңдылықтарды сезініп, анықтап, ашумен қатар, өзінің бойындағы жеке мүмкіншіліктерімен ерекшеліктерін де сезіне түсетіндегінде болмақ.

Осы ұстанымға сүйене отырып жаттықтырушы топ мүшелерінің өз бойларындағы жаңа мінез-құлықтарды сезініп, қалыптастыра түсуге, тәжірибе жасауна мүмкіндік беретін жағдайлар ойлап табады, құрастырады және ұйымдастырады.

Тренингтік топта негізінен ығармашылық жай орнаған, қандайда бір мәселе орын алған креативті орта қалыптасады.

Бұл ұстанымды жүзеге асыру әдетте қатысушылар тарапынан қарсылық тудырады. Тренингтік топқа келетін адамдар бойында мектепте, институтта алған білім арқылы берілген арнайы өмірлік ережелер мен алдағы уақытта ұстануы тиіс құндылықтардан тәжірибе жинақтаған жандар. Сондықтанда үйреншікті емес оқыту тәсілдерімен бетпе-бет келген сәтте, адамдар наразылық білдіреді, кейде тіпті наразылығы агрессивті формада болады. Мұндай қақтығысты шешуге тренинг мүшелеріне дайындықта болуын қалыптастырудың маңыздылығы мен қажеттілігін түсіндіретін және тренинг аяқталғаннан кейін өзінің мінез-құлқына, өмірге, өз-өзіне шығармашылық тұрғыда қарауға, тәжірибе жасауына мүмкіндік беретін жағдайлар септігін тигізеді.

3. Мінез-құлықты нысаналау (түсіну) ұстанымы

Оқыту процесі барысында қатысушылардың мінез-құлық импulsiveвтіліктен біртіндеп нысаналық деңгейге ауысады, бұл тренингті өзгеріске ұшыратады. Осы сәтте екі жақты байланыс мінез-құлықты нысаналаудың әмбебап құралы болмақ. Топта екі жақты байланыс орнатуға тиімді жағдай тудыру – жаттықтырушы жұмысының басты міндеті.

Қатысушылар бойында қабылеттілік пен дағдыларды қалыптастыруға бағытталған тренинг түрлерінде мінез-құлықты нысаналаудың қосымша құралдары пайдаланады. Солардың бірі топ мүшелерінің қандай да бір жағдайда іс-әрекеттері, мінез-құлықтарының көрініс табуы бейнеленген бейнежазба болиак, оны кейін топ мүшелері қарап шығып, талқыға салады. Бұл жерде бейне жазба негативті әсер тудыруы мүмкін

күшті құрал екенін ескеру қажет, сондықтанда оны пайдаланарда өте мұқият болу керек, және кәсіби деңгейде пайдалана білу өте маңызды.

4. Әріптестік қатынас ұстанымы (субъект-субъекті)

Әріптестік немесе субъект-субъекті қатынасында ең бастысы топ мүшелерінің арасындағы өзара әрекетке деген қызығушылығы, сондай-ақ олардың сезімі, көңіл-күйі, мазасыздануы ескеріледі, басқа адамның жеке құндылықтары құпталынады.

Бұл ұстанымды жүзеге асыру топ мүшелерінің арасында өз кәсіптіктерін жасырмай, мінез-құлқын аша түсу үшін түрлі тәжірибелер жасауына мүмкіндік беретін сенімділік, ашықтық, қауіпсіздік жағдайын қалыптастырады. Бұл ұстаным топ мүшелерінің өз-өзіне толық зерттеу жүргізе алатындығына орай, шығармашылық ұстанымымен тығыз байланысты.

Біз тоқталып өткен ұстанымдардың жүйелі түрде жүзеге асуы- әдеуметтік-психологиялық тренинг тобы жұмысының тиімді болуының басты талаптарының бірі. Ол бұл жұмысты психологиялық әсер етудің және оқытудың басқа әдістерінен ерекшелендіреді.

Пайдаланған әдебиеттер:

Горбатова, Е.А. Теория и практика психологического тренинга: учебное пособие / Е.А. Горбатова.- СПб.: Речь, 2008.- 320с.

Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие/ Т.В. Зайцева.- СПб.: Речь; М.: Смысл, 2002.- 80с.

Келли Г., Тренинг принятия решения. –Спб.: Питер, 2001.

Евтихов О. Практика психологического тренинга. –Спб., 2005.

Қосымша әдебиеттер:

Ли Д. Практика группового тренинга/ Д. Ли.- СПб.: Питер, 2002.- 224с.

Фопель К. Психологические группы. Рабочие материалы для ведущего. Практическое пособие. / Пер. с нем. – М., Генезис, 2004.

Интернет ресурстар:

<http://emirsaba.org/metodicheskoe-posobie-dlya-pedagogov-psihologov-pavlodar-2009.html?page=2>

<https://stud.kz/prezentatsiya/id/30391>

<http://kzref.org/artterapiya-jaa-oitu-tehnologiyasini-ozilgisi-retinde.html?page=6>

http://www.rusnauka.com/13_NBG_2015/Psihologia/12_191184.doc.htm

Тақырыбы 5. Тренингтік топтың түрлері

Мақсаты: Тренингтік топтың түрлері түсініктеме беру.

Кілттік сөздер: Тренингтік топ, топтық бір тұтастылық.

Негізгі сұрақтар:

1. Тренингтегі топтық жұмыстың мақсаты
2. Тренингтік топ түрлері
3. Тренингтік топ түрлілігі

СПТ - психологиялық әсері топтық жұмыстың белсенді әдістеріне негізделген әлеуметтік-ұйымдастырылған қарым-қатынас нысаны. Тренинг барысында тұлғаны дамыту мәселелері анағұрлым тиімді шешіледі, коммуникативтік дағдылар сәтті қалыптасады. Тренинг қатысушыларға бұрын қалыптасқан стереотиптерді саналы түрде

қайта қарауға және өзінің жеке мәселелерін шешуге мүмкіндік береді. қатысушылар өздерінің психологиялық білімдерін толықтырады, оларда өзіне, қоршаған адамдарға, жалпы әлемге оң қарым-қатынастың белгілі бір тәжірибесі пайда болады.

Тренингтік топта адам өзін қабылдаған және басқаларды белсенді қабылдайтын сезінеді. Ол топтың толық сенімін сезінеді, ең бастысы-өз ойлары мен сезімдерін, уайымын және басқаларға күмәнданудан Қорықпайды. Дұрыс ұйымдастырылған топта топтың әрбір мүшесі қамқорлықпен, адами ықыласпен және жан жылуымен қоршалған, оның ТҚТА-ның басқа қатысушыларына шынайы қамқорлық жасауға, қажет болған жағдайда көмектесуге мүмкіндігі бар және оларға қолдау көрсетуге құқылы.

Тренингтегі топтық жұмыстың мақсаты

1. Психологиялық мәселелерді зерттеу мен шешуге көмектеседі
 - Психологиялық мәселелерді шешетін топтары (тренингтік топтардың түрлері)
2. Психикалық денсаулықты жақсарту.
 - Психикалық денсаулық пен өмірдің сапасын арттыру топтары (тренингтік топтардың түрлері)
3. Қарым-қатынастың психологиялық негіздерін зерттеу.
 - Әлеуметтік – психологиялық тренинг топтары
4. Өзін — өзі өзгерту мен мінез-құлықты коррекциялау мақсатында өзіндік санасының дамуы.
 - Өзіндік санасын дамытуға арналған тренингтік топтары
5. Тұлғалық өсуі мен өзіндік дамуына ықпал ету
 - Тұлғалық өсу топтары.

Тренинг топтарының түрлері

1. Тренинг топтары (т-топтары) (Тұлғааралық кеңістікте тұлғаны дамыту тренингі.)
2. (Б-топтар) (Өмірлік шеберлік тренингі)
3. (Пси-топтар) (Жеке мәселелерді шешу тренингі)
4. (В-топтар) (Топтың өзін-өзі еркін анықтау тренингі)
5. (ТА-топтар) (Өзін-өзі тану және өзін-өзі дамыту тренингі)
6. (Г-топтар) (Өзін-өзі реттеу және өзін-өзі реттеу тренингі)

Тренингтің бұл түрі өзінің пайда болуымен белгілі психолог Курт Левинге міндетті. Ол "қазіргі уақытта индивидтің мінез – құлқын анықтайтын қатар өмір сүретін және өзара байланысты факторлардың жиынтығы"деп түсінген өмірлік кеңістік-өріс теориясын жасады. Факторлардың бұл жиынтығы жеке тұлғаны да, оның психологиялық ортасын да қамтиды.

Т-топтары өз бастауын 1945 жылы к. Левиннің жетекшілігімен зертханалық тренингпен өткізеді. 1947 жылы АҚШ-та ұлттық тренинг зертханасы құрылды.

Мақсаты Т-топтар, әдетте, мынадай негізгі аспектілерін:

психологиялық қорғау кедергілерін төмендету және жеке деңгейде ұқыптылықты жою есебінен өзін-өзі тануды дамыту;

топтың қызметін қиындататын немесе жеңілдететін жағдайларды түсіну (топ мөлшері, мүшелік);

басқалармен неғұрлым тиімді өзара іс-қимыл жасау үшін топта тұлғааралық қарым-қатынас орнату;

жеке, топтық және ұйымдастыру мәселелерін диагностикалау іскерліктерін меңгеру (топтағы даулы жағдайларды шешу және топтық бірлікті нығайту).

Т-топтар, кейде тренингтің басқа бағыттарымен жымысады. Базалық шеберлік тренингінен бастау алған Т-топтары үш негізгі ағымға бөлінді:

индивидуумның жалпы дамуы (сензитивтілік тренингі));

тұлғааралық қатынастарды қалыптастыру және зерттеу;

ұйымдастырушылық даму-мамандар еңбек қатынастарын оңтайландыру жолымен тұтас ұйымдардың қызметін жақсарту бойынша жұмыс істейтін тәсіл.

(Б-топтар)

(Өмірлік шеберлік тренингі)

Бихевиарианизм бихевиарианизм бихевиарианизм жұқа, адам жанының қимылдарына толығымен назар аудармаған вульгарно-механикалық, антигумандық тәсіл ретінде бірнеше рет сипатталды. Алайда, өзінің қолданбалы бөлімінде бихевиариистердің әдістері жұмыс істейді және дәл мінез-құлық дағдыларын алуға көмек күтетіндердің болжамдарына жауап береді.

Ең қарапайым түрде ой терапиясының мәні келесідей: егер адам өз тәжірибесін үйрету арқылы алса, онда барабар емес мінез-құлықты түзету үшін оны тиімсіз реакциялардан жаттап, неғұрлым бейімделген реакцияларды жасап қайта үйрету қажет. Б-топтарда топтық динамика елеулі нәрсе ретінде қарастырылмайды немесе топтың әрбір мүшесінің пайдасына қатысты оның тек прагматикалық жақтары есепке алынады.

(Пси-топтар)

(Жеке мәселелерді шешу тренингі)

Джекоб Морено психодрамадағы еңбегі бар. Әдістің мәні бір мезгілде режиссер, терапевт және Аналитик болып табылатын жетекші жетекшілік ететін топ мүшелерінің спектакльдерін қоюынан тұрады. Сахнада қатысушылар үшін бөтен сценарий емес, өзінің өмірлік тәжірибесі, оның жеке мәселелері (психодрама) немесе арнайы әлеуметтік рөлдері (әлеуметтікодрама) ойнатылады. Маңызды мән шынайы және шынайы, актерлік қабілеттер рөл атқармайды.

Психодраматикалық сессияларды топтастырудың негізгі кезеңдері:

- жаттығу (жылыту кезеңі);
- психодраматтық әрекет фазасы;
- қатысушылар өз сезімдерімен және әсерлерімен алмасатын интеграция кезеңі.

Психодраматтық әсердің шарықтау сәтінде топтың эмоциялық заряды өзінің шыңына жетеді және катарсис – ішкі тазарту, Инсайт – тұлғааралық және ішкі мәселелерді шешу үшін қажетті "Озарение" ықпал ететін эмоциялық әрекет ету сәті пайда болады.

(В-топтар)

(Топтың өзін-өзі еркін анықтау тренингі)

Гуманистік психологияның басты пәні-тұлға және оның бірегейлігі, адамның бейбітшілік пен өз орнын сезінуі. Адам үздіксіз даму және өзін - өзі жүзеге асыру мүмкіндіктеріне ие және оның міндеті-бұл мүмкіндіктерді өзектендіру, тұлғаның өсуі мен дамуы.

"Кездесу топтары" (В-топтар) атауын алған топтық жұмыстың жаңа бағыты құрылды. Авторлары-Карл Роджерс және Уильям Шутц топ басқарудың барынша күрделі стиліне назар аударды. Жүргізуші ұстанымы топ қызметін бағыттаудан және ұйымдастырудан бас тартудан тұрады. Мұндай тәсілде фрустрация жағдайы пайда болады және

қатысушылар белсенділік танытуға және топта болған барлық нәрселерге жауапкершілікті өзіне қабылдауға мәжбүр.

(ТА-топтар)

(Өзін-өзі тану және өзін-өзі дамыту тренингі)

Оның негізін қалаушы Э. Бэрн болып табылатын трансактілі талдау (өзара іс-қимыл талдауы) көбінесе топтық сабақтар үшін әзірленді және психологиялық әдіс ретінде жеке және бөтен мінез-құлықты талдауға, өзін және өз тұлғасының құрылымын, сондай-ақ басқа адамдармен өзара іс-қимылдың мәнін жақсы түсінгісі келетін және бағдарламаланған өмірлік сценарийді өзгерткісі келетін адамдарға көмек көрсету үшін қолданылады. Егер адамда өзіне немесе өзінің мінез-құлқына, өмір салтына қандай да бір өзгерістер жасауға ниет білдірген жағдайда, ол бұл туралы жаттықтырушыға хабарлайды және онымен екі жақты шарт немесе заңды құжат болып табылмайтын, бірақ клиент (пациент) психотерапевт арқылы қол жеткізгісі келетін мақсатты айқын және бір мәнді тұжырымдайтын келісім-шарт жасасады.

(Г-топтар)

(Өзін-өзі реттеу және өзін-өзі реттеу тренингі)

Топтық гештальттерапияның негізін қалаушы ф. Перлз, экзистенциалды философия, бихевиоризм, психодрама және басқа да тұжырымдамалар идеяларын синтездеген. Ф. Перлз гештальттерапиясында өткен тәжірибені талдаудан саналы түрде бас тарту, интерпритация қабыл алмаушылығын жариялау және оқиғалар түсініктемесі, өмір мен т. б. туралы ойламауға емес, шынайы және толық өмір сүру қабілетін түсінуге шақыру сияқты элементтер кездеседі.

Гештальттерапияда тұтас психикалық түзілімнің қалыптасуына әкелетін ағзаның өзін-өзі реттеу процесіне, гештальт деп аталатын бөліктердің спецификалық ұйымдастырылуына үлкен орын беріледі.

Тренингтердің түрлері мен түрлілігі

Тренингтердің әртүрлілігі өте жоғары. Қараңыз ... жеке және бизнес-тренинг, нақты дағдыларды оқыту, тұлғалық өсу және жеке даму, оқу жағдайларын, емдік, өзгертеді және ғылыми-зерттеу оқыту, қатты оқыту және жұмсақ, оқыту және секциялық семинарлар оқыту, ойын-сауық ажырата. →

Сырттан оқыту – басқа қалаға немесе табиғатқа бару арқылы жаттығу. Жаттықтырушы үшін (басқа қалаға барған) сырттай оқу қатысушыларды (олардың қалаларында) шығу мүмкін емес. Табиғи ортадағы әсерлерді өзгерту арқылы саяхатқа дайындықты үйрету. Мысалы, бұл басқа елге сапар немесе автобустарда сіздің елде жаттығу (нұсқа – маршинг шарты).

Офистік тренингтер Синтана – қыста жылы теңізде демалу, сапалы тренингтер өткізу және лайықты, қызықты адамдармен танысу үшін тамаша мүмкіндік.

Оқу әдебиеттері:

- 1.Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг. М.;1998.
- 2.Агеев В.С. Психология межгрупповых отношений.М.,1983.
- 3.Кьел Рудестам. Групповая психотерапия.
- 4.Макшанов С.И. Психология тренинга – М., 1997
- 5.Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг – М., 1998

Қосымша:

- 1.Прутченков А.С. Социально-психологический тренинг – М., 1996

2. Роджерс К. О групповой психотерапии – М., 1993
3. Рудестам К. Групповая психотерапия. – М., 1998.
4. Семиченко В.А. Психология личности – К., 2001
5. Шостром Е. Анти-Карнеги, или Человек – манипулятор/ Перевод А. Малышевой – Минск: ТПЦ «Полифакт», 1992.

Интернет ресурстар:

<http://emirsaba.org/metodicheskoe-posobie-dlya-pedagogov-psihologov-pavlodar2009.html?page=2>
<https://stud.kz/prezentatsiya/id/30391>
<http://kzref.org/artterapiya-jaa-oitu-tehnologiyasini-ozilgisi-retinde.html?page=6>
http://www.rusnauka.com/13_NBG_2015/Psihologia/12_191184.doc.htm

Тақырыбы 6. Тренинг жүргізуге арналған жалпы рәсімдер.

Мақсаты: жалпы рәсімдер туралы толық білу.

Кілттік сөздер: тренинг, жүргізуші, рәсім, жаттығу, құрылым.

Негізгі сұрақтар:

1. Тренингтік процедуралардың ерекшеліктері
 2. Тренинг құрылымы
- Тренингтоптыңжұмысістеупринциптері

Тренинг адамның тұлғалық өсуі, өзіне сенімділігін, ішкі қобалжуларынан арылу бағытында жүргізіледі. Тренер клиентпен, жоғары нәтижеге жетуі үшін, олардың ішкі мазаландырушылықтарын жойып, зейіндерін жсоғырландырып, өзін жайлы сезінуіне толық жағдай туғызуы, таласты мәселенің жеткілікті түрде талданып, тиісті шешімдердің қабылдануына кәсіби тұрғыдан үлкен шеберлік таныта білуі қажет.Тренингке қатысушы өзін мазалаған мәселесі бойынша толыққанды мәлімет немесе ақпарат алуы, сол арқылы өз әрекетін сыни тұрғыдан бағалай алу дағдысына жеткен жағдайда ғана тренер жұмысының мақсаты жүзеге асты деп есептелінеді.

Жалпы, тренингтік процедуралардың ерекшеліктері келесідей:

- тренинг мақсаты мен міндеттеріне қатаң бағыну
- шартты түрде оқшауланған сипат (жаттығудың немесе процедураның мазмұны қатысушыларға біртүрлі, белгісіз болып көрінуі мүмкін, ол сабақтың тақырыбы мен проблематикасына тікелей байланысты емес)
- іс жүргізу-нәтижелік бағыты (тәжірибені қатысушылар тапсырманы, жаттығуды орындау процесіненен немесе топтық талқылаудан кейін рефлексия арқылы алуы мүмкін)
- вариативтілік (бір рәсім осы тренердің орнатуына, топтың құрамы мен санына, тренинг бағдарламасындағы оның уақыты мен орнына, топ жұмысының ерекше жағдайларына, жетекшінің құзыреттілігі мен тәжірибесіне, оның тұжырымдамалық бағдарына, сабақтың әдістемелік жабдықталуына байланысты бірнеше рет жүргізілуі мүмкін)

Тренинг құрылымында рәсім жаттығу немесе негізгі әрекет ретінде әсер ете алады. Жаттығу процедуралары қатысушыларды жұмысқа дайындауға, оларды физикалық, эмоционалды немесе интеллектуалды белсендіруге, тиісті көңіл-күй жасауға арналған. Олар оқыту қызметін атқармайды. Жаттығу процедурасы ретінде психогимнастикалық

жаттығулар, қозғалмалы немесе рөлдік ойындар, негізгі рәсімге құрамдас бөлік ретінде кіретін тапсырмалар (мысалы, психодрамада көзделген), ақпараттандыру сәттері, қатысушыларға теориялық сипаты бар мәліметтерді қажетті минимумға хабарлау, сондай-ақ үй тапсырмаларын талдау болуы мүмкін. Негізгі рәсімдер тренингке қатысушыларға қажетті тәжірибе мен білім беруге арналған. Негізгі процедураны өткізу алдында установка өте маңызды. Қарапайым нұсқауға қарағанда, установка тренингтік топтың құрамы мен даму динамикасын ескереді. Жаттықтырушы қатысушыларға не және қалай істеу керектігін айтады, бірақ тапсырманың мақсаты немесе міндеті айтылмайды. Бұл белгілі бір шиеленісті туындатады. Қатысушылардың әрқайсысы басқа мүшелер мен топтар мен жаттықтырушыға тапсырманы орындау, рефлексия жүргізу кезінде ғана рәсімге қатысу бергені туралы хабарлайды және бұл жаңа білім әртүрлі қатысушыларда өзгеше болуы мүмкін.

Жиі негізгі рәсімдер ретінде шығармашылық тапсырмалар, сахналау, этюдтар, ойындар, артерепевтикалық рәсімдер мен жаттығулар (музыка мен би қозғалыстары, сурет салу және т.б.) қолданылады. Бірақ бұл жерде топ қатысушылары сыртынан пассивті болып қалатын процедуралар да кездеседі (тек жаттықтырушы ғана жұмыс істейді), бірақ сонымен қатар олар ішкі тұрғыдан өз-өзіне маңызды жұмысты жүзеге асырады (мысалы, Аутотренинг процедуралары, ішкі күштерді жұмылдыру немесе релаксация, мен өзімнің әр түрлі аспектілерімен жұмыс, дене бағытталған процедуралары, ребефинг процедуралары және т.б.).

Тренингтердің негізгі рәсімдері қатысушылар өз " Мен " туралы ақпаратты қандай көздерден алатынына байланысты бөлінуі мүмкін. "Мен-мен" - жеке өсуді ынталандыруға бағытталған процедуралардың түрі. Оқытудың негізгі көздері ретінде интраперсональды немесе жеке тұлғааралық қолданылады. Бұл ішкі тұтастықты және қарама-қайшылықты алуға, адамның өмірі мен тағдырын өзгертетін маңызды шешімдер қабылдауға, ағзаның ішкі резервтерін жандандыруға арналған тапсырмалар болуы мүмкін.

Процедураларды таңдау қиын және жауапты іс. Бұл мәселе бойынша әдебиеттер өте көп.

Тренингтік процедуралардың қажетті құрамдас бөлігі рефлексия болып табылады. Оны өткізу үшін жаттықтырушы: қатысушылармен не талқылауы керек? (тақырып және мәселе), бұл талқылауды қалай құруға болады? (өткізу формасы мен тәртібі, саны мен мазмұнын жалпы және арнайы сұрақтар).

Тренинг құрылымы

1 кезең. Кіріспе (жұмыстың 5% уақыты)

Бұл тренингтің мақсаттары мен міндеттерін қысқаша көрсететін кезең. Тренингтің мақсаты мен міндеттерін педагог әрдайым жариялайды.

2 кезең. Танысу (5% жұмыс уақыты)

Қатысушылар бір-біріне қарап, байланыс орнатады. Олардың арасында симпатия, кейде антипатия пайда болады. Жүргізуші өзін бірінші аудиторияға таныстырады: «Сәлеметсіз бе, менің атым... Мен жұмысты бастауды ұсынамын. Біз бәріміз шеңбер бойынша отырмаз бір-бірімізді оңай көре аламыз және маңызды мәселелерді талқылау оңайырақ болады. Бейджикі алып, аттарыңызды жазып, оны бекітіңіздер.»

3 кезең. Қатысушылардың күтетін нәтижелері(жұмыс уақытының 3%)

Бұл кезеңде қатысушылар тренингтен не күтетіндерін айтады. Бұл кезеңді әр түрлі өткізуге болады: шеңбер бойынша өз ойын айту, жұп бойынша жұмыс істеу немесе кіші топтарда талқылап, кейін топқа шығару. Жүргізуші қояға болатын сұрақтар: "сіз бұл жерде не болады деп ойлайсыз?"; "осы сабақтан не алғыңыз келеді?"; "сабақтан не күтесіз?".

Өткізудің басқа нұсқасы:

Қатысушыларға қағаз таратылады ол қағазға қатысушылар бұл тренингтен не күтетінін жазады. Содан кейін үлкен қағаз бетінде "күту" және "орындалды" деген жазу жазылады. Күтетін нәтижелерді "күту" деген жазумен бекітіледі. Одан әрі әрқайсысы өз күтетін нәтижелері бар қағаздарды "орындалды" бағанына жылжытуға мүмкіндігі бар. Тренинг барысында қатысушыларға "күту" бағанын толықтыруды ұсынуға болады.

4 кезең. Топ ережелерін қабылдау (жұмыс уақытының 5%)

Бұл топтың туылу кезеңі. Кез келген қызмет белгілі бір ережелерді қажет етеді.

1. Сөйлеушінің құқығы. Кез келген сөйлеушінің соңына дейін тыңдалуға құқығы бар. Тек өз ойын білдіргеннен кейін ғана жарыссөз мен пікірталасты бастауға болады.

2. Көтерілген қолдың ережесі. Бұл ереже бірінші ереженің жалғасы болып табылады. Қатысушы қолын көтереді және мүмкіндік пайда болған кезде жүргізуші оған сөз береді.

3. Құпиялылық. Топтағы өзі немесе басқа адам туралы хабарланған барлық жеке ақпарат құпия болып табылады. Мұнда болған ақпарат туралы ешкімге айтпау керек.

4. "Баға бермеңіз". Бұл маңызды ереже, біз өмірде жиі бұзамыз. Өзгенің қылықтарын, сөздерін, әдеттерін айыптауға және бағалауға құқылы деп санаймыз. Бұл жерде біз басқа адамдарды, олардың пікірін, сырт келбетін бағаламаймыз, оларды сол қалпында қабылдаймыз.

Айта кету керек, топ басқа да ережелерді ұсына алады. Егер топтың біреуі қандай да бір ережемен келіспесе, бұл ереже қабылданбайды.

Тренинг өткізуге кедергі жасамай, ережелер көмектесуі тиіс екенін есте сақтау қажет! Тым көп ережелерді ойлап табудың қажеті жоқ.

5 кезең. Ақпараттану деңгейін бағалау (жұмыс уақытының 5-10%-ы)

Қатысушыларға белгілі ақпаратты қайталамау үшін, олардың мәселе туралы қаншалықты білетіндігін анықтау қажет. Ол үшін топқа сұрақтар қоюға, сауалнамалар мен викториналар қолдануға болады.

6 кезең. Проблеманы өзектендіру (жұмыс уақытының 10% - 30%)

Бұл кезеңді проблемаға деген қызығушылықты ояту, олардың мінез-құлқын өзгертуге уәждемесін қалыптастыру үшін пайдалануға болады. Бұл кезеңнің міндеті-мәселені әркім үшін өзекті ету.

Бұл кезеңді өткізуге болады:

* сұрақтардың көмегімен: "сіз үшін нені білдіреді...", "Сөзді естігенде сіз не сезінесіз...", "Сол кезде сезіндім..." және т. б.;

* ойындар мен топтық жаттығулар арқылы (мысалы, "аурумен өмір", "тарих туралы...»).

7 кезең. Ақпараттық блок (20% - 40% жұмыс уақыты)

Ақпараттық блок толық ақпаратты қамтитын бүкіл тренинг бойынша бөлінген бірнеше бөліктерге бөлінуі тиіс.

8 кезең. Практикалық дағдыларды алу (20% - 60% жұмыс уақытының)

Кез келген тренингтің мақсаты келесі дағдыларды қалыптастыру болып табылады:

1. Коммуникативтік.

Тренинг барысында және арнайы ойындар, жаттығулар арқылы пысықталады.

2. Шешімдер қабылдау.

Осы дағдыны дамыту үшін "ми шабуылдарын" қолдануға болады; барлық топтың бір проблемасын талқылауы; мәселені түсінуге бағытталған ойындар; шешім қабылдау алгоритмі.

3. Мінез-құлық стратегиясын өзгерту.

Бұл дағды қатысушыларға көмектеседі:

* кез келген жағдайда икемді, тез әрекет ету;

- * қоршаған ортаға жақсы бейімделу;
- * қиын жағдайлардан тез шығу;
- * өз жоспарларын іске асыру және мақсатқа жету. Қатысушылар мінез-құлық стратегиясын өзгертуі үшін оған басқа стратегиялардың болуы туралы түсінік болуы керек. Бұл үшін рөлдік ойындар қолайлы.

Ақпараттық блоктың, өзектендіру және дағдыларды игеру кезеңдерінің жеткілікті пластикалық құрылымы бар екенін атап өту қажет; бұл кезеңдерде нақты уақыт шеңбері мен міндетті жүру тәртібі жоқ, олар параллель жүреді.

9 кезең. Жұмысты аяқтау. Кері байланыс алу (жұмыс уақытының 5%)

Кезең міндеттері:

- 1) тренингтің қорытындысын шығару;
- 2) қатысушылардың күту нәтижесі орындалғанын анықтау;
- 3) хабардарлық деңгейінің өзгеруін бағалау.

Бұл кезеңді мынадай түрде бастауға болады: "Біздің тренингіміз аяқталады. Егер түсініксіз мәселелер мен айтылған пікірлер қалса, қазір бұл туралы айта аласыз. Бізде талқылауға әлі уақыт бар". Сұрақтарға жауап бергеннен кейін барлық қатысушылар тренинг туралы өз пікірін айтады.

Сұрақтардың нұсқалары: "тренингтен не алдыңыз?", "Сіз тренингтен күткен нәтижеңді алдыңыз ба?». Жауаптар әртүрлі болуы мүмкін. Жүргізушінің міндеті-олардың ішінен ең ұтымдысын және қорытынды шығару.

Жұмыс топтың қоштасуымен аяқталады.

Тренинг топтың жұмыс істеу принциптері.

1. Қарым-қатынасты диалогтау принципі. Топ сабақтарында бір-бірімен қарым-қатынастарында теңдік, қатынасушылардың бір-бірін сыйлауы, құрметтеуі, бір-біріне толық сенімділіктері. Топ мүшелерінің біреуінің немесе бірнешеуінің басыңқы болуынан қарым-қатынастың сипаты диалогтан монологқа өтеді деөзінің негізгі сипатын жоғалтады және бұл тренинг табиғатына керісінше болады.

2.Үнемі «кері байланыс» принципі. Тренинг барысында қатысушының өз әрекеті нәтижесі туралы топтың басқа мүшелерінен хабарды үздіксіз алып отырды. «Кері байланыстың» арқасында адам өзінің мінез-құлқын түзете алады, нәтижесіз қарым-қатынас тәсілдерін **жаңа мен алмастырады**, оны қоршағандарға әсер ету арқылы тексеру. Топта қатынасушылардың кері байланыс жасауына жағдай жасалуы керек (басқаға оның өзі туралы айту) және кері байланысты алуға да жағдай жасалуы керек (басқалардың өзі туралы айтқанның тыңдау).Осындай кері байланыс дамуды көрсетеді.

3. Өзіндік диагностика принципі қатысушылардың өзін ашуы, өзінің жекелей маңызды мәселелерін осылар арқылы түсіну және қортындылау. Сабақ мазмұнында адамның өзін-өзі тануына көмектесетін жаттығулар бар. Топ мүшесінде өзін әр түрлі жағдайда көретіндей мүмкіншілік болуы керек.

4.Дамудың оптимистік принципі жүргізуші диагностика және белгілі бір психикалық күйді түзету жолдарын көрсетіп қана қоймайды, ол ол тренингке белсенді түрде қатынасады, жағдайды өзгерту үшін түрлі жаттығулар қолданылады. Жүргізуші қатысушылардың өзіндік дамуын бір белгілі бағытқа бұрып, жол көрсетіп отыруы керек.

5. Ақыл-ой және өзіндік сфераны үндестіру принципі. Тренинг үшін бір жағынан үлкен эмоционалды күш сипат, топта өтіп жатқан жағдай қатынасушыларда шын қобалжуларын тудырады. Бұл оларды ашықтыққа итермелейді. Серігіне сенуге, бір-біріне деген қарым-қатынастарының адамгершілікті болуын тренинг, ақыл-ойды

белсендендіреді – жағдайды талдау. Бұндай ақыл-ой әрекетінің негізгі формасы – топтың пікірталас (сабақтың барлығында қолданылады).

6. Өз еркімен қатысу принципі. Бұл барлық тренингте, жекелеген сабақтарда, жаттығуларда ескеріледі. Топ жұмысының барысында өз жеке басында болатын өзгерістерге қатынасушының шынайы ішкі қызығушылығы болуы қажет. Қатынасушыдан еркінен тыс жағымды мағынада өзгерулерді талап етуге болмайды.

7. Топ мүшелерінің тұрақтылығы принципі. Топ мүшелерінің құрамы тұрақты болуы керек. әрбір сабақ сайын жеке адамдардың келуі нәтижені өзгертеді. Топтың қалыптасу принципі өте негізгі сұрақ болып табылады. Т- топтарындағы жұмысқа қатынасушылардың жас шектерінің ең ыңғайлысы 16-дан 40-қа дейінгі жас аралығы. Жеткіншек шақты да қосуға болады әлеуметтік-психологиялық тренинг тобына, егер жүргізушіде олармен үнемі қатынаста болуына мүмкіншілігі болса, өзіндік бірінші тренинг өткізуді шағын топтардан бастаған дұрыс (10-12 адам), белгілі бір тәжірибе жинақтағаннан кейін топ мүшелерінің санын 30-40-қа дейін жеткізуге болады.

8. Батыру принципі. Сабақтың өткізілетін уақыты жұмыс бастамас бұрын анықталып алынуы керек. Әлеуметтік-психологиялық тренинг өткізудегі тәжірибе мынандай қорытынды жасауға негіз береді: көп уақытты талап ететін жұмыс көп нәтиже береді – батыру – 3-4 сағат, бір сабаққа. Аптасына сабақты бір рет өткізу керек. Егер мүмкіншілік болса, мақсатты «қысылған» сабақтарды 2-3 күнде, интенсивті тренингті күніне 6-7 сағатта өткізуге болады. 24 сағатқа созылатын тренинг- марафондар, оны алдын ала дайындалған қатынасушылармен өткізуге ғана болады.

9. Оңашаланғандық принципі. Қатынасушылардың оларды ешкім тыңдап тұрмағанына толық сенімділігі –сөзсіз талап болып табылады. Егер жүргізушіге сабақты аудио немесе видео жазу жүргізу қажет болса, ол топтың барлық мүшелерінің келісімін алуы керек. Тренинг жаттығуларының көп бөлігі әдейі аудио немесе видео жазылып алуы керек болуы мүмкін, ол келесі сабақтарда қатынасушылардың өздері үшін қажет материал болады. Қандай жағдайда болмасын таспаға жазу топ мүшелерінің келісімі арқылы жүреді.

10. Бос кеңістік принципі. Сабақ өтетін бөлмеде кең қозғалуға дөңгеленіп отырғанға, 3-5 адамнан микротоп құрғанға, жекеленуге жағдай жасалуы керек.

Оқу әдебиеттер:

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. Учебное пособие – М.: Издательство «Ось-89», 2015.
2. Зайцева Т. Теория психологического тренинга. - М., 2012.
3. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг: Учебное пособия. – СПб., 2016.
4. Рудестам К. Групповая психотерапия Психокоррекционные группы. Теория и практика - М., 2013.
5. Социально-психологический тренинг / под ред Б.Д. Парыгина - СПб., 2017.

Қосымша:

1. Калымбетова Э.К. Әлеуметтік психология.Оқу құралы. Алматы, 2010
2. Лиясова.А.А. Әлеуметтік –психологиялық тренинг негіздері. Әдістемелік құрал. Алматы,2018 ж.
3. Лиясова А.А.Психологиялық тренинг технологиясына кіріспе.Алматы, 2018 ж.
4. Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: МГУ,2010.
5. Парыгин Б.Д. Социальная психология. – СПб., 2012

Интернет ресурстар:

1. <http://www.melimde.com/kz-umkd-nameepoek-ataui-jalpi-psihologiya.html?page=11>

2. <http://cito-web.yspu.org/link1/metod/met110/node52.html>
3. <https://lektsii.org/6-9341.html>
4. <https://infourok.ru/rekomendacii-po-provedeniyu-treninga-1684652.html>
5. <https://helpiks.org/8-90650.html>

Тақырыбы 7. Тренинг бағдарламаларының мазмұны

Мақсаты: бағдарлама мазмұмының білу және оны толық түсіну.

Кілттік сөздер: бағдарлама, жоспар, мақсат, мәселе, тренинг.

Негізгі сұрақтар:

Тренинг бағдарламасы туралы қысқаша анықтама

Тренинг бағдарламаларының мазмұны

Тренинг бағдарламасы-бұл тренинг. Егер тренинг егжей-тегжейлі сипатталмаса, және арнайы үлгі бойынша[1], онда ол тек жаттықтырушының басына ғана қалады. Осыған байланысты тренинг бағдарламасын дұрыс жазу — бұл компаниядағы жаттықтырушының жұмысының тиімділігінің негізгі факторы.

Тренинг бағдарламасы-бұл ішкі корпоративтік құжат. Бағдарламаны жазудағы басты бағыт-бұл басқа жаттықтырушы сияқты. Тренинг сонша толық, нақты және егжей-тегжейлі сипатталуы тиіс, бұл сипаттауды (тренинг бағдарламасын) оқыған кез келген жаттықтырушы тиісті тренингті жүргізе алуы тиіс.

Тренингтің сапалы бағдарламасы жаттықтырушының оқыған кітаптары немесе оның өзіндік ойы негізінде емес, ең алдымен, дұрыс жүргізілген тренингтік диагностика нәтижелері негізінде құрылады. Дәл осы тренинг алдындағы диагностика қызметкерлердің жұмыс тиімділігін төмендететін барлық нәрселерді анықтауға мүмкіндік береді: проблемалар, дағдылардың тапшылығы, іс-әрекеттердің тиімсіз тәсілдері, операцияларды орындаудың ұтымсыз тәсілдері, қадамдардың стандартталмаған реттілігі, сондай-ақ лауазымдық міндеттерді орындаудың жаңа биіктіктеріне қол жеткізуге болатын өсу аймақтары.

Осылайша, тренинг бағдарламасын құрудағы алғашқы қадам-тренинг алдындағы диагностиканың деректері негізінде қызметкерлерді тренингте оқыту қажет: анықталған проблемаларды шешу тәсілдеріне, жұмыстың тиімділігін анықтайтын дағдыларға, іс-әрекеттердің тиімді тәсілдеріне, операцияларды орындаудың ұтымды тәсілдеріне, қадамдардың стандартталған дәйектілігіне, анықталған өсу аймақтарын іске асыру тәсілдеріне үйрету. Жаттықтырушы қызметкерлер жұмысының өнімділігін арттыру үшін қажетті лауазымдық міндеттерді орындаудың барлық тиімді тәсілдерін қалыптастырып, формалды, алгоритмді түрде ұсынуы тиіс.

Содан кейін анықталған проблемаларды шешудің әрбір тәсілі, жұмыстың тиімділігін, операцияларды орындаудың әрбір ұтымды тәсілін айқындайтын әрбір дағды, қадамдардың әрбір стандартталған дәйектілігі, анықталған өсу аймақтарын іске асырудың әрбір тәсілі жеке тренингтік сессия түрінде ұсынылуы тиіс.

Әрбір осындай тренингтік сессияны құру кезінде жаттықтырушы:

- * алдын ала диагностика кезінде анықталған мәселені қатысушыларға қалай жеткізу керек;

- оларды шешу қажеттігіне қалай сендіру керек;

- * тренингке қатысушыларға осы мәселені шешу тәсілін қалай жеткізу керек;

- * қатысушылардың проблеманы шешудің нақты алгоритмін қалай түсінуін қамтамасыз ету;
- * қатысушылардың осы алгоритмді меңгеруін қалай қамтамасыз ету керек;
- * нақты мәселеге нақты әрекет алгоритмін қалай байланыстыру керек;
- * игерілген алгоритмді автоматизмге қалай жеткізу керек;
- * тиісті алгоритмді қолдану дағдыларын қалыптастыру барысында қатысушыларда қандай қиындықтар мен сұрақтар туындауы мүмкін.

Осы сұрақтарға жауап бере отырып, жаттықтырушы тренинг сессиясын құрады, сөздерін, тренинг қатысушыларымен өзара іс-қимыл тәсілдерін, нақты дағдыларды қалыптастыру үшін ең қолайлы оқыту әдістерін таңдап алады.

Содан кейін барлық тренингтік сессияларды тренингтің бірыңғай бағдарламасына жинау, тренингтің кіріспе және қорытынды бөліктерінің мазмұнын сипаттау қажет.

Осылайша, жалпы жағдайда тренинг бағдарламасының сипаттамасы үш бөлімнен тұрады:

- * тренингтің кіріспе бөлігінің сипаттамасы;
- * тренингтің негізгі бөлігін сипаттау;
- * тренингтің қорытынды бөлігінің сипаттамасы •

Тренингтің кіріспе бөлімінде жаттықтырушы танысу процедурасын, тренинг ережелерін енгізуді, тренинг бағдарламасының тұсаукесерін, жалпы жаттығуды және басқа да қатысушыларды алдағы тренингке баптауға, оларды оқыту тақырыбы мен форматына дайындауға арналған рәсімдерді егжей-тегжейлі сипаттайды.

Тренингтің негізгі бөлігінің сипаттамасы-оқыту циклдерінің, яғни тренингтік сессиялардың кезектілігінің сипаттамасы. Әрбір тренингтік сессия Жалпы жағдайда кіріспе бөліктен тұрады, онда тренингтік сессия шеңберінде не үшін жұмыс істегісі келетіннің мақсаты, міндеттері мен мәні сипатталады. Содан кейін шағын дәріс қажет. Тренинг бағдарламасында оның мазмұны толық келтірілуі тиіс, әрдайым слайдтарға және шағын-дәріс барысында қолданылатын басқа да оқу материалдарына сілтеме жасалады. Содан кейін алгоритмді игеру кезеңі сипатталады. Осыдан кейін алгоритмді қолдануды меңгеру үшін тренер таңдаған оқыту әдістері сипатталады. Тренингтік сессияның қорытынды бөлігі-бұл жаттықтырушының аяқталған оқыту циклі, оның қорытындысы мен нәтижелері бойынша жалпы кері байланысы.

Тренингтің қорытынды бөлімінің сипаттамасында оқуды аяқтаудың ақырғы тілектері, аяқталған тренингтің нәтижелері мен қорытындылары бойынша жаттықтырушының неғұрлым жалпыланған кері байланысы сияқты рәсімдері келтіріледі; қорытынды бөлімде тренинг аяқталғаннан кейін қатысушыларды не күтіп тұратынын — оқытуды бағалаудың әртүрлі нысандары немесе посттренингтік сүйемелдеудің өзге де түрлері туралы міндетті түрде сипаттау қажет.

Бір оқыту циклынан тұратын тренингтің қарапайым бағдарламасы 2-қосымшада келтірілген.

Тренинг бағдарламасын жазу әрқашан осы тренинг кестесін жасауды болжайды. Персоналды оқыту-бұл компания үшін шығынды процесс, ал барлық шығындар, соның ішінде уақыт шығындары да есепке алынып, талдануы тиіс. Сондықтан жаттықтырушы Тапсырыс берушіге тренер әзірлеген тренинг бағдарламасына уақыт шығынын негізді бөлуді көрсетуге міндетті.

Басында жаттықтырушы әр тренингтік жұмысқа, әрбір оқыту әдісіне берілген адам саны бар топтан қанша уақыт кететінін есептеуі керек. Ол үшін тренинг бағдарламасын сипаттау мен жазудың жеңілдетілген үлгісін қолдануға болады (кесте. 4.1).

4.1-кесте

Тренинг бағдарламасының жеңілдетілген үлгісі

№ 1 тренингтік сессия: "Клиентпен байланыс орнату»		
Әдіс тренинг	Әдістің мазмұны	Уақыты жұмыс, мин

Тренер қолданатын оқыту әдісінің толық сипаттамасы қаншалықты болса, дәлірек айтқанда, осы әдісті толық қолдануға қажетті уақыт шығындарын анықтауға болады. Содан кейін жаттықтырушы тренингтің әр күнін сағат пен минут бойынша әрбір тренингтік жұмыс нысанына бөлінген уақыт шығындарына, оқытудың әрбір әдісін іске асыруға сәйкес нақты көрсетуі тиіс. Тренинг кестесі мына мәтінге енгізілуі мүмкін:

Назар аударыңыз: тренинг жұмысының көптеген түрлерінің ұзақтығы (танысу және тізбек бойынша жұмыстың басқа түрлері, жұптасып жұмыс істеу, үштік жұмыс) тренингке қатысушылардың санына байланысты: бір іс — әрекет әр топта төрт адамнан тұратын әрбір адаммен бірізді өзара әрекеттестікті қамтамасыз ете отырып, жұптасып жұмыс жүргізу және т.б. - 16 адамнан тұратын топта осы тренинг жұмысын жүргізу. — Ескерт. авт. тренингтің уақытша компонентіне назар аудару және қабылдау ыңғайлылығы үшін жеке құжат түрінде ұсынылуы мүмкін. Жалпы жағдайда Тапсырыс берушіге арналған тренинг бағдарламасы (ол тренингтің базалық бағдарламасынан оқыту әдістерін сипаттаудың анағұрлым аз егжей-тегжейлі сипаттамасымен ерекшеленеді) күн, сағат және минут бойынша тренинг кестесін қамтуы тиіс, бұл ретте оқыту әдістерін сипаттау Тапсырыс берушілерде тренер ұсынатын уақытша шығындардың орындылығы туралы сұрақтар туындамайтындай болуы тиіс.

Материалдық шығындарды бюджеттеу мақсаты "материалдар" деп аталатын тренинг бағдарламасын сипаттаудың арнайы бөлімі болуы тиіс. Бұл бөлім тренингтің базалық бағдарламасына кесте түрінде енгізілуі мүмкін немесе оқытуға тапсырыс беруші үшін жазылған тренингтің бүктелген бағдарламасында ғана ұсынылуы мүмкін. Оқу материалының материалдық бөлігін, оның ішінде тарату материалдарын дайындауға арналған материалдық шығындар жеке жазылады. Бір материалдық шығындар тренингке қатысушылардың санына байланысты емес, басқалары тренингтік топтың мөлшеріне нақты байланысты.

Сонымен, тренинг бағдарламасын құру және оны сипаттау бір мезгілде жүргізілуі тиіс. Бұл ретте тезис пен қысқартылған сөйлемдерден аулақ болу керек, ал бірден толық және нақты жазу керек. Бағдарламаны мәтіндік формада сипаттай отырып, жаттықтырушы өзі ойлап тапқан оқыту жоспарындағы олқылықтар мен кемшіліктерді көреді және оларды түзете алады. Сонымен қатар, мәтін жазу дұрыс тұжырымдарды табуға, оқыту

материалдарының құрылымын анықтауға, қатысушылардың оқу мүддесінде қолдану және тренингте іркілістердің алдын алу мақсатында оның реакциясын болжауға әрекет етуге мүмкіндік береді. Тренинг бағдарламасын құру барысында жаттықтырушы қатысушылардың мүмкін болатын мәселелерін, олардың пайда болуы мүмкін мәселелерін талдап отыруы тиіс. Жаттықтырушы алдын ала тиісті жауаптар мен шешімдерді табуға тиіс.

Тренинг бағдарламасын жазу-бұл тренерді тренингті өткізуге дайындаудың маңызды құралы. Тренинг бағдарламасын құру барысында жаттықтырушы оқытудың негізгі мақсаттарына қалай қол жеткізуге болатынын, сондай-ақ басқа да көптеген аспектілер туралы ойлауы тиіс: тренинг қай стильде және қандай ырғақта өткізу, тренингке қатысушылар алдында өзін қалай орналастыру, негізгі тірек жасау, тренингке қатысушыларды қалай орналастыру, тренингке қатысушылардың қасиеттері мен сипаттамаларына қарай оларды қарқынды және өнімді оқытуға теңшеу, оларды тренинг және т. б. тақырыптарына қалай орналастыру керек.

Толық жазылған және анық жазылған тренинг бағдарламасы оқытуға тапсырыс берушілермен нақты және нақты сөйлесуге мүмкіндік беретіндігін есте сақтау керек, бұл түсініспеушілік, түсініспеушілік және оқытуды келісу барысында басқа да кедергілер мен проблемалардың пайда болу мүмкіндігін төмендетеді. Атап айтқанда, тек нақты құрылған бағдарлама тренингтік белсенділіктің түрлі нысандарына салынған уақытша шығындарды көрнекі және сенімді негіздеуге мүмкіндік береді.

Ең дұрысы, компанияда тренинг бағдарламасын сипаттаудың дайын және келісілген үлгісі бар. Басқа жағдайларда компанияның барлық жаттықтырушылары үшін бірдей үлгі жасау керек. Келісілген және жүзеге асыруға қабылданған тренинг бағдарламасы — бұл жай мәтін емес, корпоративтік құжат, ол тиісті түрде тіркелуі, расталуы және сақталуы тиіс. Тренинг бағдарламасына дәл осындай қарым-қатынасты практикалық іске асыру тренинг өткізуге байланысты туындауы мүмкін бірқатар мәселелерді шешуді жеңілдетуге мүмкіндік береді. Тренингтің жазылған бағдарламасы-бұл жаттықтырушының жұмысының тиімділігін бағалау және оның қызметін бақылау жүргізілетін маңызды және іс жүзінде маңызды материалдардың бірі. Сонымен қатар, тренингтің мәтіндік ресімделген бағдарламасы — бұл жаттықтырушының тренинг өткізу бойынша қызметін оңтайландыратын қуатты құралы. Тренингтің тексерілген бағдарламасына сүйеніш тренинг процесін нақты, құрылымдалған және жоспарлы етеді.

Өкінішке орай, қазіргі уақытта бағдарламалар тым конспективті және тезиспен жазылады, түрлі оқу материалдарына байланыспайды, тренингті сипаттау мен оның бағдарламасын жазудың бірыңғай корпоративтік үлгілері жоқ. Тренинг барысында жаттықтырушы бағдарламаға емес, басқа да доминанттарға жұмыс уақытын бағдарламаның жазуына жұмсауға тура келді ма деген сұрақ туындайды. Тренинг бағдарламасына құжат ретінде жатпайды: тек электронды түрде сақталады, тренингтік аудиториялар бойынша шашылады, тиісті түрде ресімделмейді. Өз кәсібилігін шын мәнінде бағалайтын және қызметкерлерді оқыту және дамыту жөніндегі маман ретінде дамығысы келетін әрбір жаттықтырушы қалыптасқан жағдайды барлық күш-жігермен және барлық қол жетімді құралдармен түзетуі тиіс.

Тренингтің тапсырыс берушісімен тренинг бағдарламасын оның бүкіл толықтығында талқылаудың әрдайым мағынасы жоқ. Кейде жаттықтырушының және/немесе оқу бөлімінің стратегиясы кәсіби жабдыққа бағытталған. Бұл жағдайда Тапсырыс берушіге

тренингтік белсенділіктің барлық түрлерінің толық сипаттамасын емес, тек олардың тезистерін береді. Бір жағынан, бұл мағынасы бар, өйткені тренингке Тапсырыс беруші тренинг бағдарламасын өзі құруға және/немесе қайта жасауға тиіс емес — бұл оның міндеті емес, екінші жағынан, мұндай тәсіл тапсырысты орындаушы мен оқытуға тапсырыс беруші арасындағы өзара түсіністікке қол жеткізуді қиындатады. Әрине, бұл мәселені шешудің әмбебап әдістері жоқ, сондықтан оны нақты компаниядағы нақты шарттарға сай шешу керек.

Сонымен қатар, белгілі бір оқыту материалдарын, атап айтқанда, кейстер мен нақты проблемалық жағдайларды жасау тренингке Тапсырыс берушінің, тренингке қатысушылардың тікелей басшысының және/немесе тренингке қатысушылардың өздерінің қатысуынсыз мүмкін емес. Оқыту материалдарын құруға белсенді түрде тарту тапсырыс берушілердің тренинг қабылдауына және оның тікелей қатысушыларының белсенділігін арттыруға ықпал етеді. Көптеген жағдайларда жұмыс операцияларын орындаудың тиімді алгоритмдерін құру үшін де оқытуға тапсырыс берушілерді және/немесе тренингке қатысушыларды және/немесе олардың тікелей басшыларын тарту қажет.

Сонымен, тренинг бағдарламасы келесі функционалдық рөлдерді орындайды:

- * біріншіден, Бұл тренинг құру құралы. Ол тренингті тек жоспарлауға ғана емес, оны құруға құзыретті және мүдделі тұлғалардың қатысуын қамтамасыз етуге ғана емес, сонымен қатар оған қатысушылардың реакциясын болжауға, оларға дайындалуға мүмкіндік береді.;

- * екіншіден, бұл тренингті өткізудің бағалы құралы. Тренинг өткізу барысында сапалы бағдарламаны басшылыққа алатын жаттықтырушы, әрқашанда тиімді және анағұрлым кәсіби жаттықтырушы, Ұлт бойынша әрекет ететін;

- * үшіншіден, бұл ішкі корпоративтік құжат және жаттықтырушының қызметін бағалау және бақылау құралы.

Тағы бір аспект маңызды. Тренинг бағдарламасы қайта бағалауға және түзетуге жатпайтын қасиетті емес. Керісінше, тренинг бағдарламасы жетілдіріліп, толықтырылып, әр тренингтен кейін нақтыланады. Өйткені, әрбір сапалы өткізілген тренинг барысында жаттықтырушы белсенді, қызықты, ойлау, шығармашылық қайта өңдеу және тәжірибеде қолдану қажет көптеген материал береді. Бұл жағдайда әрбір тренинг тек кезекті тапсырма емес, жаттықтырушының кәсіби өсу сатысына айналады.

Тренинг бағдарламасы бірнеше ипостастарда бар:

- * тренинг бағдарламасын сипаттаудың корпоративтік үлгісі болып табылатын кестеде құрылымдалған мәтін;

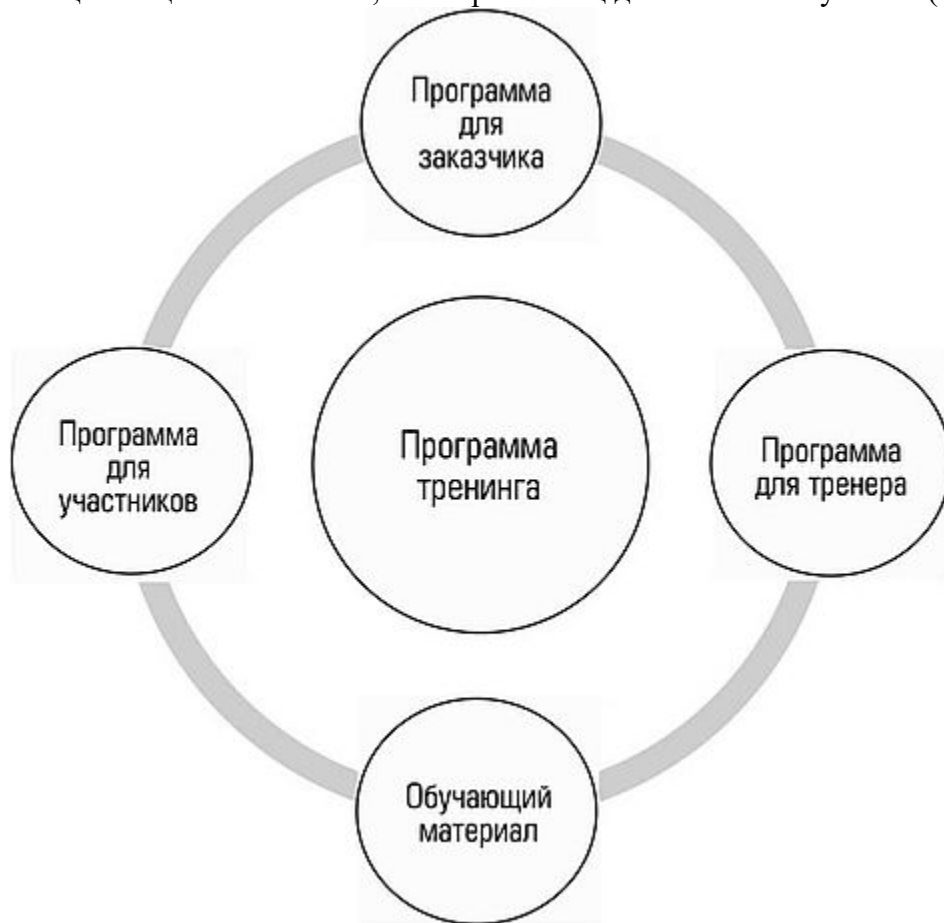
- * тренингтің тапсырыс берушісі үшін құрылған тренинг бағдарламасының сипаттамасы

- Бұл құжатта тренинг мазмұнынан басқа, тиімді тренинг өткізу үшін қажетті материалдық және уақытша шығындар негізделетін параметрлерге ерекше назар аударылуы тиіс;

- * тренингтің қатысушылары мен әлеуетті қатысушылар үшін тренинг бағдарламасының сипаттамасы. Мұндай сипаттаманың рөлі жарнамалық және уәждемелік: осындай сипаттаманы жасау міндеті-қатысушыларға ұсынылған тренингтің қажеттілігіне сендіру, оған назар аудару.

Соңында, тренер тренинг бағдарламасының бүктелген сипаттамасын жасай алады. Тренинг бағдарламасының мұндай нұсқасын тренингтің конспектісі деп атауға болады. Онда міндетті түрде шағын дәрістердің тезистік жоспарлары, қатысушылар мен жалпы топ үшін нұсқаулықтар, ең бастысы, слайдтар нөміріне, үлестірме материалдар бетіне нақты сілтемелер болуы тиіс. Тіпті өте тәжірибелі жаттықтырушы тренингтің конспектісін қажет етеді, сонымен қатар тәжірибелі және кәсіби жаттықтырушы болған сайын, олар пайдаланатын Конспектілер соғұрлым сапалы.

Тренинг бағдарламасын жазумен қатар жаттықтырушы оқыту материалын да құрады, онсыз тренинг өткізу мүмкін емес. Оқыту материалын құру тәртібі, мәселелері мен міндеттері 4.1.4.т. қарастырылған. Осылайша, тренинг басталмас бұрын жаттықтырушы оның толық сипаттамасын, яғни тренингтің дизайнын жасауы тиіс (сурет. 4.1).



Мінез-құлықтық және гуманистік бағытталған тренингтер бағдарламасының бірдей мақсатты ұстанымдары бір-бірінен айтарлықтай ерекшеленетіні анық.

Жалпы жоспарда белсенді әлеуметтік-психологиялық оқыту бағдарламасы мыналарды қамтуы тиіс: мақсаты, негізгі кезеңдер, сабақтарды өткізу жүйелілігі, олардың негізгі мазмұны, оқыту барысын бақылау нысандары және тұлғалық және топтық динамикалық өзгерістерді диагностикалау және т. б.

Бағдарламада сабаққа қатысушыларды таныстыру, топтық жұмыс ережелерін әзірлеу, оқушылардың түзету-дамыту өзара іс-қимылын жүзеге асыру, нәтижелерді талдау және

қорытынды шығару, жұмысты аяқтау және қатысушыларды Қоштасу сияқты кезеңдер көзделеді.

Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская, П. В. Растяников бағдарламаның қалай құрылғанын көрсетеді, онда иерархиялық немесе өзге де тәуелділіктерде бір-біріне қатысты әртүрлі логикалық тұтас бөліктерден белгілі бір құрылымды бөлуге болады.

Мұндай бөлінудің негізі ретінде тренинг курсы мен әрбір жеке сабақты әсер ету жағдайы ретінде қарастыруға болатын ереже ұсынылған. Әсер ету жағдайы түсінігін пайдалана отырып, өзінің қасиеттері бойынша ұсақ блоктарға салынатын гештальт болып табылатын бағдарламалық элементтердің кешенін бөліп көрсетуге болады. Бағдарламалық бірлік ретінде қарастырылатын технологиялық бағдарламалық сүйемелдеудің кірпіштері "олар"нөмір" деп атады. Бағдарламалық нөмір бағдарламаның негізгі құрылымдық бірлігі болып табылады және тренингтік топта оқу немесе психокоррекциялық міндеттерді шешу үшін белгілі бір әсер ету жағдайын құруға арналған өзара байланысты рәсімдердің бірыңғай пәндік-дидактикалық бағыттағы біріктірілген кешені болып табылады.

Нөмір нақты әсер ету мақсатына жету үшін қалыптасады. Оның пәндік мазмұны психологиялық құбылыстар мен оқиғаларды, арнайы психотехникалық процедуралардың көмегімен пайда болатын, модельдейтін, объективтендірілетін, қабылдау, талдау, "жеткізу", тренаж, меңгеру үшін қол жетімді болатын нақты мінез-құлықтың психологиялық механизмдерін біріктіреді. Осылайша, әлеуметтік-психологиялық тренинг бағдарламасын нақты мақсаттарға қол жеткізуге бағытталған бірқатар дербес, бірақ өзара логикалық және технологиялық байланысты нөмірлер түрінде ұсынуға болады.

Әлеуметтік-психологиялық тренинг бағдарламасының әрбір нөмірінің мазмұны тренингтік курс алдында тұрған міндеттер тізбесінен туындайды. Әрбір міндетті шешу үшін дербес нөмір немесе бірнеше нөмір қалыптасады.

Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская, П. В. Растяников төмендегідей функционалдық бағдар немесе түрлері нөмірлерінің.

"Демонстрация" нөмірі қатысушылардың санасында қандай да бір мінез-құлық фактілерін, өзара іс-қимыл нәтижесін, топтық әлеуметтік-психологиялық құбылысты анықтауға және бекітуге бағытталған.

Мысалы, сабақтардың бейнежазбасын қарап, қатысушылар әр түрлі күліп, бір-бірін ерекше қарсы алады, өз критерийлерін ескере отырып аудиториядағы орынды таңдайды, топтық жұмыста және т. б. белсенділік танытады.

"Дидактика" нөмірі тренингтің қатысушыларында сабақтың келесі кезеңдеріне қажетті түсініктер, когнитивтік схемалар жүйесін қалыптастыруға бағытталған. Мысалы, әлеуметтік сезімталдықты дамыту үшін, білім алушыларға "сигнал", "бейвербалды коммуникация", "эмоциялар" және т. б. сияқты ұғымдардың мәнін алдын ала түсіндіру, қарым-қатынас және т. б. бойынша әріптестің бейвербалды көріністерін анықтау және бағалау тәсілдерін түсіндіру қажет.

"Уәждеу" нөмірі қызметтің нақты нәтижелері мен олардың осы нәтижелер туралы субъективті ұсыныстары арасындағы сәйкессіздікті анықтау арқылы уәждемені келісу арқылы қатысушылардың жеке уәждемесін жандандыруға бағытталған. Мұндай келісуді анықтау сабаққа қатысушының өзара іс-қимыл бойынша серіктестерден кері байланыс алуы нәтижесінде мүмкін болады. Мысалы, тренингке қатысушылардың өзара іс-қимылға арналған қандай да бір жаттығуды орындау бейнежазбасын көру жеке адамдардың өз серіктесін тыңдауға қабілетсіздігі, шамадан тыс мимикалық немесе пантомимикалық белсенділік, мұрынға саусақпен соғу, әңгімелесушінің сөздеріне

немқұрайлылық, оның сөздерін дұрыс түсіндірмеу және т.б. осы актілерді түсіну конфронтацияның психокоррекциялық механизмін іске қосуға мүмкіндік береді.

"Проблематизация" нөмірі жеке қатысушы деңгейінде де, топ деңгейінде де нақты мінез-құлық проблемаларын ашуға және талдауға бағдарланады. Мысалы, сабақ барысында білім алушылар бір емес, қарым-қатынас бойынша Серіктестің саликалы еместігін түсіндіруге сәйкес келетін көптеген себептерді (жақыннан көрушілік, аса қызығушылық, өмірлік дағдарысты бастан кешіру, барлық таныстарды қарсы алу әдетінің болмауы және т.б.) таңдап алатын жағдайлар жасауға болады. Бұл фактіні түсіну білім алушыларға болашақта маңызды адамның немқұрайлылығы фактісін жағымсыз қарым-қатынасты және т. б. білдіру ретінде қарастыруға мүмкіндік береді.

"Феноменология" нөмірі қандай да бір психологиялық (әлеуметтік-психологиялық) құбылыстың психологиялық механизмінің жұмыс істеу табиғатына қатысушылар үшін объективациялауды және ашуды көздейді.

Мысалы, кейбір психотехникалық жаттығуларды орындау объективтеуге, маңызды әлеуметтік-психологиялық құбылыстарды нақты түзету және Ойлы экспериментке жарамды "зрим" сияқты интеллектуалды қол жетімді етуге мүмкіндік береді. Мысалы, "Монета", "қашу" және т.б. кең танымал жаттығулардың көмегімен әлеуметтік-психологиялық идентификация және әлеуметтік-психологиялық рефлексия сияқты феномендерді объективтеуге болады.

"Тренаж" нөмірі сабаққа қатысушылардың мінез-құлық, дағдылар, схемалар, модельдерді әзірлеу және бекітуді көздейді. Нөмірді іске асырудың негізгі түрі – қатысушылардың мінез-құлықтық паттерналарды жүзеге асыруда бір жолғы немесе бірнеше рет жаттықтыру.

"Синтез" нөмірі жеке тұлғаның жаңа тәжірибесінің жекелеген бөліктерін жалпылауға, біріктіруге, қатысушылардың игерілген білімі мен қалыптасқан дағдыларын олардың жиынтығында күрделі міндеттерді шешу кезінде жүзеге асыруына, кейін өткен және өзін-өзі бақылау деңгейін кері байланыс арқылы оқыту мақсатына қол жеткізу деңгейіне бағытталады.

"Тұлғалық психокоррекция" нөмірі өзіндік сананың өзгеруіне, өзін-өзі бағалауға, құнды бағдарларға, жеке тұлғаның уәждемесіне, қатысушылардың жеке мәселелерін шешуге бағытталады. Нөмірді жүзеге асыру әрбір қатысушының өз тұлғасының негізгі феноменіне қатысты рефлексия жүзеге асыруын (мотивация, құнды бағдарлар, өзін - өзі бағалау және т. б.), осы ұстанымдар бойынша кері байланыс алуды, аут-және интраценк пен Т. Б. сәйкессіздікті ұғындыруды көздейді.

"Психодинамика" нөмірі тренингтік топтың даму процестерін оңтайландыруға, психологиялық атмосфераны, қақтығыстарды, көшбасшылықты және т.б. басқаруға бағдарланады.

Оқу әдебиеттері:

Ахтаева Н.С., Әбдіғапбарова А.І., Бекбаева З.Н. Әлеуметтік психология. Оқу құралы. Алматы, 2014б.

Большаков В.Ю. Психотренинг. Социодинамика, игры, упражнения - СПб, 2014

Жұбаназарова Н.С. Жасерекшелік психологиясы. Оқулық. «Қазақ университеті» 2014ж.

Қосымша:

Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг: Учебное пособие. – СПб., 2016.

Рудестам К. Групповая психотерапия Психокоррекционные группы. Теория и практика - М., 2013.

Социально-психологический тренинг / под ред Б.Д. Парыгина - СПб., 2017.

Захаров В.П., Хрящева Н.Ю. Социально-психологический тренинг - Л., 2009.

Интернет ресурстар:

1. https://studopedia.ru/7_66333_manipulyatsii-napravleniye-na-unizhenie-opponenta.html
 2. http://go.mail.ru/redir?type=sr&redir=eJzLKCKpKLbS1y8uKU0pSk3TS87P1Tc2MDE1MNXPTc1LTanKAFil-iWJ2fmp8QVF-elFibm5ifElRal5mXnpiQwMhqYWZpamRgYWFgzH42eZT1Fd53Og6b57J4-hDADwLyCL&src=104d324&via_page=1&user_type=60&oqid=a56986018e7478ae
- http://go.mail.ru/redir?type=sr&redir=eJzLKCKpsNLXLyOzEjJTy7WKyrVLylKzcvMS88vS6xM1C0oyk8vSszNTdTLKMnNsS9ITE-1NWFgMDS1MLM0NTKwsGBgCWX2yNpv66Ja_f90kIR5AQDKfBwR&src=4934400&via_page=1&user_type=60&oqid=a56986018e7478ae

Тақырыбы 8. Тренингтік топтың жетекшісі

Мақсаты: Тренингтік топтың жетекшісі туралы білім қалыптастыру

Кілт сөздер: Тренинг, топ жетекшісі, рөлі, қызметі, басқару стилі, тұлға.

Негізгі сұрақтар:

- Тренингтік топтың жетекшісінің негізгі рөлі
- Топ жетекшісінің негізгі қызметі
- Топты басқару стильдері
- Топ жетекшісі тұлғасының сипаттамасы

Тренингтік топтың жетекшісінің негізгі рөлі

Тағайындалған басшысы жоқ және өз ортасынан көшбасшыны ұсынатын психотерапиялық топтар болса да, тренингтік топтардың көпшілігінде арнайы дайындалған жүргізушісіз болмайды. Психологтың жеке тұлғасы тренингтің табыстылығын немесе сәтсіздігін анықтайтын маңызды фактор болып табылады. Көптеген авторлар (А. Голдстейн, С. Кратохвил, М. Либерман, И. Ялом және т.б.) топ басшыларының функцияларын, рөлдерін, мінез-құлқын зерттеуге үлкен мән берді. И. Ялом мен С. Кратохвилдың ең танымал тәсілдері бар.

И.Ялом бойынша (1970, 1975), психотерапевт екі негізгі рөлде әрекет ете алады:

- техникалық сарапшының (бұл рөл топта болып жатқан үдерістерді, жекелеген қатысушылардың мінез-құлық актілерін, сондай-ақ топқа қажетті бағытта қозғалуға көмектесетін пайымдаулар мен ақпараттандыруды білдіреді);
- эталонды қатысушының (бұл жағдайда топтық психотерапевт екі негізгі мақсатқа қол жеткізеді: мінез-құлықтың қалаулы және мақсатқа сай үлгісін көрсету және топ тәуелсіздігі мен тұтастығына қол жеткізу арқылы әлеуметтік білім беру динамикасын күшейту).

С. Кратохвилге (1978) сәйкес, топтың жетекшісінің бес негізгі рөлдерін бөлуге болады:

- белсенді басшы (нұсқаушы, мұғалім, режиссер, бастамашы және қамқоршы);
- талдаушы (көбінесе-топ қатысушыларынан қашықтықпен және жеке бейтараптықпен сипатталатын психоаналитик);
- комментатор;

- делдал (топта болып жатқан үшін өзіне жауапкершілік алмайтын, бірақ топтық процеске үнемі араласатын және оны бағыттайтын сарапшы);
- топ мүшесі (өзінің жеке ерекшеліктері мен өмірлік проблемалары бар шынайы тұлға).

Тренингтік топтардың жетекшісінің рөлдері мен мінез-құлықтық сипаттамаларына басқа көзқарастар арасында Т. Высокинська – Гонсер (1990) позициясын бөліп көрсетуге болады, ол топтық психотерапевт әрекетінің екі негізгі аспектісіне жататын мінез – құлықтың екі жақты критерийлерін егжей-тегжейлі талдайды: бағытталушылық-бағытталмаушылық, айқындық-пікірлердің белгісіздігі, сондай-ақ белсенділік дәрежесін (вербалды белсенділігінде көрінетін прагматикалық аспектілер); анонимдік-өзін-өзі ашу және оң немесе теріс қарым-қатынастарды білдіру (оның тұлғасымен байланысты экспрессивті аспектілер).

Т. Высокинська-Гонсер көрсетілген қос сипаттамалардың негізінде жетекші топтардың мынадай рөлін ұсынады: техникалық сарапшы, бастамашы, дидактик, қамқоршы, жолдас, сенім білдірілген адам. Бұл рөлдік жіктемеде автордың теориялық концепциясы көрсетілген, оған сәйкес топтағы жеке бұзылулардың өзгеру факторлары терапевт пен топ қатысушыларының арасындағы қарым-қатынастың әлеуметтік ғылымы мен ерекшелігі болып табылады.

Топ жетекшісінің негізгі қызметі

Зайцева Т. В. топ жетекшісінің негізгі үш қызметін бөліп көрсетеді:

Біріншіден, жаттықтырушы "процесті ұйымдастырушы" қызметін атқарады. Басқаша айтқанда, сөз болуы мүмкін өзгерістердің тереңдігін анықтай отырып, өзін-өзі қазу мүмкіндігін кеңейтетін немесе тарылтатын ерекше ортаны құру туралы болып отыр. Жаттықтырушы өз сұрақтарына жауап іздеуде маңызды және пайдалы болуы мүмкін жағдайларды жасайды, рәсімдерді таңдайды, акценттерді қояды. Сонымен қатар, жүргізуші бағдарламаны өзгертуге және әрбір қатысушы мен жалпы топтың бірегейлігіне икемделуге мүмкіндік беретін өзіне тән икемділік дәрежесіне ие.

Екіншіден, біз үшін қалаулы мінез-құлық моделін тасымалдаушы ретінде жүргізуші функциясы ерекше қызығушылық тудырады. Әңгіме тек сол немесе басқа бағдарламаны дамытуға бағытталған мінез-құлықты көрсету қабілеті туралы ғана емес. Психолог қатысушылар үшін "дұрыс мінез-құлықтың" өзіндік үлгісі болады, бұл ретте "басқа да дұрыс мінез-құлықты" көрсету мүмкіндігі бар. Көптеген авторлар сабақ соңында кейбір қатысушылардың лексикон мен жүргізуші моторикасының бір бөлігін көшіре бастағанына назар аударады. Бұл аталған жетекші топта бейресми көшбасшы позициясын алып, топ мүшелері үшін құндылықтар, нормалар, мінез-құлық стереотиптерінің көзіне айналғанын көрсетеді.

Жүргізушінің үшінші функциясы-ақпарат көзінің функциясы. "Адамдарға" тән қандай да бір психологиялық заңдылықтар, феномендер туралы хабарламалар даму ортасын ұйымдастыру үшін қуатты құрал болып табылады. Сонымен қатар, жетекші деңгейі өте төмен жалпы психологиялық мәдениеттің қалыптасуына әсер етеді. Тренинг барысында теориялық терапия дәстүрлі лекцияларға, ғылыми мақалаларға немесе теледидарға қарағанда мүлдем өзгеше қабылданады.

Топты басқару стильдері

Топта жетекші жүзеге асыратын басқару стильдері туралы мәселе жүргізуші рөліне бір жағынан, ал екінші жағынан – оның жеке ерекшеліктерімен тығыз байланысты.

Кіші топтың басқару стильдерінің классикалық жіктелуіне сәйкес – авторитарлы, демократиялық, попустикалық, – тренингтік топтың жетекшілігін жетекші және қатты немесе жұмсақ құрылымдаудың үстемдігі тұрғысынан қарауға болады. *Т. Высокинська-Гонсер* айтқандай, " Директивті психотерапевт сабақ барысын бақылайды (жоспарлайды), топтың жұмыс істеу нормаларын өз бетінше белгілейді және оларды

орындауға әкеледі, кеңестер мен нұсқаулар береді, түсіндіруді жүзеге асырады. Директивті емес психотерапевт топқа қатысушыларға пікірталастың тақырыптары мен бағыттарын таңдау еркіндігін береді, іс – қимыл жасамайды және оларды тездетпейді, нормалардың орындалуын таңдамайды-ол негізінен бейнелеу және кларификация техникасын пайдаланады" (1990, 164 б.).

Психотерапевтердің көпшілігі басшылықтың *демократиялық стилі* ең қолайлы деген пікірді ұстанады; авторитарлық стильді сипаттайтын директиваға қарым-қатынас, әдетте, теріс. Алайда, зерттеулер бірқатар жағдайларда *авторитарлық стильде* басқару қажет болатынын көрсетеді:

- 1) топтың міндеті қатаң құрылымдалған кезде;
- 2) топ мүшелері қатты стрессті бастан кешкен кезде;
- 3) топтың динамикасы қатысушылар үшін соншалықты түсініксіз, олар не болып жатқанын нақты және толық түсіне алмайды (К. Рудестам, 1993).

Көптеген топтар, әсіресе бастапқы кезеңде оларды нақты құрылымдауға және оларды қатаң басқаруға тырысады. Бұл шын мәнінде бастапқы қырағылық пен алаңдаушылықты жеңу және топтық процесті жылдамдату үшін қажет. Сонымен қатар, тәжірибелі басшы біртіндеп "тәлімгерлердің әлсіреуі" және басқару функцияларын топтың өзіне беру мүмкіндіктерін табады.

Басшылықтың ең өнімі аз стилі– *попустикалық стиль*. Бірақ бұл мүлдем қолайсыз дегенді білдірмейді: роджердің түріндегі клиент-орталандырылған терапия топтарында жетекшілер толық сыртқы пассивтілікті көрсете алады, психоаналитиктер, сондай-ақ топта қарым-қатынастың тұрақты дамуын күте отырып, топтық процеске жиі ұзақ уақыт араласпайды.

Топ жетекшісі тұлғасының сипаттамасы

Тренингтік топ жұмысының табысы ең алдымен қолданылатын психотехника жүйесімен анықталады. Басқаша айтқанда, психологиялық және психотерапиялық құрал-саймандарға басым рөл беріледі, бұл ретте топ жетекшісінің жеке сипаттамасы екінші нәрсе болып саналады. Мұндай ұстаным топтық процесті жалпы топқа немесе оның жекелеген мүшелеріне әсер ету ретінде қарастыратын теориялық тұжырымдамаларға тән.

Гуманистік ұстаным (біз ұстанамыз) - дамытушы және сауықтырушы әсер және эмпатия атмосферасын құру, шынайылық, өзін-өзі ашу және топ мүшелері мен жүргізуші арасындағы ерекше жылы қарым-қатынас нәтижесінде тренингтік топта туындайды. Бақытқа күштеп келтіру мүмкін емес. Сондықтан, топтық жетекші оған топ қатысушыларының сана-сезімінің дамуына барынша қолайлы жағдай жасауға қамқорлық жасауға мүмкіндік беретін жеке сипаттамаларға ие болуы керек, бұл тренинг жұмысының тиімділігін қамтамасыз етеді.

Топтық жетекшінің кәсіби маңызды жеке тұлғалық қасиеттерін (А. Косевска, С. Кратохвил, М. Либерман, К. Роджерс, Славсон, И. Ялом және т. б.) жинақтап, тренингтік топ жетекшісі үшін қажетті жеке тұлғалық қасиеттерді атап көрсетуге болады.:

- клиентке шоғырлану, оған көмек көрсету ниеті мен қабілеті;
- өз көзқарастары мен пікірлерінен ерекшеленетін ашықтық, икемділік пен шыдамдылық;
- эмпатиялылық, сезімталдық, эмоциялық жайлылық атмосферасын құру қабілеті;
- мінез-құлықтың дәлме-дәлдігі, яғни топқа шынайы эмоциялар мен тәжірибе көрсету қабілеті;
- топ қатысушыларының өзгерістер мен дамуға қабілетіне деген құлшынысы мен оптимизмі, сенім;

- тепе-тендік, фрустрацияға шыдамдылық және белгісіздік жағдайында өзін-өзі реттеудің жоғары деңгейі;
- өзіне сенімділік, өзін-өзі деген позитивті қатынас, өзін-өзі бағалау, өзінің даулы салаларын, қажеттіліктерін, уәждерін сезіну;
- бай қиял, интуиция;
- жоғары интеллект деңгейі.
-

Оқу әдебиеттері:

Вачков И. Основные технологии группового тренинга. Психотехники. Учебное пособие. - 2-е изд. перераб. и доп. - М.: «Ось-89», 2001. - 224 с.

Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие - Электрон. дан.: 1 файл. - <http://www.psylib.org.ua/books/index.htm> - 13.12.05 .

Қосымша:

Кочюнас Р. Психотерапевтическая группы: теория и практика. Электрон. дан.: 1 файл. - <http://www.psylib.org.ua/books/index.htm> - 13.12.05

2.Лесли Рай Развитие навыков тренинга - СПб.: Питер, 2001- 208с.

3.Ли Девид Практика группового тренинга. - СПб.: Питер, 2001 - 224 с.

4.Рудестам К. Групповая психотерапия. - Электрон. дан.: 1 файл. - <http://www.psylib.org.ua/books/index.htm> - 13.12.05.

5.Захаров В.П., Хрящева Н.Ю. Социально-психологический тренинг - Л., 2009.

Интернет ресурстар:

1.https://studopedia.ru/7_66333_manipulyatsii-napravleniye-na-unizhenie-opponenta.html

2.http://go.mail.ru/redir?type=sr&redir=eJzLKCKpKLbS1y8uKU0pSk3TS87P1Tc2MDE1MNXPTc1LTanKAFil-iWJ2fmp8QVF-elFibm5ifElRal5mXnpiQwMhqYWZpamRgYWFgzH42eZT1Fd53Og6b57J4-hDADwLyCL&src=104d324&via_page=1&user_type=60&oqid=a56986018e7478ae

3.http://go.mail.ru/redir?type=sr&redir=eJzLKCKpsNLXLyOzEjJTtY7WKyrVLyLKzcvMS88vS6xM1C0oyk8vSszNTdTLKMnNsS9ITE-1NWFgMDS1MLM0NTKwsGBgCWx2yNpv66Ja_f90kIR5AQDKfBwR&src=4934400&via_page=1&user_type=60&oqid=a56986018e7478ae

Тақырыбы 9. Тренингтің әр түрлі кезеңдеріндегі тренер жұмысының ерекшеліктері

Мақсаты: әр түрлі кезеңдердегі тренер жұмысының ерекшеліктерімен танысу
Кілттік сөздер: тренер, жаттығу, кезең, іс-әрекет.

Негізгі сұрақтар:

1. Тренер деген кім?
2. Тренердің жұмысының жалпы сипаттамасы
3. Тренер жұмысының ерекшеліктері мен бағыттары

Тәжірибе көрсеткендей психолог ертелі-кеш тренинг таптың жүргізушісі болуды байқап көреді. Бұл жағдайда дайын схема немесе сценарийге жүгінуге болады. Топтық тренинг жұмысының мазмұны тренердің тұлғасына байланысты. Осыдан шығатын қорытынды - әр тренинг тренердің құруына байланысты болады.

Негізі тренинг тақырыпты анықтаудан бастап құрылады. Ол, әрине, топ құрамына, уақытқа, нақты талқыланатын проблемаға байланысты болады.

Тренингті ұйымдастыру процесі көптеген еңбек көздерінен көруге болады. Тек ондағы ескеретін жағдай ол сол тренер құрған, қайталанбас нұсқасы болып табылады. Егер тәжірибеге сүйену керек болса, мына авторлық программалардан бастап танысқан жөн:

И.В.Бачков, А.Г.Лидере, Г.И.Марасанов, Б.М.Мастеров және т.б.

Тренингті кеңістікте ұйымдастыру туралы айтқанда қатысушылардың қалай орналасатыны туралы көрсетіледі. Тренингті ұйымдастыруда көбінесе шеңбер болып отырады. Шеңбер қатысушыларды бір деңгейде орналастырып, барлығын бір-біріне бетпе-бет қарауға мүмкіндік береді., бірақ мысалы, бизнес-тренингтерде шеңбер қолданбауға болады.

Тренер тренингті ұйымдастыруда қатысушыларға қойылған мақсатқа байланысты кеңістікте өзгерістерді енгізуіне болады: әр қатысушының ішкі әлемімен жұмыс жасай отырып, олардың кеңістікте ыңғайлы орналасуын қадағалайды.

Проблемаларды Қазір және осында жүзеге асыруы үшін кеңістікке арнайы жағдай туғызады.

Егер топтық тренингті ұйымдастырудың маңызды аспектілерін көрсетсек, мыналарды айтуға болады:

А) тренердің біліктілігі қойылған мақсат пен міндетке сәйкестігі;

Б) бөлменің барлық нормаларға сай келуі (санитарлы, техникалық)

В) бір топта жұмыс жасай алатын адамдар тобының құрылуы

Г) тренинг бағдарламасының дұрыс құрылуы.

Ясвин В.А. білім беру саласындағы тренингті ұйымдастыруда «режим» түсінігін қолданды, яғни, әлеуметтік психологиялық тренинг үшін 1 аптаға созылатын (30 немесе 36 сағат) кiуіне 6 сағат сабақ өткізуге болады, бұл кезде оқытушылар каникул кезінде келеді және оқытушылармен 3 күндік демалыс күнінде 10 сағатқа созылатын тренинг-марафон жүргізуге болады. Оның ойынша, ең тиімдісі 30 сағат апталық тренинг және олар «кездесу топтары» болып айына 1 рет кездесіп тұра алады.

Психологиялық тренингтің міндеттері

Жалпы тренинг әдіс ретінде қатысушыларға қандай да бір іс-әрекетті меңгертуге бағытталған. Жаңа іс-әрекетті меңгеруді қандай шарттар қамтамасыз етеді? Ол үшін адам: 1) орындауға деген ниеті болу керек; 2) қалай орындауды білу керек; 3) орындай алу керек. Психологиялық тренингке қатысты ол мынадай міндеттерді шешу дегенді білдіреді.

1. Жаңа іс-әрекетке деген позитивті қарым-қатынасты қалыптастыру мен мотивтендіру міндеті.

Аталған міндет қатысушыларда жаңа іс-әрекетті меңгеруге деген ниет қалыптастыру, өзі үшін мәнді нәрсе табу, оның құндылығын түсінуді жүзеге асыру. Мысалы, кәсіби педагогикалық өзіндік сана тренингінде психологтың жұмысы тренингке қатысушылар,

яғни мұғалімдердің өз іс-әрекетін терең рефлексиялауды үйренуге ықпал ету керек немесе өз тұлғасының ерекшелігін, оқушылармен қарым-қатынасын және сабақ беру тәсілдерін білудегі сөзсіз пайданы түсіну керек.

2. Клиентте елестерді қалыптастыру міндеті.

Мұнда түсініктерді емес, елестерді қалыптастыру керек екендігіне мән беру керек. Тренинг дегеніміз сабақ емес, мұнда білімді терең меңгеру міндеті жоқ. Білім мен елестердің айырмашылығын білу керек, елес дегеніміз адамға әлемді түсінуге қажетті әлем туралы қабылданған ақпарат. Елестер нақты және анық болмайды, бірақ олар адам өміріне меңгерілген, бірақ жеке тәжірибеден өтпеген, сенімге айналмаған білімге қарағанда қатты әсер етуі мүмкін. Кейде тренерге топтың мүшелерінің бұрынғы елестерін өзгертіп, жаңа елестерді меңгеруге көмектесуге көп күш жұмсауға тура келеді.

3. Біліктілікті қалыптастыру міндеті.

Бұл тренингтің жиі аталатын және маңызды міндеті болып табылады. Біліктілік дегенде біз адамның нақты жағдайдың шарттарына сәйкес бойында бар дағдыларды елестерді дұрыс қолдана алуын айтады.

Біліктілік үш негізгі типке бөлінеді: технологиялық, стратегиялық және диспозициялық. Технологиялық біліктілік дегеніміз – нақты ситуацияда білімдер мен дағдыларды пайдалана алу қабілеттілігі. Стратегиялық дегеніміз – елестер құрылымындағы жағдайға сәйкес іс-әрекет стратегиясын пайдалану, диспозициялық дегеніміз – ситуацияға байланысты белгілі бір диспозицияны ұстану қабілеттілігі.

Сонымен қорытындыласақ, тренингтен клиент қандай да бір пайда алу үшін (мысалы, қарым-қатынас тренингінен):

- 1) нәтижелі қарым-қатынастың мәні, қарым-қатынастағы стратегиялар мен технологиялар туралы елестер алу керек;
- 2) қарым-қатынастың әртүрлі стратегиялары мен технологияларына деген жеке қатынас қалыптастыру, яғни өзіне көп жағынан сай келетінін таңдау;
- 3) әртүрлі жағдайдағы қарым-қатынасқа қажетті нақты техникаларға жаттығу, мінез-құлықтың әртүрлі стратегияларын қолданып көру.

Психологиялық тренингті өткізудегі маңызды рольді тренердің тәртібі атқарады, яғни ол оның теоретикалық бағдарының маңызды деңгейімен анықталады. Тренингтің жетістігін тренердің тұлғасы анықтайды.

Тренер:

- топ қатысушыларына өз іс-әрекеттерінде қандай ережеге негізделетінін, арқа сүйейтінін ақпараттау;
- жұмыстың басында топтың зейіні неге концентрацияланатынын түсіндіруге;
- топқа қандай материал беруді, іс-әрекеттің қандай түрлерінде ойнауды шешуге;
- топтағы қатысушыға қатысты тұлғалық материал қатынасында конфиденциялық принципінің маңыздылығын анықтауға;
- қатысушылардың өз проблемасы мен атмосферадағы эмоцияларын ашық ұстауға жағдай жасауға ;
- қатысушылар өз жетістіктерін талқылап, тренер болса топтың эффективтілігін бағалауы үшін қосымша кездесулерді жоспарлауға міндетті:

Тренинг кезінде мынадай қиын ситуациялар туындауы мүмкін:

1. Қатысушы өзін агрессивті көрсетеді. Бұл қатысушыны шеңберден тыс артына қаратып отырғызу тиімді. Тренер бұл ситуацияны этикалық және психологиялық міндет ретінде талқылайды.
2. Пассивті қатысушылардың болуы. Бұл жағдайда әдетте ұзақ үнсіздік болады. Бұл үнсіздік қысымның төмендеуіне әкеліп соғады.
3. Қатысушылардың өздері жайында айтқысы келмеді. Бұл жағдайда тренер топтағы мақсаттар мен міндеттерді талқылауды стимулдау қажет.
4. Жеке жеткіншектердің топшаларға бірігуі – топтық жұмыстан бас тарту формасы. Тренер әр қатысушыны эмоционалды қабылдайды, топқа нақты талап қояды. Мұнан топтағы өзара қатынастың қысымы мен нығыздығын үнемі бағалау қажеттігі көрінеді. «Лидерс А.Г. психологический тренинг с подростками».

Тренердің немесе басқарушанаң негізгі қызметтері:

- тренинг тақырыбын таңдау
- бағдарламасын құру;
- қатысушылар тобын анықтау және құру;
- топтағы тәртіп нормаларын анықтау;
- топта сенімділік, белсенділік атмосферасын құру;

Тренер рөлдерін классификациялау:

Белсенді лидер, басшы- адамдардың белсенділігін анықтайды, олардың әрекеттерін бағыттайды, түсіндіреді, басқарады, талдайды.

Аналитик – қолданылған әдістерге, топтағы адамдардың іс –әрекетіне талдау жасайды.

Делдал немесе эксперт– топта болып жатқандарға толық жауап бермейді, көбінесе қажет кезде ғана көмекке келеді.

Кислинг-зонтаг бойынша тренерлік рөлдер классикасы

Мұғалім- құжаттармен жұмыс жасауда және әдістерді таңдауда профессионал, білімдерін тиімді қолдана алады.

Эксперт – ақпарат, кеңес береді; теория мен техниканы жақсы біледі.

Оқу бойынша серіктес– сұрақтар мен жауаптарға және ортақ оқуға қызығады, қатысушыға бейімделуге тырысады, топтағы қатынас динамикасына сезімталдықпен жауап қайтарады.

Спарринг –серіктес– қатал шынайылықпен таныс, қатысушыға рөлдік ойында серіктес бола отырып, тәжірибеге дайындалуға көмектеседі.

Модератор – топтағы процестерде әдістемелік көмекші, жұмысты құрастырушы; нейтральды бола отырып, топта позитивті қатынас орнатуға көмектеседі.

Коуч – процестер мен қарым қатынасты басқару сферасында шебер, жеке қатысушылардың дамуына сәйкес келеді.

Бірге жүруші–қиын жағдайларда табылып, болып жатқандарға құлақ асады, қызығушылығы ортақ адамдарға сфера құра алады.

Оқу әдебиеттері:

Вачков И. Основные технологии группового тренинга. Психотехники. Учебное пособие. - 2-е изд. перераб. и доп. - М.: «Ось-89», 2001. - 224 с.

Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие - Электрон. дан.: 1 файл. - <http://www.psylib.org.ua/books/index.htm> - 13.12.05 .

Қосымша:

Кочюнас Р. Психотерапевтическая группы: теория и практика. Электрон. дан.: 1 файл. - <http://www.psylib.org.ua/books/index.htm> - 13.12.05

2.Лесли Рай Развитие навыков тренинга - СПб.: Питер, 2001- 208с.

3.Ли Девид Практика группового тренинга. - СПб.: Питер, 2001 - 224 с.

4.Рудестам К. Групповая психотерапия. - Электрон. дан.: 1 файл. - <http://www.psylib.org.ua/books/index.htm> - 13.12.05.

5.Захаров В.П., Хрящева Н.Ю. Социально-психологический тренинг - Л., 2009.

Интернет ресурстар:

1.https://studopedia.ru/7_66333_manipulyatsii-napravleniye-na-unizhenie-opponenta.html

2.http://go.mail.ru/redir?type=sr&redir=eJzLKCKpKLbS1y8uKU0pSk3TS87P1Tc2MDE1MNXPTc1LTanKAFIl-iWJ2fmp8QVF-elFibm5ifElRal5mXnpiQwMhqYWZpamRgYWFgzH42eZT1Fd53Og6b57J4-hDADwLyCL&src=104d324&via_page=1&user_type=60&oqid=a56986018e7478ae

Тақырыбы 10. Конфликтіні басқару бойынша тренинг

Мақсаты: Конфликтіні басқару әдістерімен танысу

Кілттік сөздер: конфликт, конфликтті басқару, қақтығыстарды басқару әдістері, конфликтология, психологиялық аспектілер

Негізгі сұрақтар:

- Конфликт ұғымы
- Конфликттің психологиялық параметрлері
- Конфликтті басқару
- Конфликтті басқару әдістері

Конфликт ұғымы

Кәсіпорын ішіндегі қатынастардың күрделі жүйесі әртүрлі деңгейлердің қақтығыстарының ықтималдығын қамтиды, олардың мазмұны мен динамикасы, сонымен қатар шешу әдістері бойынша да ерекшеленуі мүмкін. Жанжалдар өте алуан түрлі және олардың әрқайсысының өзіндік ерекшеліктері бар.

Конфликт дегеніміз - бұл жеке адамның психикасындағы, адамдар тобының немесе екі адамның қарым-қатынасындағы, сондай-ақ олардың ресми және бейресми бірлестіктеріндегі қарама-қарсы бағытталған бағыттардың қақтығысы.

Конфликт көзқарастардың, ұстанымдардың, мақсаттардың айырмашылығына байланысты туындайды. Кәсіпорында дау-дамай жағдай жиі басқалардың мүдделерін бұзуы мүмкін белгілі бір мінез-құлыққа немесе іс-әрекетке айналады.

Конфликттің психологиялық параметрлері

Қақтығыс күрделі психологиялық және әлеуметтік құбылыс ретінде көптеген параметрлермен сипатталуы мүмкін, олардың ішіндегі ең маңыздылары оның мәні, құрамы, себептері мен динамикасы.

Конфликт тараптары - бұл жанжал жағдайында тұрған немесе жанжалға қатысушы тарапты ашық немесе жанама түрде қолдайтын әлеуметтік өзара әрекеттестіктің субъектілері.

Конфликттік жағдайының бейнесі қақтығыс субъектісінің санасында қақтығыс әрекеттесуіндегі көрініс болып табылады.

Конфликт себептері әлеуметтік өзара іс-қимыл субъектілерін жанжал жағдайына итермелейтін ішкі қозғаушы күштер болуы мүмкін. Мотив қажеттілік, қызығушылық, мақсат, идеал, сенім және т.б. түрінде көрсетілуі мүмкін.

Кез келген компанияда қақтығыстарды басқару күрделі процесс болып табылады, ол келесі қызмет түрлерін қамтуы тиіс:

- қақтығыстарды болжау және олардың функционалдық бағыттылығын уақытында бағалау қажет;
- қақтығысты ескерту немесе ынталандыру;
- қақтығысты реттеу;
- қақтығысты шешу.

Конфликтті басқаруды екі аспект бойынша қарастыруға болады: ***ішкі және сыртқы***. Олардың біріншісі - жанжалдың өзара әрекеттесуіндегі өзіндік мінез-құлықты бақылау, бұл аспект психологиялық сипатта болады және нұсқаулықтың келесі тақырыбында көрініс табады. Жанжалдарды басқарудың сыртқы аспектісі осы күрделі процестің ұйымдастырушылық және технологиялық аспектілерін көрсетеді, онда басшылық та, өзінің қызметтік міндеттерін атқаратын қызметкер де басқару субъектісі бола алады. Дәл осы аспект бойынша біз бұл мәселені қарастырамыз.

Конфликтті басқару - қақтығыс процесіне бағытталған, әлеуметтік маңызды проблемаларды шешуді қамтамасыз ететін мақсатты әсер ету. Бұл оның адам іс-әрекетінің ұтымды арнасына аударылуы, қажетті нәтижеге жету үшін әлеуметтік субъектілердің жанжалды мінез-құлқына мағыналы әсер ету; бұл әлеуметтік процеске конструктивті әсер етумен қарама-қайшылықты шектеу.

Конфликтті басқару оны тоқтатуды және ұйымға, топқа және тұлғааралық қатынастарға қауіп төндіретін деңгейден төмен ұстап тұруды көздейді. Тәжірибелі басқару оның шешілуіне әкелуі мүмкін, яғни жанжалды тудырған мәселені жоюға және белсенділікті қамтамасыз ету үшін тараптардың қарым-қатынасын қалпына келтіруге мүмкіндік береді.

Конфликтті шешу реттеу, аяқтау, алдын-алу, келісім, алдын-алу, әлсірету, кейінге қалдыру және т.б. процесстерде көрінуі мүмкін.

Жанжалды тұлғааралық басқару екі негізгі сипаттамаға: өз мүдделерін қанағаттандырудағы табандылық дәрежесіне және басқалардың мүдделерін қанағаттандырудағы ынтымақтастық дәрежесіне байланысты жанжалды жағдайдағы мінез-құлықтың әртүрлі стратегиясын сипаттайтын К. Томас белгілі схемасымен көрініс табады. Томастың терминологиясында бұл ***қашу (жалтару), бейімделу, бәсекелестік (басу), ымыраға келу және ынтымақтастық***.

- **Бәсекелестік:** басу, өз мүдделері үшін ашық күрес, өз ұстанымын қорғау.

- **Бейімделу:** өз позициясын өзгерту, мінез-құлықты қайта құру, қайшылықтарды тегістеу, өз мүдделерінен бас тарту.
- **Қашу:** жанжалдан жалтару, даулы жағдайдан шығуға ұмтылу.
- **Келісім:** өзара жол берулер арқылы келіспеушіліктерді реттеу.
- **Ынтымақтастық:** екі тараптың мүдделерін қанағаттандыратын шешімді бірлесіп іздеу.

Қақтығыстарды басқару әдістері

Қақтығыстарды басқарудың көптеген әдістері бар. Оларды 5 ірі топқа бөлуге болады, олардың әрқайсысы өзінің қолданылу саласы бар:

1. Тұлғаишілік;
2. Құрылымдық;
3. Тұлғааралық;
4. Келіссөздер;
5. Жауапты агрессивті әрекеттер.

Тұлғаишілік әдістер жеке тұлғаға әсер етеді және өзінің мінез-құлқын дұрыс ұйымдастырудан, қарсыластың қорғаныстық реакциясын туғызбай, өз көзқарасын дұрыс жеткізе білуден тұрады.

Әдістер басқа адамға белгілі бір тақырыпқа жеке көзқарасын айыптау мен талаптарынсыз беру үшін қолданылады, бірақ басқа адамның жеке көзқарасын өзгерту мақсатында («Мен-пікір» әдісі) қолданылады.

Әдістер адамға қарсыласын қарсыласқа айналдырмастан өз позициясын қорғауға мүмкіндік береді. Әсіресе «Мен-пікір» әдісі адам көңілі қалса немесе бақытсыз болса тиімді болады.

Құрылымдық әдістер негізінен функциялардың, құқықтар мен міндеттердің дұрыс бөлінбеуі, жұмыстың дұрыс ұйымдастырылмауы, қызметкерлерді ынталандыру жүйесінің әділетсіздігі және т.б. салдарынан болатын ұйымдық қақтығыстардың қатысушыларына әсер етеді.

Бұл әдістер мыналарды қамтиды:

- жұмыс талаптарын нақтылау;
- үйлестіру тетіктерін қолдану;
- корпоративтік мақсаттарды дамыту немесе нақтылау;
- марапаттаудың сенімді жүйесін құру.

Жұмысқа қойылатын талаптарды түсіндіру қақтығыстардың алдын алу мен шешудің тиімді әдістерінің бірі болып саналады. Әр қызметкер өзінің міндеттерін, жауапкершілігі мен құқықтарын нақты түсінуі керек.

Бұл әдіс тиісті лауазымдық нұсқаулықтарды дайындауға және басқару деңгейлері бойынша функцияларды, құқықтар мен міндеттерді бөлуді реттейтін құжаттарды әзірлеуге негізделген.

Үйлестіру тетіктерін қолдану ұйымның құрылымдық бөлімшелері мен лауазымды тұлғаларды басқару процесіне тарту, қажет болған жағдайда жанжалға араласу және жанжал тараптары арасындағы дауларды шешуге көмектесу болып табылады.

Ең көп таралған тетіктерге адамдардың өзара іс-қимылын, шешім қабылдау мен ұйым ішіндегі ақпарат ағынын жеңілдететін билік иерархиясы кіреді.

Егер қызметкерлердің көзқарастарында сәйкессіздік болса, бас менеджерге қажетті шешім қабылдау туралы ұсыныс жасау арқылы жанжалды болдырмауға болады. Бірлестік қағидасы жанжалды жағдайды басқару үшін иерархияны қолдануды

жеңілдетеді, өйткені бағынышты адамдар өздерінің жетекшісінің шешімдерін орындауға міндетті.

Корпоративтік мақсаттарды әзірлеу немесе нақтылау сізге ұйымның барлық қызметкерлерінің күш-жігерін біріктіруге, оларды операциялық мәселелерді шешуге жіберуге мүмкіндік береді.

Сыйақылардың сенімді жүйесін құру қайшылықты жағдайды басқару үшін де қолданыла алады, өйткені әділ сыйақы адамдардың мінез-құлқына жағымды әсер етеді және жойқын қақтығыстарды болдырмайды. Сыйақы жүйесі жеке тұлғалардың немесе жеке топтардың теріс әрекеттерін ынталандырмауы маңызды.

Тұлғааралық әдістер даулы жағдайдың пайда болу кезеңдерінде Ықпал етудің барабар түрін таңдау немесе жеке мүдделерге зиян келтірудің алдын алу мақсатында оның қатысушыларының жеке мінез-құлқының стилін түзету үшін жанжалды өрістету қажеттілігін көздейді.

Қақтығысты мінез-құлықтың дәстүрлі стилімен қатар, оларға бейімделулер (кемшілік), ауытқулар, қарсы күрес, ынтымақтастық және ымыраға келу жатады, проблеманы мәжбүрлеуге және шешуге назар аудару қажет.

Мәжбүрлеу адамның оның көзқарасын кез келген бағамен қабылдауға талпынысын білдіреді. Мұны істеуге тырысатын адам басқалардың пікіріне қызығушылық танытпайды. Мұндай тәсілді қолданатын тұлға, әдетте өзін агрессивті ұстайды және ықпал ету үшін билікті пайдаланады.

Мәжбүрлеудің стилі басшы бағыныштыларға айтарлықтай билік еткен жағдайларда ықпалды болуы мүмкін. Қол астындағылардың бастамасын басуды, маңызды факторларды жете бағаламаудың үлкен ықтималдығын құруды стильдің кемшілігі деп санаған жөн, себебі бір ғана көзқарас берілген.

Мұндай стиль, әсіресе қызметкерлердің жас және білімді бөлігі арасында наразылық тудыруы мүмкін. Мәселені шешу дегеніміз пікірлердің алшақтығын, жанжалдың себептерін сенімді түрде нақтылау үшін басқа көзқарастармен танысуға және барлық тараптар үшін қолайлы әрекет әдісін таңдау мүмкіндігін мойындауды білдіреді.

Бұл стильді қолданатын кез келген адам өз мақсатына басқалардың есебінен жетуге тырыспайды, керісінше жанжалды жағдайдан шығудың ең жақсы нұсқасын табады.

Қиын жағдайларда әр түрлі көзқарастар дұрыс шешім қабылдаудың маңызды белгісі болған кезде, карама-қайшылықты пікірлердің пайда болуы мәселелерді шешу стилін қолдана отырып, көтермеленіп, басқарылуы керек.

Мәселені шешу арқылы қақтығыстарды басқару келесі тәртіпте жүзеге асырылады:

- Мәселені шешім емес, мақсаттар тұрғысынан анықтау.
- Жанжалдың екі жағына да қолайлы шешімді анықтау.
- Жанжал тараптарының жеке қасиеттеріне емес, мәселеге назар аудару.
- Сенім атмосферасын қамтамасыз ету, өзара әсерді арттыру және ақпарат алмасуды тарату.
- Жанжал оқиғаларына қатысушылардың жағымды өзара қарым-қатынасын құру, жанашырлықты анықтау және екінші тараптың пікірін тыңдау, сонымен қатар ашулану мен қоқан-лоқы көріністерін азайту.

Келіссөздер жұмысшылардың көптеген аспектілерін қамтитын белгілі бір функцияларды орындайды. Жанжалдарды шешу әдісі ретінде келіссөздер - бұл жанжал тараптары үшін өзара қолайлы шешімдерді табуға бағытталған тактика жиынтығы.

Келіссөздер процесін ұйымдастыру үшін келесі шарттардың орындалуын қамтамасыз ету қажет:

- қақтығысушы тараптардың өзара тәуелділігі;

- жанжал тараптарының мүмкіндіктерінде (өкілеттіктерінде) айтарлықтай айырмашылықтың болмауы;
- жанжалдың даму сатысының келіссөздер мүмкіндіктеріне сәйкестігі;
- нақты жағдайда шешім қабылдай алатын тараптардың келіссөздеріне қатысу.

Тиісті агрессивті әрекеттер қақтығыс жағдайларын жеңудің әдісі ретінде өте жағымсыз болып табылады. Бұл әдістерді қолдану зорлық-зомбылықты қолдану арқылы жанжалды жағдайды шешуге алып келеді. Алайда, жанжалдарды тек осындай әдістер арқылы шешуге болатын жағдайлар болады.

Қақтығыстарды басқару практикасында үш бағыт бар: *қақтығысты болдырмау, жанжалды басу және қақтығысты іс жүзінде басқару.*

Бұл бағыттардың әрқайсысы арнайы әдістермен жүзеге асырылады.

Қақтығыстан қашудың артықшылығы - шешім, әдетте, жедел қабылданады.

Жанжалдың түріне байланысты шешімдерді іздеуге әртүрлі қызметтер қатысуы мүмкін: ұйымды басқару, персоналды басқару қызметі, психолог және әлеуметтану бөлімі, кәсіподақ комитеті, ереуіл, полиция, сот.

Жанжалдарды шешу - қақтығыстың туындауына себеп болған себептерді толығымен немесе ішінара жою немесе қақтығыс тараптарының мақсаттары мен мінез-құлқының өзгеруі.

Жанжалды басқару мақсатты әсерді қамтиды:

- ❖ жанжал туғызған себептерді жою (азайту);
- ❖ жанжал тараптарының мінез-құлқын түзету;
- ❖ жанжалдардың бақыланатын деңгейін қолдау.

Жанжалдарды болдырмау үшін басқарудың көптеген әдістері бар:

- ❖ тұлғаишілік әдістер - жеке тұлғаға әсер ету әдістері;
- ❖ құрылымдық әдістер - ұйымдастырушылық қайшылықтардың алдын алу және жою әдістері;
- ❖ қақтығыс жағдайындағы мінез-құлық стилін өзгертудің тұлғааралық әдістері;
- ❖ жеке әдістер;
- ❖ келіссөздер;
- ❖ жеке мінез-құлыққа әсер ету және олардың функционалдық міндеттерін ескере отырып, қызметкерлердің ұйымдық рөлдерін теңестіру әдістері (мүмкін жұмысшыларды басқару);
- ❖ барлық алдыңғы әдістердің мүмкіндіктері таусылған кезде төтенше жағдайларда қолданылатын тиісті агрессивті әрекеттерді белсендіру әдістері.

Оқу әдебиеттер:

Александрова Е. В. Социально-трудовые конфликты: пути разрешения. – М.: ПМБ РАУ, 1993.

Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. – СПб.; М.: Университетская книга, АСТ, 1998.

Бороздина Г. В. Психология делового общения: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 1998.

Ворожейкин И. Е., Кибанов А. Я., Захаров Д. К. Конфликтология: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2000.

Қосымша:

Гришина Н. В. Психология конфликта. 2-е изд., перераб. – СПб.: Питер, 2006.

Васильев Н. Н. Тренинг преодоления конфликтов. – СПб.: Речь, 2002.

Вересов Н. Н. Формула противостояния, или Как устроить конфликт в коллективе. М.: Московский психолого-социальный институт, Флинта, 1998.

Богданов Е. Н., Зазыкин В. Г. Психология личности в конфликте: Учебное пособие. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004.

Анцупов А. Я., Шитлов А. И. Конфликтология: Учебник для вузов. 3-е изд. – СПб.: Питер, 2007.

Интернет ресурстар:

1. <http://www.melimde.com/kz-umkd-nameepoek-ataui-jalpi-psihologiya.html?page=11>
2. <http://cito-web.yspu.org/link1/metod/met110/node52.html>
3. <https://lektsii.org/6-9341.html>
4. <https://infourok.ru/rekomendacii-po-provedeniyu-treninga-1684652.html>
5. <https://helpiks.org/8-90650.html>

Тақырып-11. Психологиялық тренингтегі ойын техникалары.

Мақсаты: Тренинг барысындағы ойын техникаларымен танысу.

Кілттік сөздер: Топтық жұмыс әдістері, ойын әрекеттестігі, ойын әдісі, іскерлік ойын, ұйымдастырушылық-іс әрекет ойыны, шығармашылық ойын, имитациялық ойындар, әлеуметтік рөлдік ойындар

Негізгі сұрақтар:

1. Топтық жұмыс әдістерінің жалпы сипаттамасы.
2. Ғылыми теориялардағы ойын феномені.
3. Ойын әдістерінің сипаттамасы және олардың жіктелуі.

1. Топтық жұмыс әдістерінің жалпы сипаттамасы. Әдіс (грек тілінен. Methodos - зерттеу жолы, бір нәрсеге апаратын жол) - қойылған мақсатқа жетуге болатын әдістер, амалдар немесе әдістер жиынтығы. Топтық тренинг жұмыстары интерактивті әдістердің, жаттығулардың, әртүрлі техникалар және әдістерді қолдануға үлкен мүмкіндіктер ұсынады. Негізгі әдіске дәстүрлі түрде топтық талқылау, психогимнастика және ойын әдістері кіреді. Сонымен қатар, негізгі әдістермен қатар, олардың арсеналында негізгі элементтердің құрамына кіретін жұмыс әдістерінің тобы бөлінеді: кейстер, қатысудың шоғырлану әдісі, топтық мәселелерді шешу әдісі, әлеуметтік қабылдауды дамыту әдістері және т.б.

Ойын тренингте қолданылатын негізгі әдіс. Оқытудың басқа әдістерімен салыстырғанда, ойын тренинг арсеналының 70% құрайды. Есте сақтау керек, топтық психологиялық тренингтегі ойын- бұл ойын сауық іс-шара емес, оның мақсаты - осы жағдайда неғұрлым қолайлы болатын модельдендірілген жағдайға шығу. Тренингте ойын әдістерін қолдану әр қатысушының шығармашылық әлеуетін ескереді. Ойын бәріне түсінікті және жақын, ол сыртқы күштерсіз өздерінің маңызды күштерін білдіруге мүмкіндік береді. Ойын білімді ашады, топ мүшелерінің интеллектуалды және ұйымдастырушылық қабілеттерін көрсетеді.

2. Ғылыми теориялардағы ойын феномені. Ұзақ уақыт бойы ойын нәтиже алу мақсатын көздемейтін, кез-келген баланың іс-әрекеті ретінде қарастырылған, ләззат алу үшін және «елеулі емес» болған. Қазіргі психологиялық-педагогикалық ғылымда «ойын», «ойын әрекеттестігі» және «ойын әрекеті» терминдері жалпыға ортақ ғылыми негізделген ұғымдарға айналды. Ойын ұсақ-түйек, көңілді, ойын-сауықтың «стигмасын» тоқтатты, бұл кәсіби қызметтің маңызды құралына айналады.

Адам өміріндегі таңғажайып құбылыстардың бірі ретінде ойын барлық кезеңдердегі философтар мен зерттеушілердің назарын аударды. Мысалы, Платон дойбы ойынын санау және геометрия өнерінің қасына қойды. Аристотель ойында жан тыныштығының,

дене мен жанның үйлесімділігінің қайнар көзін көрді. Философ өзінің поэтикасында ақыл-ойды дамытуда ауызша ойындар мен сөзойнатымның пайдасы туралы айтады. Философтар алғашқылардың бірі болып адамның психофизикалық дамуы үшін ойынның практикалық маңыздылығын атап өтті.

Тек XIX ғасырдың аяғында алғашқы ғылыми ойын теориялары пайда болады. Ойын әр түрлі ғылыми позициялардан жүйелі ғылыми зерттеу тақырыбына айналады: физиологиялық (Г. Спенсер, М. Лазарус); биогенетикалық (Г. С. Холл, Л. Э. Эпплтон); әлеуметтік (С. Гросс); биопсихологиялық (У. Макдауголл, Г. Мерфи); социологиялық (К. Рэйнуотер, Д. Рисмен); психотерапиялық (З. Фрейд, Дж. Морено); мәдениеттану (Й. Хейзинг); ойын білдірудің бірнеше тәсілдерін синтездейтін теориялар (Ж. Пиаже).

Ойын - бұл белгілі бір ашылған әрекетті шартты түрде модельдеуге бағытталған жеке адамның әрекеті; нәтижелі емес, процестің өзінде болатын мағыналы өнімді емес нәтиже түрі; ғылым мен мәдениет объектілерінде объективті іс-әрекеттерді жүзеге асырудың әлеуметтік жолымен бекітілген әлеуметтік тәжірибені қалпына келтіруге және игеруге бағытталған шартты жағдайлардағы қызмет түрі. Осылайша, ойында әлеуметтік практиканың ерекше формасы ретінде адам өмірі мен белсенділігінің нормалары қайта шығарылады, оның ұсынылуы объективті және әлеуметтік шындықты танып-білуді және ассимиляцияны, сонымен бірге интеллектуалды, эмоционалды және моральдық өзін-өзі дамытуды қамтамасыз етеді.

Ойын әрекеттесуінің әлеуметтік-психологиялық ерекшеліктері. Өзара әрекеттесу - объектілердің (субъектілердің) бір-біріне тікелей немесе жанама әсер етуі, олардың өзара жалпылануы мен байланысын тудыратын процесс. Ойын әрекеттестігі дегеніміз - сюжеттік-рольдік ойындардағы серіктестіктің рөліне, қарым-қатынасына және ойын іс-әрекетіне әсер ету тәсілдерімен делдал болатын тұлғалық мінез-құлықтың белгілі бір түрі. Ойын барысында өзара әрекеттесу - бұл өмірді имитациялау ғана емес, ол өзінің қатысушысына өзін-өзі растау және өзін-өзі жүзеге асыруда тәжірибе жинауға мүмкіндік беретін маңызды қызмет. Әр түрлі ойындарға қатыса отырып, адам өзін әр түрлі әлеуметтік рөлдерде сынап көреді, өзіне жақын кейіпкерлерді таңдайды, адамгершілік құндылықтары мен әлеуметтік көзқарастарына сәйкес келеді.

Ойынның ішкі тетіктері тұрғысынан не екенін елестету үшін біз оны айсберг түрінде ұсынамыз. Ойында, айсберг тәрізді, бетінің кішкене бөлігі ғана (шамамен 10%) қалады, қалғаны «су астында» тұрады.

I. Көрінетін қабат - бұл басқа компоненттерге байланысты өзгертілетін ойынның функционалды мақсаты. Бұл ойын өзара әрекеттесуінің ең жоғарғы қабаты, бәріне, соның ішінде қатысушыларға көрінетін нәрсе: кім ойнайтыны және қалай ойнағаны, жүргізуші мен қатысушылар қаншалықты ойынға құмар. Бұл компонент тікелей ұйымдастырушының өзі қойған міндеттерге тәуелді.

II. Ойын әрекеттесуінің физиологиялық қабаты ағзаның физиологиялық процестерін реттеуге әсер етеді: мотор белсенділігінің қажеттілігін түсіну, мидың ингибиторлық қызметін қалыптастыру, қозғалыстардың үйлестірілуін дамыту, денені оттегімен қанықтыру және т.б.

III. Психологиялық қабат адамның психикалық дамуына әсерін көрсетеді: есте сақтау, зейін, ойлау, қиял, эмоционалды жағдайларды реттеу, қарым-қатынас дағдыларын игеру.

IV. Ойын әрекеттесуінің педагогикалық қабаты - бұл «біз» сезімін, команданың меншігін, жанашырлық пен төзімділікті дамытатын деңгей. Педагогикалық тұрғыдан алғанда ойын - баланы әлеуметтік қатынастар жүйесіне қосу, жалпыадамзаттық құндылықтарды түсіну және игеру, әлеуметтік-мәдени нормаларды қабылдау құралы.

V. Ойынның тұлғалық (латентті) қабаты ойынға қатысушының жеке дамуына әкелетін, ойын әрекеті аяқталғаннан біршама кешірек көрінетін қабат. Ойын жағдайы адамның шығармашылық белсенділігіне, оның шығармашылық әлеуетін қанағаттандыруға, нақты өмірлік қиындықтарды шешуге арналған жеке жобаларын құру мен тексеруге, демек шығармашылық өзін-өзі жүзеге асыруға үлкен еркіндік береді.

Процесс ретінде ойынның негізгі құрылымдық бөліктерін қарастыруға болады: а) ойыншылар қабылдаған рөлдер; б) осы рөлдерді іске асырудың құралы ретінде ойын әрекеттері; в) объектілерді ойын түрінде пайдалану - нақты объектілерді ойынға, шартты түрде ауыстыру; г) сюжетті, қарым-қатынасты ойын түрінде беріліп, ересектердің өмірінен көшіріліп алынған ойыншылар ойнатады; д) ойыншылар ұстанатын ойын ережелері. Егер біз ойынды іс-әрекет ретінде қарастыратын болсақ, онда оның құрылымына мақсат қою, жоспарлау, мақсатты іске асыру, сонымен қатар адам өзін субъект ретінде жүзеге асыратын нәтижелерді талдау кіреді.

3. Ойын әдістерінің сипаттамасы және олардың жіктелуі. Тренингте ойын әдістерін қолдану көптеген зерттеушілердің пікірі бойынша өте нәтижелі. Топтық жұмыстың бірінші кезеңінде ойындар қатысушылардың тұйықтылығымен, шиеленістерін жеңудің тәсілі, «психологиялық қорғанысты» ауыртпалықсыз жою шарты ретінде пайдалы. Көбінесе ойындар диагностикалық және өзіндік диагностикалық құралға айналады, бұл байланыс қиындықтары мен елеулі психологиялық проблемалардың болуын кедергісіз және оңай анықтауға мүмкіндік береді. Ойынның арқасында оқу процесі күшейе түседі, жаңа мінез-құлық дағдылары шоғырландырылады, ауызша және вербальды емес қарым-қатынас дағдылары оқытылады, шығармашылық бастамалар мен адамның әлеуеті ашылады.

Тренингтегі ойын жаттығудың нақты қолданбалы жеке немесе топтық міндеттерін шешетін, шындықты модельдейтін және өзгертетін, жоғары дәрежеде стихиялылық пен еркіндікпен сипатталатын, бірақ нақты белгіленген ережелер, құрылым және уақыт шеңберіндегі және жетекші - жаттықтырушының басшылығымен жүретін символдық қызмет.

Ойындар әмбебап және кез-келген тақырыпта және аудиторияда жаттығуға жарамды. Ойынның топтың даму динамикасына әсеріне байланысты ойындар ерекшеленеді: танысу бойынша; топтау бойынша; тактильді кедергілерді алып тастауға; назарға; психикалық және эмоционалдық жағдайды реттеу туралы; сенімге байланысты; агрессияны жою және т.б Тренингтің құрылымы мен мағыналық мақсатына сәйкес.: а) актуальды, ынталандырушы ойындар; б) мәселенің мәнін, тренингте зерттелген құбылысты түсіну ойындары; в) нақты дағдыларды дамытатын ойындар; г) тренингте жинақталған тәжірибені біріктіретін ойындар болып бөлінеді.

Ойын әдістерінің жіктелуі көп қырлы. Тренингте, әдетте, ойынның келесі әдістері қолданылады: ситуациялық-рөлдік, дидактикалық, шығармашылық, ұйымдастырушылық-іс әрекеттік, имитациялық, іскери ойындар.

Іскерлік ойын - оны жүзеге асырудың жаңа тәсілдерін іздестіру арқылы кәсіби қызметтің әртүрлі жағдайларын модельдеу құралы. Топ белгілі бір ойын ортасында шешім қабылдау қажеттілігіне тап болады. Іскерлік ойын қатысушыларды шынайы кәсіби іс-әрекетке баулуға және тікелей тәжірибе арқылы олардың ерекшеліктерімен танысуға мүмкіндік береді. Сондықтан бұл университет студенттерін белсенді әлеуметтік-психологиялық даярлаудың ажырамас бөлігі болып табылады. Дидактикалық ойын - зерттелген жүйелерді, құбылыстарды, процестерді модельдеудегі белсенді оқу әрекеті. Іскерлік ойынның мақсаты - шұғыл педагогикалық мәселені шешу. Ойынның бұл түрі маңызды қасиетке ие: қатысушылардың танымдық белсенділігі - бұл

өздігінен жүру, өйткені ақпарат сырттан келмейді, бірақ ішкі өнім, іс-әрекеттің нәтижесі.

Ұйымдастырушылық-іс әрекет ойыны - белсенді әлеуметтік-психологиялық дайындық әдісі, оның барысында кәсіби іс-әрекетті модельдеуді қолдана отырып, нақты теориялық және практикалық мәселелер шешіліп, шығармашылық ойлаудың рефлексивті компоненті дамиды. Мақсатқа жетудің белгілі бір алгоритмін әзірлеуді және белгілі бір дағдылардың болуын қажет ететін іскери ойыннан айырмашылығы, ұйымдастырушылық-іс әрекет ойында ойыншылар олар не және қалай істеу керектігін білмейтін жағдайларда орналастырылады. Ойынның бұл түрі кең аймақта әрекет ету қабілетін дамытады және ұжымдық ақыл-ой әрекетіне дағдыланады.

Шығармашылық ойын - бұл шартты жағдайдағы әрекет, оның нәтижесінде ойыншылар үшін жеке маңызды, материалдық және рухани құндылықтар болып табылатын қиял өнімі. Шығармашылық ойындар «ашық жауап» бар тапсырмалардың болуын талап етеді (жалғыз дұрыс шешімнің болмауы). Ойындардың осы түрін өткізу барысында қатысушылар белгілі бір әрекеттің көмегімен өздерін білдіреді, нәтижесінде ерекше жоспарланбаған нәтиже болады. Мысалы, «Қолтырауын» ойыны.

Имитациялық ойындар - бұл қоршаған орта мен қатысушылардың интеллектуалдық белсенділігінің моделін ғана үлестіретін, жеке көзқарастар негізінде өзара әрекеттесу мен ұжымдық шешім қабылдау үшін көпжақты жағдай туғызатын оқу, өндірістік, басқарушылық және дамытылатын интерактивті ойындардың ерекше класы. Ең бастысы мақсаты ретінде, қатысушылар ұжымдық іс-әрекеттің, ынтымақтастықтың, ымыраға келу немесе консенсус іздеу мағынасы мен орындылығын дербес түсінуі керек. Имитациялық ойындарда жанжал жағдайлары бағдарламаланбайды, тек ойын қатысушыларының әртүрлі субъективті мүдделері ғана ұсынылады, өйткені бұл тек дау мен пікір қайшылығына әкеледі. Қатысушылар тек нормалар мен ережелерді қатаң сақтап, шығармашылық тұрғыдан жасамай, тек ұсынылған нұсқада ғана әрекет етуі керек. Мысалы, «Шар», «Елсіз арал», «Он бірінші өлшем».

Топтық психологиялық тренингте әлеуметтік рөлдік ойындар ерекше орын алады. Олар сізге тыңдаушыларды оқу процесіне белсенді қатысуға, қызығушылықты оятуға, күшті және әлсіз жақтарыңызды анықтауға мүмкіндік береді. Рөлдік ойын - қатысушыларды күтпеген жағдайлармен таныстыру арқылы олардың тәжірибесін кеңейту тәсілі, оған қатысушылардың біреуінің рөлін алу және жағдайды аяқтау тәсілін жасау ұсынылады. Психологиялық тұрғыдан алғанда, рөлдік ойынның мазмұны объект емес, яғни тұлға - тұлға қатынасы, ал тұлға - объект емес. Рөлдік ойыннан барынша пайда алу үшін ұсынылатын жағдайлар мүмкіндігінше шындыққа жақын болуы керек.

Кейде бірыңғай ойын түрін анықтау қиынға соғады. Сонымен, іскерлік ойынға көбінесе рөлдік кәсіптік жағдайлар кіреді, ал рөлдік ойын әрдайым шығармашылық ойындар бола алады және т.б. Бұл ойындардың барлығы адамның өзін-өзі дамытуына жағдай жасайтындығын ескерген жөн. Ойын техникасы өмірде бірде-бір дұрыс шешім жоқ екенін, әркім өз мүмкіндіктері мен қажеттіліктеріне сәйкес өз құндылықтарына сәйкес таңдау жасайды деген қорытындыға келуге көмектеседі. Ойын барысындағы басты процестердің бірі шығармашылық өзді-өзін таныту процесі болып саналады.

Оқу әдебиеттері:

Психологический тренинг: учебно-методическое пособие / М. А. Реньш, Е. Г. Лопес. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.- пед. ун-та, 2016. 235 с.

Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учебное пособие / И. В. Вачков. Москва: Ось-89, 2001. 224 с.

Учебно-методический комплекс дисциплины «Психологические основы деятельности социального педагога: Теория и методика тренинга» / Зенько Н.Н. Гомель: 2019. 112с.

Қосымша:

Евтихов О. В. Практика психологического тренинга. — СПб.: Издательство «Речь», 2004. — 256 с.

Леванова Елена Александровна / Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия

Интернет ресурстар:

<https://d22bbllmj4tvv8.cloudfront.net/03/fc/a197d444f3fbce81ffb93b455cfb/russiantranslation.pdf>

<http://figym.kz/uploads/100razm.pdf>

<http://trenerskaya.ru/article/view/igry-dlya-treninga-igrovyie-metody-v-treninge>

Тақырыбы 12. Әлеуметтік-психологиялық тренинг арнайы ұйымдастырылған қарым-қатынас түрі ретінде.

Мақсаты: қарым –қатынас туралы түсінік және әлеуметтік- психология тренинг туралы танысу.

Кілттік сөздер: тренинг, қарым-қатынас, қабылдау, топ, қатысушылар, жүргізуші.

Негізгі сұрақтар:

1. Әлеуметтік-психологиялық тренинг дегеніміз не?
2. Қарым-қатынас саласындағы құзыреттілік.
3. Тұлғаның өзін-өзі қабылдауының негізгі бағыттары.

Әлеуметтік-психологиялық тренинг-бұл топтық жұмыстың белсенді әдістеріне негізделген психологиялық әсер ететін арнайы ұйымдастырылған қарым-қатынас түрі. Тренинг барысында тұлғаны дамыту мәселелері анағұрлым тиімді шешіліп, коммуникативтік дағдылар сәтті қалыптасуда. Тренинг қатысушыларға бұрын қалыптасқан стереотиптерді саналы түрде қайта қарауға және өзінің жеке мәселелерін шешуге мүмкіндік береді. Әрине, жүргізуші бір сабақтан кейін топ мүшелерінің санасында терең өзгерістерге сене алмайды. Бірақ, әдетте, тренинг барысында олардың көпшілігінде ішкі қондырғыларды қайта ойластыру немесе ауыстыру орын алады. Қатысушылар өздерінің психологиялық білімдерін толықтырады, оларда өзіне, қоршаған адамдарға және жалпы әлемге оң қарым-қатынастың белгілі бір тәжірибесі пайда болады.

Сабақ барысында әлеуметтік-психологиялық тренинг қатысушылары тұлғааралық өзара іс-қимылдың түрлі тәсілдерін меңгере отырып, қарым-қатынас саласында анағұрлым құзыретті болады. Бұл бүгінгі күні ерекше маңызды, өйткені өзіндік коммуникациялық "жарылыс" - қарым-қатынас саласындағы қарым-қатынастың айтарлықтай қарқындылығы болды. Мұндай құбылыс адам қызметінің барлық салаларында Маманданудың одан әрі кеңеюі мен тереңдеуінен туындады. Осының барлығы өмірдің түрлі салаларында күш-жігерді неғұрлым тиімді үйлестіру, байланыс және көлік құралдарының қарқынды дамуы қажеттілігін туғызады, әртүрлі мазмұндағы ақпарат алмасуды жандандырады. Аталған өзгерістер адам байланыстарын оңай және тез жаңғыртады, ал ең бастысы - қажетті және жиі сөзсіз, тіпті мәжбүрлі етеді. Әрбір адам оған дайын болуы керек.

Қарым-қатынас саласындағы құзыреттілік жоғары кәсіби деңгейдің басты құрамдас бөлігі болып табылады. Бұл тек арнайы коммуникативтік дайындық талап етілетін менеджер, қызмет көрсету саласының қызметкері, педагог немесе әлеуметтік қызметкер сияқты мамандықтарға ғана емес, сонымен қатар мамандықтың барлық басқа түрлеріне де қатысты, өйткені кез келген қызметкер ақпараттық алмасуға да, адамдармен (әріптестер, клиенттер және т.б.) өзара іс-қимыл жасайды.

Қарапайым өмірде өзін түсінбейтін, өзінің сипатындағы күшті және әлсіз жақтарын білмейтін, соның ішінде басқа адамдармен сөйлесе алмайтын адамда өте күрделі проблемалар туындауы мүмкін. Өмірдің өзгерген жағдайлары оны көптеген әдеттерден бас тартуға мәжбүр етеді, бұрын қалыптасқан стереотиптерді бұзады, олар жақында ғана түрлі қиындықтарды сәтті жеңуге көмектесті. Бұл жағдайда дайындалмаған адамға пайда болған проблемаларды "шығынсыз", жүйке бұзылыстарынсыз және тіпті аурусыз шешу өте қиын. Жиі ол өз жақындарына, таныстарына, қоршаған адамдарға көмек сұрауға қорқады, өйткені ол сөйлесе алмайды немесе кең қарым-қатынастан қорқады.

Тренингтің негізгі артықшылықтарының бірі-сабақ кезінде адам өзін қабылдаған және басқаларды белсенді қабылдайтын сезінеді. Ол топтың толық сенімін сезінеді, ең бастысы-өз ойлары мен сезімдерін, уайымын және басқаларға күмәнданудан Қорықпайды. Дұрыс ұйымдастырылған топта топтың әрбір мүшесі адамның көңілімен және жан жылуымен қоршалған жағдай жасалады, оның тренингтің басқа қатысушыларына шынайы қамқорлық жасауға, қажет болған жағдайда оларға көмектесуге мүмкіндігі бар және олардың көмегі мен қолдауына сене алады.

Тренингтік топта жұмыс істей отырып, қатысушы қарым-қатынастың әр түрлі стильдерімен белсенді тәжірибе жасай алады, психологиялық қолдауды, жайлылықты және жеке басының қорғалуын сезіне отырып, бұрын пайдаланылмаған басқа да коммуникативтік біліктер мен дағдыларды игере және пысықтай алады. Сонымен қатар, ол кезекті қателесуден қорықпауы, қарым-қатынас бойынша өз серіктесін ренжітуі, ақымақ немесе тәжірибесіз көрінуі мүмкін. Тренингтік топта кез келген ескертпесіз (әрине, белгіленген ережелер аясында) өзі болуға болады. Осы тұрғыдан алғанда, тренингті қоғамдағы белсенді және толыққанды өмірге мақсатты және қарқынды дайындық ретінде қарастыру керек.

Әлеуметтік-психологиялық тренингтің маңызды міндеті - қатысушыға өз жеке құралдарымен өзін көрсетуге көмектесу, яғни топтың әрбір мүшесіне тән, ал ол үшін алдымен өзін қабылдау мен түсінуді үйрену керек.

Тұлғаның өзін-өзі қабылдауы бес негізгі бағыт бойынша жүзеге асырылады:

Өзін басқа адаммен байланыстыру арқылы қабылдау. Біз басқа адамды жеке ерекшеліктеріңізді бақылау және талдау үшін ыңғайлы үлгі ретінде жиі қолданамыз. Бұл жағдайда біз өзімізге қандай жағынан қараймыз, өз қылықтарымызды басқа адамның мінез-құлқымен байланыстырамыз: "мен солай болар едім?" немесе "Мен жақсы, жоғары, көп және т.б. аламын" деп тұжырымдайды.

Тренинг сабақтары қатысушыларға өздерін топтың басқа мүшелерімен салыстыруға, анықтауға мүмкіндік береді. Бұл ретте өзін-өзі бағалау түзетіледі. Мұнда топтың құрамы, яғни қатысушылар өздерін салыстыратын адамдар принципті маңызға ие.

Өзін басқа адамдардың қабылдауы арқылы қабылдау. Біз қоршаған ортамен берілетін ақпаратты пайдаланамыз. Бұл жағдайда біз басқа адамдар туралы не ойлайтынын білгенде "кері байланыс" механизмі жұмыс істейді.

Әлеуметтік-психологиялық тренинг кезінде үнемі кері байланыс әрекет етеді, бұл қатысушыларға топ мүшелерінің өз мінез-құлық мәнері туралы, адамдар сезінетін сезімдер туралы пікірін білуге мүмкіндік береді' олармен байланысқа түсетін адамдар. Және бұл ақпарат оңай болуы мүмкін тексерілді тікелей сұрағы: "Ал сен қалай

қарайсын менің айтуынша?"немесе" менің ісім туралы не ойлайсың?"Қатысушылар тиімді және тиімді кері байланысқа дайын болуы тиіс. Бұл тренингтің мәні.

Өз қызметінің нәтижелері арқылы өзін қабылдау.Біз не істегенін бағалауға құқымыз бар. Бұл тұлғаның дамуына көмектесетін немесе осы процеске кедергі келтіретін өзін-өзі бағалау механизмі. Ең алдымен ол өзін-өзі бағалауға әсер етеді, бұл оқушының қалыптасатын тұлғасы үшін аса маңызды.

Тренинг тобында әр қатысушының өзін-өзі бағалау деңгейін үнемі анықтау және оны қажетті түзету жүзеге асырылады.

Өзіндік сыртқы келбетті қабылдау арқылы өзін қабылдау.Біз өз денемізді, физикалық "мен" біздің туғаннан қандай. Бұл жағдайда біз айнаға қарап қуанамыз; "менің мұрыным (ауыз, құлақ, көз және т. б.) қандай керемет", және өзіңізді сұрай отырып: "неге менде мұрын (ауыз, құлақ, көз және т. б.) бар?»

Тренинг барысында қатысушылар өздерінің сыртқы келбетін қандай етіп қабылдауға және оны қабылдап, өздерін және өз мүмкіндіктерін дамытуға үйренеді.

Келтірілген тренингтердің кез келгенінің басты гуманистік идеясы адамды мәжбүрлемей, оған бермемей, өзіне өзі болуға көмектесу, өзін қабылдау және сүйу, оған қуанышты және бақытты өмір сүруге кедергі келтіретін стереотиптерді жеңу, ең алдымен қоршаған адамдармен түрлі әлеуметтік салаларда қарым-қатынаста болу.

Әлеуметтік-психологиялық тренинг тобының тиімді жұмыс істеуі үшін сабақты ұйымдастыратын және өткізетін жетекшіге тренингтің жалпы мақсатын түсіну қажет, мысалы:

- * тұлғаны дамыту;
- * қатысушылардың әлеуметтік-психологиялық құзыреттілігін арттыру;
- * қатысушылардың белсенді әлеуметтік ұстанымын қалыптастыру;
- * өз өмірі мен қоршаған адамдардың өмірінде маңызды өзгерістер жасау қабілетін дамыту;
- * өзін және басқа адамдарды барабар және толық тану қабілетін дамыту;
- * жеке қасиеттер мен біліктерді түзету, нақты және өнімді іс-әрекеттерге кедергі келтіретін кедергілерді алып тастау;
- * оның тиімділігін арттыру үшін жеке тұлғааралық өзара әрекеттестіктің жеке тәсілдерімен танысу және меңгеру.

Тренинг мақсаты ұсынылған тапсырмалар мен жаттығулардың барлық жүйесінің негізгі ойын көрсететін әр түрлі әлеуметтік материалда пысықталады. Әрине, тренинг тобының түріне байланысты мақсаты мен міндеттері-

ол ең алдымен осы қарым-қатынас түрін не үшін пайдаланатынын жақсы түсінуі тиіс.

Тренинг педагогикалық принциптерге сәйкес және топтық динамиканы ескере отырып құрылуы тиіс. Жалпы, жетекші тренингке қойылатын негізгі талаптар, оның өзара әрекеттесудің өнімді/өнімсіз тәсілдерін анықтаудағы рөлі пікірталас және рөлдік ойындар әдістеріне қатысты сипатталған. Тренингті өткізу әдістемесі көптеген оқулықтарда сипатталған.

Жағалауда жүзуді үйрену мүмкін емес, сондай-ақ топтағы қарқынды қарым-қатынас жағдайынан тыс өзара іс-қимылдың тиімділігін арттыру және топтық міндеттерді шешу мүмкін емес. Тренинг — әртүрлі құрамдағы және сандағы топтардың қатысушыларымен түрлі міндеттерді шешу кезінде қарқынды өзара іс-қимылды ұйымдастырудың тиімді технологиясы. Белсенді оқыту технологиясы ретінде тренингтің артықшылығы өзара іс-қимылда тәжірибе алатын қатысушылардың "толассыз" рефлексиясын ұйымдастыру болып табылады.

Оқу әдебиеттер:

Александрова Е. В. Социально-трудовые конфликты: пути разрешения. – М.: ПМБ РАУ, 1993.

Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. – СПб.; М.: Университетская книга, АСТ, 1998.

Бороздина Г. В. Психология делового общения: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 1998.

Ворожейкин И. Е., Кибанов А. Я., Захаров Д. К. Конфликтология: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2000.

Қосымша:

Гришина Н. В. Психология конфликта. 2-е изд., перераб. – СПб.: Питер, 2006.

Васильев Н. Н. Тренинг преодоления конфликтов. – СПб.: Речь, 2002.

Вересов Н. Н. Формула противостояния, или Как устроить конфликт в коллективе. М.: Московский психолого-социальный институт, Флинта, 1998.

Богданов Е. Н., Зазыкин В. Г. Психология личности в конфликте: Учебное пособие. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004.

Интернет ресурс:

1. https://studopedia.ru/11_159732_sotsialno-psihologicheskij-trening-kak-forma-spetsialno-organizovannogo-obshcheniya.html
2. https://studbooks.net/694339/psihologiya/osobennosti_sotsialno_psihologicheskogo_treninga
3. https://studme.org/191648/pedagogika/psihologicheskij_trening_forma_spetsialno_organizovannogo_vzaimodeystviya
<https://lektsii.org/14-81456.html>

Тақырыбы 13. Тұлғалық өсу тренингі.

Мақсаты: Тұлғалық өсу ұғымымен танысу, оның тарихы мен теорияларына қысқа шолу жасау, тұлғалық өсу тренингінің классификацияларымен танысу.

Кілт сөздер: тұлғалық өсу, тұлғалық өсу тренингі.

Негізгі сұрақтар:

Тұлғалық өсу түсінігі.

Тұлғалық өсу тренингтерінің басқа тренингтеден ерекшелігі.

Тұлғалық өсу тренингіне жаттығулар.

Тұлғалық өсу — бұл адамның, оның жеке басының әлеуетін дамыту және ашу. Тұлғалық өсу тренингтері өзін және өз табиғатын қабылдау, алдына мақсат қою және оларға қол жеткізу, өзін және өз өмір салтын басқару дағдыларын қалыптастырады.

Өсу мен даму – өзара байланысты және бір-бірін өзара толықтыратыны түсінікті. Өсу-дамудың табиғи базасы. Табиғи база бар екенін ғана дамытуға болады. Егер жас адам іскерлік жауапкершілік деңгейі бойынша тек орындаушы ғана болса, тіпті маман деңгейіне дейін жете алмаса, онда басшыны дамыту пайдасыз. Ол әлі кішкентай. Даму жылдамдығы тренингте оқу барысында алғанша адамның өсіп-жетілу қажеттілігімен шектеледі. Жаңа жеке тұлғалық рөлдер жанымызда өсіп, жанға өрмелеуге тиіс, тек сонда ғана олар сыртқы масқаларға емес, тұлғаның жаңа қырына айналады. Тек қана өсуге қарап, "ДАМЫТУ" үнемі мүмкін емес: даму табиғи өсумен қолдау қажет. Жаңа білім нақты тәжірибемен, практикамен байыту үшін оқу өмірмен алмасуға тиіс.

Бастапқыда «тұлғалық өсу» ұғымы К.Роджерс пен А.Маслоудың гуманистік психология аясында тұжырымдалды, алайда қазіргі уақытта басқа да психологиялық

бағыттар кеңінен қолданылады. Тұлғалық өсу туралы түсінік адамның бастапқы табиғатының оң көрінісіне және ішкі әлеуеттің даму мүмкіндіктеріне негізделеді. Бірақ қазіргі заманғы психологиялық тұжырымдамалар адамда мейірімді, конструктивтік және өзін-өзі дамытатын мәннің болуына байланысты емес, және адамның мәні мен әлеуеті туралы түсінік бойынша бұл тұжырымдамалар төрт топқа анық бөлінеді:

Адам табиғаты	Тәрбиелік мәні	Негізгі өкілдері
Міндетті позитивті	Актуализацияда көмек	К.Роджерса, А. Маслоу концепциялары
Шартты позитивті	Тандауда көмек	В. Франкл, Дж. Бюджентал экзистенциалды тәсіл
Нейтралды	Қалыптастыру, коррекция	Бихевиоризм, көп тәсілдер кеңестік психологиядан
Бұзылған	Түзету/түзеу, компенсация	Классикалық фрейдизм, ортодоксальді православ психологиясы

Қазіргі тренингтік практикада "тұлғалық өсу" ұғымы бірінші кезекте тұлғалық өсу тренингтерімен байланысты және өз ерекшеліктері бар.

Г.А.Спижеваның айтуынша, тұлғалық өсу "Мен – Менмен – қарым-қатынас" (өз-өзімен қарым-қатынас, ішкі үйлесім), "Мен – Өзгелермен қарым-қатынасы" (қоршаған ортамен қарым-қатынас) және өзін-өзі көрсету сияқты құрамдас бөліктердің жиынтығы болып табылады. Бұл құрамдастардың дамуы, пікірлері бойынша, тұлғалық өсу бар.

Анықтама қолданбалы кілтте тұжырымдалады, оған сәйкес тұлғалық өсу — бұл өмірлік міндеттерді табысты шешетін және бай өмірлік перспективаны ашатын тұлғалық әлеуеттің сапалық өзгерістері. **В. Леви**, атап айтқанда, бұл туралы былай жазды:

Жеке өсу дегеніміз не?

Егер адамда мына белгілер көп болса:

- Өмірдегі қызығушылықтар мен стимулдар көп болса — өмірдің мағыналық толуы;
- Анализдеу мүмкіндігі – бірін екіншісінен ажырату;
- Синтездеу мүмкіндіктері – оқиғалар мен құбылыстардың байланысын көру;
- Адамдарды түсіну (өзін-өзі соның ішінде), оларды кешіру, жіберу, тәуелсіз болу мүмкіндіктері;
- Ішкі бостандық пен тәуелсіздік;
- Жауапкершілік, жекелеген өзіне ерікті түрде;
- Бейбітшілік пен адамдарға деген махаббат (соның ішінде өзіне деген);

бұл адам тұлғалық өсуде дегенді білдіреді. (В. Леви «Куда жить. Человек в цепях свободы» кітабынан).

Жеке тұлғалық өсу мен даму туралы жеке өсу тренингтерін (жеке тұлғаны дамыту тренингтерін) және іскерлік тренингтер, бизнес-кәсіби бағыттағы тренингтер салыстыра отырып айтуға ыңғайлы. *Егер қатысушылар бизнес үшін өзекті білім мен нақты дағдыларды игерсе, және жаттықтырушы қатысушылардың жеке тұлғасына әсер етпесе, олардың құндылықтары мен өмір сүру стилін талқыламайды, олардың өзіне және адамдарға деген көзқарасын қозғамайды*, Бұл бизнес-тренингтер таза түрде. Қатысушы тауардың жарнамасын қалай тиімді жасау және жұмыс істеп тұрған жалақы

сызбаларын құру керектігін білді, қатысушы тауарды салу дағдысын меңгеріп, сауатты презентацияның мәтінін үйреніп алады. *Ол бизнесте тиімдірек бола алады, бірақ ол жеке тұлға ретінде сол қалпы қалды, бұнда жеке өсу мен даму міндеттері тұрған жоқ.*

Мұндай тренингтердің ерекшелігі, нақты дағдылар, инструменталды тренингтер, тұлғаның өсу және даму тренингтері тренингтерге қатысушылардың жеке басымен жұмыс істейді. Мұндай тренингтердің жұмыс түрі өте әртүрлі болуы мүмкін. Психотерапевтік бағыттағы тренингтерде психологиялық жарақаттар мен кешендерден босата отырып, қатысушылардың жеке мәселелері мен қорқыныштарымен жұмыс жиі жүреді. Жеке тұлғаны дамыту тренингтері бұдан былай проблемалармен емес, қатысушылардың міндеттерімен жұмыс істейді, проблемаларды емес, мүмкіндіктерді шаблон бойынша емес, шығармашылықпен өмір сүруге, босқа уайымдамауға, басын қосуға және ойлауға, мазаламауға және ақтауға емес, шешім табуға және жауапкершілікті алуға, адамдардың жауларын көруге және олардан қорғануға емес, адамдарға мейірімді, тез достарын табуға және ынтымақтастық қарым-қатынасын жолға қоюға үйретеді.

Жеке тұлғаны дамыту тренингтері қатысушыларды өз эмоцияларын басқаруға, өткен емес, келешек өмір сүруге үйретеді, қатысушылардың авторлық өмірлік ұстанымын дамытады және олардың алдына олардың жеке құндылықтары мен өмірлік миссиялары мәселелерін қояды.

Тұлғалық өсудің өлшемдері мен көрсеткіштері субъективті және оны кім бағалайтынына, оны қалай түсінетініне және неге назар аударатынына байланысты. Бұл өлшемдер әртүрлі психологиялық мектептер мен ағымдар өкілдерінен, әртүрлі психотиптері бар адамдарда, процессорлар мен нәтижелерде, ерлер мен әйелдерде әртүрлі болады. Жеке тұлғалық өсуде ерлерді объективті бағалауға немесе өлшеуге болатын сыртқы нәтижелер жиі қызықтырады, әйелдер үшін жеке өсу субъективті және бірінші кезекте оның өзі немесе оған жақын адамдары сезінеді.

Тұлғалық тренингте танысу маңызды рөл атқарады. Осы ретті төмендегі жаттығу-әдістерді қарастыруға болады. Олардың негізі психотерапиялық, психоанализ жүйесі, сонымен бірге метафоралық тренингтер қатарынан болып табылады.

Өмірбаяндық сауалнама

Сізге ұсынылған тұжырымдамаларды жақсы білуге мүмкіндік беретін жаттығулар сериясы. Біз дамып, өткен тәжірибенің ықпалымен белгілі бір дәрежеде қалыптасамыз; демек, біз кез келген материалға оның қандай да бір бөлігін қабылдауға немесе қабылдамауға дайын бола отырып жақындаймыз. Осы кітапты оқуға кіріспес бұрын, сіз өз дамуыңыздың негізгі факторларының кейбір бағалауын өзіңіз үшін пайдалы деп санайсыз. Төмендегі сұрақтарға жауап жазыңыз. Сұрақтарға еркін және толық жауап беріңіз, өйткені бұл жаттығу құпия сипатта болады.

1. Сіздің атыңыз қандай мағынаға ие? Сіздің есіміңізді туыстарыңыздың бірінің құрметіне атап қойған ба? Сіздің атыңыз сіз немесе сіздің отбасыңыз үшін белгілі бір ерекше мәнге ие ме?

2. Сізге қандай лақап ат ұнайды? Неліктен?

3. Сіздің этникалық немесе діни таңдауыңыз қандай? Егер сіз және сіздің отбасыңыздың арасында қандай да бір айырмашылық болса, оларға түсініктеме беріңіз.

4. Өзіңіздің аға-бауырларыңыз, әпке-сіңілдеріңіз жайлы атып беріңіз, оларға деген сезімдеріңізді сипаттаңыз.

5. Ата-анаңызға (асырап алған ата-ананды) және оларға деген сезімдеріңізді сипаттаңыз.

6. Сіздің отбасы мүшелерінің қайсысына сіз ең көп ұқсайсыз? Қалай?

7. Сіздің өміріңіздің қазіргі жағдайыңыз, жұмыс, тұрғын үй жағдайы және т. б. қандай?

8. Сіздің арман мақсаттарыңыз бар ма, қаншалықты армандайсыз, олар түсіңізге кіре ме? Сипаттаңыз.

9. Өткеніңіздегі немесе шынайы уақыттағы ерлер мен әйелдердің қайсысы сізді ең қатты таң қалдырады, олардың қайсысын сіз ең қатты бағалайсыз? Неліктен? Олардың қайсысы тамаша рөлдік модель деп атауға болады?

10. Сізге қандай кітаптар, өлеңдер, музыка немесе басқа да өнер түрлері әсер етті? Қашан және қалай?

11. Қандай оқиғалар немесе ішкі күйзелістер сізге үлкен қуаныш әкеледі немесе әкелді?

12. Қандай оқиғалар немесе ішкі уайымдар сізге ең үлкен қобалжуды жеткізеді немесе жеткізді?

13. Егер сіз қаласаңыз, сізді қандай іс қызықтырар еді? Неліктен?

14. Сіз үшін қандай сабақ ең аз мүмкін болар еді, сізде нағыз алаңдатушылық тудыруы мүмкін бе? Неліктен?

15. Сіз өзгерткіңіз келетін қасиеттер бар ма?

16. Сізге ең қатты ұнайды?

«Визитка» жаттығуы

Мақсаты: Өзін-өзі таныстыру, өзіндік сезіну мен позициялауды анықтау.

Ұйымдастыру: Әр түрлі ұйымдастырылатын бірнеше кезеңдер. Шеңбер болып отыру. Сонымен қатар, алдын ала дайындалған қағаз парақтары қажет болады: бір адамға 9 қиылған кішігірім визитка, қалам.

Жаттығудың ұзақтығы: 20-25 минут.

Жаттықтырушы "жеке визитка" жобасын құруды ұсынады.

Визиткада көрсетілген:

- Аты-жөні немесе лақап аты
- хобби, мінездеме, қызықты ескерту.

Қатысушылар жеке ұран/ұстанымойлап табады. Сондай-ақ визиткада жазылуы мүмкін: мамандық, лауазым, мекен-жайы және телефоны, сайттың мекен-жайы.

Содан кейін әр қатысушы өзінің "жеке визиткасының" жобасын таныстырады.

Оқу әдебиеттері:

1. Фрейджер Р., Фэйдимен Д. Теории личности и личностный рост
2. https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D1%80%D0%BE%D1%81%D1%82
3. Карен Хорни. Невроз и личностный рост. Борьба за самоосуществление = Neurosis and Human Growth: The Struggle Toward Self-Realization. — 1950. — ISBN 0-393-00135-0.
4. <https://www.psychologos.ru/articles/view/lichnostnyy-rost>
5. Angyal, A. (1956). A theoretical model for personality studies. In C. Moustakas (Ed.), The self. New York: Harper & Row.

Қосымша:

- Corsini, R., & Wedding, D. (Eds.). (1989). Current psychotherapies (4th ed.). Itasca, IL: F. E. Peacock.
6. Maslow, A. (1968). Toward a psychology of being (2nd ed.). New York: Van Nostrand.
 7. Shamdasani, S. (Ed.). (1996). The psychology of kundalini yoga: Notes of the seminar given in 1932 by C. G. Jung. Princeton, NJ: Princeton University Press.
 8. Walsh, R. (1989). Asian psychotherapies. In R. Corsini & D. Wedding (Eds.), Current psychotherapies (4th ed.). Itasca, IL: F. E. Peacock.

9. Синодалды аудармада «Ибо не понимаю, что делаю: потому что не то делаю», Рим. 7-15 (Прим. ред.)

Интернет ресурсы:

1. https://studopedia.ru/11_159732_sotsialno-psihologicheskii-trening-kak-forma-spetsialno-organizovannogo-obshcheniya.html
2. https://studbooks.net/694339/psihologiya/osobennosti_sotsialno_psihologicheskogo_treninga
3. https://studme.org/191648/pedagogika/psihologicheskii_trening_forma_spetsialno_organizovannogo_vzaimodeystviya
<https://lektsii.org/14-81456.html>

Тақырып-14. Конфликтті басқару бойынша тренинг

Мақсаты: Конфликтті басқару әдістерімен танысу

Кілттік сөздер: конфликт, конфликтті басқару, қақтығыстарды басқару әдістері, конфликтология, психологиялық аспектілер

Негізгі сұрақтар:

1. Конфликт ұғымы
2. Конфликттің психологиялық параметрлері
3. Конфликтті басқару
4. Конфликтті басқару әдістері

Конфликт ұғымы

Кәсіпорын ішіндегі қатынастардың күрделі жүйесі әртүрлі деңгейлердің қақтығыстарының ықтималдығын қамтиды, олардың мазмұны мен динамикасы, сонымен қатар шешу әдістері бойынша да ерекшеленуі мүмкін. Жанжалдар өте алуан түрлі және олардың әрқайсысының өзіндік ерекшеліктері бар.

Конфликт дегеніміз - бұл жеке адамның психикасындағы, адамдар тобының немесе екі адамның қарым-қатынасындағы, сондай-ақ олардың ресми және бейресми бірлестіктеріндегі қарама-қарсы бағытталған бағыттардың қақтығысы.

Конфликт көзқарастардың, ұстанымдардың, мақсаттардың айырмашылығына байланысты туындайды. Кәсіпорында дау-дамай жағдай жиі басқалардың мүдделерін бұзуы мүмкін белгілі бір мінез-құлыққа немесе іс-әрекетке айналады.

Конфликттің психологиялық параметрлері

Қақтығыс күрделі психологиялық және әлеуметтік құбылыс ретінде көптеген параметрлермен сипатталуы мүмкін, олардың ішіндегі ең маңыздылары оның мәні, құрамы, себептері мен динамикасы.

Конфликт тараптары - бұл жанжал жағдайында тұрған немесе жанжалға қатысушы тарапты ашық немесе жанама түрде қолдайтын әлеуметтік өзара әрекеттестіктің субъектілері.

Конфликттік жағдайының бейнесі қақтығыс субъектісінің санасында қақтығыс әрекеттесуіндегі көрініс болып табылады.

Конфликт себептері әлеуметтік өзара іс-қимыл субъектілерін жанжал жағдайына итермелейтін ішкі қозғаушы күштер болуы мүмкін. Мотив қажеттілік, қызығушылық, мақсат, идеал, сенім және т.б. түрінде көрсетілуі мүмкін.

Кез келген компанияда қақтығыстарды басқару күрделі процесс болып табылады, ол келесі қызмет түрлерін қамтуы тиіс:

- қақтығыстарды болжау және олардың функционалдық бағыттылығын уақытында бағалау қажет;
- қақтығысты ескерту немесе ынталандыру;
- қақтығысты реттеу;
- қақтығысты шешу.

Конфликтті басқаруды екі аспект бойынша қарастыруға болады: *ішкі және сыртқы*. Олардың біріншісі - жанжалдың өзара әрекеттесуіндегі өзіндік мінез-құлықты бақылау, бұл аспект психологиялық сипатта болады және нұсқаулықтың келесі тақырыбында көрініс табады. Жанжалдарды басқарудың сыртқы аспектісі осы күрделі процестің ұйымдастырушылық және технологиялық аспектілерін көрсетеді, онда басшылық та, өзінің қызметтік міндеттерін атқаратын қызметкер де басқару субъектісі бола алады. Дәл осы аспект бойынша біз бұл мәселені қарастырамыз.

Конфликтті басқару - қақтығыс процесіне бағытталған, әлеуметтік маңызды проблемаларды шешуді қамтамасыз ететін мақсатты әсер ету. Бұл оның адам іс-әрекетінің ұтымды арнасына аударылуы, қажетті нәтижеге жету үшін әлеуметтік субъектілердің жанжалды мінез-құлқына мағыналы әсер ету; бұл әлеуметтік процеске конструктивті әсер етумен қарама-қайшылықты шектеу.

Конфликтті басқару оны тоқтатуды және ұйымға, топқа және тұлғааралық қатынастарға қауіп төндіретін деңгейден төмен ұстап тұруды көздейді. Тәжірибелі басқару оның шешілуіне әкелуі мүмкін, яғни жанжалды тудырған мәселені жоюға және белсенділікті қамтамасыз ету үшін тараптардың қарым-қатынасын қалпына келтіруге мүмкіндік береді.

Конфликтті шешу реттеу, аяқтау, алдын-алу, келісім, алдын-алу, әлсірету, кейінге қалдыру және т.б. процесстерде көрінуі мүмкін.

Жанжалды тұлғааралық басқару екі негізгі сипаттамаға: өз мүдделерін қанағаттандырудағы табандылық дәрежесіне және басқалардың мүдделерін қанағаттандырудағы ынтымақтастық дәрежесіне байланысты жанжалды жағдайдағы мінез-құлықтың әртүрлі стратегиясын сипаттайтын К. Томас белгілі схемасымен көрініс табады. Томастың терминологиясында бұл *қашу (жалтару), бейімделу, бәсекелестік (басу), ымыраға келу және ынтымақтастық*.

- **Бәсекелестік:** басу, өз мүдделері үшін ашық күрес, өз ұстанымын қорғау.
- **Бейімделу:** өз позициясын өзгерту, мінез-құлықты қайта құру, қайшылықтарды тегістеу, өз мүдделерінен бас тарту.
- **Қашу:** жанжалдан жалтару, даулы жағдайдан шығуға ұмтылу.
- **Келісім:** өзара жол берулер арқылы келіспеушіліктерді реттеу.
- **Ынтымақтастық:** екі тараптың мүдделерін қанағаттандыратын шешімді бірлесіп іздеу.

Қақтығыстарды басқару әдістері

Қақтығыстарды басқарудың көптеген әдістері бар. Оларды 5 ірі топқа бөлуге болады, олардың әрқайсысы өзінің қолданылу саласы бар:

1. Тұлғаишілік;
2. Құрылымдық;
3. Тұлғааралық;
4. Келіссөздер;
5. Жауапты агрессивті әрекеттер.

Тұлғаишілік әдістер жеке тұлғаға әсер етеді және өзінің мінез-құлқын дұрыс ұйымдастырудан, қарсыластың қорғаныстық реакциясын туғызбай, өз көзқарасын дұрыс жеткізе білуден тұрады.

Әдістер басқа адамға белгілі бір тақырыпқа жеке көзқарасын айыптау мен талаптарынсыз беру үшін қолданылады, бірақ басқа адамның жеке көзқарасын өзгерту мақсатында («Мен-пікір» әдісі) қолданылады.

Әдістер адамға қарсыласын қарсыласқа айналдырмастан өз позициясын қорғауға мүмкіндік береді. Әсіресе «Мен-пікір» әдісі адам көңілі қалса немесе бақытсыз болса тиімді болады.

Құрылымдық әдістер негізінен функциялардың, құқықтар мен міндеттердің дұрыс бөлінбеуі, жұмыстың дұрыс ұйымдастырылмауы, қызметкерлерді ынталандыру жүйесінің әділетсіздігі және т.б. салдарынан болатын ұйымдық қақтығыстардың қатысушыларына әсер етеді.

Бұл әдістер мыналарды қамтиды:

- жұмыс талаптарын нақтылау;
- үйлестіру тетіктерін қолдану;
- корпоративтік мақсаттарды дамыту немесе нақтылау;
- марапаттаудың сенімді жүйесін құру.

Жұмысқа қойылатын талаптарды түсіндіру қақтығыстардың алдын алу мен шешудің тиімді әдістерінің бірі болып саналады. Әр қызметкер өзінің міндеттерін, жауапкершілігі мен құқықтарын нақты түсінуі керек.

Бұл әдіс тиісті лауазымдық нұсқаулықтарды дайындауға және басқару деңгейлері бойынша функцияларды, құқықтар мен міндеттерді бөлуді реттейтін құжаттарды әзірлеуге негізделген.

Үйлестіру тетіктерін қолдану ұйымның құрылымдық бөлімшелері мен лауазымды тұлғаларды басқару процесіне тарту, қажет болған жағдайда жанжалға араласу және жанжал тараптары арасындағы дауларды шешуге көмектесу болып табылады.

Ең көп таралған тетіктерге адамдардың өзара іс-қимылын, шешім қабылдау мен ұйым ішіндегі ақпарат ағынын жеңілдететін билік иерархиясы кіреді.

Егер қызметкерлердің көзқарастарында сәйкессіздік болса, бас менеджерге қажетті шешім қабылдау туралы ұсыныс жасау арқылы жанжалды болдырмауға болады. Бірлестік қағидасы жанжалды жағдайды басқару үшін иерархияны қолдануды жеңілдетеді, өйткені бағынышты адамдар өздерінің жетекшісінің шешімдерін орындауға міндетті.

Корпоративтік мақсаттарды әзірлеу немесе нақтылау сізге ұйымның барлық қызметкерлерінің күш-жігерін біріктіруге, оларды операциялық мәселелерді шешуге жіберуге мүмкіндік береді.

Сыйақылардың сенімді жүйесін құру қайшылықты жағдайды басқару үшін де қолданыла алады, өйткені әділ сыйақы адамдардың мінез-құлқына жағымды әсер етеді және жойқын қақтығыстарды болдырмайды. Сыйақы жүйесі жеке тұлғалардың немесе жеке топтардың теріс әрекеттерін ынталандырмауы маңызды.

Тұлғааралық әдістер даулы жағдайдың пайда болу кезеңдерінде Ықпал етудің барабар түрін таңдау немесе жеке мүдделерге зиян келтірудің алдын алу мақсатында оның қатысушыларының жеке мінез-құлқының стилін түзету үшін жанжалды өрістету қажеттілігін көздейді.

Қақтығысты мінез-құлықтың дәстүрлі стилімен қатар, оларға бейімделулер (кемшілік), ауытқулар, қарсы күрес, ынтымақтастық және ымыраға келу жатады, проблеманы мәжбүрлеуге және шешуге назар аудару қажет.

Мәжбүрлеу адамның оның көзқарасын кез келген бағамен қабылдауға талпынысын білдіреді. Мұны істеуге тырысатын адам басқалардың пікіріне қызығушылық

танытпайды. Мұндай тәсілді қолданатын тұлға, әдетте өзін агрессивті ұстайды және ықпал ету үшін билікті пайдаланады.

Мәжбүрлеудің стилі басшы бағыныштыларға айтарлықтай билік еткен жағдайларда ықпалды болуы мүмкін. Қол астындағылардың бастамасын басуды, маңызды факторларды жете бағаламаудың үлкен ықтималдығын құруды стильдің кемшілігі деп санаған жөн, себебі бір ғана көзқарас берілген.

Мұндай стиль, әсіресе қызметкерлердің жас және білімді бөлігі арасында наразылық тудыруы мүмкін. Мәселені шешу дегеніміз пікірлердің алшақтығын, жанжалдың себептерін сенімді түрде нақтылау үшін басқа көзқарастармен танысуға және барлық тараптар үшін қолайлы әрекет әдісін таңдау мүмкіндігін мойындауды білдіреді.

Бұл стильді қолданатын кез келген адам өз мақсатына басқалардың есебінен жетуге тырыспайды, керісінше жанжалды жағдайдан шығудың ең жақсы нұсқасын табады.

Қиын жағдайларда әр түрлі көзқарастар дұрыс шешім қабылдаудың маңызды белгісі болған кезде, қарама-қайшылықты пікірлердің пайда болуы мәселелерді шешу стилін қолдана отырып, көтермеленіп, басқарылуы керек.

Мәселені шешу арқылы қақтығыстарды басқару келесі тәртіпте жүзеге асырылады:

- Мәселені шешім емес, мақсаттар тұрғысынан анықтау.
- Жанжалдың екі жағына да қолайлы шешімді анықтау.
- Жанжал тараптарының жеке қасиеттеріне емес, мәселеге назар аудару.
- Сенім атмосферасын қамтамасыз ету, өзара әсерді арттыру және ақпарат алмасуды тарату.
- Жанжал оқиғаларына қатысушылардың жағымды өзара қарым-қатынасын құру, жанашырлықты анықтау және екінші тараптың пікірін тыңдау, сонымен қатар ашулану мен қоқан-лоқы көріністерін азайту.

Келіссөздер жұмысшылардың көптеген аспектілерін қамтитын белгілі бір функцияларды орындайды. Жанжалдарды шешу әдісі ретінде келіссөздер - бұл жанжал тараптары үшін өзара қолайлы шешімдерді табуға бағытталған тактика жиынтығы.

Келіссөздер процесін ұйымдастыру үшін келесі шарттардың орындалуын қамтамасыз ету қажет:

- қақтығысушы тараптардың өзара тәуелділігі;
- жанжал тараптарының мүмкіндіктерінде (өкілеттіктерінде) айтарлықтай айырмашылықтың болмауы;
- жанжалдың даму сатысының келіссөздер мүмкіндіктеріне сәйкестігі;
- нақты жағдайда шешім қабылдай алатын тараптардың келіссөздеріне қатысу.

Тиісті агрессивті әрекеттер қақтығыс жағдайларын жеңудің әдісі ретінде өте жағымсыз болып табылады. Бұл әдістерді қолдану зорлық-зомбылықты қолдану арқылы жанжалды жағдайды шешуге алып келеді. Алайда, жанжалдарды тек осындай әдістер арқылы шешуге болатын жағдайлар болады.

Қақтығыстарды басқару практикасында үш бағыт бар: *қақтығысты болдырмау, жанжалды басу және қақтығысты іс жүзінде басқару.*

Бұл бағыттардың әрқайсысы арнайы әдістермен жүзеге асырылады.

Қақтығыстан қашудың артықшылығы - шешім, әдетте, жедел қабылданады.

Жанжалдың түріне байланысты шешімдерді іздеуге әртүрлі қызметтер қатысуы мүмкін: ұйымды басқару, персоналды басқару қызметі, психолог және әлеуметтану бөлімі, кәсіподақ комитеті, ереуіл, полиция, сот.

Жанжалдарды шешу - қақтығыстың туындауына себеп болған себептерді толығымен немесе ішінара жою немесе қақтығыс тараптарының мақсаттары мен мінез-құлқының өзгеруі.

Жанжалды басқару мақсатты әсерді қамтиды:

- ❖ жанжал туғызған себептерді жою (азайту);
- ❖ жанжал тараптарының мінез-құлқын түзету;
- ❖ жанжалдардың бақыланатын деңгейін қолдау.

Жанжалдарды болдырмау үшін басқарудың көптеген әдістері бар:

- ❖ тұлғаишілік әдістер - жеке тұлғаға әсер ету әдістері;
- ❖ құрылымдық әдістер - ұйымдастырушылық қайшылықтардың алдын алу және жою әдістері;
- ❖ қақтығыс жағдайындағы мінез-құлық стилін өзгертудің тұлғааралық әдістері;
- ❖ жеке әдістер;
- ❖ келіссөздер;
- ❖ жеке мінез-құлыққа әсер ету және олардың функционалдық міндеттерін ескере отырып, қызметкерлердің ұйымдық рөлдерін теңестіру әдістері (мүмкін жұмысшыларды басқару);
- ❖ барлық алдыңғы әдістердің мүмкіндіктері таусылған кезде төтенше жағдайларда қолданылатын тиісті агрессивті әрекеттерді белсендіру әдістері.

Оқу әдебиеттері:

1. *Александрова Е. В.* Социально-трудовые конфликты: пути разрешения. – М.: ПМБ РАУ, 1993.
2. *Берн Э.* Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. – СПб.; М.: Университетская книга, АСТ, 1998.
3. *Бороздина Г. В.* Психология делового общения: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 1998.
4. *Ворожейкин И. Е., Кибанов А. Я., Захаров Д. К.* Конфликтология: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2000.
5. *Гришина Н. В.* Психология конфликта. 2-е изд., перераб. – СПб.: Питер, 2006.
6. *Васильев Н. Н.* Тренинг преодоления конфликтов. – СПб.: Речь, 2002.
7. *Вересов Н. Н.* Формула противостояния, или Как устроить конфликт в коллективе. М.: Московский психолого-социальный институт, Флинта, 1998.
8. *Богданов Е. Н., Зазыкин В. Г.* Психология личности в конфликте: Учебное пособие. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004.
9. *Ануцов А. Я., Шипилов А. И.* Конфликтология: Учебник для вузов. 3-е изд. – СПб.: Питер, 2007.
10. *С.М. Емельянов.* Практикум по конфликтологии; Издательство: Питер, 2009 г.; 384 стр.

Қосымша:

1. *Ликсон Ч.* Конфликт. Семь шагов к миру. – СПб.: Питер, 1997.
2. Психология: Учебник / Под ред. А. А. Крылова. – М.: Проспект, 1998.
3. *Хасан Б. И.* Конструктивная психология конфликта. – СПб.: Питер, 2003.
4. *Чумиков А. Н., Бочаров М. П.* Связи с общественностью: теория и практика: Учебное пособие. – М.: Дело, 2003.
5. *Шейнов В. П.* Конфликты в нашей жизни и их разрешение. – Минск: Амалфея, 1996.

Интернет-ресурстар:

1. <https://psyfactor.org>
2. <http://psyznaiyka.net>
3. <https://spravochnick.ru>
4. <https://psycho.ru>
5. <https://www.toptrening.ru>

Тақырыбы 15. Коммуникативті шеберліктер тренингі.

Мақсаты: Коммуникативті шеберліктер тренингіне түсініктеме беру.

Тақырыптың негізгі ұғымдары: коммуникативтік мәдениет, коммуникативтік құзыреттілік, кәсіби-тұлғалық қасиеттер, іскерлік қарым-қатынас, коммуникативтік кедергілер.

Негізгі сұрақтар:

- Коммуникацияның негізі, жалпы ақпарат
- Коммуникативтік тренингтер
- Коммуникативтік тренинг бағдарламасының құрылымы

Коммуникация – өзара түсіністікке алып келетін екі жақты ақпарат алмасу процесі.

Коммуникативтік сауаттылық – қарым-қатынасты тиімді және конфликтсіз жүргізу.

Коммуникативтік сәтсіздік-қарым-қатынастың теріс нәтижесі оның мақсаты жетпеген түрі.

Коммуникативтік кедергілер -адамдардың қандай да бір объективті немесе субъективті себептердің кесірінен табысты коммуникацияға түсе алмауы.

Психологиядағы коммуникация-бұл ақпарат алмасу процесі, бұл индивидтердің арасындағы қарым-қатынас және өзара іс-қимыл. Коммуникабельділік немесе коммуникативтік дағдылар-бұл адамның байланыстарды орната білу, басқа адамдармен жүйелі және ақпараттық қарым-қатынас жасай білу.

Қарым-қатынас дағдысы кәсіби және жеке қарым-қатынас саласы үшін де маңызды. Коммуникативтік дағдылар клиенттермен, мысалы, сату менеджері, қоғаммен байланыс менеджері, персонал жөніндегі менеджер және т.б. сияқты белсенді қарым-қатынасты көздейтін мамандық өкілдері үшін өте маңызды.

Коммуникативтік тренингтер - бұл мақсаты коммуникативтік дағдылар мен коммуникабельділікті сапалы дамыту және жетілдіру болып табылатын тренингтер. Коммуникативтік тренинг-бұл топтық жұмыстың белсенді әдістеріне негізделген психологиялық әсер ету түрі,арнайы ұйымдастырылған қарым-қатынас, оның барысында тұлғаны дамыту және коммуникативтік дағдыларды қалыптастыру мәселелері шешіледі.

Коммуникативтік тренинг бағдарламасының құрылымы

Саты	Мақсаты	Мазмұны
1. Шығып сөйлеу (Вступление)	Топ қатысушыларымен танысу, сенім және өзін-өзі ашу атмосферасын құру, мақсатты қалыптастыру.	Әңгімелесу, пікір-талас, ойындар, мәселелі міндеттерді шешу.
2. Теория	Коммуникация теорияларының негіздерімен таныстыру.	Мини-дәріс, әңгімелесу, пікір-талас, жағдайды рөлдік ойнау.

3. Рефлексия	Тренингке қатысушылардың конструктілер жүйесін және құндылықтарын анықтау.	Дұрыс коммуникацияға түсудегі мақсатын анықтау
4. Мақсат құру	Коммуникацияны меңгере отырып, берілген рөлдер очеркін құру.	Қатысушылар үшін коммуникация конструктілердің индивидуалды жүйесін құру, берілетін рөлдердің очеркін жазу, рөлдік ойнау.
5. Қалыптастыру	Тұлғаның өзінің конструктілер жүйесін қайта мағыналау.	Өмірде берілген рөлдер очеркін ойнау.
6. Кері байланыс	Қайта мағыналау үрдісін бақылау және коррекциялау.	Талдау, жағдайды ойнау, пікір-талас.
7. Қалыптастыру(жалғастыру)	Тұлғаның өзінің конструктілер жүйесін қайта мағыналау	Өмірде берілген рөлдер очеркін ойнау.
8. Кері байланыс және диагностика	Бағдарламаға қатысушылардың конструктілер және құндылықтар жүйесіндегі өзгерістерді талдау.	

Тренингтік сабақтың базалық құрылымы:

1. Сәлемдесу ритуалы.
2. Разминка.
3. Өткен сабақты рефлексиялау.
4. Бүгінгі сабақтың тақырыбына кіріспе (негізгі мазмұнына).
5. Сабақтың негізгі мазмұнын меңгеруге мүмкіндік беретін жаттығулар мен тәсілдер.
6. Өтіп жатқан сабақты рефлексиялау.
7. Үй тапсырмасы немесе «келесі кездесу» көпірі.
8. Қоштасу ритуалы.

1. *Сәлемдесу және қоштасу ритуалдары* – бұл тренингтік сабаққа есікті ашу (икемдеу) және оны соңында жабу. Ритуалдар – қатысушылардың ортақтығын, олардың «Мен сезімін» құру және қолдану болып табылады. Ритуалдар мүмкіндігінше сол топпен өңделу керек.

2. *Разминка* бұл қатысушылардың эмоционалды күйіне, олардың белсенділік деңгейіне әсер ету тәсілі, өнімді топтық іс-әрекетке икемдеу қызметін атқарады. Разминка

сабақтың басында ғана емес, егер психолог қатысушылардың өзекті эмоционалды күйін өзгерту керектігін байқаса, сонымен қатар жеке жаттығулардың арасында да орындалады. Разминка жаттығулары топтың өзекті күйін және алда тұрған іс-әрекеттің міндетін ескере отырып таңдалынады. Белгілі бір белгіленген жаттығулар қатысушыларды белсендендіруге, олардың көңіл күйін көтеруге, ал енді біреулері керісінше эмоционалды шамадан тыс қозуды шығаруға мүмкіндік береді. Егер қатысушылардың өзекті күйі сабақтың міндетіне сәйкес келсе, тақырыптық разминкаларды жүргізуге болады: олар психофизиологиялық және эмоционалды икемделумен қатар сабақтың тақырыбына кіріспе рөлін орындайды.

3. Рефлексия сабақты ретроспективті бағалаудың екі аспекісін көрсетеді: эмоционалды (ұнады – ұнаған жоқ, жақсы болды – жақсы болған жоқ және неге) және мағыналық (неге бұл маңызды, неге біз мұны жасадық). *Өткен сабақты рефлексиялауда* қатысушылар соңғы рет немен айналысқанын еске түсіреді, әсіресе не есте сақталды, не істеді. 6. *Қазір ғана өткен сабақты рефлексиялау* қатысушылар бұл не үшін қажет, өмірде бұл қалай көмектесуі мүмкін деген сұрақтарға жауап береді, бір-бірімен және жетекшімен эмоционалды байланыс орнатады. Рефлексия мынандай сұраққа негізделмеуі керек: «Сабақ сендерге ұнады ма? Қандай сезім сендерде пайда?».

4. Ағымдағы сабақ тақырыбына кіріспе тақырыптық разминка сатысында жүзеге асып қоюы мүмкін. Немесе бұл кездесудің дербес және өте маңызды сатысы болуы мүмкін. Оның функциясы қатысушыларға тақырыптың мазмұнын және кездесудің негізгі міндетін жеткізу ғана емес, сонымен қатар олады маңызды, терең жұмысқа мотивтеу. Мазмұнға кіріспе жасауда түрлі тәсілдер қолдану мүмкін. Мысалы, тақырып жәй хабарланып, міндеттері көрсетілуі мүмкін. Немесе қатысушыларды қандай да бір керемет айқын дәйектермен қызықтырып, ары қарай ырықсыз қызығушылық энергиясымен жұмыс істеуге болады.

5. **Сабақтың негізгі мазмұнын меңгеруге мүмкіндік беретін жаттығулар мен тәсілдер**– бұл жетекшінің қысқаша монологіпен, рефлексиялық үзілістер, қорытындыны шығару, осы қорытындыларды тақтаға немесе жеке тренингтік дәптерге жазумен өтетін рөлдік ойындар, психотехникалық жаттығулар, пікір-талас.

7. Ұй тапсырмасы. Егер тренинг оқушыларға жүргізілсе, ұй тапсырмасы ретінде ата-аналарымен кездесу, экскурсия, сыныптың ішіндегі іс-шаралар болуы мүмкін.

Осы құрылым негізінде психолог өз тренинг бағдарламасын құрып, топтарға жүргізе алады.

Оқу әдебиеттер:

5. Горбатова, Е.А. Теория и практика психологического тренинга: учебное пособие / Е.А. Горбатова.- СПб.: Речь, 2008.- 320с.
6. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие/ Т.В. Зайцева.- СПб.: Речь; М.: Смысл, 2002.- 80с.
7. Келли Г., Тренинг принятия решения. –Спб.: Питер, 2001.
8. Евтихов О. Практика психологического тренинга. –Спб., 2005.
9. Ли Д. Практика группового тренинга/ Д. Ли.- СПб.: Питер, 2002.- 224с.
10. Фопель К. Психологические группы. Рабочие материалы для ведущего. Практическое пособие. / Пер. с нем. – М., Генезис, 2004.

Қосымша:

6. Ликсон Ч. Конфликт. Семь шагов к миру. – СПб.: Питер, 1997.
7. Психология: Учебник / Под ред. А. А. Крылова. – М.: Проспект, 1998.
8. Хасан Б. И. Конструктивная психология конфликта. – СПб.: Питер, 2003.
9. Чумиков А. Н., Бочаров М. П. Связи с общественностью: теория и практика: Учебное пособие. – М.: Дело, 2003.

10. *Шейнов В. П.* Конфликты в нашей жизни и их разрешение. – Минск: Амалфея, 1996.

Интернет-ресурстар:

1. <https://psyfactor.org>
2. <http://psyznaiyka.net>
3. <https://spravochnick.ru>
4. <https://psycho.ru>
5. <https://www.toptrening.ru>