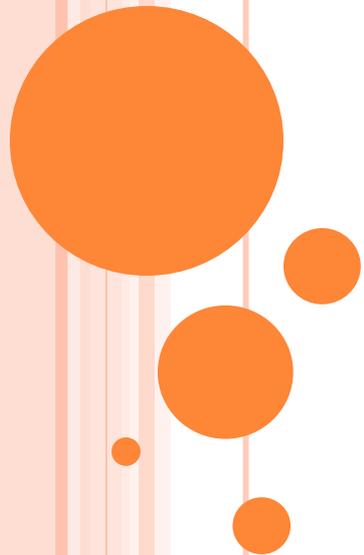


СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ В ОБРАЗОВАНИИ



СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ

- Термин «тренинг» (от английского «train, training») имеет ряд значений – «воспитание, обучение, подготовка, тренировка».
- Тренинг – форма организации социально-психологического обучения, направленная на преднамеренное изменение психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека.
- Тренинговая группа – специально созданная малая группа, участники которой при содействии ведущего-психолога включаются в своеобразный опыт интенсивного общения, ориентированный на обучение



- Первые тренинговые группы получили название Т-групп (1946), они были созданы для исследования межличностных отношений и повышения компетентности в общении.
- Теоретической основой разработки тренинга в Т-группах стали работы Курта Левина по исследованию групповой динамики, процессов структурирования и развития группы.
- Успешная деятельность учеников К. Левина в Т-группах позволила в 1947 году создать в США Национальную лабораторию тренинга

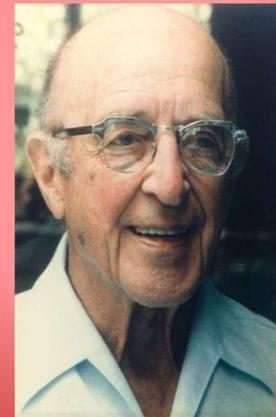


- В 1950-х годах в Лейпцигском и Йенском университетах под руководством М. Форверга был разработан метод, названный социально-психологическим тренингом (СПТ).
- Средствами тренинга выступали ролевые игры с элементами драматизации, создающие условия для формирования эффективных коммуникативных навыков.
- Практической областью приложения разработанных М. Форвергом методов стала социально-психологическая подготовка руководителей промышленного производства.
- На основании большой экспериментально-исследовательской работы Форверг сделал вывод об эффективном влиянии СПТ на повышение интерперсональной компетентности за счет интериоризации измененных установок личности и их переноса на профессиональную деятельность.



- В 1960-х годах возникает опирающийся на традиции гуманистической психологии К. Роджерса тренинг социальных и жизненных умений, который применялся для профессиональной подготовки учителей, консультантов, менеджеров в целях психологической поддержки и развития.
- Социально-психологический тренинг получил широкое распространение и в отечественной практике.
- Первая в нашей стране монография, посвященная теоретическим и методическим аспектам социально-психологического тренинга, была опубликована
- Л. А. Петровской в 1982 году. Сегодня этот метод активно используется в работе с детьми, родителями, профессионалами социономической (работа с людьми) группы, руководителями предприятий и организаций.

Карл Рэнсон Роджерс (1902 – 1987)



ЖУРНАЛ ПРАКТИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА

ISSN 1998-0349

Публикует Международная психологическая ассоциация
«Восточный Психолог» — 2006

Юбилейный выпуск:
К 70-летию Л.А. Петровской
(1937–2006)



Научно-практический журнал
№ 5 сентябрь–октябрь 2007
МОСКВА

ТИПОЛОГИИ ТРЕНИНГОВ ПО РАЗЛИЧНЫМ ОСНОВАНИЯМ (Е. А. ЛЕВАНОВА, А. Н. СОБОЛЕВА)

№	Основания классификации	Виды тренингов
1	Число участников тренинга	<ol style="list-style-type: none">1. Тренинг для микрогруппы (5–7 человек).2. Тренинг для малой группы (7–15 человек)3. Тренинг для средней группы (15–30 человек).4. Тренинг для большой группы (свыше 30 человек)
2	Принцип формирования состава участников	<ol style="list-style-type: none">1. Тренинг открытого формата (открытый тренинг, доступный для всех желающих представителей целевой аудитории).2. Тренинг корпоративного формата (закрытый тренинг, под запрос организации и только для ее сотрудников)
3	Профессиональный, статусный или возрастной уровень участников тренинга	<ol style="list-style-type: none">1. Тренинг для начинающих.2. Тренинг для специалистов.3. Тренинг для руководителей.4. Тренинг для школьников, студентов, педагогов и др.5. Тренинг для тренеров и т. д.

№	Основания классификации	Виды тренингов
4	Авторство тренинга	<ol style="list-style-type: none"> 1. Авторский тренинг. 2. Тренинг, воспроизводимый в соответствии с авторским. 3. «Лоскутный» тренинг (мозаично созданный тренером)
5	Качественный уровень тренинга	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ознакомительный тренинг. 2. Обычный тренинг. 3. Продвинутый тренинг
6	Место проведения, способ организации тренинга	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинг на территории организации. 2. Тренинг на территории заказчика. 3. Выездные тренинги за городом, за рубежом и т. д
7	Продолжительность тренинга, интенсивность работы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинговое занятие продолжительностью от 30 минут до 1,5–3 часов. 2. Тренинговое занятие продолжительностью от 3,5 до 7,5 часа. 3. Тренинг в течение одного дня (8 часов – полноценный тренинг). 4. Тренинг в течение 2–3 дней. 5. «Тренинг-марафон» (практически непрерывная работа в течение 24 часов и более). 6. «Тренинг-интенсив» (несколько дней подряд). 7. Модульный тренинг (несколько тематических «тренингов-интенсивов»)

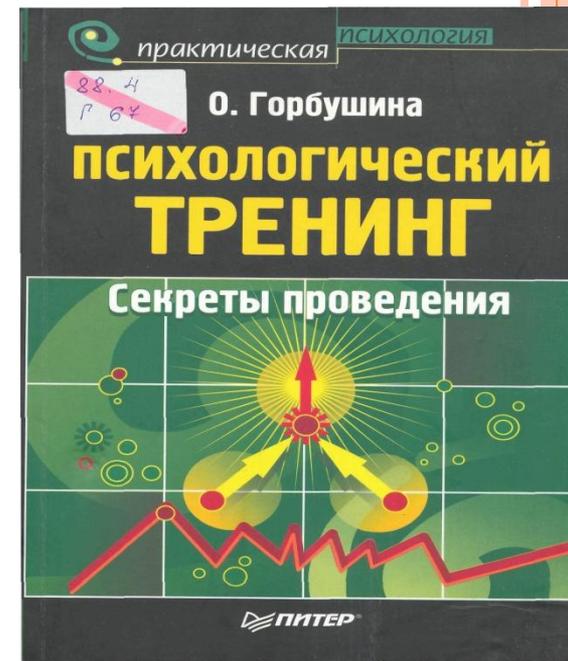
№	Основания классификации	Виды тренингов
8	Парадигма тренинговой работы, которой придерживается тренер	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинг как своеобразная форма дрессуры. 2. Тренинг как тренировка. 3. Тренинг как форма активного обучения. 4. Тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических задач
9	Цели тренинга	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинг конкретных умений. 2. Тренинги общения. 3. Тренинги личностного роста. 4. Бизнес-тренинги. 5. Профессиональные тренинги. 6. Педагогический тренинг. 7. Тренинги для тренеров и т. д.
10	Критерии результативности тренинга	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинги с преимущественно объективными критериями (профессионально диагностируемый уровень развития тренируемых умений и навыков). 2. Тренинги с преимущественно субъективными критериями (самоотчеты участников)
11	Система отношений личности в тренинге	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинг в системе «Я – Я». 2. Тренинг в системе «Я – Другие люди». 3. Тренинг в системе «Я – Социальная группа». 4. Тренинг в системе «Я – Профессия»
12	Композиция тренинговой группы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинги для однородных групп (по возрасту, полу, культурным особенностям и др.). 2. Тренинги для неоднородных групп
13	Степень доминирования тренера	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинги, центрированные на руководителе (тренинговые группы с управляемой групповой динамикой). 2. Тренинги, центрированные на участниках (тренинговые группы со спонтанной групповой динамикой)
14	Преимущественный способ стимулирования участников тренинга	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинги, в которых используются рациональные способы стимулирования участников. 2. Тренинги, в которых используются иррациональные способы стимулирования участников. 3. Тренинги, в которых используются аффективные способы стимулирования участников

№	Основания классификации	Виды тренингов
15	Соответствие основным психотерапевтическим направлениям, техники и приемы которых используются в тренинге	<ol style="list-style-type: none"> 1. Т-группы. 2. Группы встреч (Е-группы). 3. Гештальтгруппы. 4. Психодрама. 5. Группы телесной психотерапии. 6. Танцевальная терапия. 7. Арт-терапия. 8. Транзактный анализ. 9. Группы тренинга умений. 10. Группа-аналитический подход и т. д.
16	Соответствие методам психотерапии	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинг, в основе которого лежит интрапсихическая терапия. 2. Тренинг, в основе которого лежит поведенческая терапия



ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЫ

- **Подготовка к тренингу**
- Работа в тренинговой группе подразумевает соблюдение принципов, «законов» тренинга. К принципам тренинговой работы относят: принцип добровольности, принцип конфиденциальности, равного доверительного общения и принцип активности.
- О. П. Горбушина в книге «Психологический тренинг» выделяет основные законы тренинга (правила участия):
 - закон «00»,
 - закон микрофона,
 - закон активности,
 - закон «Я-высказывания»,
 - тактичного и доброжелательного отношения ко всем участникам группы,
 - закон имени и вежливости,
 - закон «здесь и сейчас»,
 - конфиденциальности и закон предложения только своего участия.



- Численный состав группы бывает разным – от трех-четырех до 50 и более человек, при этом оптимальная величина составляет приблизительно 8–15 человек.
- Для включения в группу тренинга человек должен быть психически здоров, без выраженных акцентуаций и психопатий. Плохо проявляют себя в группе люди с низким уровнем саморегуляции поведения, социальной незрелостью



- **Преимуществами групповой работы, которые реализуются в любых тренинговых группах, являются (по К. Рудестаму):**
- – групповой опыт противодействует отчуждению, помогает решению межличностных проблем;
- – группа отражает общество в миниатюре;
- – возможность получения обратной связи и поддержки от людей со сходными проблемами;
- – в группе человек может обучаться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров;
- – в группе участники могут идентифицировать себя с другими;
- – взаимодействие в группе создает напряжение, которое помогает прояснить психологические проблемы каждого;
- – группа облегчает процессы самораскрытия, самоисследования и самопознания;
- – групповая форма предпочтительнее в экономическом плане.



ЭТАПЫ ТРЕНИНГОВОГО ЗАНЯТИЯ В ГРУППЕ (по Н. В. МАТЯШ)

№	Название этапа	Содержание	Задания и упражнения
1	Разминка, разогрев	Включение участников группы в атмосферу тренинга	Знакомство, ритуал встречи. Упражнения на групповое сплочение, создание ценностно-ориентационного единства группы
2	Основная часть	Обсуждение проблем, отработка коммуникативных умений согласно программе тренинга	Задания и техники, специфичные для проводимого тренинга
3	Заключительный этап	Подведение итогов, обмен мнениями, анализ занятия, домашнее задание	Ритуал прощания, «умирание группы»



- Многие психологи, работающие с группами, выделяют четыре стадии развития группы:
- 1) знакомство участников группы друг с другом и тренером;
- 2) стадия агрессии (фрустрационная);
- 3) стадия устойчивой работоспособности;
- 4) стадия распада группы («умирание»).



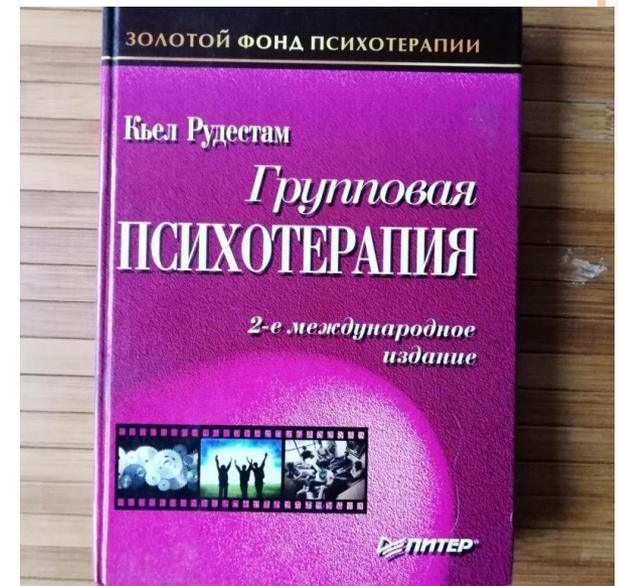
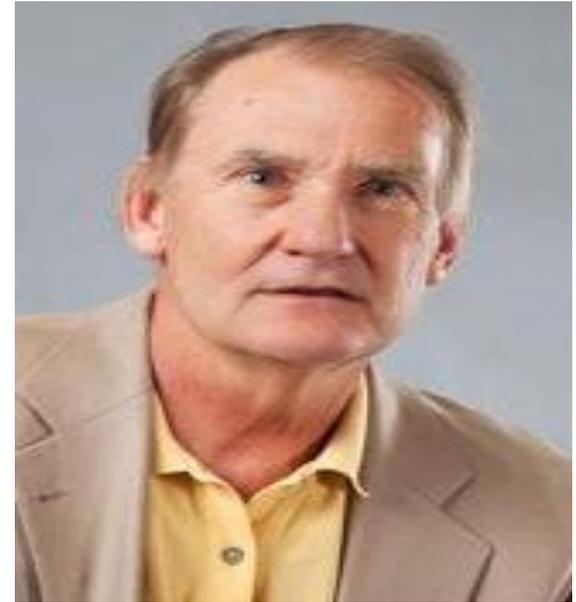
СТАДИИ РАЗВИТИЯ ГРУППЫ ТРЕНИНГА (по В. Ю. БОЛЬШАКОВУ)

Стадии	Этап	Содержание	Задачи тренера
1. Знакомство	Начало работы	Обмен информацией о себе, взаимодействие в привычных ролях и масках	Создать атмосферу безопасности для участников группы, обеспечить обмен информацией между ними
2. Стадия агрессии	Турнирные бои между участниками	Формирование структуры группы	Помочь группе установить правила работы в группе, конкретизировать учебные цели так, чтобы они удовлетворяли каждого участника группы
	Проверка группой самой себя на опасность извне	Принятие цели тренинга и правил работы в группе	
3. Стадия устойчивой работоспособности	Переоценка	Осмысление собственного поведения, принятие решения действовать	Поддерживать группу и помогать участникам достичь учебных целей
	Действие	Закрепление в поведении новых способов	
4. «Умирание»	Завершение работы	Распад группы	Облегчить для участников ситуацию завершения существования группы

- На занятиях могут быть задействованы методы групповой работы и тренинговые процедуры:
- – диагностические процедуры;
- – это процедуры, направленные на получение информации от членов тренинговой группы друг о друге и групповой ситуации;
- – информирование;
- – психогимнастические упражнения;
- – групповая дискуссия;
- – метод разыгрывания ролей;
- – метод анализа ситуаций;
- – сюжетно-ролевая игра;
- – индивидуальная и групповая рефлексия;
- – ведение дневниковых записей;
- – ритуалы;
- – медитативные техники;
- – терапевтические процедуры



- Важным элементом социально-психологического тренинга является групповая динамика – это совокупность процессов, происходящих в группе по мере ее развития и изменения.
- Как указывает К. Рудестам, групповой процесс начинается со стадии зависимого и исследующего поведения и через разрешение внутригрупповых конфликтов приходит к сплоченности и эффективному разрешению проблем.
- Необходимым условием достижения тренинговых задач является групповая сплоченность.
- В группах, сформированных из незнакомых людей, какая-то часть времени обязательно будет потрачена на достижение того уровня сплоченности, которая необходима для эффективного решения поставленных задач.



- В группах существуют факторы, которые могут способствовать усилению групповой сплоченности либо, наоборот, ослаблять ее.

Групповую сплоченность усиливают:

- – совпадение взглядов и интересов участников;
- – достаточно однородный состав группы;
- – атмосфера психологической безопасности;
- – активная совместная деятельность;
- – привлекательность ведущего как образца;
- – квалифицированная работа ведущего;
- – наличие соперничающей группы;
- – присутствие в группе оппозиционера.



- **Групповую сплоченность ослабляют:**
- • возникновение мелких подгрупп («группировок»);
- • предварительное знакомство между отдельными членами группы;
- • неумелое руководство со стороны ведущего;
- • отсутствие единой цели.



- Необходимость получения и применения обратной связи появляется при:
 - планировании и анализе;
 - проработке идеи и проектировании деятельности;
 - продумывании содержания деятельности на предстоящий период;
 - поиске, отборе, использовании методов, средств и приемов для решения задачи (проблемы);
 - корректировке деятельности, отдельных действий, состояний, суждений;
 - взаимодействии, взаимовосприятии (Т. С. Панина).
- Выделяются следующие виды обратной связи: конкретная, косвенная, внешняя, внутренняя.
- К формам обратной связи относятся: графическая, образная, вербальная, действенно-практическая, комбинированная.



ПОДГОТОВКА К ТРЕНИНГУ

- И. В. Вачков предлагает девятишаговую модель подготовки к тренингу:
- 1. Определение темы и цели тренинга как образа будущего результата.
- 2. Определение состава тренинговой группы.
- 3. Определение временных ресурсов, необходимо спланировать, сколько и как часто будут проводиться занятия.
- 4. Формулировка проблемы. Необходимо четко и ясно сформулировать проблемы, которые предстоит решить в процессе тренинга.
- 5. Формулировка задач.
- 6. Подборка соответствующих психотехник.
- 7. Выделение блоков тренинговой программы и занятий на каждый блок.
- 8. Составление сценарного плана тренинга.
- 9. Написание краткого сценария тренинга с указанием цели каждого занятия и всех необходимых материалов.

- После проведения социально-психологического тренинга необходимо проводить анализ проведенных занятий и всего тренинга

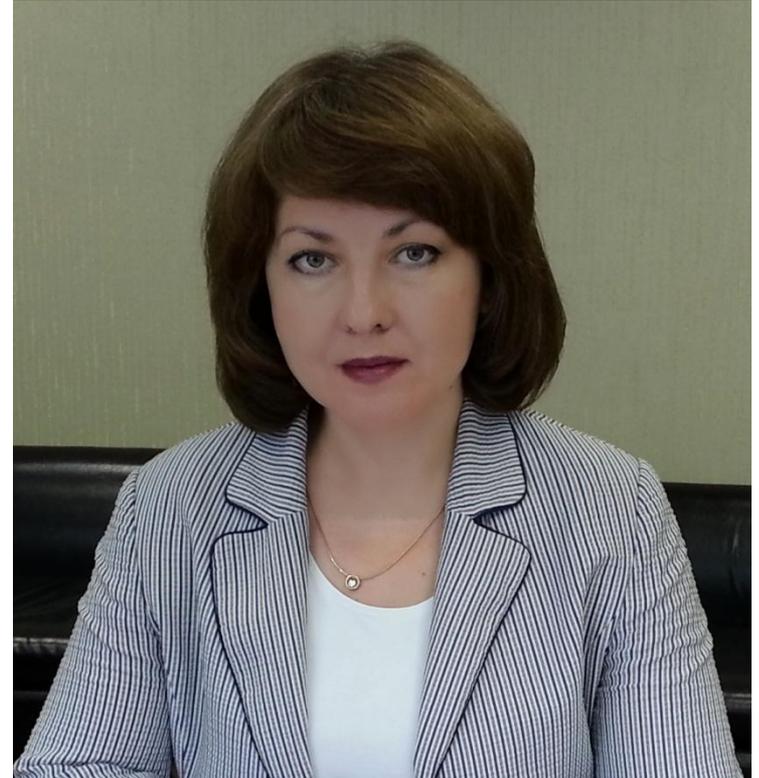


ВЕДУЩИЙ ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЫ

- Тренер – это ключевое лицо цикла занятий. Личность руководителя группы в значительной степени определяет успешность психологической работы.
- Роль тренера заключается в соединении коллективных и индивидуальных потребностей. Хороший тренер группы должен отменно знать свое дело и обладать умением передавать информацию.
- Это требует специальных знаний, актерских способностей, понимания личности и динамики группы. Тренер также должен быть способен оценить результаты тренинга на индивидуальном уровне, на уровне профессиональном и организационном.



- Н. В Матяш со своими коллегами перечисляет качества личности, которые нужны руководителю тренинговой группы:
- толерантность к чужим мнениям и взглядам; непредубежденность;
- открытость и искренность, доброжелательность, объективность, справедливость, гибкость и умение приспосабливаться, личностная зрелость, оптимизм, тактичность и деликатность, чувство юмора, рассудительность, надежность.
- Помимо описанных выше личностных качеств руководитель должен обладать специальной профессиональной подготовкой как в области психологии вообще, так и по конкретному виду тренинга, который он проводит.



- О. П. Горубшина приводит практические рекомендации по выбору одежды ведущего тренинга: первое правило квалифицированного тренера относительно своего внешнего вида – адекватность ситуации.
- Второе правило – удобство фасона одежды, позволяющее не задумываться о ней на протяжении всего тренинга.
- Третье и четвертое правила – комфортность, многослойность и функциональность одежды ведущего.
- Пятым правилом выбора одежды является свобода движений и действий.
- Шестым – опрятность и чистота



- **Выделяют три стиля ведения группы:**
- 1) директивный (тренер планирует и контролирует ход занятий, самостоятельно устанавливая нормы функционирования группы, приводит их в исполнение, дает советы и указания, осуществляет интерпретации);
- 2) недирективный, или демократический (тренер предоставляет участникам группы свободу выбора тем и направлений дискуссии, не навязывает исполнения норм);
- 3) попустительский стиль (это крайняя форма недирективного стиля, при нем ведущий не предлагает ни целей, ни средств их достижения).

