#### Министерство образования и науки Российской Федерации

#### Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

#### высшего образования

#### «Владимирский государственный университет

#### имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

Кафедра социальной педагогики и психологии

Т.Г. Бобченко

**ОСНОВЫ ТРЕНИНГОВОЙ РАБОТЫ**

**Курс лекций**

**Электронный ресурс**

Владимир, 2018

**УДК 159.9**

**ББК 88я73**

**Б 72**

Рекомендовано к изданию решением заседания кафедры

социальной педагогики и психологии ПИ ВлГУ

Рецензент:

**Писненко А.Г.,** к. пс. н., доцент кафедры общей и педагогической психологии ГумИ ВлГУ;

**Бобченко, Т.Г.**Основы тренинговой работы: курс лекций / Т.Г. Бобченко; Владим. гос.ун-т им. А.Г. и Н.Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2018. –128с.

Б 72

Курс лекций «Основы тренинговой работы» содержит теоретические положения необходимые для овладения студентами практическими умениями в области организации психологического тренинга: сущность психологического тренинга, личность и деятельность ведущего психологический тренинг, особенности и виды тренинговых групп, динамика отношений участников в них, принципы, методы психологического тренинга, этапы подготовки программы тренинга и проведения тренингового занятия, способы оценки эффективности психологического тренинга, организация психологических тренингов с детьми и подростками, их родителями.

Составлен в соответствии с требованиями ФГОС ВО, учебными планами и рабочими программами дисциплины по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование (бакалавриат) и специальности 44.05.01 Педагогика и психология девиантного поведения (специалитет).

Ил.4. Табл.13. Библиогр.26.

УДК 159.9

ББК 88я73

© ВлГУ, 2018

**введение**

В образовательных и социальных учреждениях в настоящее время востребованы групповые формы работы с детьми и подростками, их родителями, воспитателями и учителями. Одним из методов практической работы психолога с группами является психологический тренинг. Он реализует развивающее и коррекционное направление деятельности психолога.

В настоящее время существуют различные парадигмы тренинговой работы и подходы к определению понятия «психологический тренинг», выделению принципов и методов работы тренера. Общие вопросы организации и проведения тренинга, тренинговой работы с детьми и подростками, их родителями, педагогами представлены в ряде работ в области психологии тренинга, но отсутствие современных учебников и учебных пособий, целостно и единообразно представляющих организацию психологического тренинга, затрудняет изучение студентами данного курса. В связи с этим цель разработки курса лекций «Основы тренинговой работы» состоит в том, чтобы представить и обобщить существующие в настоящее время представления о сущности психологического тренинга и его организации.

Курс лекций «Основы тренинговой работы» предназначен для студентов получающих высшее образование по направлению «Психолого-педагогическое образование» (бакалавриат) и специальности «Педагогика и психология девиантного поведения» (специалитет). Он содержит девять тем, соответствующих учебным планам подготовки бакалавров и специалистов. В них раскрыты следующие вопросы:

* сущность психологического тренинга, его отличия от других методов практической работы психолога,
* сущность, особенности, виды тренинговых групп, динамика отношений участников в них,
* личность и деятельность ведущего психологический тренинг,
* принципы психологического тренинга,
* методы психологического тренинга,
* этапы подготовки ведущим психологического тренинга и проведения тренингового занятия,
* эффекты психологического тренинга, способы оценки эффективности психологического тренинга,
* организация психологических тренингов с детьми и подростками, их родителями.

Таким образом, издание включает теоретические положения, которые являются основными и необходимыми для овладения студентами практическими умениями в области разработки и проведения психологического тренинга. Курс лекций также может быть использован магистрами для повторения знаний, усвоенных на предыдущем этапе обучения.

Для каждой изучаемой темы дан план, в котором определены подлежащие усвоению вопросы, приведен список литературы для углубления и расширения знаний по теме, а также – контрольные вопросы для самопроверки студентами их усвоения. В конце издания находится словарь, содержащий основные понятия темы и персоналии. В разделе «Персоналии» даны сведения об отечественных психологах – специалистах в области психологии тренинга, ссылки на работы которых размещены в текстах лекций.

В результате освоения материала курса лекций «Основы тренинговой работы» студенты будут:

знать

* основные подходы к определению понятия «психологический тренинг», отличия психологического тренинга от других методов практической работы психолога,
* сущность, характеристики, виды, стадии развития тренинговой группы,
* цели, задачи, направления, принципы, методы, этапы организации и проведения психологического тренинга, методы оценки его эффективности, требования к разработке и описанию программы,
* особенности организации психологических тренингов с детьми и подростками, их родителями.

уметь

* определять проблемы, для решения которых целесообразно использовать тренинг с детьми и подростками,
* разрабатывать психологический тренинг, оформлять и представлять его программу, проводить тренинговые занятия с детьми, подростками, молодежью,
* выбирать и применять методы оценки эффективности психологического тренинга.

владеть

* методическими основаниями подготовки программы психологического тренинга и проведения тренингового занятия,
* требованиями к оформлению программы тренинга,
* анализом программы психологического тренинга и тренингового занятия.

**Лекция 1. Тренинг как метод**

**практической психологии**

План

1. Тренинг как метод практической работы психолога
2. Определение понятия «психологический тренинг»
3. Парадигмы психологического тренинга
4. Отличия тренинга от групповой терапии, групповой коррекции и группового обучения. Специфические черты тренинга как групповой формы работы

Список литературы

1. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга [Текст]: учебное пособие / И.В. Вачков. – М: Издательство "Ось-89", 1999. – 176 с.
2. Вачков, И.В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы [Текст] / И.В. Вачков. — М.: Эксмо, 2007. — 416 с.
3. Евтихов, О.В. Практика психологического тренинга [Текст] / О.В. Евтихов. – СПб.: Речь, 2004. – 256 с.
4. Макаров, Ю.В. Психологический тренинг как технология [Электронный ресурс] / Ю.В. Макаров // Известия Российского Государственного педагогического университета им.А.И. Герцена. – 2013. – №5. – С.61-66. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/psihologicheskiy-trening-kak-tehnologiya> (дата обращения 30.01.2018).
5. Макаров, Ю.В. Технологический подход к психологическому тренингу [Электронный ресурс] / Ю.В. Макаров // Известия Иркутского государственного университет. Серия «Психология». – 2017. – Т.19. – С.48-58. – Режим доступа: <http://isu.ru/ru/publication/izvestia/article.html;jsessionid=D4159855CDB555835C731EB4C88BB580?article=_0330be2ba40740d2a0c9552b4c68a181&journal=_101f377fe7bf42c98701885d2f9077bb> (дата обращения 30.01.2018).
6. Макшанов, С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика[Текст]: монография / С.И. Макшанов. – СПб.: «Образование», 1997. –238 с.
7. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.vedu.ru/expdic/35597/ (дата обращения 30.01.2018)
8. **Тренинг как метод практической работы психолога**

С точки зрения запроса клиента, И.В. Вачков выделяет четыре основные цели практической психологической деятельности и способы их достижения, которые он называет мета-методы деятельности психолога: информирование, консультирование, интервенция и тренинг. Мета-методами они названы ввиду того, что направлены на достижение глобальной цели (мета-цели) любой психологической работы – развитие и позитивные изменение в жизни человека, повышение качества его жизни [2].

Информирование будет методом деятельности психолога, когда клиент запрашивает ту или иную психологическую информацию, которой ему не хватает для самостоятельного осуществления желаемых изменений: «Я в последнее время постоянно вступаю в конфликты со своими одноклассниками. Как надо общаться, чтобы не конфликтовать?» или «Я не могу понять своего сына. Объясните мне, что с ним происходит».

Консультирование будет методом деятельности психолога, когда клиент нуждается в том, чтобы психолог поставил психологический диагноз и вместе с ним разработал проект(ы) необходимых изменений, осуществив которые клиент добьется желаемого: «Как мне наладить отношения с сыном-подростком?».

Интервенция (вмешательство) будет методом деятельности психолога, когда клиент хочет, чтобы специалист произвел необходимые для него изменения: «Помогите мне разобраться в том, что происходит со мной сейчас».

Тренинг будет методом деятельности психолога, когда клиент хочет научиться самостоятельно решать проблемы в дальнейшем: «Вы мне рассказали о том, как правильно общаться. Но я пока так не умею. Научите!».

Первые три мета-метода психологической работы – информирование, консультирование, интервенция – являются, с точки зрения И.В. Вачкова, способами решения актуальных проблем клиента. Четвертый метод – тренинг – направлен не только на решение ныне существующих проблем участников, но и на профилактику их возникновения в будущем, в частности, за счет предоставляемой им возможности научиться решать проблемы.

**2. Определение понятия «психологический тренинг»**

Слово «тренинг», согласно «Толковому словарю русского языка», имеет значение «система, режим тренировок». Тренировка – занятие, упражнение, служащее для совершенствования навыков, умения.

В психологии определение понятия «тренинг» является предметом дискуссий среди специалистов. Так, О.В. Евтихов, Ю.В. Макаров выделяют несколько подходов к определению понятия «тренинг» в психологии [3,6].

* Тренинг – как активный метод обучения (Емельянов Ю.Н., Ковалев Г.А.). Обучать, учить – передавать кому-либо знания, навыки. Г.А. Ковалев относит социально-психологический тренинг к методам активного социального обучения как комплексного социально-дидактического направления. Ю.Н. Емельянов понимает под ним метод активного социально-психологического обучения, в ходе которого формируется коммуникативная компетентность личности. Возражения такой позиции состоят в том, что 1) обучение – важный элемент тренинга, однако, не является ключевой характеристикой психологического тренинга, полностью раскрывающей его сущность. Приобретение знаний, умений и навыков не исчерпывает весь диапазон происходящих в ходе тренинга изменений, в частности, трансформаций установок, отношений, мотивационных структур личности. 2) Разделение методов по критерию их активности некорректно, так как метод не может быть активным или пассивным. Активность – это характеристика не метода, а реализующего его субъекта.
* Тренинг – психологический метод воздействия на человека. Воздействовать – оказывать влияние и добиваться необходимого результата. Л.А. Петровская рассматривает социально-психологический тренинг «как средство воздействия, направленное на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностного общения», «средство развития компетентности в общении». Возражение такой позиции состоит в том, что термин «воздействие» отражает скорее процессуальные характеристики тренинга как метода и не раскрывает его полной сути.
* Тренинг – как метод развития отдельных качеств личности человека. Развивать – совершенствовать, усиливать, способствовать духовному и умственному росту. Однако, как отмечает О.П. Кондаурова, в ходе тренинга психологические характеристики могут не только развиваться, но и затормаживаться, а некоторые навыки и умения формируются заново.
* Тренинг – как метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы, организации, с целью личностного и профессионального развития человека через приобретение, анализ и переоценку человеком его действий, гармонизации его личностного и профессионального бытия. Изменять – менять, делать иным. С такой позиции определяет психологический тренинг С.И. Макшанов. Понятие «преднамеренное изменение» отражает цель, процесс и результат изменений, их осознанный характер, включает в себя и развитие и коррекцию. Эту точку зрения разделяет О.В. Евтихов, определяя тренинг как метод преднамеренных изменений человека, направленных на его личностное и профессиональное развитие через приобретение, анализ и переоценку им собственного жизненного опыта в процессе группового взаимодействия.

Новым в настоящее время является, как пишет Ю.В. Макаров, технологический подход к психологическому тренингу, который состоит в использовании технологий – совокупности методов и процедур в какой-либо сфере деятельности. Ю.В. Макаров дает следующее определение психологического тренинга с позиции этого подхода: «Психологический тренинг – есть технология психологического воздействия на личность и группу с целью ее обучения, коррекции и развития» [5, c.50]. Согласно этому подходу, для тренинга характерно как единство личности, группы и их взаимодействия. Тренинг имеет трехкомпонентную структуру, воплощенную в единстве трех модулей: личностного, группового и взаимодействия. В тренинге осуществляется в единстве и последовательности обучающее, корректирующее, развивающее психологическое воздействие на личность и группу.

Технологизация тренингов осуществляется посредством тренинговых технологий. Тренинговая технология (ТТ) – это совокупность последовательных, научно обоснованных модулей и процедур [5, с.51].Тренинг, проводимый на основе тренинговой технологии, Ю.В. Макаров называет технологическим [5, c.57].

Рассмотрим основные понятия и структуру тренинговой технологии.

Технологизация тренинга

Тренинговая технология

Технологический тренинг

Модуль тренинговой технологии

Профильный модуль ТТ

Групповой модуль ТТ

Личностный модуль ТТ

Психогимнастические

упражнения

Психогимнастические

упражнения

Психогимнастические

упражнения

Обучающая

процедура модуля ТТ

Обучающая

процедура модуля ТТ

Обучающая

процедура модуля ТТ

Корректирующая процедура модуля ТТ

Корректирующая процедура модуля ТТ

Корректирующая

процедура модуля ТТ

Развивающая

процедура модуля ТТ

Развивающая

процедура модуля ТТ

Развивающая

процедура модуля ТТ

Процедура рефлексии

Процедурная

Модульная

Процедура рефлексии

Процедурная

Модульная

Процедура рефлексии:

Процедурная

Модульная

*Рисунок 1. Основные понятия и структура тренинговой технологии*

Основу тренинговой технологии составляют модули. Модуль тренинговой технологии (Мтт) – это совокупность последовательных, научно обоснованных процедур, направленных на оптимизацию процессов тренинга в рамках данной технологии [5, c.52]. Как было отмечено, исходя из понимания того, что структура любого тренинга складывается из трех компонентов – личностного, группового и их взаимодействия – выделяют следующие модули тренинговой технологии.

* Личностный модуль тренинговой технологии (ЛМтт) – направлен на оптимизацию процессов развития и совершенствования личности на тренинге.
* Групповой модуль тренинговой технологии (ГМтт) – направлен на оптимизацию процессов развития и совершенствования тренинговой группы.
* Профильный модуль тренинговой технологии (ПМтт) – направлен на оптимизацию процессов, связанных с взаимодействием личности и тренинговой группы для решения задач тренинга.

Процедура модуля – это метод, прием, техника направленные на личность в целом или отдельные ее компоненты с целью их изменения в соответствии с задачами модуля тренинговой технологии [5, c.52]. Исходя из ключевой идеи технологического подхода к тренингу как технологии психологического воздействия на личность и группу, осуществляемой в единстве и последовательности процессов обучения, коррекции и развития, Ю.М. Макаров классифицирует процедуры модулей тренинговой технологии.

* Обучающая процедура модуля (ОПм) – направлена на обучение личности на тренинге.
* Корректирующая процедура модуля (КПм) – направлена на коррекцию личности на тренинге.
* Развивающая процедура модуля (РПм) – направлена на развитие личности на тренинге.

Обучающая, корректирующая и развивающая процедуры составляют основу модуля тренинговой технологии.

К числу основных элементов модуля тренинговой технологии относятся психогимнастические упражнения (ПУ) и процедура рефлексии (ПР). Психогимнастическое упражнение – форма работы на тренинге, предназначенная для регуляции психоэмоционального состояния участников. Психогимнастическое упражнение проводится перед обучающей процедурой модуля. Рефлексия на тренинге – это метод осознания того, что участники тренинга пережили и узнали нового. Рефлексия может быть осуществлена по итогам проведения процедуры (процедурная рефлексия) и реализации модуля (модульная рефлексия).

* Процедурная рефлексия (ПР) – это процесс отслеживания динамики изменений, происходящих на уровне личности и группы после выполнения какой-либо процедуры модуля.
* Модульная рефлексия (МР) – это процесс отслеживания динамики изменений, происходящих на уровне личности и группы после выполнения процедур модуля тренинговой процедуры.

Таким образом, Ю.В. Макаров считает, что технологический тренинг более эффективен, так как позволяет оптимизировать процессы, происходящие на нем и сократить сроки проведения.

**3. Парадигмы тренинга**

Парадигма –[совокупность фундаментальных научных установок, представлений и терминов](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%D0%B8%D1%8F), принимаемая и разделяемая научным сообществом и объединяющая большинство его членов. Организация и содержание тренинга, способы взаимодействия тренера с группой отражают парадигму того направления, взглядов которого придерживается психолог, ведущий тренинговые занятия. Таких парадигм по степени уменьшения уровня манипулятивности ведущего и возрастания осознанности и ответственности участников группы за происходящее на тренинге можно выделить несколько [1].

* Тренинг как дрессура, при которой нужные паттерны поведения формируют манипулятивными приемами при помощи положительного подкрепления, а вредные, ненужные, по мнению ведущего, паттерны поведения устраняют при помощи отрицательного подкрепления. Тренер полностью берет ответственность на себя за изменения, происходящие в участниках. Он не интересуется уровнем осознанности групповых и внутриличностных процессов.
* Тренинг как тренировка, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения.
* Тренинг как активное обучение, целью которого является передача психологических знаний, а также развитие некоторых умений и навыков. Тренер делегирует тренируемым малую часть ответственности и занимается "натаскиванием" для развития необходимых умений и навыков. Он способен осуществлять сотрудничество с участниками группы, однако занимает обычно позицию "сверху" и не рискует полностью отдавать членам группы ответственность за них.
* Тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем. Тренер берет на себя ответственность только за создание для участников благоприятных и безопасных условий, в которых возможны самоизменения участников группы.

**4. Отличия тренинга от психотерапии, психокоррекции и обучения**

Для обозначения форм групповой психологической работы используют ряд терминов: групповая психотерапия, психокоррекционные группы, тренинговые группы [1].

Психологический тренинг – технология психологического воздействия на личность и группу с целью ее обучения, коррекции и развития [5].

Психотерапия – комплексное лечебное вербальное и невербальное воздействие на эмоции, суждения, самосознание человека при многих психических, нервных и психосоматических заболеваниях. Условно различают клинически ориентированную психотерапию, направленную преимущественно на смягчение или ликвидацию имеющейся симптоматики, и личностно ориентированную психотерапию, которая стремится помочь человеку изменить свое отношение к социальному окружению и к собственной личности [1].

Психологическая коррекция – психологическое воздействие, направленное на психологические структуры с целью обеспечения полноценного развития и функционирования личности [1].

И.В. Вачков называет следующие основные отличия группового психологического тренинга от терапии, коррекции и обучения [1], обращая внимания на то, что в тренинге могут быть применены психотерапевтические, коррекционные и обучающие методы.

* В отличие от психотерапии цели тренинговой работы не связаны с лечением. Ведущий тренинга ориентирован на оказание психологической помощи, а не на лечебное воздействие. В тренинге могут участвовать не только фактически здоровые люди, но и невротики и люди в пограничных состояниях психики. В последнем случае практическому психологу (не имеющему медицинского образования) рекомендуется работать совместно с клиническим психотерапевтом.
* В отличие от психокоррекции в тренинге уделяют внимание не столько отдельным психологическим структурам, сколько развитию личности в целом. Кроме того, коррекция напрямую связана с понятием нормы психического развития, на которую она ориентируется, в то время как в некоторых видах тренингов вообще не принимается категория нормы.
* В отличие от обучения в тренинге когнитивный компонент не всегда является главным и может порой вообще отсутствовать. Ряд специалистов считает наиболее ценным для участников тренинга получение, прежде всего, эмоционального опыта.

Специфическими чертами тренингов, совокупность которых позволяет выделять их среди других методов практической психологии, являются [1]:

* наличие более или менее постоянной группы (обычно от 7 до 15 человек), периодически собирающейся на встречи или работающей непрерывно в течение двух-пяти дней (так называемые группы-марафоны);
* нацеленность на психологическую помощь участникам группы в саморазвитии, при этом такая помощь исходит не только (а порой и не столько) от ведущего, сколько от самих участников;
* соблюдение ряда принципов групповой работы;
* стадийность, обусловленная социально-психологическими закономерностями развития малой группы;
* акцент на взаимоотношениях между участниками группы, которые развиваются и анализируются в ситуации "здесь и теперь";
* определенная пространственная организация (чаще всего – работа в удобном изолированном помещении, участники большую часть времени сидят в кругу);
* применение активных методов групповой работы;
* объективация субъективных чувств и эмоций участников группы относительно друг друга и происходящего в группе, вербализованная рефлексия;
* атмосфера раскованности и свободы общения между участниками, климат психологической безопасности.

Контрольные вопросы

1. Какие методы практической работы психолога Вам известны?
2. Сформулируйте определение понятий «психологический тренинг», «психологическая коррекция», «психотерапия».
3. Какие подходы к определению понятия «психологический тренинг» существуют в отечественной психологии? Назовите представителей этих подходов.
4. Назовите черты тренинга, отличающие его от других методов практической работы психолога.
5. Сформулируйте определение понятия «парадигма».
6. Назовите парадигмы психологического тренинга. Раскройте их содержание.

**Лекция 2. Психологические особенности**

**тренинговой группы**

План

1. Определение понятия «тренинговая группа». Преимущества групповой формы работы в психологическом тренинге
2. Классификация тренинговых групп
3. Групповая динамика в тренинговой группе

Список литературы

1. Большаков В.Ю. Психотренинг. Социодинамика. Игры. Упражнения [Текст]: монография / В.Ю. Большаков. – СПб.: Социально-психологический центр, 1996. – 379 с.
2. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга [Текст]:учебное пособие / И.В. Вачков. - М: Издательство "Ось-89", 1999. – 176 с.
3. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга: учебное пособие [Электронный ресурс] / И.В. Вачков. – М: Издательство "Ось-89", 1999. – 176 с. – Режим доступа: <http://psylib.org.ua/books/vachk01/index.htm> (дата обращения 9.07.2017).
4. Евтихов, О.В. Практика психологического тренинга [Текст] / О.В. Евтихов. – СПб.: Речь, 2004. – 256 с.
5. Емельянова, Е.В. Психологические проблемы современного подростка и их решение в тренинге [Текст] / Е.В. Емельянова. – СПб.: Речь, 2008. – 336 с.
6. Макаров, Ю.В. Формирование групповой сплоченности средствами социально-психологического тренинга [Электронный ресурс] // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2010. – № 128. – С.72-83. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/formirovanie-gruppovoy-splochennosti-sredstvami-sotsialno-psihologicheskogo-treninga> (дата обращения 30.01.2018).
7. Никандров, В.В. Антитренинг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренинга [Текст]: учеб. пособие. – СПб.: Речь, 2003. – 176 с.
8. Шевцова, И.В. Тренинг личностного роста [Текст] / И.В. Шевцова. – СПб.: Речь, 2003. – 144 с.

**1. Определение понятия «тренинговая группа». Преимущества групповой формы работы в психологическом тренинге**

Групповая психологическая работа, по определению Е.В. Емельяновой, – вид психологической помощи людям, объединенным для решения определенных психологических задач. Такая форма работы характерна для психологических тренингов, групп психологической помощи и может быть использована в психологической реабилитации и психологической коррекции. [5, с.80-81].

Тренинговая группа, по определению О.В. Евтихова,– специально созданная малая группа, участники которой при содействии ведущего-психолога включаются в интенсивное общение и взаимодействие, ориентированное на решение разнообразных психологических проблем участников, их самосовершенствование, а также на развитие группы и решение общегрупповых проблем [4, с.15].

Групповая форма психологической работы, в том числе тренинговой, по сравнению с индивидуальной формой имеет ряд достоинств. И.В. Вачков, ссылаясь на работу К. Рудестама, выделяет ряд преимуществ психокоррекционной и психотерапевтической работы в группах [2,3].

1. Групповой опыт противодействует отчуждению человека, помогает решению межличностных проблем участников группы. В группе человек избегает непродуктивного замыкания в самом себе со своими трудностями, обнаруживает, что его проблемы не уникальны, что и другие переживают сходные чувства. Для многих людей подобное открытие оказывается мощным психотерапевтическим фактором.
2. Группа отражает общество в миниатюре. В группе происходит моделирование системы взаимоотношений участников, характерное для их реальной жизни. Проявляются и становятся очевидными такие явления как давление партнеров, социальное влияние и конформизм, конкуренция. Это дает возможность участникам группы увидеть и проанализировать в условиях психологической безопасности не очевидные в житейских ситуация закономерности общения и поведения свои и других людей.
3. В группе существует возможность получения обратной связи и поддержки от людей со сходными проблемами. В реальной жизни не все люди могут получить искреннюю обратную связь без оценки со стороны других людей, отлично понимающих сущность их переживаний, поскольку сами они переживают то же самое.
4. В группе человек может обучаться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров. В реальной жизни подобное экспериментирование всегда связано с риском непонимания, неприятия и даже наказания. Тренинговые группы выступают в качестве своеобразного "психологического полигона", где в атмосфере благожелательности, принятия и поддержки можно попробовать вести себя иначе, чем обычно, "примерить" новые модели поведения, научиться по-новому относиться к себе и к людям.
5. В группе участники могут идентифицировать себя с другими, "сыграть" роль другого человека для лучшего понимания его и себя и для знакомства с новыми эффективными способами поведения, применяемыми кем-то. Возникающие в результате этого сопереживание, эмпатия, симпатия, интерес к другому, привязанность способствуют личностному росту и развитию самосознания участников тренинга.
6. Взаимодействие в группе создает напряжение, которое помогает прояснить психологические проблемы каждого. Этот эффект не возникает при индивидуальной психокоррекционной и психотерапевтической работе. Создавая дополнительные сложности для ведущего, психологическое напряжение в группе играет конструктивную роль, активизируя групповые процессы. Задача ведущего – не дать напряжению выйти из-под контроля и разрушить продуктивные отношения в группе.
7. Группа облегчает процессы самораскрытия, самоисследования и самопознания. Иначе, чем в группе, через других людей, эти процессы в полной мере невозможны. Открытие себя другим и открытие себя самому себе позволяют понять себя, изменить себя и повысить уверенность в себе.
8. Групповая форма предпочтительней в экономическом плане: для участников группы работа в тренинге стоит дешевле, чем индивидуальная терапия (и для многих тренинговая работа гораздо более эффективна). Психолог также получает и экономическую, и временную выгоду.
9. **Классификация тренинговых групп**

Классификация тренинговых группы – выделение их видов на основе характеристик их участников: возраста, пола, социальной деятельности, степени знакомства, сходства характеристик участников группы. Ниже представлены выделяемые по разным основаниям виды тренинговых групп [7].

*Таблица 1. Классификация тренинговых групп*

|  |  |
| --- | --- |
| Основание классификации | Виды групп |
| Возраст участников | Детская группа | Дети раннего возраста (до 4-5 лет)ДошкольникиМладшие школьники |
| Подростковая группа | Подростки  |
| Взрослая группа | Группа молодежиГруппа людей среднего возрастаГруппа пожилых людей |
| Пол участников | Женская группа |
| Мужская группа |
| Смешанная по полу группа |
| Однородность состава участников | Гомогенная (однородная) группа | Основные признаки, по которым комплектуют группы, – пол, возраст, национальность, уровень образования, уровень развития интеллекта, социальный статус, характер психологических проблем, тип личности и стиль поведения, ценностные ориентации, цель участия в тренинге, профессия |
| Гетерогенная (разнородная) группа |
| Степень знакомства участников | Группа незнакомых участников |
| Группа слабознакомых участников |
| Группа хорошо знакомых участников |
| Ведущая социальная деятельность участников | Группа предпринимателей |
| Группа менеджеров |
| Группа государственных служащих |
| Группа политиков и общественных деятелей |
| Группа учащихся |
| Группа педагогов |
| Группа врачей |
| Группа торговых работников |

1. **Групповая динамика**

В тренинговой группе как в малой социальной группе разворачиваются процессы, свойственные всем социальным группам. Групповая динамика – процессы развития группы во времени, обусловленные взаимоотношениями и взаимодействием и ее членов [4]. Групповая динамика в тренинговой группе представлена совокупностью внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, протекающих в процессе жизнедеятельности группы. Это

* стадии развития группы,
* нормообразование,
* групповая сплоченность,
* групповые роли,
* феномен лидерства.

И.В. Вачков пишет, что эти закономерности групповой динамики характерны для групп разных по составу, возрасту, полу, профессиональной направленности и служебному статусу [2,3].

Фазы (стадии) развития группы

Группа должна развиваться для того, чтобы приобрести терапевтическую и коррекционно-развивающую способность. То, как происходит развитие группы, зависит от 1) типа ее организации, 2) роли и позиции ведущего, 3) его индивидуального стиля ведения группы. Тренеру важно знать стадии развития группы для того, чтобы управлять ее динамикой.

Большинство авторов выделяет четыре основные фазы (стадии) развития тренинговой группы. Следует отметить, что на протяжении тренинговой работы в развитии группы присутствуют все четыре стадии одновременно, но их соотношение меняется, и в каждый момент основной является определенная стадия [1].

В работах разных авторов названия стадий и характеристика отношений в группе на каждой стадии могут отличаться, но изучение различных работ позволяет сформировать целостное представление о стадиях развития группы в тренинге.

*Таблица 2.Стадии развития группы в тренинге*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Автор | Большаков В.Ю.Никандров В.В. | Вачков И.В.Митина Л.М. | Макшанов С.И.Евтихов О.В. |
| Стадии развития группы | 1. Стадия знакомства участников группы друг с другом и тренером
2. Стадия агрессии (Фрустрационная)
3. Стадия устойчивой работоспособности
4. Стадия распада группы (умирание)
 | 1. Стадия «подготовка участников к поведенческим изменениями»
2. «Кризис в развитии тренинговой группы»
3. Стадия «Осознание»
4. Стадия «Переоценка»
5. Стадия «Действия»
 | 1. Фаза ориентации и зависимости
2. Фаза притирки и конфликта
3. Фаза сотрудничества и целенаправленной деятельности
4. Фаза завершения (умирания группы)
 |

*Стадия знакомства*. На этой стадии каждый участник группы приветствует тренера и других участников, сообщает краткую информацию о себе. Все присматриваются к ведущему и друг к другу. Кто-то из участников проявляет интерес к другим, кто-то в качестве защиты демонстрирует скептическое отношение к происходящему. Они выполняют общепринятые в начале работы действия и не стараются донести до тренера и до других членов группы свои чувства и мысли.

Во время представления себя группе участники сохраняют и проявляют характеристики поведения, приобретенные ими в тех социальных группах, в которые они входят, сформированные в предыдущем социальном опыте, а тренинговая группа еще только начинает оказывать влияние. Поэтому ведущему важно наблюдать, как участники говорят о себе, что они в этот момент делают, какие сведения о себе сообщают.

На этой стадии начинает формироваться групповая сплоченность. В начале первого занятия участники группы знакомятся. Например, они, сидя в круге каждый на своем стуле, называют имя и фамилию и рассказывают о себе. Выполняя ритуал знакомства, как пишет В.Ю. Большаков, участники группы признают наличие общих интересов (например, профессиональных или досуговых), демонстрируют готовность участвовать в работе группы. Они сообщают цели, для достижения которых пришли на занятия, свои ожидания от работы. Несмотря на различие их целей и ожиданий, участники объединяются в группу и участвуют в тренинговой работе [1].

В этот период группа ориентирована на ведущего и зависима от него. Участники воспринимают его как единственного организатора и посредника общения между ними. От ведущего ждут управления и инструкций. В процессе работы он присматривается к группе, анализирует интересы и стремления ее членов.

Время существования группы на этой стадии во многом зависит от категории участников и стиля ведения группы тренером. Успешным результатом для группы является хорошее запоминание имен друг друга, рассказов партнеров по группе о себе. У каждого участника складываются представления «понравились» – «не понравились» о двух-трех других участниках.

*Стадия агрессии (фрустрационная)*. Начинается одновременно со стадией знакомства, протекает параллельно ей и продолжается тогда, когда стадия знакомства уже завершилась. На этой стадии группа готовится к решению задач и достижению целей, формируя свою собственную структуру, создавая правила своей деятельности. Ведущему важно контролировать процессы в группе и направлять внимание группы на рефлексию происходящего.

В группе происходит активное распределение ролей: «лидера», «приверженца лидера», «эксперта», «оппозиционера», «отверженного». В ходе тренинга роли и их распределение могут меняться. Эта стадия сопровождается напряженностью, враждебностью, агрессией в отношениях между участниками. На этой стадии также возможна открытая конфронтация участников с ведущим.

Участники группы высказывают и демонстрируют притязания на определенную роль. Так, человек, стремящийся быть лидером, говорит громким уверенным голосом, подчеркивает во время представления себя свой опыт в решении определенных задач, размашисто жестикулирует. На роль лидера в группе может притязать кто-то еще. Другие члены группы могут проявлять себя как «самого умного», «самого оригинального», «самого красивого», «самого независимого».

Появляется стремление к соперничеству. Как правило, соперничают те, кто претендует на одну и ту же роль в группе. В.Ю. Большаков рассматривает ряд возможных исходов соперничества за роль лидера [1].

* Признание претендентами на лидерство друг друга, объединение и совместное руководство участниками группы.
* Разбиение группы на две части претендентами на лидерство.
* Один из притязающих на роль лидера уступает другому претенденту и выбирает другую социальную роль.
* Отказ обоих претендентов от роли лидера.
* Открытое соперничество: обмениваются колкостями, соревнуются между собой, демонстрируют ум, волю, артистизм, приближают к себе, заручаются поддержкой одних участников и отталкивают других.

После определения в группе лидера и места других участников относительно лидера в группе может появиться «отверженный». Этому способствуют: наличие в группе человека, выполняющего эту роль в реальной жизни; поддержка лидером отвержения и унижения кого-либо из участников; стремление участников группы к самоутверждению (например, в подростковом возрасте); неуверенность лидера в своем положении и демонстрация им силы и власти.

Проявления враждебности и агрессии также могут быть между участниками, которые негативно оценили друг друга на стадии знакомства и испытали взаимную неприязнь друг к другу.

Конструктивная помощь участников друг другу еще отсутствует или слабо выражена. Преобладают лишь оценки и советы.

Успешность каждого члена группы на этой стадии ее развития можно оценить, учитывая его ролевые притязания. Об успешности группы можно говорить, когда соперничество не переходит в унижение, его результаты признаны всеми участниками группы, оно прекратилось без специального вмешательства тренера.

*Стадия устойчивой работоспособности*. Развитие группы достигло данной фазы, если у участников возникло чувство принадлежности к ней, выработались общие ценности, появилось доверие, искренность в выражении чувств и осознание общего «МЫ». Теперь участники могут открыто рассказывать о своих проблемах. Они раскрепощаются, уже не ощущают необходимости работать на свой авторитет, статус, его повышение с точки зрения престижности той или иной роли, имеющейся у каждого участника тренинга. Именно на этой стадии группа приобретает терапевтическую способность и способность обеспечить развитие личности.

*Стадия распада (умирания) группы.* После полного выполнения поставленной задачи, в случае решения в ходе занятия всех вопросов, интересующих группу, она заканчивает свое существование как социальная структура. Для того, чтобы после окончания тренинга у участников не оставалось тягостного чувства, ведущему следует направленно строить работу на завершение тренинга. Участники должны быть эмоционально подготовлены жить вне группы. Иначе они могут разочароваться, растерять накопленный опыт или отказаться от всех приобретений, полученных в тренинге.

На этой стадии члены группы обсуждают пережитый всеми участниками опыт, проговаривают достигнутые положительные изменения, соотносят их с реальными жизненными ситуациями в прошлом и будущем. Подобное соотнесение позволяет оценить степень приближения результатов тренинга к ожиданиям участников и смоделировать оптимальные схемы поведения на будущее.

Важным является выполнения ритуала прощания: вручения документов об окончании тренинга, обмен адресами и телефонами, планы дальнейшей совместной работы.

Нормообразование

Термин норма в психологии имеет разное значение. Когда речь идет о формировании норм во взаимоотношениях участников и ведущего тренинговой группы, то имеют ввиду социальные нормы. Это выработанные, принятые и признанные в социальной группе правила, образцы поведения, стандарты деятельности, призванные обеспечивать упорядоченность, устойчивость и стабильность взаимодействия людей и групп. В.В. Никандров относит к групповым нормам не только правила, образцы, стандарты, но и мнения, ценности группы [7, с.124]. В литературе, посвященной тренинговой работе, вместо слова «норма» используют слова «правила», «соглашения».

Наличие групповых норм является обязательным компонентом тренинга. Они формируются на первой стадии групповой динамики, как правило, на первом тренинговом занятии. Для этого ведущий выбирает время, определяет этап тренингового занятия, организует диалог со всей группой [8,c.17-32]. В ходе диалога он сообщает и аргументирует правила, обязательные для соблюдения всеми участниками группы, а также побуждает их к обсуждению и принятию правил, которые необходимыми для работы данной группы.

По определению В.В. Никандрова, нормообразование – это «выработка групповых мнений, правил, ценностей» [7, с.124].

Ведущему важно осознавать необходимость норм для эффективного развития группы и способствовать выработке и принятию участниками таких норм, которые соответствовали бы целям группы. Существуют нормы, характерные для работы и обязательные для всех тренинговых групп: конфиденциальность, режим групповых занятий, безоценочное отношение к участникам. Наряду с ними тренинговая группа также может выработать свои нормы, присущие этой группе и специфичные для нее. Нормы начинают действовать в тренинговой группе с первого мгновения ее функционирования. Приведем примеры некоторых норм.

* Конфиденциальность – личная информация о конкретных участниках, остается между членами тренинговой группы и не разглашается другим людям.
* "Здесь и теперь"– предметом анализа участников группы являются процессы в группе, чувства, мысли ее участников, появляющиеся в данный момент времени.
* Искренность и открытость–получение и предоставление другим честной обратной связи.
* Принцип Я–высказывание собственных возникающих чувств, мыслей; построение высказываний с использованием личного местоимения «Я», от себя.
* Активность – обязательное участие всех членов группы в процедурах и упражнениях тренинга.

Групповая сплоченность

Групповая сплоченность как характеристика отношений в тренинговой группе проявляется во взаимной эмоциональной притягательности членов группы, их взаимном тяготении друг к другу, потребности участвовать в работе группе и сотрудничать при решении общих задач, удовлетворенности группой, доверии, откровенности участников. Ее формирование важно для

* решения задач тренинга,
* действенности и эффективности групповой работы,
* атмосферы безопасности в группе и ощущения одними участниками поддержки со стороны других участников и группы в целом,
* самораскрытия участников группы,
* сближения участников группы и прочности, устойчивости групповых отношений,
* возможности открытой конфронтации мнений, что в сочетании с конструктивным отношением к критике является одним из средств коррекции установок, изменения в поведении и позициях участников,
* устойчивости участников к ситуациям, сопровождающимся негативными эмоциональными переживаниями, преодоления кризисов в развитии группы, сохранения группы от распада.

Групповой сплоченности способствует ряд факторов:

* атмосфера психологической безопасности, доброжелательности, принятия;
* согласование целей работы группы с индивидуальными потребностями ее участников;
* удовлетворение в группе личных потребностей ее участников в безопасности, принятии, признании;
* ожидание участниками пользы от участия в тренинге;
* симпатии между участниками группы, их взаимное тяготение;
* совпадение интересов, взглядов, ценностей участников группы;
* активная, эмоционально насыщенная совместная деятельность, направленная на достижение цели, значимой для всех участников;
* привлекательность ведущего тренинга как образца, модели оптимально функционирующего участника; его престиж;
* использование тренером упражнений, направленных на развитие сплоченности;
* наличие другой группы, которая может рассматриваться как соперничающая в каком-то отношении;
* присутствие в группе человека, способного противопоставить себя группе, резко отличающегося от большинства участников;
* достаточный уровень гомогенности состава групп (особенно по возрастному показателю; нежелательно объединять в одной группе лиц старше пятидесяти лет и младше восемнадцати).

Факторами снижения групповой сплоченности могут быть:

* знакомство (дружба, симпатия) между отдельными членами группы до начала тренинга, что может приводить к сокрытию от остальных участников группы какой-то частной информации, к стремлению защитить друг друга и не вступать в полемику, к отчуждению такой диады от группы;
* неумелое руководство со стороны ведущего, которое может привести к излишнему напряжению, конфликтам и развалу группы;
* отсутствие единой цели, увлекающей и объединяющей участников, и совместной деятельности, организованной ведущим;
* возникновение в тренинговой группе мелких подгрупп, что особенно вероятно в группах, превышающих 15 человек.

Групповые роли

По определению В.В. Никандрова«роль – социальная функция личности, вытекающая из ее положения (статуса) в данном сообществе и исполняемая в форме нормативно одобряемого этим сообществом поведения» [7, c.109]. Роли в тренинговой группе:

* межличностные,
* члены группы их принимают добровольно,
* могут быть выбраны участниками как осознанно, так и неосознанно под влиянием стихийно складывающейся ситуации и как реализация склонностей и способностей участников,
* могут появляться и проявляться непредсказуемо, стихийно,
* определенные и конкретные правила их исполнения и санкции (поощрение и наказание) отсутствуют [7, c.110-111].

Роли в тренинговой группе могут быть распределены организованно или спонтанно. При организованном распределении ведущий и участники обсуждают роли, согласуют их с целями группы, возможностями и желаниями участников. При спонтанном распределении участники приобретают роли в процессе конкуренции за престижную или привычную позицию. Каждый из этих способов имеет преимущества и недостатки.

*Таблица 3. Преимущества и недостатки способов распределения ролей в группе*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Способы распределения ролей в группе | Преимущества | Недостатки |
| Организованный | * Знакомство участников с широким репертуаром ролей
* Возможность их бесконфликтного распределения и перераспределения в целях обогащения социально-психологического опыта
 | * Искусственность структурирования группы
* Возможность формального исполнения ролей
* Поверхностность групповых процессов
 |
| Спонтанный | * Естественность процесса распределения ролей
* Глубокие переживания
 | * Репертуар ролей узкий
* Возможность получения разнообразного социально-психологического опыта ограничена
 |

Роли в тренинге воплощают функции, которые выполняют участники в отношениях «по вертикали» – «доминирование – подчинение» – и по «горизонтали» – «любовь – ненависть» [7]. Содержание ролей ориентировано на обеспечение взаимодействия участников группы для решения целей и задач группы и оказание помощи в их решении.

*Таблица 4. Роли участников тренинговой группы*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Название роли | Положение в системе Межличностных отношений | Функция |
| Лидер | Доминирующее | Объединяет вокруг себя членов группыСтимулирует их работуРегулирует межличностные отношенияРешает спорные вопросыЗащищает групповые нормы, ценности, традиции; контролирует их соблюдение |
| Лидер оппозиции | Доминирующее внутри своей фракции, противостоит основному лидеру и претендует на его место, склоняет на свою сторону других членов группы | Лидерские функции в пределах своей подгруппыАккумулирует противоречия, неодобрения, обиды |
| Эксперт | Приближен к лидеру больше других приверженцев, может влиять на лидера | Дает лидеру полезные рекомендации и советы |
| Помощник лидера | Приверженец лидера, ближе к лидеру, чем другие члены группы | Поддерживает лидера и выполняет его решение |
| Независимый | Не желает подчиняться кому-либоПо ходу развития группы может примкнуть к основному лидеру либо сформировать ему оппозициюСознают необходимость единства действий ради общего успеха | Отражение ошибок лидера и его окружения |

*Продолжение таблицы 4*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Название роли | Положение в системе межличностных отношений | Функция |
| Жертва | Интересы значительно ущемлены в пользу лидера или группы без соответствующей морально-психологической компенсацииМожет отколоться от группы или сотрудничать в ней | Примиряет членов группы |
| Козел отпущения | Жертва, которой приписываются промахи и ошибки остальныхМожет отказываться от совместной деятельностиМожет переходить в стан оппозиции | Объект размещения злости других членов группы |
| Аутсайдер | Игнорируемый членами группы, отлучается от нее, оттесняется на периферию |  |
| Обвинитель | Возлагает вину за неудачи на других, часто задавая вопрос «Кто виноват?» не ищет ответа на вопрос «Что делать?» | Негативная и неконструктивная критика действий и поступков других членов группы |

Феномен лидерства

С самого начала существования тренинговой группы в ней происходит распределение ролей между участниками. В большинстве тренинговых групп в ходе их развития появляются один или более лидеров. При возникновении в группе нескольких лидеров происходит их более интенсивное взаимодействие, а возможно, и конфликты.

Человек, претендующий на место лидера, стремится к превосходству и, как правило, действительно в чем-то превосходит остальных. Лидер по сравнению с другими участниками тренинга обычно более активен и в большинстве случаев является источником ценностей и норм, составляющих групповое мировоззрение. Поскольку лидер отражает интересы группы, он является и своего рода контролером, следящим за тем, чтобы конкретные действия каждого из его членов не противоречили общим интересам и не подрывали единства группы.

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «тренинговая группа».
2. Назовите преимущества групповой тренинговой работы.
3. Назовите признаки для классификации тренинговых групп и виды тренинговых групп, выделяемые на основе каждого признака.
4. Сформулируйте определение понятия «групповая динамика».
5. Какие явления, связанные с развитием отношений участников группы, относят к групповой динамике?

**Лекция 3. личность и Деятельность**

**ведущего психологический тренинг**

План

1. Предмет работы ведущего в тренинговой группе
2. Функции ведущего тренинговой группы
3. Роли ведущего психологический тренинг
4. Этапы работы ведущего психологический тренинг
5. Требования к личности ведущего психологический тренинг

Список литературы

1. Евтихов, О.В. Практика психологического тренинга [Текст] / О.В. Евтихов. – СПб.: Речь, 2004. – 256 с.
2. Макшанов, С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика[Текст]: монография / С.И. Макшанов. – СПб.: «Образование», 1997. –238 с.
3. Никандров, В.В. Антитренинг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренинга [Текст]: учеб. пособие. – СПб.: Речь, 2003. – 176 с.
4. Пахальян, В.Э. Групповой психологический тренинг: учеб.пособие [Текст] / В.Э. Пахальян. – СПб.: Питер, 2006. – 224 с.
5. **Предмет работы ведущего в тренинговой группе**

Качества личности ведущего психологический тренинг, свойственный ему стиль общения с группой, владение им профессиональными знаниями умениями, навыками являются важными условиями эффективности тренинговой работы. Владение методами ведения тренинга, знание реализующих их упражнений важно, но «…результат применения этих инструментов зависит в первую очередь от личности мастера, от его профессионализма и только во вторую очередь — от «качества» этих «инструментов»...» [1, с.50].

Предметом работы ведущего психологический тренинг может быть личность участников группы и группа. Выбор предмета работы тренера определяет цель создания каждой группы. Важно, чтобы в каждый момент ведения психологического тренинга ведущий осознавал предмет своей работы и понимал, какое воздействие он оказывает, как и зачем он воздействует на личность участников и отношения между ними.

При работе с личностью (предмет – личность) деятельность ведущего направлена на развитие и совершенствование личности участников, работу с их проблемами. Ведущий помогает каждому участнику принять себя, адекватно воспринимать себя как личность, измениться и стать более успешным в жизни. Это может быть осознание каждым участником своих потребностей, сильных и уязвимых сторон своей личности, осмысление собственных ограничений и расширение своих возможностей, развитие познавательных процессов, развитие коммуникативной компетентности выработка и закрепление более эффективного поведения в определенных социальных ситуациях.

В этом случае ведущий также проводит работу, направленную на развитие группы: формирование атмосферы безопасности и доверия, сплочение, разрешение внутригрупповых конфликтов. Для того, чтобы члены группы могли раскрыться и начать более глубоко анализировать себя, им необходимо доверять друг другу и быть уверенными в том, что группа их принимает, понимает и окажет поддержку. Только психологически развитая группа может оказать позитивное воздействие на развитие личности участников.

При работе с группой деятельность ведущего также может быть направлена на развитие группы (предмет – группа). Он обеспечивает процесс ее развития и сопровождает групповую динамику. В контексте улучшения дальнейшего функционирования данной группы как коллектива происходит личностный рост участников группы и решение их личностных проблем [1, с.51-53].

1. **Функции ведущего тренинговой группы**

Н.В. Клюева выделяет следующие функции ведущего группы [1, с.51].

1. *Руководящая функция*. Ведущий определяет цели работы группы, разрабатывает и осуществляет соответствующую программу действий своих и участников группы, устанавливает, разъясняет, аргументирует нормы и правила работы и взаимодействия в группе, обеспечивает методическое сопровождение занятий. Степень выраженности руководящей позиции тренера зависит от формы проведения тренинга и индивидуального стиля общения ведущего с группой, его работы, но она не должна вести к снижению активности участников и перекладыванию всей ответственности только на ведущего.

2. *Аналитическая функция*. Ведущий проводит анализ, обобщает и комментирует процессы происходящие в группе. Комментарии могут быть высказаны в виде:

* описания происходящего в группе на основе собственных наблюдений;
* перечисления и классификации происходящего в группе с использованием соответствующего понятийного аппарата;
* высказывания гипотез дальнейшего развития процессов в группе или развития ситуации с объяснением причин.

3. *Экспертная функция*. Ведущий помогает каждому участнику оценить свое поведение и понять, как оно повлияло на других, участникам группы разбирать и оценивать сложившуюся в группе ситуацию, предоставляет актуальную информацию по сложившейся ситуации или проблеме.

4. *Посредническая функция*. Ведущий организует групповые процессы, вмешивается в них, когда группа испытывает затруднения во взаимодействии.

1. **Роли ведущего психологический тренинг**

Исходя из рассмотренных в предыдущем вопросе функций ведущего психологический тренинг, можно выделить наиболее характерные для него роли [3].

Роли ведущего психологический тренинг

Руководитель с функциями

* Инструктора
* Учителя и дидактика
* Режиссера
* Инициатора
* Товарища
* Эталонного поведения

Рядовой участник с функциями

* Наблюдателя
* Аналитика
* Комментатора
* Интерпретатора
* Арбитра

Эксперт с функциями

* Внутриличностного примирения участников с самими собой
* Межличностного примирения участников друг с другом
* Внутригруппового примирения отдельных участников с целями тренинга, групповыми нормами и ценностями
* Арбитра

Посредник с функциями

* Посредника в решении личных

вопросов участников

* Исповедника

Поверенный с функциями

* Защитника
* Гаранта прав
* Мудрого наставника

Опекун с функциями

*Рисунок 2. Роли ведущего психологический тренинг*

1. **Этапы работы ведущего психологический тренинг**

С.И. Макшанов выделяет четыре стадии группового процесса, которые присутствуют в тренинге любой направленности, и характеризует деятельность ведущего на каждом из них. Это стадии: создания работоспособности, ориентации, изменений, завершающая [2].

Этап создания работоспособности в группе. Задачи деятельности ведущего на этом этапе:

* диагностика группы в целом и каждого ее участника;
* привлечение внимания группы к идеям, повышающим вероятность создания персональных смыслов для участия в работе; акцентирование значимости задач целей тренинга для личности и группы;
* создание реалистичных представлений о целях, организации, содержании работы и коррекция ожиданий по отношению к ее результатам;
* создание благоприятных возможностей для проявления активности всеми участниками группы, что связано с универсальной потребностью в позитивном эмоциональном контакте;
* проведение первых конструктивных совместных действий, как начала создания истории группы.

Деятельность ведущего направлена на помощь участникам группы в преодолении напряженности и неопределенности, организацию знакомства участников и формирование первичных представлений друг о друге, уточнение целей и задач работы группы, ознакомление с правилами взаимодействия в группе, организацию их обсуждения, понимания и принятия.

На этом этапе работы тренера могут проявиться ошибки комплектования группы, связанные с игнорированием ведущим требований к комплектации группы, методических особенностей тренинга и принуждением членов группы к участию в тренинге без их добровольного согласия: ошибки комплектования группы, неоправданные ожидания участников, сохраняющееся напряжение и тревожность.

Этап ориентации. Задачи деятельности ведущего на этом этапе - уточнение и конкретизация каждым участником своих индивидуальных целей в тренинге.

Ведущий создает условия для самостоятельного обнаружения каждым участником тех сторон личности, которые нуждаются в развитии или коррекции, и возможных вариантов более продуктивной деятельности. Ведущий обращает внимание группы на сильные стороны участников и на совершаемые ими ошибки, не высказывая оценок. В связи с этим ведущий также создает условия для осознания участниками целей тренинга и определения его субъективной пользы.

К характерным эффектам этапа ориентации относятся

* изменение мотивации (повышение активности группы, появление связей с конкретными участниками и тренером, адекватные отношения сотрудничества и соперничества),
* конкретизация и индивидуализация целей, осознание ранее незамеченных особенностей поведения и деятельности, обнаружение и принятие идей, связанных с целями программы,
* завершающееся структурирование группы (выделение лиц, на которых ориентируется группа, оформление отношений).

Этап изменений. Задачи деятельности ведущего на этом этапе- создание условий для последовательного освоения участниками способов деятельности и решения проблем, ориентируясь на принципы движения от простого к сложному и последовательной интеграции достигнутых результатов. На этапе изменений ведущий учитывает при организации работы на занятиях, отборе содержания занятий и выборе методов его реализации темпы продвижения каждого участника и группы в целом к целям тренинга и регулирует возможность активного участия членов группы в ее работе.

Завершающий этап тренинга. Задачи деятельности ведущего на этом этапе - создание условий для получения каждым участником и группой в целом обобщенной и индивидуализированной информации об эффективности работы, возможностях ее продолжения, проработке вариантов применения полученных результатов на практике. Ведущий организует обсуждение впечатлений участников о работе в тренинге в целом, проводит процедуры измерения субъективных результатов тренинга.

1. **Требования к личности ведущего психологический тренинг**

Ведущий психологический тренинг должен обладать профессиональным мастерством и такими качествами личности, при наличии которых возможно обеспечение максимально благоприятных условий для развития личности участников группы и самой группы, что обеспечивает успешность тренинговой работы. В.В. Никандров считает, что успешность тренинга можно оценивать через объективный и субъективный показатели [3].

Объективный показатель успешности тренинга – это адекватный целям и задачам психокоррекционный результат. Такой результат определяют 1) наличие ясной концептуальной основы тренинга, 2) наличие соответствующего этой основе методического обеспечения, 3) адекватностью применения методического обеспечения. Достижение объективного показателя успешности тренинга зависит от профессионализма ведущего: анализа психологической проблематики конкретных людей – участников тренинга и группы, ясного понимания цели и задач тренинга, четкого представления о возможных способах решения этих задач и достижения конкретной цели, умения эти способы грамотно применить.

Субъективный показатель успешности – удовлетворенность участников тренингом и его итогом. Ее определяют 1) осознание участниками позитивных изменений в себе, 2) наличие интереса к процессу тренинга, 3) эмоциональная насыщенность (преимущественно положительная) внутригруппового общения. Достижение субъективного показателя успешности тренинга зависит от сформированности личностных качеств тренера.

Профессиональное мастерство и личность ведущего – два неразрывно связанных условия, обеспечивающих успешность тренинга. В связи с этим В.В. Никандров говорит о «единстве профессиональных и личностных качеств тренера в его работе» [3, с. 134]. Он считает, что многие личностные свойства тренера «…выступают как профессиональные, а многие выработанные в ходе подготовки и тренерской деятельности профессиональные качества становятся его личностными свойствами» [3, с.135]. Ввиду того, что при профессиональной подготовке специалистов в области психологической помощи выделяют формирование профессиональной компетентности и личностное становление специалиста, В.В. Никандров приводит перечень профессиональных и личностных качеств ведущего психологический тренинг.

*Таблица 5. Качества личности ведущего психологический тренинг*

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные качества | Личностные качества |
| 1. Свободная ориентация в концептуальном многообразии психокоррекционной работы
 | 1. Порядочность
 |
| 1. Последовательность и настойчивость в проведении своего теоретически обоснованного концептуального замысла и своей линии проведения тренинга
 | 1. Ответственность
 |

*Продолжение таблицы 5*

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные качества | Личностные качества |
| 1. Доскональное знание технологии тренинга
 | 1. Социальная чувствительность (тактичность, чувство меры, уважение и доверие к людям)
 |
| 1. Умение проводить психологическую диагностику до тренинга, во время тренинга и после тренинга
 | 1. Эмпатичность (как проявление социальной чувствительности) и открытость
 |
| 1. Постоянное осознавание и понимание целей, способов и возможных результатов и последствий своих и чужих действий (когнитивность поведения)
 | 1. Социальная зрелость и достаточный жизненный опыт
 |
| 1. Способность к быстрым и адекватным ответам на изменения ситуаций, на реплики других; способность к быстрой перестройке по ходу работы (реактивность поведения)
 | 1. Развитые интеллект и креативность
 |
| 1. Умение общаться формально и неформально
 | 1. Развитые волевые качества личности: самообладание, выдержка, настойчивость, терпение
 |
| 1. Умение выполнять при необходимости функции лидера
 | 1. Уравновешенность и стрессоустойчивость
 |
| 1. Умение ориентироваться в конфликтных ситуациях и грамотно их разрешать
 | 1. Уверенность в себе
 |
| 1. Умение принимать решение в неопределенных ситуациях
 | 1. Энтузиазм и оптимизм
 |
| 1. Умение определять и формулировать задачи
 |
| 1. Умение контролировать и эффективно распределять время
 |
| 1. Склонности и навыки критической оценки собственных решений и их последствий
 |
| 1. Способность предъявлять свои истинные переживания (аутентичность поведения)
 |
| 1. Искреннее стремление оказывать действенную психологическую помощь любому обратившемуся за ней человеку
 |
| 1. Умение концентрироваться на интересах клиента
 |
| 1. Высокий общий культурный уровень, эрудиция
 |

В.Э. Пахальян, анализируя работы отечественных и зарубежных психологов - специалистов в области групповой психологической работы, делает обзор выделяемых ими качеств личности тренера [4]. Это:

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

Основными направлениями формирования личностных качеств и навыков тренера, согласно его точке зрения, являются:

* формирование системы ценностей тренера;
* построение целей и адекватное умение придерживаться их в ходе тренинга;
* отношение тренера к себе, своим возможностям;
* осознание своих ограничений;
* профессиональное общение тренера;
* отношение тренера к критике;
* состояние покоя и азарта тренера;
* настройка тренера на группу;
* сочувствие, смелость и самоотверженность тренера;
* скорость и темп работы тренера в группе;
* влияние тренера на изменения в группе.

Формирование профессиональных и личностных качеств тренера является длительным процессом и происходит во время: 1) обучения будущего специалиста в ВУЗе при изучении базовых теоретических курсов и специального учебного курса, описывающего технологию психологического тренинга, 2) его участия в качестве участника в психологических тренингах различной направленности и различных теоретических школ с целью изучения опыта и способов работы профессионала, 3) углубленного изучения теоретических вопросов работы в рамках определенной тренинговой школы, 4) работы в качестве ведущего тренинговой группы, 5) индивидуальной и групповой супервизии и интервизии.

Контрольные вопросы

1. Назовите предмет работы ведущего психологический тренинг.
2. Какие функции выполняет ведущий психологический тренинг? Какие действия составляют каждую функцию?
3. Какие роли выполняет ведущий психологический тренинг? Охарактеризуйте каждую роль.
4. Какие этапы выделяют в деятельности ведущего психологический тренинг? Каково содержание деятельности ведущего на каждом из них?
5. Какие профессионально важные качества личности должны быть сформированы у ведущего психологический тренинг?

**Лекция 4. Цели и Принципы организации и**

**проведения психологического тренинга**

План

1. Цели и задачи тренинговой работы
2. Понятие о принципах психологического тренинга
3. Организационные принципы психологического тренинга
4. Принципы создания среды тренинга психологического тренинга
5. Принципы поведения участников тренинга психологического тренинга
6. Этические принципы психологического тренинга

Список литературы

1. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга[Текст]: учебное пособие / И.В. Вачков. - М: Издательство "Ось-89", 1999. – 176 с.
2. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.В. Вачков. - М: Издательство "Ось-89", 1999. – 176 с. – Режим доступа: <http://psylib.org.ua/books/vachk01/index.htm> (дата обращения 9.07.2017).
3. Вачков И.В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы [Текст] / И.В. Вачков. — М.: Эксмо, 2007. — 416 с.
4. Евтихов, О.В. Практика психологического тренинга [Текст] / О.В. Евтихов. – СПб.: Речь, 2004. – 256 с.
5. Макшанов, С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика[Текст]: монография / С.И. Макшанов. - СПб.: «Образование», 1997. -238 с.
6. Никандров, В.В. Антитренинг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренинга[Текст]: учеб. пособие. – СПб.: Речь, 2003. – 176 с.
7. **Цели и задачи тренинговой работы**

Цели тренинговой группы, принципы ее работы, функции и роли ведущего тренинг, используемые им методы О.В. Евтихов называет структурными характеристиками тренинга [4, с.43].

Цели тренинговой работы могут быть разными. Это связано с тем, что, во-первых, тренинговые методы находятся на стыке психотерапии, обучения и психокоррекции. Во-вторых, процессы, происходящие в группе во время тренинга, многосторонни. И.В. Вачков определяет общие цели, объединяющие различные по направленности и содержанию тренинговые группы [1, 2]:

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

О.В. Евтихов конкретизирует цели психологических тренингов разной направленности в виде задач [4, с.44-46].

*Таблица 6. Цели и задачи тренинга*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Цель тренинга | Задачи тренинга | Пример группы |
| Развитие коммуникативной компетентности | * развитие способности в установлении и поддержании психологического контакта в общении
* познание своих возможностей и ограничений во взаимодействии с другими людьми
* осознание и снятие внутренних барьеров и зажимов, мешающих эффективной коммуникации
* развитие способности прогнозировать поведение другого человека
 | Группа«Тренинга общения» |

*Продолжение таблицы 6*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Цель тренинга | Задачи тренинга | Пример группы |
| Развитие межличностной чувствительности | * развитие способности к самоанализу и пониманию других
* разделение наблюдаемых и переживаемых компонентов в восприятии другого человека
* развитие способности к пониманию и прогнозированию отношения, чувств и состояний человека в определенных ситуациях
* развитие чувствительности участников к групповому процессу, связанной с восприятием более полного ряда коммуникативных стимулов, получаемых от других
 | Группа«Тренинга сенситивности» |
| Развитие личности участников | * формирование адекватного представления о себе
* освоение системы понятий и представлений, необходимых для психологического анализа своей личности и социально-психологических ситуаций
* коррекция неадаптивных личностных установок
* снятие внутриличностных конфликтов и напряжения
* формирование навыков организации оптимального общения, конструктивного разрешения конфликтов в общении, психологического анализа ситуаций
 | Группа«Тренинга личностного роста» |
| Развитие самосознания | * коррекция и развитие самовосприятия
* развитие способности к самоанализу и рефлексии
* осознание и преодоление интерпретационных ограничений
* накладываемых стереотипизированными фрагментами сознания
 | Группа«Тренинга позитивного самоотношения» |
| Развитие психических процессов | * развитие мышления (творческого мышления, подвижности мышления)
* развитие памяти (овладение мнемотехниками)
* развитие сенсорной наблюдательности (расширение способности фиксировать всю совокупность сигналов)
 | Группа«Тренинга познавательных процессов» |

1. **Понятие о принципах психологического тренинга**

Слово «принцип» означает основное, исходное положение теории, учения, мировоззрения, теоретической программы.

Принципы психологического тренинга, по определению С.И. Макшанова, – основные положения и правила реализации тренинга как метода [5].К настоящему времени сформулирован ряд обоснованных принципиальных положений, относящихся к организации и проведению тренинга. Необходимо отметить, что в работах отечественных психологов определены и охарактеризованы различные принципы психологического тренинга. Это связано с разработанными ими концепциями (т.е. системой взглядов) тренинговой работы.

И.В. Вачков определяет тренинг как метод развития субъектности человека; способ организации активности участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих. Он считает, что принципами тренинга являются принцип событийности, принцип метафоризации и принцип трансспективы [3].

С.И. Макшанов определяет тренинг как многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека. Он считает, что принципы тренинга содержательно тесно связаны с факторами изменений психологических феноменов, воплощение которых в среде тренинга относится к принципиальным условиям эффективного применения метода. Принципы психологического тренинга, с его точки зрения, включают: организационные принципы (комплектования группы, физической закрытости, пространственно-временной организации), принципы создания среды тренинга (системной детерминации, реалистичности, избыточности), принципы поведения участников тренинга (активности, исследовательской и творческой позиции, объективации поведения, субъект-субъектного общения, искренности, «здесь и теперь»), этические принципы (конфиденциальности, соответствия целей содержанию, ненанесения ущерба) [5]. В следующих вопросах лекции дана их характеристика.

Никандров В.В. определяет тренинг как специфическую форму психологической работы с людьми, ключевой идеей которой является «использование феномена взаимовлияний участников (так называемых горизонтальных связей) для достижения успеха в их обучении и личностных изменениях» [6, с.11]. Он рассматривает такие принципы психологического тренинга как принцип активности, принцип игрового моделирования, принцип обучения, принцип систематической рефлексии, принцип групповой формы.

1. **Организационные принципы психологического тренинга**

Организационные принципы определяют основные положения и правила подготовки и проведения тренинга.

* Принцип комплектования группы тренинга – при наборе участников тренинговой группы следует учитывать характеристики как возраст, пол, профессиональная принадлежность, уровень должностной иерархии, а также некоторые психические свойства личности.
* Принцип физической закрытости – тренинговая группа работает в одном и том же составе от начала и до конца тренинга. После начала работы группы новых участников в нее не включают. Пропустившие несколько занятий участники включаются в дальнейшую работу только с согласия остальных членов группы, при этом им необходимо рассказать пропустившему участнику обо всем, что произошло в группе во время его отсутствия.
* Принцип пространственно-временной организации тренинга– тренинг проводят в предназначенном и специально оборудованном помещении. Тренинг имеет временные границы – продолжительность занятия, количество встреч, продолжительность всего тренинга.
1. **Принципы создания среды тренинга**

Принципы создания среды тренинга определяют основные положения и правила создания условий проведения тренинга.

Тренинговая группа является обществом в миниатюре, отражающим внешний мир в искусственно создаваемом взаимодействии. Соответственно психологическая среда тренинга должна выступать фрагментом более широкого социального окружения и соответствовать по основным показателям особенностям значимой реальности. Иначе возникнет проблема переноса полученных результатов в лабораторной тренинговой среде в реальную социальную действительность. Также среда тренинга должна иметь достаточную гибкость для ее подстройки в соответствии с решаемыми задачами и используемыми методами ведения тренинга.

Принципы создания среды тренинга включают:

* принцип системной детерминации – воплощение в среде тренинга основных факторов изменений психологических феноменов человека и группы;
* принцип реалистичности – создание среды, позволяющей в значимых деталях прорабатывать различные социальные и профессиональные ситуации, а также проблемы участников. Чем более отличается лабораторная среда тренинга от реальной (в значимых переменных), тем меньше вероятность переноса полученных изменений в реальную жизнь.
* принцип избыточности – создание возможностей выбора различных вариантов дальнейшего продолжения тренинга (предоставление участникам информации, проведение тренинговых процедур и др.) в соответствии с развитием группы и ее содержательным продвижением.
1. **Принципы, характеризующие поведение и деятельность участников тренинговой группы**

Принципы поведения и деятельности участников тренинга – правила поведения и деятельности участников тренинга в групповом взаимодействии.

* Принцип активности – включение в работу на тренинговых занятиях всех участников группы. Результативность тренинга для каждого участника определяется степенью его личной включенности во все происходящие события и процедуры. Активность участников тренинга возрастает, если они получают установку на включение в любой момент в совершаемые в группе действия.
* Принцип исследовательской и творческой позиции – в ходе тренинга участники группы осознают, обнаруживают, открывают идеи, закономерности, варианты разрешения проблем, свои личные ресурсы, возможности и особенности, получают возможность экспериментировать в широком диапазоне ситуаций со своим поведением и желающими сотрудничества участниками группы. С этой целью в группе тренинга создается креативная среда, основными характеристиками которой выступают проблемность, неопределенность, принятие тренером и группой поведения каждого участника, безоценочность.
* Принцип объективации поведения – перевод поведения участников тренинга с импульсивного, неосознанного уровня регуляции деятельности на осознанный, когда в любой ситуации человек отдает себе отчет в том, с какой целью он действует, адекватны ли избранные им средства ее достижения специфике ситуации и его возможностям.
* Принцип субъект – субъектного общения – взаимодействие участников тренинга, при котором учитываются интересы, чувства, переживания, состояния других, признается ценность их личности. Реализация принципа создает в группе атмосферу безопасности, доверия, открытости, позволяющую участникам группы экспериментировать со своим поведением, не опасаясь ошибок.
* Принцип искренности – в ходе обсуждения тех или иных вопросов участники говорят правду; каждый член группы тренинга сам определяет для себя меру искренности.
* Принцип «здесь и теперь» – говорить о чувствах, мыслях, способах поведения, относящихся к актуальной ситуации.
1. **Этические принципы психологического тренинга**

Этические принципы – правила отношений участников тренинговой группы с тренером и между собой.

* Принцип конфиденциальности - информацию о личностных проявлениях участников тренинга и их успешности участники не обсуждают с кем-либо за пределами группы. Соблюдение данного принципа является необходимым для формирования доверительных отношений в группе и создания атмосферы, способствующей самораскрытию участников, а также сохраняет мотивацию участников на обсуждение возникающих вопросов и проблем в рамках группы.
* Принцип соответствия заявленных целей тренинга его содержанию - недопустимость по желанию тренера изменения содержательного плана работы с группой.
* Принцип ненанесения ущерба – предотвращение ведущим возможного ущерба со стороны ведущего участникам тренинга, со стороны одних участников тренинга другим, отказ от манипулятивных способов поведения.

Контрольные вопросы

1. На достижение каких целей направлена работа тренинговой группы?
2. Сформулируйте определение понятия «принципы психологического тренинга».
3. Какие группы принципов психологического тренинга выделяет С.И. Макшанов?
4. Какие принципы входят в каждую группу?

**ЛЕКЦИЯ 5. МЕТОДЫ ВЕДЕНИЯ**

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА**

План

* 1. Определение понятия «метод психологического тренинга»
	2. Классификация методов ведения психологического тренинга
	3. Характеристика методов ведения психологического тренинга
	4. Методы представления информации
	5. Имитационные методы

Список литературы

1. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга[Текст]: учебное пособие / И.В. Вачков. - М: Издательство "Ось-89", 1999. – 176 с.
2. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга[Электронный ресурс]: учебное пособие / И.В. Вачков. – М: Издательство "Ось-89", 1999. – 176 с. – Режим доступа: <http://psylib.org.ua/books/vachk01/index.htm> (дата обращения 9.07.2017).
3. Вачков, И.В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы [Текст] / И.В. Вачков. — М.: Эксмо, 2007. — 416 с.
4. Евтихов, О.В. Практика психологического тренинга [Текст] / О.В. Евтихов. – СПб.: Речь, 2004. – 256 с.
5. Завьялова, Ж.В., Фарба, Е.О., Каденильяс-Нечаева, Е., Авдюнина, М.Н. Энергия бизнес-тренинга. Путеводитель по разминкам: Пособие для практикующего бизнес-тренера [Текст]/ Ж.В. Завьялова, Е.О. Фарба, Е. Кадельянис-Нечаева, М.Н. Авдюнина. – СПб.: Речь, 2005. – 159 с.
6. Макшанов, С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика[Текст]: Монография / С.И. Макшанов. – СПб.: «Образование», 1997. –238 с.
7. Никандров, В.В. Антитренинг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренинга [Текст]: учеб. пособие. – СПб.: Речь, 2003. – 176 с.
8. **Определение понятия «метод психологического тренинга»**

Метод, по определению И.В. Вачкова, – способ достижения цели, осуществления познания, освоения и преобразования объектов действительности, включающий в себя общие принципы и конкретные приемы обращения с тем или иным предметом [3].

В работах российских психологов, посвященных теории и практике тренинговой работы даны различные определения понятия «метод психологического тренинга». Такие различия можно объяснить тем, как авторы работ понимают сущность психологического тренинга и какой концепции тренинговой работы они придерживаются.

*Таблица 7. Определения понятия «методы психологического тренинга»*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Автор определения | Определение понятия «психологический тренинг» | Определение понятия «метод психологического тренинга» |
| Вачков И.В. | Метод развития субъектности человека | Способ организации активности участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих |
| Макшанов С.И. | Многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека | Способы формирования среды тренинга, в которой становятся возможными преднамеренные изменения |
| Никандров В.В. | Специфическая форма психологической работы с людьми, ключевой идеей которой является «использование феномена взаимовлияний участников (так называемых горизонтальных связей) для достижения успеха в их обучении и личностных изменениях | Приемы реализации психокоррекционных воздействий на участников тренинга |

Методы ведения психологического тренинга, согласно С.И. Макшанову,

* позволяют реализовывать принципы его организации и проведения,
* предназначены для словесной и несловесной передачи информации и создания целесообразно насыщенной информационной среды,
* используют для регуляции уровня удовлетворения потребностей,
* позволяют вовлечь участников в определенным образом организованную деятельность.

И.В. Вачков обращает внимание на то, что они направлены не на объект действительности, а на субъектов двух типов – индивидуального и группового. Поскольку в реальности тренинга индивидуальные и групповые процессы слиты, тренер реализует методы на трех уровнях [3]:

1. в группе – с отдельным участником. Это происходит в диадном взаимодействии ведущего и одного из членов группы;
2. с группой – как единым целым. Например, когда ведущий дает задание, которое должна выполнить вся группа, и обращается именно к группе, а не к отдельному участнику;
3. через группу – с отдельным участником средствами самой группы. В этом случае ведущий скрытым образом использует ресурсы группы для воздействия на одного или нескольких участников в целях оказания им психологической помощи.

Ведущий группы психологического тренинга, осознавая цели программы, обладает широким выбором путей их достижения с учетом развития групповой динамики, мотивации, групповых и индивидуальных пожеланий, статуса в организации, опыта работы и участия в тренинге, профессиональной специфики и индивидуально-психологических особенностей участников тренинга.

1. **Классификация методов ведения психологического тренинга**

И.В. Вачков считает, что в тренинге происходит множество событий, который образуют его важнейшее содержание. Он пишет, что, с методологической точки зрения, событие – это конкретное проявление движения в пространстве и времени. Поэтому методы, применяемые тренером, должны выступать способом организации событийности тренинга – цепи связанных между собой событий, которые будут переживаться участниками как целостность, единство, неразрывность изменений, происходящих в них и в окружающем. В этом случае освоение какой-либо деятельности в процессе тренинга будет сопровождаться осознаванием роста своих возможностей. Рассматривая возможные типы событий по осям времени (когда?) и пространства (где?), И.В. Вачков выделяет ограниченное число возможных видов событий, актуализирующихся в процессе тренинга, – девять. События, произошедшие до тренинга, случившиеся на тренинге и конструируемые для использования после тренинга, могут быть репрезентированы в психологическом пространстве, пространстве дискурса и пространстве физической реальности. Девять выделенных типов событий задают девять важнейших тренинговых методов [3].

*Таблица 8. Методы ведения психологического тренинга, выделяемые И.В. Вачковым*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Координаты выделения методов психологического тренинга | События, произошедшие до тренинга | События, случившиеся на тренинге | События, конструируемые для использования после тренинга |
| Психологическоепространство | Метод регрессии | Метод концентрацииприсутствия | Метод символическогосамовыражения |
| Дискурс | Метод обмена опытом | Методгрупповой рефлексии | Метод групповогорешения проблем |
| Физическоепространство | Метод имитации | Методпостроения диспозиций | Методоперационализации |

Поясним используемые И.В. Вачковым термины.

Если рассматривать события как происходящие во времени, это могут быть:

* события, произошедшие с членами группы до тренинга,
* события, случающиеся (происходящие) на тренинге,
* события, которые пока не произошли, но желательно их осуществление после тренинга.

События могут происходить:

* в пространстве внутреннего мира человека (психологическое пространство);
* в пространстве дискурса (дискурс). Дискурс (от франц.*discours*— речь) – связный текст в ситуации целенаправленного социального взаимодействия и влияния экстралингвистических прагматических, психологических и других факторов. Дискурс в контексте тренинга понимается как «живой текст» взаимодействия участников тренинга между собой;
* в физическом пространстве помещения, в котором проходит тренинг. Это события, которые связаны с двигательной активностью участников, с реализуемой ими деятельностью во внешнем плане.

Методы ведения психологического тренинга

Методы работы

с конструируемыми

событиями

Методы работы

с прошлыми

событиями

Методы работы

Со случающимися

событиями

Мето

Метод

концентрации присутствия

Метод

групповой рефлексии

Метод

построения диспозиций

Метод символического

самовыражения

Метод группового

решения проблем

Метод операционализации

Метод регрессии

Метод обмена опытом

Метод имитации

*Рисунок 3. Классификация методов ведения психологического тренингаИ.В. Вачкова*

Дадим определение перечисленных методов ведения тренинга.

* Метод регрессии – актуализация произошедшего события в психологическом пространстве. Это погружение клиента в ситуацию, требующую психологической проработки, и ее переживание во внутреннем плане. Существуют разновидности метода регрессии: в нейролингвистическом программировании – метод структурированной регрессии (или метод изменения личностной истории), в гештальт-терапии – «путешествие в прошлое», в транзактном анализе – метод разрешения.
* Метод обмена опытом (метод актуализации биографии) – актуализация произошедшего события в пространстве дискурса. Это - групповое обсуждение, в ходе которого участники делятся друг с другом переживаниями событий, которые имели для них и имеют сейчас особое значение.
* Метод имитации – актуализация произошедшего события в пространстве физической реальности. Это проигрывание болезненной для человека ситуации в безопасных в психологическом отношении обстоятельствах. В ходе проигрывания он переживает эту ситуацию, приобретает уникальный опыт преодоления всех ее негативных воздействий и путем перебора и анализа находит оптимальный способ поведения в ней как в условиях игрового моделирования, так и в реальных жизненных условиях. Психодраматические техники и ситуационно-ролевые игры – примеры реализации метода имитации.
* Метод концентрации присутствия – актуализация происходящего события в психологическом пространстве. Это направление тренером внимания участников на то, что с ними происходит в настоящую минуту посредством вопросов на осознавание (Что ты сейчас чувствуешь? О чем ты сейчас думаешь? Какие ощущения возникли у тебя в теле? Где именно они сосредоточены?) или констатации того, что он наблюдает («Сейчас ты произнес, что Роман тебя раздражает... Ты опустил глаза... Твоя правая рука сжимает подлокотник кресла...»).
* Метод групповой рефлексии – актуализация происходящего события в пространстве дискурса. Это совместное обсуждение и анализ событий, происходящих в группе, с целью стимуляции групповых и индивидуальных процессов. Метод может быть представлен в виде дискуссии, материалом которой служат структура и содержание взаимоотношений между участниками группы.
* Метод построения диспозиций – актуализация происходящего события в пространстве физической реальности. Это моделирование взаимоотношений и взаимосвязей, характерных для реальной жизни участников, что дает им возможность увидеть и прожить в «концентрированном» виде такие события, сущность которых неочевидна в житейских ситуациях. Метод представлен ролевыми играми, а также упражнениями, в которых моделируется система отношений, сложившихся между участниками группы, такими как «Скульптура группы» или различные социометрические процедуры, реализуемые в активной двигательной форме.
* Метод символического самовыражения – актуализация конструируемого события в психологическом пространстве. Это метод проектирования и моделирования участниками тренинга в психологическом пространстве видения мира, самого себя и других Примеры его реализации – медитации-визуализации, приемы активного воображения, техники имаготерапии и имагогики, проективные рисунки, написание сказок, создание изделий из песка, глины, пластилина, бумаги или ткани.
* Метод группового решения проблем – актуализация конструируемого события в пространстве дискурса. Это групповая дискуссия, задача которой – прийти в группе к общему мнению по определенному вопросу. Такая работа позволяет прояснить мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения.
* Метод операционализации – активизация конструируемого события в пространстве физической реальности. Это система способов тренинговой работы, нацеленная на освоение, осмысление и решение задач, связанных с построением реальной деятельности, достижением конкретных целей, структурированием будущих событий жизни участников. Они получают возможность «репетиции поведения» в тех или иных ситуациях, чтобы в дальнейшем перенести лучшие из найденных вариантов поведения в свою реальную жизнь. Деловые, поступочные, дидактические, управленческие, профориентационные игры – примеры реализации этого метода.

В.В. Никандров выделяет группы методов ведения психологического тренинга исходя из цели и места метода в структуре тренингового процесса. Это 1) психогимнастические упражнения (психогимнастика), 2) игровые методы, 3) групповая дискуссия, 4) психодиагностические методы [7, с.141-142].

*Таблица 9. Цель и место методов ведения психологического тренинга*

*в его структуре*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Название метода | Цель использования | Место в структуре тренингового процесса |
| Психогимнастика | Стимулирование рабочего состояния участников, поддержание их психологического тонуса, необходимого для решения текущих задач тренинга и развития групповой динамики | Любая стадия тренингового процесса, но наиболее характерно применение в начале тренинга, в фазе знакомства |

*Продолжение таблицы 9*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Название метода | Цель использования | Место в структуре тренингового процесса |
| Игровые методы | Получение опыта, содержание которого предопределено видом и общей целью тренинга. | Стадии агрессии и устойчивой работоспособности |
| Групповая дискуссия | Выработка и принятие групповых решений | Стадии работоспособности и умирания |
| Психодиагностические методы | Получение ведущим информации о свойствах и состояниях участников с целью выбора адекватных психокоррекционных средств и грамотного ведения тренинга, оценки его эффективности | До начала тренинговых занятий, в процессе проведения тренинга, после завершения тренинговых занятий |

С.И. Макшанов рассматривает такие методы ведения психологического тренинга как 1) методы представления информации (дискуссии, лекции, систематизированные обзоры, программированные инструкции, групповой анализ оценок и самооценок, техники модерации); 2) имитационные методы (ролевые и деловые игры, методы инцидентов, кейсов (casemethod), психодрама, социодрама, психогимнастика); 3) методы создания реальной среды (выполнение участниками тренинга реальных задач в группе, либо на рабочем месте, ротация и стажировка). Результаты изучения профессионального опыта ведущих психологического тренинга показывает, что тренера используют в своей работе методы преимущественно первых двух групп. Далее будет дана характеристика этих методов[6].

1. **Характеристика методов ведения психологического тренинга**
	1. Методы представления информации

Методы представления информации ведущий использует для того, чтобы информировать участников и дать им новые знания, расширить и обобщить существующие знания о явлениях, связанных с темой тренинга. Они включают:

* короткие лекции (мини-лекции),
* систематизированные обзоры,
* программированные инструкции,
* рисуночные методики
* групповые дискуссии.

*Лекция*– это устное систематическое и последовательное изложение информации ведущим по теме тренингового занятия. Лекции в тренинге называют «короткими» или «мини-лекциями» так как их продолжительность 15-20 минут включая ответы на вопросы. Лекцию в тренинге используют для ознакомления участников с новыми знаниями, расширения имеющих знаний или обобщения приобретенных знаний и опыта.

*Систематизированный обзор* – письменное компактное изложение информации, отвечающей целям и задачам тренинга. Систематизированные обзоры ведущий отдает каждому участнику тренинга, чтобы он мог воспользоваться их содержанием впоследствии. Это необходимо для переноса результатов тренинга в реальные жизненные условия.

В лекцию и систематизированный обзор может ведущий включает информацию о психологической природе феномена, подлежащего изменению в тренинге, способах деятельности и поведения, организации принятия решений. Содержание лекций и систематизированных обзоров отбирают с учетом целей и задач программы тренинга. Оно должно соответствовать следующим методическим требованиям.

* + Новизна информации. Содержание лекций и систематизированных обзоров включает положения и факты, которые вероятно неизвестны участникам тренинга, либо новым может быть ракурс рассмотрения или форма подачи известных участникам положений и фактов.
	+ Представление информации в разных модальностях с иллюстрированием ее в образной, метафорической и юмористической форме. Выделяют ряд способов юмористической коммуникации:
1. анекдоты, шутки, юмористические истории и притчи,
2. юмористические комментарии, неожиданные и удивляющие вопросы и замечания,
3. юмористическое иллюстрирование подвергаемых внутренней цензуре мыслей, чувств и фактов,
4. юмористическое оспаривание убеждений и точек зрения,
5. юмористическое выдвижение объяснений,
6. юмористические фантазии,
7. юмористическое представление проблем.
* Адресное представление информации с учетом потребностей группы в целом и отдельных участников. В этом случае информация обладает большей ценностью в глазах участников, так как у участников группы существует не только потребность в информации, но и многообразные потребности, связанные с актуальными для них целями. В связи с этим сообщаемая таким образом информация повышает вероятность достижения участниками тренинга собственных целей и включается в регуляцию деятельности. Кроме того, проектирование лекционных фрагментов с учетом выявленных потребностей обеспечивает эмоциональный характер ее восприятия, проживание, эмоциональную переработку получаемых сведений.

*Программированная инструкция* содержит группу заданий, направленных на апробирование участниками полученных в тренинге представлений и действиях, а также позволяющих получить обратную связь о правильности и эффективности принятых решений и предпринятых действий. В начале и в конце инструкции к заданию приводятся образцы выполнения заданий и краткие комментарии к ним. Обратная связь в программированных инструкциях может содержаться как в информации о временных стандартах, правильности и точности выполнения отдельного задания, так и по завершении работы со всей совокупностью заданий.

*Рисуночные методики –* изображение участниками тренинга феномена, подлежащего изменению в тренинге, связанных с ним представлений, переживаний, действий. В тренинге существуют следующие направления применения рисуночных методик.

* Диагностическое применение рисунка позволяет получить информацию о представлениях человека о различных аспектах реальности, его индивидуальных особенностях («Дерево чувств»)
* Развивающее – превращение вербальных и знаковых описаний различных объектов в образ с их последующим осознанием («Эмблема моей личности»).
* Терапевтическое –снижение эмоционального напряжения, осознание и проработка внутренних конфликтов («Две мои субличности»).

*Групповая дискуссия -* обсуждение участниками группы определенного вопроса, проблемы. Этот метод С.И. Макшанов относит к методам представления информации, так как его применение позволяет собрать информацию по определенному вопросу, объективировать существующие в группе точки зрения на конкретную проблему, выявить меру их сходства и различий, создать всесторонний образ предмета обсуждения. В.В. Никандров рассматривает групповую дискуссию как метод активного обучения и стимуляции групповых процессов.

Использование в тренинге групповой дискуссии позволяет достичь следующих эффектов.

* Получение более полного представления о проблеме, рассмотрение ее с разных сторон.
* Уточнение взаимных позиций участников за счет 1) уменьшения сопротивления восприятию и пониманию новой информации, 2) обеспечение корректировки своего поведения каждым участником.
* Сглаживание скрытых конфликтов, поскольку открытость суждений создает предпосылки для снятия эмоциональной предвзятости в оценке чужих позиций.
* Придание групповому решению статуса нормы. При согласии с решением большинства участников в группе происходит процесс нормализации, т.е. единения на основе общих норм и правил внутригруппового поведения.
* Актуализация механизмов коллективной и индивидуальной ответственности при совместном принятии решения, что повышает сплоченность группы и является предпосылкой для активизации участников при реализации принятых решений как своих собственных акций.
* Удовлетворение участниками группы своих потребностей в социальном признании и уважении через проявление своих интеллектуальных и волевых качеств, эрудиции и компетентности. У них появляется возможность подтвердить или повысить свой статус.

Выделяют три основных типа ориентации групповых дискуссий [4].

1. Профессионально-личностная ориентация. При этом типе дискуссии группа анализирует трудности личной или профессиональной жизни отдельного участника. Члены группы высказывают свое мнение относительно обозначенных проблем данного участника, выражают свои чувства, предлагают обратную связь.
2. Тематическая ориентация. Участники группы обсуждают вопросы и проблемы, решение которых значимо для всех. Тема дискуссии может быть актуализирована в процессе работы или запланировано заранее. В некоторых случаях тематической дискуссии посвящается целое занятие с заранее определенной темой. В этом случае участникам можно дать задание подготовиться к обсуждению обозначенной проблемы.
3. Ориентация на взаимодействие. Участники группы обсуждают групповую динамику, отношения между членами группы, взаимные реакции на высказывания и поведение друг друга. На этих дискуссиях следует реализовывать принцип «здесь и теперь».

В ведении дискуссии используются три основные тактики ее ведения: свободная, программированная, промежуточная (компромиссная). Для свободной дискуссии характерны отсутствие регламентации, невысокая организованность и спонтанность развития, что способствует раскованности и активности участников. Но неорганизованность может приводить к потере цели дискуссии и отсутствию ожидаемого результата. Для программированной дискуссии характерны наличие плана, алгоритма действий, функциональное структурирование группы. Но при таком ведении дискуссии инициатива участников ограничены. Организация и ведение дискуссии состоит из следующих шагов: определение темы и целей; сбор мнений и идей всех участников группы; упорядочение, обоснование и совместная оценка полученной информации; подведение итогов дискуссии - сопоставление ее целей с полученными результатами.

* 1. Имитационные методы

Имитационные методы ведущий использует для создания значимых для целей тренинга и конкретных участников ситуаций, в которых члены группы получают возможность апробировать новые способы поведения и деятельности, расширить ролевой репертуар, осознать особенности принятых ими ролевых идентификаций. К имитационным методам относят психогимнастику, ролевые игры, деловые игры, анализ конкретных случаев, медитацию, мозговой штурм, проективное рисование.

*Психогимнастика –* этовспомогательный комплекс психологических заданий игрового характера, способствующих эффективному проведению тренинга (В.В. Никандров) [7, с.145],

Ведущий использует в тренинге психогимнастические упражнения для того, чтобы

1. поддержать психический и физический тонус участников группы, необходимый для успешного осуществления тренинга,
2. выявить индивидуальные особенности личности и поведения участников,
3. создать участникам условия для получения опыта, соответствующего цели тренинга.

Психогимнастические упражнения, применяемые в тренинге, разнообразны. Они могут быть направлены на: отработку желаемого поведения, развитие познавательных процессов, расширение границ понимания, фокусирование на чувствах, развитие самосознания, коррекцию самопредставления, регуляцию эмоционального состояния участников. В таблице 4 представлены виды психогимнастических упражнений, выделяемые по их функции и решаемым задачам [7].

*Таблица 10. Виды психогимнастических упражнений*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Функцияупражнений | Виды упражнений | Задачи упражнения | Реализация упражнений | Использование в тренинге | Примеры упражнений |
| 1.Поддержать психический и физический тонус участников группы, необходимый для успешного осуществления тренинга. | Разогревающие | * Стимуляция активности участников группы
* Формирования сплоченности в группе
* Формирование заинтересованности участников группы
* Побуждение к открытости и сотрудничеству
 | Упражнения на знакомствоУпражнения-приветствияУпражнения на снятие скованности и тревожностиУпражнения на взаимодействие и сплочение | Первое тренинговое занятиеНачало каждого тренингового занятия | «Бегущие огни», «У дядюшки Абрама», «Белые медведи» |

*Продолжение таблицы 10*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Функцияупражнений | Виды упражнений | Задачи упражнения | Реализация упражнений | Использование в тренинге | Примеры упражнений |
|  | Повышающие сплоченность  | * Формирование взаимодействия и сотрудничества в группе
* Предупреждение деструктуризации группы
* Разрешение кризисов в совместной деятельности членов группы
 | Упражнения на сплоченность; на формирование доверия в группе | В начале тренингаПри стихийном развитии группы, возможной ее деструктуризации и кризисе в совместной деятельности | «Артисты», «Лавата», «Воздушный шар» |
| Формирующие доверие | Развитие доверительных отношений участников группы | Упражнения на доверие | При наличии барьеров доверительности | «Вы ни за что не поверите», «Говорящие руки», «Гусеница» |
| Изучение и формирование структуры отношений в группе | Уточнение эмоциональной структуры группы и развитие горизонтальных связей | Упражнения социометрического содержания  |  | «Газета», «Нас с тобой объединяет» |

*Продолжение таблицы 10*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Функцияупражнений | Виды упражнений | Задачи упражнения | Реализация упражнений | Использование в тренинге | Примеры упражнений |
|  | Снятие агрессивности и уменьшение конфликтности | Предупреждение и коррекция чрезмерного противостояния членов группы и проявлений излишней агрессивности | Упражнения на снятие агрессивности; на уменьшение конфликтности | Если совместная деятельность затруднена вследствие чрезмерного противостояния членов группы и проявлений агрессивности | «Агрессор», «Бумажные мячики», «Тух-тиби-дух» |
| Преодолевающие усталость | Отвлечение, развлечение, расслабление | Релаксационные упражнения | В конце тренингового занятияПосле напряженной работыПосле сидячей работы | «Буги-вуги», «Красная кнопка», «Подвигай телом» |
| 2.Создать участникам условия для получения опыта, соответствующего цели тренинга. | Формирующие установки и умения | Формирование познавательных процессов с заданными свойствамиФормирование определенных качеств личностиФормирование определенных способов поведения | Упражнение на формирование оригинальности мышления; на осознание эмоций; на самопредъявление; на формирование обратной связи и другие упражнения, формирующие конкретные качества и умения | Обязательное обсуждение результатов | «Адам и Ева», «Грузим баржу», «Пропой свое имя» |

Психогимнастические упражнения могут быть включены в тренинговое занятие на любом его этапе. Как правило, это начало тренинга и отдельного занятия, подготовка к основному этапу, завершение занятия. Важно, чтобы при их подборе и использовании тренер мог правильно оценить состояние каждого участника и группы в целом, определить особенности групповой динамики и дать прогноз ее развития. После выполнения психогимнастических упражнений ведущий организует их обсуждение.

*Ролевая игра* – это метод

* разыгрывания участниками различных ролей [4]
* имитации действительности, для которого характерно импровизированное исполнение ролей в условной ситуации [6];
* психологического моделирования, направленный на получение психокоррекционного эффекта за счет интенсивного межличностного общения и выполнения совместной деятельности группой людей в условиях имитации реальных или вымышленных ситуаций [7].

Основной целью ролевых игр становится смена неэффективных установок и способов поведения, через непосредственное участие в проигрывании значимых ситуаций. В ролевой игре анализируются только социально-психологические проблемы. Ролевая игра за счет своей условности, беспоследственности и развлекательности ослабляет действие защитных психологических механизмов, тем самым стимулируя исследовательскую деятельность участников и способствуя развитию креативности. Это помогает членам тренинговой группы прояснять свои проблемы, искать ресурсы и пути их разрешения. Кроме этого в процессе ролевой игры возникают и развиваются все динамические групповые процессы: нормообразование, сплочение, структурирование по вертикали и горизонтали, лидерство и руководство, принятие группового решения.

В тренинге используют два виды ролевых игр: сюжетную или сценарную и спонтанную или импровизационную. Их выделяют по наличию плана игры. В сюжетной игре игровая задача ставится тренером заранее и обсуждается в группе. Роли распределяются сознательно и по общему согласию. В этой игре участники учатся новым, непривычным для себя и эффективным моделям поведения. Задача спонтанной игры – проявление творческих способностей к решению актуальных проблем, к импровизации в поведении. Роли распределяются по ходу игры, а предварительная подготовка отсутствует.

Разыгрывание ролей, как пишет О.В. Евтихов, является мощным механизмом изменения [3, с.58]. Разыгрывание ролей:

* позволяет участникам осознать собственные ограничения;
* расширяет границы самосознания;
* помогает выразить скрытые чувства и разрядить накопленные переживания;
* помогает научиться контролировать свои эмоции.
* дает возможность поупражняться в различных типах поведения;
* обнаруживает динамику группового взаимодействия, формального и неформального;
* сближает обучение и реальные жизненные ситуации.

*Деловые игры* используют с целью развития умений решать экономические, организационные и другие профессиональные проблемы.

*Анализ конкретных случаев* – обсуждение ситуаций из личной жизни, профессиональной деятельности участников группы.

При анализе конкретных случае используют ситуации двух типов:

* «здесь и теперь» — что и почему произошло в группе или с ее отдельными участниками;
* «там и тогда» — случаи из профессиональной практики или личной жизни, происшедшие ранее и имеющие значимость для участников группы.

Ситуации для обсуждения могут быть предварительно описаны участниками дома и представлены группе для обсуждения. В некоторых случаях полезно давать задание на дом полярного типа, например: опиши ситуацию, в которой ты оказался неуспешным, и опиши ситуацию, из которой ты вышел победителем. Сам процесс описания проблемной ситуации позволяет человеку более четко сформулировать свое затруднение, обозначить свою роль в данной ситуации, оценить свои действия.

О.В. Евтихов предлагает последовательность анализа конкретных ситуаций [3].

* один из участников рассказывает свою проблему, затруднения,
* остальные участники задают ему вопросы, направленные на уточнение ситуации,
* каждый участник высказывает свой способ выхода из данной ситуации,
* обсуждение всех предложенных участниками способов выхода из данной ситуации и выбор из них наиболее подходящего.

*Медитация –* это метод выполнения умственных действия, связанных с сосредоточением на различных образах (себя, профессиональной ситуации, партнеров, отвлеченных объектов) с целью проникновения в их сущность. Медитативные техники могут быть применены во всех тренинговых программах. Они наиболее характерны для тренингов креативности, уверенности в себе, идеаторной тренировки.

К медитативным техникам относят:

* 1. визуализацию,
	2. управляемое (проводниковое) воображение,
	3. имплозию (конфронтация в воображении).

Визуализация (от англ. visualization - способность вызывать зрительные образы) – создание участниками тренинга и исследование ими с помощью ведущего преимущественно зрительных образов, связанных с личными и профессиональными ситуациями. При использовании визуализаций ведущий не дает участникам конкретных словесных описаний ситуаций, а организует рассмотрение образов, возникающих в их сознании по ассоциации с предложенной тематикой. Применение визуализации формирует навыки зрительного представления, осознания сущности рассматриваемых проблем, преодоления тенденции к преимущественно формально- логическим схемам описания реальности. К числу последствий применения этой техники относят повышение стрессоустойчивости, стимулирование умственной деятельности, расширение когнитивного диапазона и глубины, закрепление алгоритмов воплощения планов и проектов деятельности.

Управляемое (проводниковое) воображение- создание участниками тренинга целостных полимодальных образов проблем и осознание ими их сущности для поиска альтернативных интерпретаций ситуаций личной жизни и профессиональной деятельности и нахождения новых способов поведения в затруднительных ситуациях.

При использовании этой техники важно соблюдать ряд требований:

* наличие у участников тренинга навыков релаксации и саморегуляции,
* информирование участников о возможности сильных эмоциональных переживаний в ходе работы, о возникновении неспецифических и вызывающих дискомфорт ощущений, а также о том, что они в любой момент могут остановиться и прекратить работу.

Имплозия (конфронтация в воображении)–вызывание интенсивный страх в воображении, который приведет к уменьшению страха в реальной ситуации. Изменение происходит в результате длительного пребывания в ситуации, ранее сопровождавшейся страхом, поскольку теперь она не приводит к последствиям, вызывающим страх.

*Мозговой штурм* – метод, производный от групповой дискуссии, но с более структурированной процедурой.

Главная функция мозгового штурма – обеспечение генерации идей. Кроме этого метод формирует способность осознавать и преодолевать шаблоны мышления, формирует навыки слушания, сплоченность группы, способствует командообразованию.

Использование этот метода ведения тренинга основано на наблюдении, согласно которому при совместной работе группа может порождать большее количество идей и более широкого спектра, чем при индивидуальной работе этих же людей. Так происходит потому, что большая степень взаимодействия участников приводит к стимулированию продуцирования ими новых и дополнению уже высказанных идей. Идея, которая сама по себе могла бы быть отвергнута ввиду кажущейся непрактичности, дорабатывается и улучшается, становясь более пригодной. При этом важно соблюдать основное правило мозгового штурма – нельзя останавливать процесс генерации идей их преждевременной субъективной оценкой. Если высказанная участником идея подвергается оценочному суждению, наступает «аналитический паралич», который приводит к резкому снижению потока предложений. Поэтому оценки можно высказывать только на этапе обсуждения, после того как предложены все возможные варианты решения проблемы.

Этапы проведения мозгового штурма следующие.

1. Ведущий объясняет членам группы процедуру мозгового штурма и соответствующие правила, которые описаны ниже.
2. Ведущий ставит перед участниками и записывает на доске задачу, включающую условия, которым должно соответствовать решение.
3. Участники высказывают решения, которые записывают на доске без оценки
4. Ведущий организует обсуждение участниками идей по критерию их соответствия первоначальным условиям и принятие наиболее эффективных из них.

Во время проведения мозгового штурма необходимо соблюдать следующие правила.

1. Отсутствие критики. Недопустимо делать критические или оценочные высказывания, демонстрировать критическое отношение к высказанной идее иными способами: пожимание плеч, поднимание бровей, хмыканье и др.

2. Поощрение идей. Необходимо сделать акцент на количестве идей, а не на их качестве и поощрять каждую новую идею.

3. Равноправие участников. Каждый участник имеет право высказать идею и должен чувствовать, что его идея стоит рассмотрения. Способ предупреждения доминирования одних участников над другими и включение всех членов группы в выдвижение и обсуждение идей – установление поочередности высказывания участниками своих мнений.

4. Свобода ассоциаций. Не должно быть никаких ограничений на идеи. Любая идея должна быть принята без комментариев.

5. Запись всех идей. Запись – это фиксация важных предложений участников группы, которая дает возможность исходить из них при продуцировании новых идей. Все идеи записывают в авторском предложении без редактирования и на видном месте.

*Проективное рисование* – выражение (проекция) в рисунке личностные проблем, травмирующих переживаний прошлого, затруднений в общении и др. Данный метод позволяет работать с неосознаваемыми чувствами и представлениями участников, а также с мыслями, которые они не могут высказать открыто.

Проективное рисование может быть выполнено в следующих формах:

* свободное рисование – каждый участник тренинга рисует то, что хочет;
* тематическое рисование –все участники группы рисуют на тему, выбранную группой или предложенную ведущим;
* дополнительное рисование – рисунок передают по кругу, один участник начинает рисовать, другой продолжает;
* совместное рисование – несколько человек или вся группа рисуют что-то на одном листе;
* разговорное рисование – члены группы работают с выбранным партнером в паре, организуя общение с помощью линий, красок, образов.

Рисунок – это способ самовыражения участников группы, проявления мыслей и чувств автора и группы, средство для организации общения в группе и получения обратной связи. Поэтому при обсуждении рисунка не существует его единственного понимания и трактовки.

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «метод психологического тренинга».
2. В работах каких отечественных психологов дана классификация методов психологического тренинга?
3. Какие группы методов психологического тренинга выделяет С.И. Макшанов?
4. Дайте определение следующих методов психологического тренинга: информационные методы, имитационные методы, методы создания реальной среды тренинга.
5. Перечислите методы, относящиеся к каждой группе.

**Лекция 6. Методика подготовки и организации**

**психологического тренинга**

 План

1. Проблема планирования и составления программы тренинга
2. Принципы планирования и составления программы тренинга
3. Девятишаговая модель подготовки к тренингу И.В. Вачкова.
4. Оформление программы психологического тренинга.
5. Структура тренингового занятия.
6. Анализ тренингового занятия.

Список литературы

1. Вачков И.В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы [Текст] / И.В. Вачков. — М.: Эксмо, 2007. — 416 с.
2. Евтихов, О.В. Практика психологического тренинга [Текст] / О.В. Евтихов. – СПб.: Речь, 2004. – 256 с.
3. Емельянова, Е.В. Психологические проблемы современного подростка и их решение в тренинге [Текст] / Е.В. Емельянова. – СПб.: Речь, 2008. – 336 с.
4. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг [Текст]: учеб. пособие / В.Э. Пахальян. – СПб.: Питер, 2006. – 224 с.
5. **Проблема планирования и составления программы тренинга**

При подготовке к психологическому тренингу у специалиста, особенного молодого, могут возникать следующие вопросы: нужно ли готовиться к проведению каждого психологического тренинга? надо ли для каждой новой группы разрабатывать программу тренинга? можно ли использовать готовые программы тренинга?

* Подготовка к тренингу необходима, во-первых, в плане внутреннего настроя на предстоящую работу, во-вторых, в плане знакомства с особенностями группы.
* Для каждой новой группы необходимо разработать программу тренинга. В.Э. Пахальян отмечает, что наличие программы является обязательным условием эффективной работы, поскольку ее подготовка позволяет четко осознать основные пути достижения поставленной цели.
* При проведении тренинга можно использовать материалы тренинговых программ, разработанные другими авторами. Но важно создать программу тренинга «под себя» и под конкретную группу, с которой ведущему предстоит работать.

Работа над программой тренинга основана на определенном профессиональном мировоззрении автора. Каждый из специалистов, опираясь на определенную концепцию, определяет цели, задачи и предмет работы, формирует основное содержание групповой работы в зависимости от его опыта, цели и конкретных задач.

1. **Принципы планирования и составления программы психологического тренинга**

Существует ряд общих принципов, которые необходимо учитывать при планировании тренинга и составлении программы. Среди них выделяют принцип преемственности тренинговых действий и занятий и принцип поэтапности развития группы.

Принцип преемственности состоит в том, что каждое действие и занятие должно быть содержательно согласовано с предыдущим и являться основой для следующего занятия.

Принцип поэтапности развития группы состоит в учете закономерностей групповой динамики при составлении программы тренинга, а также планировании работы, направленной на развитие группы. Известно, что вновь организованная группа проходит определенные стадии своего и развития. Каждая стадия предъявляет определенные требования к методам и упражнениям. Поэтому неадекватное включение упражнений будет неэффективным и может приводить и к повышению групповой напряженности. Обычно на первых этапах планируют процедуры, направленные на знакомство участников, их ориентацию в специфике тренинга, проводится работа с ожиданиями участников. Далее ведущий организует работу, направленную на формирование групповых норм и правил, развитие мотивации, формирование работоспособности участников, сплочение группы.

При планировании программы ведущему следует учитывать, что любой групповой психологический тренинг состоит как минимум из трех слоев: содержательного, личностного и группового. Содержательный слой включает в себя программу тренинга в соответствии с основными целями и в совокупности используемых в нем методов и упражнений. Личностный слой состоит из реальных личностных ситуаций каждого участника группы, которые заранее могут быть не известны. Групповой слой проявляется в социально-психологической атмосфере в группе, протекающих в ней межличностных процессах и степени развития.

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

Иногда по окончании первого занятия приходится изменять последующий план работы, подстраивая его под индивидуальные особенности участников, уровень развития группы и ее содержательное продвижение. Однако это не значит, что не нужно планировать программу тренинга, скорее это может сигнализировать о недостаточной подготовленности ведущего к тренингу. Перед каждым занятием ведущему следует иметь план работы. При свободном ведении он может состоять из списка основных вопросов, которые, вероятно, будут обсуждаться, и предположительных упражнений. В случае программного ведения нужно спланировать и определить время, отводимое на разные виды работы. Но и в этом случае ведущий должен быть профессионально гибким и иметь в запасе достаточный выбор процедур (упражнений, игр и метафор) на различные случаи развития ситуации.

1. **Девятишаговая модель подготовки к тренингу И.В. Вачкова**

*Шаг первый*. Определение темы и цели тренинга как образа будущего результата.

При определении темы и цели тренинга следует исходить из реальных запросов и трудностей реальных людей. Важно ответить себе ряд вопросов для того, чтобы построить конкретный образ будущего результата тренинга:

1. Что хотят получить будущие участники группы?
2. Чего группа и каждый ее участник реально смогут и должны достичь?
3. Что я смогу и должен для этого сделать?
4. Каков будет конечный результат нашей работы?

*Шаг второй.* Определение состава тренинговой группы.

Для определения состава тренинговой группы ведущему необходимо знать:

1. Кто будет в группе?
2. Сколько человек?
3. Каково будет соотношение мальчиков и девочек?
4. В чем заключаются психологические особенности участников?

Рекомендуется заранее встретиться с будущими членами группы, познакомиться с ними, выяснить их ожидания от предстоящей тренинговой работы. Для эффективной работы оптимальным, по мнению многих специалистов, является 12 участников (без ведущего).

*Шаг третий.* Определение временных ресурсов.

Нужно сразу спланировать,

1. Сколько всего будет проведено тренинговых занятий?
2. Как часто будут проходить встречи?
3. Сколько времени будет длиться каждое занятие?
4. Возможна ли протяженность тренинга несколько месяцев?

Существуют три основные формы организации тренинговых занятий: интенсивный курс, регулярные занятия и эпизодические встречи.

Интенсивный курс предполагает проведение занятий ежедневно (по 3–8 часов в день) и может продолжаться от 3 дней до 2 недель. Он способствует глубинной проработке Я-концепций участников и более быстрому усвоению навыков и умений.

Регулярные занятия обычно проводятся 1–2 раза в неделю по 3–4 часа в день. Они позволяют систематически и последовательно производить изменения.

Эпизодические встречи— занятия могут происходить 1–2 раза в месяц. Организация группы в режиме эпизодических встреч имеет более клубную форму, хотя это не исключает возможности ее организации на принципах тренинговых групп. При этом ведущему следует стремиться к тому, чтобы каждая встреча была самостоятельным и завершенным событием.

*Шаг четвертый*. Формулировка проблем.

Необходимо четко и ясно сформулировать проблемы, которые предстоит решить в процессе тренинга. Проблема - вопрос, на который в данный момент не существует однозначного ответа [1]. Следовательно, формулировать проблемы нужно в вопросительной форме. Например, Что нужно сделать, чтобы развить толерантность в отношении не похожих на тебя людей? Как снизить уровень агрессии подростков друг на друга? Каким образом повысить коммуникативную компетентность подростков? Как сделать класс сплоченным?

*Шаг пятый.* Формулировка задач.

Задача — это цель деятельности, данная в определенных условиях. Задачу следует формулировать утвердительно. В ней должны содержаться требования к осуществляемой деятельности по достижению цели. Задачи, по мнению И.В. Вачкова, могут быть сформулированы для работы в системе представлений, отношений и умений участников. Например:

* для работы в системе представлений участников тренинга - помочь подросткам осознать различия в их отношении к тем, кого они считают близким человеком и кого они считают чужим,
* для работы в системе отношений участников тренинга – дать подросткам опыт личного проживания ситуации общения с« похожими» и «непохожими» на них людьми для изменения привычно-негативного отношения к непохожим,
* для работы в системе умений участников тренинга – предложить модель конструктивного взаимодействия с людьми, которые объективно или субъективно воспринимаются как непохожие, чужие, и сформировать необходимые умения такого взаимодействия.

*Шаг шестой.* Подбор соответствующих психотехник.

Важно, чтобы эти психотехники были направлены на решение поставленных задач.

Для каждой задачи подбирается по три упражнения и, желательно, разных типов, т.е.требующих разных способов активности – вербальной, двигательной, образной. В тренинг ведущий может включить только одно упражнение, но у него обязательно должен быть их запас, чтобы при необходимости легко можно было осуществить замену. В случае если тренинг планируется достаточно длительный, то уместно применение всех подобранных психотехник. Так, для решения задачи об осознании своего отношения к «своим» и «чужим» (см. пятый шаг) можно применить 1) групповую дискуссию на тему «Кто такие «свои» и «чужие»?». 2) Прочитать и обсудить «Притчу о слепцах и слоне». 3) Создать рисунок на тему «Люди, похожие и не похожие на меня».

Для успешной работы очень важно правильно подобрать упражнение и своевременно его использовать. Для выбора каждого последующего упражнения необходимо определить:

1) С чем вы хотите работать: характеристиками группы как объекта; индивидуальными особенности участников?

2) Какие изменения вы хотите произвести?

3) Используя какие упражнения, вы можете произвести эти изменения?

4) Насколько группа будет готова к выполнению данного упражнения?

5) Как можно подготовить группу к выполнению данного упражнения?

6) Какой будет получен материал (результат) для продвижения группы в содержательном плане после выполнения процедуры?

7) Что вы будете делать с этим результатом?

Кроме этого, при подборе упражнений ведущему следует учитывать, насколько они интересны ему лично, соответствуют его стилю ведения группы. Тренер должен чувствовать и понимать психотехническую наполненность упражнения и программы занятия в целом

*Шаг седьмой.* Выделение модулей тренинга.

В соответствии с выделенными на четвертом шаге проблемами можно определить те блоки (или модули), которые должны быть в тренинге.

1-й блок.

Введение

2-й блок.

Развитие толерантности

3-й блок.

Снижение агрессии

4-й блок.

Формирование коммуникативной компетентности

5-й блок.

Усиление сплоченности.

6-й блок.

Завершение.

}**Подготовка**

}**Осознание**

}**Переоценка**

}**Действие**

}**Рефлексия**

*Рисунок 4. Этапы девятищаговой модели подготовки к тренингу*

Необходимо рассчитать, сколько занятий надо включить в каждый блок. При этом рекомендуется учесть возможные перерывы в занятиях, вызванные праздниками, каникулами и т.п. Скажем, если вы начинаете тренинг во второй половине сентября и проводите занятия раз в неделю, то, вероятно, до осенних каникул вам удастся провести не более семи занятий. Тогда можно, например, два занятия посвятить первому блоку, то есть мотивированию участников, «разогреву» перед глубокой работой, а пять — включить в блок развития толерантности.

*Шаг восьмой*. Составление сценарного плана тренинга.

Реализация этого шага связана с распределением подобранных или разработанных упражнений по занятиям. При этом необходимо учитывать следующие критерии:

1) важнейшая решаемая упражнением задача;

2) время, которое необходимо затратить на упражнение;

3) совместимость упражнений друг с другом;

4) стадия групповой динамики, когда будет применено упражнение;

5)тип и степень активности участников, инициируемые упражнением (физическая подвижность или «сидячая» работа в кругу);

б) уместность применения упражнения в данный момент, готовность к нему участников).

*Шаг девятый.* Написание сценария тренинга с указанием цели каждого занятия и всех необходимых материалов.

Записать сценарий тренинга необходимо максимально подробно, обращая внимание на детали при описании упражнений. Ведущему необходимо составить план каждого занятия на отдельной карточке с указанием названий упражнений. Все перечисленные в сценарии занятия материалы нужно приготовить заранее и оставить в тренинговом зале.

1. **Оформление программы психологического тренинга**

Оформление программы психологического тренинга связано с формальными требованиями ведения документации и, в то же время, выступает одним из средств организации самого процесса подготовки и проведения. Как правило, здесь обращается внимание на такие составляющие, как: а) «внешний вид» программы, т. е. собственно оформление; б) структура и содержание программы [4].

*Титульная страница.* На титульной странице вверху обычно указывают название учреждения, в котором разработана программа тренинга или в котором проводится тренинг. Далее четко формулируют название программы и указывают автора-составителя, так как специалисты редко создают с нуля новые программы, а составляют их из уже известных, ранее опубликованных и используемых частей. В нижней части титула пишут место и год создания программы.

*Пояснительная записка.* В ней обозначают цели и задачи тренинга, раскрывают теоретические основания проводимого тренинга, его принципы, обосновывают содержание программы и используемые методы, указывают организационные условия проведения занятий и общее количество часов.

*Тематический план занятий* содержит номера и названия тем, примерное количество занятий и часов, порядок их реализации.

*Структура занятий* включает перечисление и краткое описание этапов, присутствующих в каждом занятии.

*Содержание тренинга* является основной частью программы. В нем представляют планы каждого занятия с указанием темы, целей, задач, оборудования и материалов, этапов проведения с подробным описанием используемых упражнений, форм и способов контроля. Упражнения, которые являются оригинальными авторскими разработками, рекомендуется выделить, например звездочкой после названия; упражнения, заимствованные из литературных или иных источников, – даже в случае их модификации — желательно снабдить ссылками или примечаниями с указанием номера источника из списка литературы.

*Список литературы.* Здесь указывают источники, которые использованы при создании программы, и источники дополнительной информации, с помощью которой участники могут выполнять самостоятельную работу в определенном целями и задачами данной программы направлении.

1. **Структура тренингового занятия**

В.Э. Пахальян предлагает следующий вариант структурирования тренингового занятия [4].

1) Ритуал приветствия. Ритуал приветствия – это повторяющееся в начале тренингового занятия действие, направленное на то, чтобы побудить участников группы поздороваться, вспомнить имена друг друга, обратить друг на друга внимание, выделить привлекательные качества.

2) Разминка. Функция разминки – настрой на продуктивную групповую деятельность. Разминка является средством воздействия на эмоциональное состояние участников тренинга – уменьшает напряжение, нормализует настроение, способствует концентрации внимания, повышению работоспособности, снятию усталости. Для проведения разминки используют психогимнастические упражнения. Разминка может быть проведена в начале занятия, но между отдельными упражнениями в случае, если психолог видит необходимость как-то изменить актуальное эмоциональное состояние членов группы. Поэтому разминочные упражнения необходимо выбирать с учетом актуального состояния группы и задач предстоящей деятельности.

Если актуальное состояние детей вполне отвечает задачам занятия, можно проводить тематические разминки. Они, кроме психофизического и эмоционального настроя, вводят участников в тему занятия.

3) Рефлексия прошлого занятия. Рефлексия – это ретроспективная оценка занятия в двух аспектах: эмоциональном (понравилось – не понравилось, было хорошо – было плохо и почему) и смысловом (почему это важно, зачем мы это делали). Рефлексия прошлого занятия предполагает, что участники тренинга вспоминают, какие упражнения они выполняли в последний раз, что особенно запомнилось, зачем они это делали. Психолог предлагает вспомнить, с кем они обсуждали эти упражнения после встречи, как использовали приобретенные знания и умения, объясняет, как это могло помочь им в учебе или общении вне занятий.

4) Введение в тему сегодняшнего занятия (в основное содержание). Функция этот этапа состоит в том, чтобы довести до сведения участников тему и основную задачу встречи, мотивировать их на серьезную глубокую работу. Для введения в содержание занятия могут быть использованы разные приемы. Их важная особенность в работе психолога, ведущего тренинг, - мотивировать участников не только на получение новой информации, но и на самоизменение, овладение новыми способами поведения и деятельности.

* Тема может быть просто сообщена, а задачи перечислены. Это бывает эффективно (т. е. тема услышана и мотивация на ее проработку сформировалась) в тех случаях, когда участники доверяют ведущему и охотно настраиваются на любое предлагаемое им содержание. А также в тех случаях, когда тема бесспорно интересна или актуальна.
* Можно сформулировать тему и вместе с участниками поставить задачи к занятию, исходя из их интересов. Такой подход бывает действенным при одном условии: у участников должен быть опыт самостоятельной постановки задач к собственной деятельности.
* Эффективное применение проблемного метода: перед участниками ставится открытый вопрос, связанный с темой, и в процессе обсуждения устанавливается, какая информация для ответа на него у группы уже есть, а какую требуется получить на этом занятии.
* Можно заинтересовать участников каким-нибудь потрясающе ярким фактом и работать дальше на энергии непроизвольного интереса.

5) Упражнения и процедуры, позволяющие освоить основное содержание занятия. На этом этапе ведущий использует информационные и имитационные методы. В зависимости от возраста участников планируют упражнения, реализующие эти методы. В тренинговых занятиях для дошкольников и младших школьников доминируют психогимнастические упражнения и ролевые игры. В программах тренингов для подростков и старшеклассников старших планируют проведение мини-лекций, дискуссий. Используя в тренинге игры, важно помнить, что игра –средство самопознания и саморазвития участников. Конечно, осознанно относиться к игре как к инструменту обучения могут только старшеклассники, но формировать такую позицию нужно начинать уже в начальной школе.

6) Рефлексия прошедшего занятия Рефлексия только что прошедшего занятия предполагает, что участники группы сами или с помощью ведущего дают эмоциональную обратную связь друг другу и ведущему, отвечают на вопросы о приобретенных на занятии знаниях и умениях, о том как и для чего их можно использовать в жизни.

7) Домашнее задание или «мостик» в следующую встречу. Домашнее задание в тренинге выполняет функцию актуализации знаний, усвоенных на занятии, применении приобретенных умений в жизни, актуализации информации, умений, необходимых для работы на следующем занятии. Домашним заданием могут быть: выполнение упражнения, проведение наблюдения, закрепление отработанного в группе упражнения, чтение специальной литературы, ведение дневника. Чтение специальной литературы можно рекомендовать участникам только после того, как у них возникнут соответствующая заинтересованность и потребность в концептуальном осмыслении своего опыта. В процессе ведения дневника участник может делать описание происходящего с ним в группе, отмечая, что он делал, что он чувствовал, что он думал, каковы были особенности его реакций в той или иной ситуации. Последующий анализ записей в дневнике позволяет ему отслеживать развитие своего понимания и личные изменения

8) Ритуал прощания. Ритуал прощания – выполнение ведущим и участниками группы в конце каждого занятия действия, означающего его завершение. Например, это может быть рассказывание ведущим новой, подобранной в соответствии и темой занятия метафоры или ритуал аплодисментов, которыми участники благодарят друг друга за хорошую работу.

1. **Анализ тренингового занятия и программы тренинга.**

По завершении тренинга психологу следует проанализировать свою работу, учесть достижения и ошибки, обобщить накопленный опыт. Такой анализ будет эффективным, если при планировании работы тренер предусмотрел средства, позволяющие ему фиксировать важнейшие параметры процесса реализации программы. Для облегчения проведения такого анализа целесообразна постоянная фиксация важнейших параметров работы ведущего и группы в течение всего периода реализации программы. Итоги каждого занятия необходимо анализировать сразу по его завершении. Подводя итоги каждого проведенного занятия, можно воспользоваться представленной ниже схемой. Регулярное заполнение этого бланка позволит ведущему накапливать важный и интересный материал, который наверняка пригодится в дальнейшем.

1. Тема, цель, задачи, время и место проведения.
2. Состав участников занятия.
3. План занятия (проводимые упражнения):

а) запланированное;

б) реально проведенное.

1. Особенности группы: характер отношений; психологический климат; личностные изменения участников.
2. Успешность в использовании упражнений и психотехники.
3. Особые ситуации.
4. Важные достижения, методические находки.

Контрольные вопросы

1. В чем состоит проблема планирования и составления программы тренинга?
2. Назовите принципы планирования и составления программы тренинга.
3. Какие девять этапов подготовки психологического тренинга выделяет И.В. Вачков?
4. Какие этапы ведения тренингового занятия выделяет В.Э. Пахальян? Дайте характеристику каждого этапа.
5. Для чего в работе психолога необходим анализ тренингового занятия и реализованной программы тренинга?

**Лекция 7. Оценка эффективности**

**психологического тренинга**

План

1. Понятия «эффект» и «эффективность» психологического тренинга
2. Проблема критериев эффективности психологического тренинга. Критерии эффективности психологического тренинга
3. Методы оценки эффективности психологического тренинга

Список литературы

1. Зайцева Т.В.Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие[Текст] / Т.В. Зайцева. – СПб.: Речь.– М.: Смысл, 2002.
2. Корнеева, Е.Н. Оценка эффективности социально-психологического обучения участников тренинга [Электронный ресурс] // Корнеева Е.Н. Активные методы социально-психологического обучения: учебное пособие. – Ярославль, 2009. – Режим доступа: <http://cito-web.yspu.org/link1/metod/met110/node53.html> (дата обращения 17.07.2017)
3. Костина, А.А., Макаров, Ю.В. Различные аспекты эффективности психологических тренингов [Электронный ресурс] // Известия Иркутского государственного университета. – 2014. – №10. – С.16-21. – Режим доступа: <http://isu.ru/ru/publication/izvestia/article.html?article=_d5f173b3ee354c1ca7a7f4866467017d&journal=_08ecebad7a1943ffb51ddee8c515ba4b> (дата обращения 17.08. 2017)
4. Макшанов, С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика[Текст]: монография / С.И. Макшанов. – СПб.: «Образование», 1997. –238 с.
5. Пахальян, В.Э. Групповой психологический тренинг[Текст]: учеб.пособие / В.Э. Пахальян. – СПб.: Питер, 2006. – 224 с.
6. **Понятия «эффект» и «эффективность» психологического тренинга**

В.Э. Пахальян определяет понятия «эффект» и «эффективность психологического тренинга следующим образом [5].

Эффект психологического тренинга – возможные изменения в участниках тренинговой группы и их взаимодействии, возникающие под воздействием тренинга.

Эффективность психологического тренинга – соответствие эффекта тренинга поставленным целями и затратам на его проведение.

В зависимости от целей и структуры тренинга, времени появления существования изменений в участниках, условий проявления эффектов тренинга можно выделить несколько их видов.

*Таблица 11. Виды эффектов психологического тренинга*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основание классификации | Виды эффектов | Определение видов эффектов тренинга |
| Структура и цели тренинга | Универсальный эффект | Эффект характерный для определенного вида тренинга |
| Типичный эффект | Эффект характерный для всех видов тренинга |
| Время существованияизменений | Кратковременный эффект | Эффект существующий непродолжительное время. Изменения, возникающие под воздействием тренинга, не постоянны и исчезают через некоторое время. |
| Долговременный эффект | Эффект существующий продолжительное время. Возникающие изменения необратимы или сохраняются в течение периода гораздо более длительного, чем продолжительность самого тренинга. |

*Продолжение таблицы 11*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основание классификации | Виды эффектов | Определение видов эффектов тренинга |
| Соответствие поставленным целям | Ожидаемый | Эффект соответствующий поставленным целям и предполагаемый |
| Побочный | Эффект не соответствующий поставленным целям, позитивный или негативный по отношению к ним (неблагоприятный и даже опасный) |

Анализируя работы отечественных психологов, Т.В. Зайцева, выделяет ряд эффектов психологического тренинга, не зависящих от концепции тренинговой работы, которой придерживается ведущий [1]. В тренинге развивают:

* коммуникативные способности, что проявляется в навыках общения и приемах межличностного оценивания; децентрацию, проявляющуюся в большей обращенности к партнерам по общению; гуманистическую установку в отношении партнеров; социально-психологическую активность участников тренинга; осознание ими общения как самостоятельной ценности(Петровская Л.А.*);*
* социально-психологическую компетентность, умение ориентироваться в социальных ситуациях, понимать других людей, выбирать и реализовывать адекватные формы общения; оперативную (регулирование своего поведения в конкретных кратковременных ситуациях) и перспективную саморегуляцию (на протяжении длительного отрезка времени*)* (Вачков И.В.*);*
* умение поставить себя на место партнера по общению, эмпатию (Большаков В.Ю.*);*
* самооценку уверенность в себе; воображение, умение нестандартно, оригинально мыслить; поисковую активность, ориентацию на активную позицию (Арнольд О. Р*).*

Проведенный С.И. Макшановым опрос ведущих тренинга позволил ему выделить эффекты тренинга без учета специфики конкретных программ [4]. Это изменения в:

* особенностях протекания психических процессов, навыках и умениях, установках,
* системах отношений личности,
* представлениях о себе (дескриптивных и оценочных компонентах Я-концепции),
* системах ценностей и целей,
* уровне рефлексии,
* эффективности профессиональной деятельности в целом, экономическом благополучии,
* состоянии здоровья и продолжительности жизни.

Наиболее вероятными, как пишет С.И. Макшанов, ведущие тренингов считают изменения навыков и умений, представлений о себе, совокупности отношений личности, установки и уровня рефлексии, эффективности профессиональной деятельности.

Об эффективности психологического тренинга, опираясь на определение этого понятия, можно судить в зависимости от того, достижения каких целей мы добиваемся — общечеловеческих, общекультурных, групповых или индивидуальных. Эффективность тренинга может быть выражена в двух составляющих:

* в изменениях, происходящих с участниками, которые затрагивают все три аспекта личности — когнитивный, эмоциональный и поведенческий;
* в удовлетворенности членов группы тренинга участием в ней, затрагивающей в основном эмоциональный аспект, что создает благоприятную почву для формирования более глубоких изменений.
1. **Проблема критериев эффективности психологического тренинга. Критерии эффективности психологического тренинга**

Критерии эффективности психологического тренинга – признаки, на основании которых оценивают соответствие изменений в участниках тренинга и их взаимодействии целям психологического тренинга.

С.И. Макшанов выделяет ряд аспектов проблемы эффективности психологического тренинга и выделения критериев его эффективности [4].

1) Измерение результатов тренинга необходимо для определения наиболее эффективных и валидных программ, а также их компонентов. В значительном количестве опубликованных работ, посвященных данномувопросу и свидетельствующих о результативности практики тренинга

-зафиксированы отчетливые и устойчивые изменения психологических переменных различного уровня у участников тренинга различных видов, форм и модификаций,

-указано на увеличение в результате тренинга диагностических умений специалистов, их способности к рефлексивному управлению собственным поведением, осознанию процессов, оптимизирующих либо разрушающих групповое взаимодействие.

2) Проблема эффективности тренинга тесно связана с проблемой выделения релевантных критериев, каждый из которых должен учитывать отсроченность проявления происходящих в результате тренинга изменений. Обобщение данных различных программ группового тренинга показывает, что у 11,3% участников положительные изменения появлялись через 6 месяцев после завершения тренинга. Вначале они либо отсутствовали, либо оценивались как отрицательные. У 8,3% участников тренинга изменения были обнаружены непосредственно после завершения тренинга, но они не сохранялись и исчезали через 8 месяцев. У 27% участников положительные изменения возникали по завершении тренинга и сохранялись 8 месяцев.

3) В качестве теоретической основы для описания результатов тренинга психологи используют различные модели.

А.А. Костина и Ю.В. Макаров отмечают, что первым оценивать эффективность психологического тренинга предложил Д. Кирпатрик [3]. Он выделил четыре уровня оценки: реакций, усвоения, поведения, результатов. Охарактеризуем каждый из названных уровней оценки.

1) Уровень реакций. Предметом оценки на уровне реакций является тренинговое занятие и тренинг в целом. В конце занятия или тренинга участники выражают в суждениях свое эмоциональное состояние, значимость для них прошедшей работы, полученный опыт, его пользу. Для этого ведущий может использовать разнообразные способы обратной связи от участников группы: анкетирование, опрос, мишень, написание эссе, ведение дневников участников.

2) Уровень усвоения. Предметом оценки на уровне усвоения является расширение и приобретение участниками знаний, формирование умений, усовершенствование навыков, которые они уже имели до начала тренинговой работы, формирование качеств личности. Для этого необходимо достаточно четко выделить не только знания, умения навыки, качества которые были приобретены участниками, но и вычленить то, что удалось сформировать нового. На этом уровне ведущий использует методы психологической диагностики: наблюдение ведущего, стандартизированные психологические тесты и опросники.

3) Уровень поведения. Предметом оценки на уровне реакций являются конкретные результаты изменения поведения на рабочем месте участника тренинговой работы. Для этого ведущий использует экспертную оценку, невключенное наблюдение и включенное наблюдение.

4) Уровень результатов. Предметом оценки на уровне результатов является степень влияния результатов тренинговой работы на продуктивность работы коллектива, подразделения, организации. Напрямую проследить наличие такой связи на практике трудно, но при отсутствии возможности проведения четкого количественного анализа можно использовать анализ косвенных показателей: повышение успеваемости в классе, социальной активности учащихся, снижение конфликтности.

**3.Методы оценки эффективности психологического тренинга.**

Оценка эффективности психологического тренинга осуществляется

* ведущим и участниками группы,
* на занятии по ходу реализации запланированных процедур, в конце каждого занятия, в конце работы [2].

Поэтому при разработке программы тренинга ведущему необходимо определить кто, когда и какими способами будет осуществлять оценку эффективности психологического тренинга.

Оценка реализации запланированных в ходе занятия процедур осуществляется посредством рефлексии участниками и обсуждения опыта, полученного при выполнении ими упражнений. О.В. Евтихов предлагает организовывать обсуждение в следующей последовательности: 1) описание участниками выполняемых действий с последующей их интерпретацией; 2) описание чувств, при выполнении упражнения с интерпретацией того, с чем они связаны; 3) обратная связь группы и ведущего. Важно, чтобы ведущий помогал участникам связывать получаемый опыт с опытом реального мира вне данной группы. Это можно делать, задавая, например, такие вопросы, как: «Каким образом вы (это) можете использовать в...», «В каких жизненных ситуациях (это) может быть полезным?». Управляя процессом формирования представления участников о том, что данное упражнение (процедура) им дало или может дать в будущем, ведущий может создавать условия для их дальнейшего развития(кроме того развития, которое они уже получили в процессе работы).

Оценка эффективности каждого занятия (дня) осуществляется ведущим и участниками и носит форму рефлексии итогов каждого занятия (дня) тренинга. Она может проводиться как выслушивание в круге и последующее обсуждение персональных высказываний участников как анкетирование, метафора, бальная или цветовая оценка членами группы организационных моментов и содержания работы, своих эмоциональных и функциональных состояний. Полученная при этом от участников информация становится предметом профессионального анализа для тренера. На ее основе он принимает решение о необходимости корректировки, замедления или ускорения темпа работы, акцентирования внимания на отдельных участниках или процессах.

Оценка в конце работы (итоговая оценка) направлена на выявление:

* степени комфортности заданий программы тренинга для участников,
* соответствия реальной динамики эмоциональных, мотивационных и функциональных состояний участников ожидаемой динамике,
* «сильных» и «слабых» блоков программы (информационных, диагностических, методических, организационных и процедурных),
* характера и способов взаимодействия тренера с группой
* соотношения вариативных и инвариантных моментов в структуре тренинга.

Комфортность участников не обязательно должна быть постоянно высокой. Следует выделять и различать общий дискомфорт, как показатель недостаточной эффективности и временный (пиковый) дискомфорт связанный со значимостью поднятого вопроса, проблематики, отставанием индивидуальной динамики развития кого-либо из участников от общей групповой динамики.

Мотивационные состояния членов тренинговой группы должны характеризоваться их неослабевающей готовностью к работе с учетом естественного утомления, эмоционального и интеллектуального истощения. Готовность к работе должна достигать оптимума после проведения разминочных процедур. Функциональные и эмоциональные состояния участников отличаются значительной вариабельностью, поскольку обусловлены восновном индивидуально-психологическими особенностями участников, характером их деятельности и образом жизни. Вне зависимости от целей и содержания тренинга в конце каждого занятия (встречи) члены группы обычно чувствуют определенную пресыщенность работой, что может выражаться в головных болях, рабочей усталости, при сохранении позитивного фона (интереса, удовлетворенности, направленности в будущее).

В качестве «слабых» блоков ведущий может выделить такие моменты работы, которые сопровождаются психологическим сопротивлением участников, низкой готовностью их к работе, резким сокращением или удлинением времени выполнения отдельных процедур, сосредоточением внимания на личности или проблемах кого-либо из участников, дезориентацией тренера, его неспособностью противодействовать групповому давлению. Частыми причинами этой «слабости» являются несовершенство инструкций, несоответствие манеры поведения тренера социальным ожиданиям группы и нормативным требованиям социального взаимодействия в структуре тренинговых занятий, недостаточный уровень квалификации, общая непродуманность логики выстраивания занятий.

Наиболее типичным способом взаимодействия тренера с группой выступает интерпретация событий, происходящих на группе и/или с ее членами. Но интерпретация, как прием словесного воздействия тренера на группу, может быть весьма неоднозначной с точки зрения своевременности, силы и целенаправленности. Отражение эмоций участников, выдвижение разного рода гипотез и предположений относительно мотивов поведения членов группы, конфронтация с кем-либо из участников или группой в целом, убеждение или переубеждение выступают вариантами интерпретации. Эффективность работы тренера не всегда определяется широтой спектра интерпретационных воздействий, скорее, их уместностью и соответствием стилю и манере поведения ведущего.

Ведущий должен проанализировать и оценить, какие моменты проведенной работы расширят его профессиональный опыта, но не могут быть положены в основу работы с другими группами (неповторимый опыт), а какие являются наработками на будущее (рефлексивный или методический опыт). Возможно, что им будут выделены и специфические приемы, которые могут служить методическими находками, имеющими значение не только для него, но и для коллег ведущих, работающих в данной сфере практической психологии (обобщенный опыт).

Для оценки эффективности психологического тренинга используют три группы методов.

1) Методы, направленные на выявление субъективных мнений, суждений и оценок участников тренинга. Оценивать можно как тренинг в целом, так и его отдельные разделы, занятия.

Эти методы реализуют через обратную связь с участниками группу, которая отвечает следующим критериям:

* предоставляют участникам свободу высказывания,
* дает ведущему полезную для анализа информацию,
* не является излишне подробной (чтобы у слушателей сохранилось желание принимать участие в оценочных процедурах).

Способами получения обратной связи могут быть:

* опрос,
* анкетирование,
* коллаж,
* мишень или «дартс».

Опрос ведущий проводит в форме интервью, группового обсуждения, дискуссии сразу по завершении обучения. При групповом обсуждении тренер, как правило, задает схему/структуру отзыва – указывает, на какие моменты прошедшей тренинговой работы необходимо обратить внимание и вынести суждение. Например: какое самое яркое впечатление от тренинга у вас осталось; что полезного вы для себя вынесли; какие рекомендации можете дать себе и группе; основной вывод, который вы сделали за эти дни и т. п. Затем участники по очереди высказывают свое мнение.

При анкетировании участники заполняют заранее подготовленную ведущим оценочную анкету, в которую включен стандартизованный набор вопросов. С помощью анкеты можно оперативно оценить уровень организации тренинга, первое впечатление, вызванный интерес, качество содержания, полезность для практической деятельности приобретенных знаний и навыков.

Заполнять анкеты можно:

* по окончании тренингового занятия или дня, модуля тренинга дня (это так называемый летучий контроль, он позволяет тонко «настраивать» программу на конкретную группу, «на ходу» оценивать эффективность новых упражнений, тренинговых материалов и методов);
* сразу по окончании тренинга (участники смогут оценить и программу тренинга в целом, и качество работы тренера);
* через несколько дней после его завершения (в таком случае участники лучше смогут оценить практическую ценность полученных знаний и умений).

Отзывы участников при обсуждении тренинга часто бывают очень эмоциональны, но дают фрагментарную информацию. Данные анкет, как правило, более рациональны и содержательны.

Для коллажа во время проведения тренинга ведущий с согласия участников делает фотографии, которые нужно оперативно печатать. В конце тренинга он предлагает участникам тренинга сделать коллаж, используя эти снимки, а также иллюстрации из старых журналов, открытки и другие визуальные материалы. Тему для коллажа задает тренер, например: «Что я узнал и чему научился...», «Этого я никогда не забуду...». При работе над коллажем большую группу лучше разбить на несколько подгрупп, каждая из которых выполняет коллективные работы на предложенную тему. После завершения работы подгруппы рассказывают о содержании коллажа. Тональность работ, выбор фрагментов, их эмоциональная окраска, общий настрой комментариев - ведущий фиксирует и анализирует в дальнейшем.

Чем полезна такая форма оценки эффективности тренинга? Во-первых, в процессе работы участники самостоятельно вспоминают весь тренинг и тем самым закрепляют полученные знания, вырабатывают к ним осознанное отношение, понимают их практическую работы «не авторами» ценность. Во-вторых, коллаж - это проективная работа. Ее анализ позволяет участникам осознать те аспекты их опыта, переживаний, которые они не осознавали ранее.

Мишень – способ визуализировать оценки и индивидуальные, и групповые. Оценочную шкалу изображают на доске, флипчарте или листе ватмана в виде концентрических кругов – «мишени». Каждому кругу мишени сопоставлен балл оценки. Мишень разбивают на сектора, представляющие все рассматриваемые параметры: удовлетворенность формой подачи материала, качество преподавания, практичность материала, доступность для понимания, информативность, актуальность и т. д. Каждый участник оценивает тренинг, отмечая фломастером на мишени баллы, соответствующие его оценке каждого параметра. Можно нарисовать мишени отдельно для каждого из параметров или использовать настоящую мишень для игры в «дартс», на которую участники могут наклеивать цветные стикеры. Этот способ можно использовать после тренингового занятия или в конце всего тренинга. Он дает возможность получить наглядную и объемную характеристику проведенного занятия.

1. Методы, выявляющие, насколько усовершенствовались знания, развились умения и изменились установки и качества личности участников.

Оценить произошедшие изменения можно только в сравнении с исходным уровнем знаний, умений, установок участников. Поэтому важно еще на этапе подготовки программы тренинга определить методы методики их измерения.

* Какие знания приобрели участники?
* Какие умения улучшены, или какие новые умения сформированы)?
* Какие установки изменились?
* Как изменился уровень сформированности качеств личности?

Такими методами оценки являются наблюдение, тестирование. Результаты оценки эффективности тренинги на этом этапе важнее для тренера, чем для участников, поскольку он может понять, насколько эффективными оказались выбранные им методы тренинговой работы.

3) Методы, фиксирующие изменения в реальном поведении, деятельности, общении. Такие методы применяют для выявления использования участниками новых знаний и умений в деятельности и общении. Для сравнения нового поведения с прежним поведением используют структурированное наблюдение, экспертное оценивание, ведение рабочих дневников.

*Таблица 12. Оценка эффективности психологического тренинга*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Уровень оценки | Методы оценки | Кто осуществляет оценку? | Этап тренинга |
| Уровень реакций | Опрос, анкетирование, мишень, эссе, ведение дневников участников, коллаж. | Ведущий и участники | Выполнение упражнения, завершение занятия, модуля, тренинга |

*Продолжение таблицы 12*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Уровень оценки | Методы оценки | Кто осуществляет оценку? | Этап тренинга |
| Уровень усвоения | Наблюдение, беседа, стандартизированные тесты и опросники | Ведущий | По окончании тренинга |
| Уровень поведения | Экспертная оценка, включенное и невключенное наблюдение | Ведущий | По окончании модуля тренинга и тренинга |
| Уровень результатов | Наблюдение, экспертное оценивание, анализ документов. Выделяют косвенные показатели влияния эффектов тренинга на продуктивность работы коллектива, подразделения, организации. | Ведущий | По окончании тренинга и после него |

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятий «эффект психологического тренинга», «эффективность психологического тренинга», «критерии эффективности психологического тренинга».
2. В чем состоит проблема критериев эффективности психологического тренинга?
3. Кто осуществляет оценку эффективности психологического тренинга?
4. На каких этапах занятия и реализации программы тренинга оценивают эффективность тренинга?
5. Какие методы оценки эффективности психологического тренинга Вам известны?

**Лекция 8. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ тренинг**

**с детьми и подростками**

План

1. Основные задачи и виды психологических тренингов с детьми и подростками
2. Индикаторы неблагополучия развития детей и подростков. Показания к использованию тренинга в работе с детьми и подростками
3. Формирование детской и подростковой тренинговой группы
4. Организация психологического тренинга с детьми и подростками

Список литературы

1. Анн, Л.Ф. Психологический тренинг с подростками [Текст] / Л.Ф. Анн. – СПб.: Питер,2007. – 271 c.
2. Емельянова, Е.В. Психологические проблемы современного подростка и их решение в тренинге [Текст] / Е.В. Емельянова. – СПб.: Речь, 2008. – 336 с.
3. Лидерс, А.Г. Психологический тренинг с подростками[Текст]: учебное пособие / А.Г. Лидерс. – М.: Академия, 2004. – 256 с.

**1.Основные задачи и виды психологических тренингов с детьми и подростками**

Л.Ф. Анн определяет психологический тренинг с детьми и подростками как форму специально организованного обучения для самосовершенствования личности, в ходе которого решаются следующие задачи: овладение социально-психологическими знаниями; развитие способности познания себя и других людей; формирование положительной «Я-концепции».Познание подростком себя происходит в ходе групповой работе через соотнесение себя с другими, через восприятие себя другими посредством обратной связи, через рефлексию результатов собственной деятельности, через восприятие своего внешнего облика и внутренних переживаний.

Психологи различают проблемно-ориентированный тренинг и возрастно-ориентированный тренинг с детьми и подростками.

Проблемно-ориентированный тренинг применяют в работе с детьми и подростками с определенными индивидуальными задачами и проблемами: агрессивное поведение, замкнутость, проблемы принятия своего тела. Во всех этих случаях тренинг направлен на решение определенной проблемы.

Возрастно-ориентированный тренинг направлен на решение задач возраста и нормативных возрастно-психологических проблем детей и подростков. Это возрастно-специфический тренинг. По своим задачам и возможностям он адекватен именно проблемам возраста.

**2. Индикаторы неблагополучия развития детей и подростков. Показания к использованию тренинга в работе с детьми и подростками**

О.А. Карабанова указывает на ряд индикаторов неблагополучия развития детей и подростков, наличие которых позволяет положительно решить вопрос о целесообразности коррекционного воздействия. К этим индикаторам относятся:

* нарушение коммуникации в системе отношений «ребенок –взрослый» и «ребенок –сверстники», утрата взаимопонимания, дезинтеграция сложившихся ранее форм общения;
* аномальные кризисы развития, которые в отличие от нормативных возрастных кризисов не связаны с завершением цикла развития, не ограничены во времени и носят исключительно разрушительный характер, не создавая условий и не содействуя формированию психологических новообразований, знаменующих переход к новому возрастному циклу.
* низкий уровень социальных достижений, значительно расходящийся с потенциальным уровнем развития ребенка;
* поведение, отклоняющееся от социальных норм и требований;
* переживание ребенком состояния эмоционального неблагополучия, эмоциональный стресс и депрессия;
* наличие экстремальных, кризисных жизненных ситуаций.

Групповая работа с детьми и подростками показана при характерологических нарушениях, обусловливающих проблемы в межличностных отношениях. К таким нарушениям относятся: неадекватный уровень притязаний, эгоцентризм, неустойчивость самооценки, излишняя застенчивость, скованность и неуверенность в общении, тревожно-мнительные черты характера, фобические реакции. Работу с группой психолог использует при реализации таких направлений как профилактическое, коррекционное, развивающее. Однако специфика направления, форм и методов работы определяет, для решения каких проблем они будут наиболее оптимальны. Показаниями к использованию тренинга в работе с детьми и подростками являются: исполнительская некомпетентность, то есть отсутствие навыков адекватного поведения в отношении определенных ситуаций общения с социальным окружением и предметным миром (девиантность, нарушения поведения и коммуникации), и трудности личностного развития (дисгармоничная Я-концепция, неадекватная самооценка и др.).

**3.Формирование детской и подростковой тренинговой группы**

При формировании детской и подростковой тренинговой группы психолог руководствуется следующими критериями: размер группы, композиция (состав участников) группы, тип группы (открытая/закрытая).

Размер группы зависит от степени тяжести и характера проблем развития участников группы, уровня сформированности тех навыков, которые требуются для работы в группе тем или иным методом (например, уровень развития игровой деятельности и игровой мотивации — в игротерапии, уровень развития изобразительной деятельности и символической функции — в рисуночной терапии).Количество детей в группе также зависит от их возраста: чем младше дети, тем меньше размер группы. В работе с детьми дошкольного-младшего школьного возраста рекомендуемый размер группы — 3-7 (до 9) человек. Психологи, работающие с подростками (А.Г. Лидерс), определяют размер группы в 10-16 человек (до 25-30 — тренинг личностного роста).

Композиция группы зависит от проблем участников и целей коррекции. Существуют разные мнения относительно подбора детей в группу. Согласно одному из них, в группу должны включаться дети со сходными трудностями и проблемами развития. В таком случае коррекция осуществляется целенаправленно за счет подбора специализированных упражнений. Данный подход распространен в работе со страхами и тревожностью у детей. Другая точка зрения — подбор детей происходит по принципу дополнения, с разными проблемами, в результате чего ребенок имеет возможность наблюдать модели поведения сверстников, подражать социально приемлемым формам поведения.

Психологи рекомендуют комплектовать группы из детей одного возраста (+ 1-2 года, но не более) или этапа возрастного развития. Это связано с уровнем значимости тех или иных проблем в определенном возрастном периоде, различиями в актуальных потребностях, ценностных ориентациях, интересах. Половой состав может быть как гомогенный, так и гетерогенный..Не рекомендуется включать в группу детей, общающихся за пределами группы, так как в таком случае дети могут продолжать реализовывать те неадекватные формы взаимодействия, которые могли стать источником возникших трудностей. Эта рекомендация касается и дружеских диад, подгрупп, так как сложившиеся ролевые отношения могут тормозить развитие новых навыков и форм взаимодействия у детей и подростков.

Группы могут быть «открытые» и «закрытые». В «открытой» группе новых членов принимают практически на любом этапе работы. «Закрытые» группы формируются до начала занятий. В дальнейшем их состав не изменяется даже при условии количественного сокращения состава группы. Решение о типе группы ведущий принимает в зависимости от целей коррекции.

В работе направленной на профилактику и коррекцию нарушений поведения предпочтителен закрытый тип группы, так как появление новых участников может нарушить уже развивающуюся динамику эмоциональных и социальных отношений, что приведет к трудностям адаптации к группе нового участника. «Открытые» группы характеры для работы, направленной на личностное развитие подростков, например в тренинге личностного роста для подростков А.Г. Лидерса.

**4.Организация психологического тренинга с детьми и подростками.**

Принципы психологического тренинга с детьми и подростками следующие.

* + Ненасильственность общения. При объяснении правил игры, при выборе водящего психолог избегает принуждения и блокирует попытки детей принуждать друг друга. Ребенок может стать водящим и быть кем-то, если сам захочет.
	+ Самодиагностика. В содержании занятий включаются упражнения, помогающие подростку познавать себя, особенности своей личности.
	+ Положительный характер обратной связи. Поскольку многие дети в группе нуждаются в поддержке, им важно одобрение окружающих, необходимо использовать положительную обратную связь. В ходе и конце каждой игры выражается благодарность участникам, а особенно водящему. Психолог подбадривает водящего, если он в ходе игры испытывает трудности. Важно пресекать попытки детей давать друг другу негативную обратную связь.
	+ Неконкурентный характер отношений. Этот принцип соблюдается, если в группе удается создать атмосферу безопасности, доверия. Психолог сообщает о том, что в группе не будет соревнований, победителей и побежденных. В ходе игру подчеркивает ценность, уникальность каждого ребенка.
	+ Минимизация лабилизации и ее опосредованность. Лабилизация в тренинге – восприятие своего несовершенства. Если дети имеют трудности в общении, их неуверенность, низкая оценка способностей может усилиться. Поэтому лабилизация должна быть минимальной и косвенной: осознание возможности других способов поведения, не таких как у ребенка; наблюдение успешности этих способов; идентификация с успешными членами группы. Игры психолог организует так, чтобы ребенка ставить в ситуацию успеха, выделять сильные стороны, расширять репертуар поведения. Если игра вызывает затруднения, ведущий поддерживает участника, говоря, что постепенно он научиться.
	+ Дистанцирование и идентификация. Если в ситуации неуспеха, ребенок отказывается от игры, его затруднение приписывается герою: «На этот раз чутье мало помогло разведчику». Для этого в начале игры дети берут псевдонимы. А вот с успехом психолог наоборот помогает ребенку идентифицироваться, перенося успех на личность: «Ты догадливый».
	+ Включенность. Психолог участвует в играх, если не надо следить за временем, ходом игры, регулировать движение в игры с закрытыми глазами. Этим он 1) помогает включиться в игру всем детям, 2) демонстрирует примером, что игры в тренинге нужны не для развлечения, а для обучения.
	+ Гармонизация интеллектуальной и познавательной сфер. В тренинге посредством использования различных методов и упражнений ведущий актуализирует как эмоциональные, так и познавательные психические процессы участников группы.

Режим работы группы зависит от возраста ее участников. В работе с дошкольниками групповое занятие не должно превышать по продолжительности 45-60 минут, с детьми младшего школьного возраста — 60 минут (7-9 лет) и 90 минут (9-11 лет), с подростками — 90 минут. Периодичность занятий составляет, как правило, 2-3 раза в неделю. А. Г. Лидерс отмечает, что занятия, проводимые реже одного раза в неделю, теряют свою эффективность.

Реализация программы групповой работы с детьми и подростками, как и любая тщательно спланированная и организованная деятельность, имеет определенные этапы.

1. Предварительная психологическая диагностика и специальный подбор детей в группу. Во-первых, существует ряд детских проблем, для решения которых групповая работа малоэффективна и даже нежелательна на первых порах. Например, с детьми крайне агрессивными, эгоцентричными, конкурирующими со своими братьями и сестрами или же с детьми, переживающими сильный стресс, кризис, лучше работать индивидуально и только после того, как большая часть проблем решена, можно включать их в групповую работу. Напротив, для детей замкнутых, малообщительных, пассивных, не владеющих элементарными навыками общения, или же для детей с нарушениями поведения, контролируемой агрессией, зависимых, с заниженной самооценкой, страдающих страхами и фобиями, проведение пробной формы групповой работы полезно и дает хорошие результаты. Во-вторых, проведение предварительной диагностики необходимо для подбора оптимального состава группы, где дети сочетались бы по принципу дополнения (т. е. с противоположными синдромами), что обеспечивает более успешную идентификацию с альтернативным образцом поведения. В-третьих, предварительная диагностика позволяет выявить круг проблем у детей, участвующих в группе, и подобрать максимально «эффективные» упражнения и игры.
2. Этап планирования. На этапе планирования ведущий разрабатывает программу тренинга.
3. Организационный этап. На этом этапе происходит подбор детей в группу и информирование родителей и педагогов о предстоящей работе.
4. Этап реализации программы тренинга. Этапы реализации программы тренинга с детьми и подростками тесно зависят от методов, применяемых психологом. Так, в игровой психотерапии О. А. Карабанова выделяет четыре этапа, наиболее емко отражающих логику решения задач работы: ориентировочный этап; этап актуализации и объективирования типичных трудностей развития детей и переживаемых ими конфликтных ситуаций; конструктивно-формирующий этап; обобщающе-закрепляющий этап.

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «психологический тренинг с детьми и подростками».
2. В чем состоит различие возрастно-ориентированного и проблемно-ориентированного тренинга с детьми и подростками?
3. Какие существуют показания к применению психологического тренинга в работе с детьми и подростками?
4. Какими критериями руководствуется психолог при формировании детской и подростковой тренинговой группы?
5. Какие Вам известны принципы проведения психологического тренинга с детьми и подростками?
6. От чего зависит режим работы тренинговой группы для детей и подростков?
7. Какие выделяют этапы реализации тренинговой программы с детьми и подростками?

**Лекция 9. Психологический тренинг**

**с родителями детей и подростков**

План

1. Цель, задачи, виды психологических тренингов с родителями детей и подростков
2. Компоненты и этапы реализации программы психологического тренинга с родителями детей и подростков
3. Особенности организации и проведения психологического тренинга с родителями детей и подростков
4. Эффекты психологического тренинга с родителями детей и подростков

Список литературы

1. Гринберг, С.Н., Савельева, Е.В., Вараева, Н.В., Лобанов, М.Ю. Приемная семья: психологическое сопровождение и тренинги [Текст] / С.Н. Гринберг, Е.В. Савельева, Н.В. Вараева, М.Ю. Лобанов. – СПб.: Речь, 2007. – 352 с.
2. Монина, Г.Б., Лютова-Робертс, Е.К. Коммуникативный тренинг (психологи, педагоги, родители) [Текст] / Г.Б. Монина, Е.К. Лютова-Робертс. – СПб.: Речь, 2007. – 224 с.
3. Лютова, Е.К., Монина, Г.Б. Тренинг эффективного взаимодействия с детьми. Комплексная программа [Текст] / Е.К. Лютова, Г.Б. Монина. – СПб.: Речь, 2005. – 190 с.
4. Лютова, Е.К., Монина, Г.Б. Тренинг общения с ребенком. Период раннего детства [Текст] / Е.К. Лютова, Г.Б. Монина. –СПб.:Речь, 2005. – 176 с.
5. Марковская, И.М. Тренинг взаимодействия родителей с детьми [Текст] / И.М. Марковская. – СПб.: Речь, 2005. – 150 с.
6. Психологический тренинг детско-родительских отношений: Методические материалы для педагогов-психологов [Электронный ресурс] / Сост. Л.А. Дементьева, Н.П. Бадьина. – Курган, 2007. – 77с. – Режим доступа: <http://irost45.ru/files/3959cfcb9cc10a4e3cd18103e720dbc2.doc>. (дата обращения 30.01.2018)
7. Хухлаева, О.В. Работа психолога с родителями: концепции и технологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psy.1september.ru/article.php?ID=200602011> (дата обращения 20.07.2017)
8. Хухлаева, О.В. Школьная психологическая служба. Работа с родителями [Текст] / О.В. Хухлаева. – М.: Генезис, 2008. – 160 с.

В последнее время направление, использующее групповые формы обучения, консультирования и терапии родителей детей и подростков, стало востребованным и получило развитие. Личностно-ориентированная модель взаимодействия с ребенком, используемая в образовании и социальной работе, связана с приоритетом семейного воспитания над общественным воспитанием. И.М. Марковская обращает внимание на то, что взаимодействие ребенка с родителями является первым опытом социального взаимодействия. Этот опыт закрепляется и формирует определенные модели взаимодействия с другими людьми, которые передаются из поколения в поколение [5]. С.Н. Гринберг считает, что семья обладает преимуществами в социализации индивида благодаря особой психологической атмосфере заботы, поддержки, любви, понимания, уважения. Чуткое и внимательное отношение взрослых к ребенку позволяет своевременно выявить его способности, поддержать формирование интересов и склонностей [1].

Поскольку индивидуальность ребенка изначально формируется в семейных отношениях, воспитательная работа в образовательном и социальном учреждении строиться с учетом этого фактора. Во-первых, необходимость организовывать работу с родителями детей и подростков вызвана заботой о благополучном индивидуальном развитии ребенка. Во-вторых, создание единой воспитательной среды необходимо для раскрытия потенциальных возможностей каждого дошкольника или школьника. Именно поэтому необходимо такое взаимодействие психологов, педагогов и родителей, когда родители принимают активное участие в жизни детей, тем самым осознавая свою родительскую позицию, лучше понимая и налаживая взаимоотношения с детьми и подростками, а педагоги, взаимодействуя с родителями, узнают больше о ребенке, что позволяет подобрать эффективные средства воспитания и обучения. Дети, оказавшись в едином воспитательном пространстве, ощущают себя комфортнее, спокойнее, увереннее, в результате чего лучше учатся и имеют гораздо меньше конфликтов со взрослыми и сверстниками [2].Родители во взаимодействии с психологами и педагогами могут выступать в роли: ассистентов, помощников при проведении какого-либо вида деятельности с детьми, экспертов, если педагог готовит занятие по теме, которой хорошо владеет родитель, консультантов, организаторов.

**1. Цель, задачи, виды психологических тренингов с родителями детей и подростков**

И.М. Марковская пишет, что в детско-родительских отношениях «родитель является ведущим звеном и от него в большей мере зависит, как складываются эти отношения…. Признание за ребенком права на собственный выбор, на собственную позицию обеспечивает понимание и лучшее взаимодействие в семье. Ведь при нарушенных отношениях в семье вопрос осуществления воспитательных функций весьма проблематичен» [5, с.67].

Значение организации и проведения тренингов с родителями детей и подростков состоит в том, что 1)анализ семейных ситуаций в группе помогает родителям взглянуть на себя со стороны «глазами других», и тем самым объективизировать свое поведение. Родители лучше начинают понимать собственные стереотипы воспитания, которые не являются результатом их осознанного выбора, а обычно перенимаются ими от своих родителей, близкого социального окружения, СМИ; 2) приносит больший эффект, чем индивидуальное консультирование; 3) способствует большей удовлетворенности психолога результатами своего труда.

В работах отечественных психологов И.М. Марковской [5], О.В. Хухлаевой [7,8] определены цели и задачи психологических тренингов с родителями детей и подростков.

*Таблица 13. Цели и задачи психологического тренинга с родителями детей и подростков*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Автор | Хухлаева О.В. | Марковская И.М. |
| Цель тренинга | Обучение родителей способам оптимизации взаимодействия с детьми | Способствовать установлению и развитию отношений партнерства и сотрудничества родителя с ребенком. |
| Задачи тренинга | 1.Мотивирование и формирование позитивного отношения к тренингу2.Формирования системы представлений участников в сфере общения с детьми3.Формирования конкретных умений во взаимодействии с детьми | 1.Расширение возможностей понимания своего ребенка2.Улучшение рефлексии своих взаимоотношений с ребенком3.Выработка новых навыков взаимодействия с ребенком4.Активизация коммуникаций в семье |

Анализ работ указанных авторов позволяет выделить следующие виды тренингов для родителей детей и подростков.

* По характеру решаемых проблем.
1. Тренинги взаимодействия с детьми общего характера (Марковская И.М. «Тренинг взаимодействия родителей с детьми»).
2. Тренинги взаимодействия с детьми определенного возраста: с ребенком раннего возраста, с дошкольником, младшим школьником, подростком (Лютова Е.К., Монина Г.Б. «Тренинг общения с ребенком. Период раннего детства», Карпова Е.В., Лютова-Робертс Е.К. «Цикл занятий «Вместе с мамой»).
3. Тренинги взаимодействия с детьми, имеющими определенные трудности развития: агрессивными, гиперактивными, тревожными, аутичными (Лютова Е.К., Монина Г.Б. Тренинг эффективного взаимодействия с детьми (агрессивными, гиперактивными, тревожными, аутичными»).
* По составу участников
1. Для родителей.
2. Для родителей и детей.
3. **Компоненты и этапы реализации программы психологического тренинга с родителями детей и подростков**

Программа психологического тренинга с родителями детей и подростков должна включать в себя компоненты [5]:

* Диагностический – психологическая диагностика взаимоотношений родителей и ребенка перед проведением тренинга, во время проведения занятий, после проведения тренинга для выявления его эффектов.
* Информационный–знания, которые ведущий дает родителям, и которые получают родители в процессе тренинга.
* Развивающий– формирование и закрепление навыков взаимодействия с ребенком, развитие рефлексии, самопознания и познания ребенка.

Этапы реализации программы могут быть следующие:

* центрация на ребенке,
* центрация на взаимоотношениях и взаимодействии с ребенком,
* центрация на личности родителя.

Содержанием работы на первом этапе тренинга – центрация на ребенке – являются трудности, испытываемые родителями во взаимодействии с детьми, организация мировосприятия детей и взрослых, осознание потребностей и переживаний, свойственных ребенку и подростку, актуализация прав, желаний, интересов детей и взрослых.

Содержанием работы на втором этапе тренинга – центрация на взаимоотношениях и взаимодействии с ребенком – становятся особенности и проявления принимающего и непринимающего поведения родителей, цели и приемы активного слушания, анализ способов их взаимодействия с детьми.

На третьем этапе – центрация на личности родителя – содержание занятий включает овладения родителями способами эффективной коммуникации, разрешения конфликтов с детьми и подростками, принципы использования поощрений и наказаний, осознание родителями своих потребностей, позиций и состояний во взаимодействии с личностных проблем, проявляющихся во взаимодействии с людьми, в т.ч. и с детьми.

1. **Особенности организации и поведения психологического тренинга с родителями детей и подростков [7]**
2. Рекомендуется формировать группы на добровольной основе. Группы могут быть проведены на базе образовательных и социальных учреждений, психологических центров, мест отдыха.
3. В группу может входить от 7 до 12 человек. Как правило, в группу входят родители, имеющие детей близкого возраста.
4. Группу могут посещать один или сразу двое родителей, иногда они могут меняться. Это могут быть и близкие родственники (бабушка), но обязательно те, кто непосредственно занимается воспитанием ребенка.
5. Мотивирование и формирование позитивного отношения к тренингу.

Прежде, чем принимать решение о проведении тренинга, необходимо подумать, зачем для данной группы родителей необходим именно тренинг, какие преимущества и результаты получать родители и сможем ли специалист создать ситуацию, в которой мотив к участию будет сильнее сопротивления. Родители детей и подростков могут не знать, зачем им нужен тренинг, чего можно ожидать от участия в нем, а взаимодействие и деятельность участников в тренинге совершенно незнакомы по жизненному опыту. Поэтому предложение ведущего об участии в тренинге и первый опыт участия в группе могут вызвать у родителей страх и, возможно, агрессию по отношению к ведущему. Агрессия может не проявиться на самом тренинге, то есть родитель исполнит все необходимые правила и выполнит упражнения, но сильные негативные чувства к психологу могут остаться надолго. На дальнейшие встречи с психологом такой родитель не придет.

Задача мотивирования родителей к участию в тренинге выполнима только при наличии у них доверия к ведущему, а также сильной мотивации к принятию правил школы. Исходя из этого, можно рекомендовать проводить тренинг либо с родителями, с которыми «пройден длительный путь», либо с родителями первоклассников, которые будут готовы на все, даже на тренинг, чтобы помочь своим детям успешно адаптироваться к школе.

1. При составлении плана и программы тренинга следует учитывать возрастные, интеллектуальные, личностные особенности родителей и их детей.
2. Формирование у родителей детей и подростков системы представлений в сфере общения с детьми. В тренинг необходимо включать информационный блок, содержание которого целесообразно равномерно распределять на все занятия тренинга. Часть информации лучше представить в виде информационных обзоров, схем, таблиц, которые ведущий раздает родителям для работы с ними на занятии.
3. Ведущему следует избегать давать готовые советы. Ориентация родителей на советы и рекомендации не способствует решению задач тренинга, она блокирует их активность и самостоятельный поиск, которые необходимы для успешной работы.
4. Можно делать наряду с занятиями для родителей совместные занятия с детьми и подростками.
5. Рекомендуется давать родителям домашние задания. Их выполнение позволяет родителям применять в реальных условиях полученные на занятиях знания и умения, осознавать происходящее с ребенком в отношениях с ними, формирует способность самостоятельно воздействовать на ребенка и взаимодействовать с ним.
6. **Эффекты психологического тренинга с родителями детей и подростков**

Основным результатом психологического тренинга с родителями детей и подростков является способность самостоятельно решать возникающие во взаимодействии с ними проблемы. И.М. Марковская на основе анализа опроса родителей выделяет следующие группы изменений [5].

1. Изменения, которые произошли с самим родителем. Это улучшение рефлексии, способности к самонаблюдению, осознание своего поведения, меньшая ориентация на мнения других, эмоциональная саморегуляция: «Стала больше прислушиваться к своему поведению; пытаюсь по-новому общаться с ребенком, хотя это и очень трудно», «Начала более осознанно подходить к тому, что происходит», «Стала чаще себя ставить на место детей».
2. Изменения, отражающие улучшение взаимоотношений и взаимодействия между родителем и ребенком. Это лучшее понимание друг друга, меньше конфликтов, большая открытость: «Стала лучше понимать сына. Меньше обид с его стороны, «Теперь я больше доверяю своему ребенку».
3. Изменения, произошедшие с детьми. Это улучшение эмоциональной регуляции, проявление положительных черт характера: «Я стала спокойнее, а дети отзывчивее», «Сын стал более охотно выполнять свои обязанности по дому».
4. Изменения, отражающие улучшение взаимоотношений с другими членами семьи: «Улучшились отношения с мужем тоже», «Я стала больше понимать своих родителей».

Контрольные вопросы

1. В чем состоит значение проведения психологических тренингов с родителями детей и подростков?
2. Какова цель проведения психологических тренингов с родителями детей и подростков?
3. Какие признаки могут быть положены в основу классификации тренингов для родителей детей и подростков? Какие виды тренингов могут быть выделены по этим признакам?
4. Какие компоненты входят в состав программы психологического тренинга для родителей детей и подростков?
5. Какие существуют этапы реализации программы психологического тренинга для детей и подростков?
6. Каким требованиям необходимо следовать при организации психологического тренинга с родителями детей и подростков?
7. Какие изменения возможны в результате реализации программы тренинга для родителей детей и подростков?

**заключение**

В отечественной психологии вопрос о сущности психологического тренинга является дискуссионным. В процессе накопления опыта использования тренинга в практической психологической деятельности появился ряд подходов к определению этого понятия. Тренинг рассматривают как активный метод обучения (Емельянов Ю.Н., Ковалев Г.А.), средство развития компетентности в общении (Петровская Л.А.), метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы, организации (Макшанов С.И.). В настоящее время развивается технологический подход, согласно которому тренинг – «технология психологического воздействия на личность и группу с целью ее обучения, коррекции и развития» (Макаров Ю.В.). Приведенные в курсе лекций «Основы тренинговой работы» определение понятия «психологический тренинг» являются равноценными и раскрывают различные его аспекты и возможности применения в практике психологической помощи.

Специалистам, которые планируют использовать и используют тренинг в профессиональной деятельности важно знать, что значимыми условиями эффективности тренинговой группы являются качества личности ведущего психологический тренинг, свойственный ему стиль общения с участниками группы. Такие качества личности ведущего выделены в работах В.В. Никандрова, В.Э. Пахальяна. Формирование профессиональных и личностных качеств тренера происходит во время: 1) обучения будущего специалиста в ВУЗе при изучении базовых теоретических курсов и специального учебного курса, описывающего технологию психологического тренинга, 2) его участия в качестве участника в психологических тренингах различной направленности и различных теоретических школ с целью изучения опыта и способов работы профессионала, 3) углубленного изучения теоретических вопросов работы в рамках определенной тренинговой школы, 4) работы в качестве ведущего тренинговой группы, 5) индивидуальной и групповой супервизии и интервизии.

Организуя деятельность с группой, ведущий должен знать стадии групповой динамики и использовать эти знания, работая с участниками тренинга. Групповая динамика – это процесс развития группы во времени, обусловленный взаимоотношениями и взаимодействием ее членов. Групповая динамика в тренинговой группе представлена совокупностью внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, протекающих в процессе жизнедеятельности группы (Евтихов О.В.). Это стадии развития группы, нормообразование, групповая сплоченность, групповые роли, феномен лидерства. Закономерности групповой динамики характерны для групп разных по составу, возрасту, полу, профессиональной направленности и служебному статусу.

Ведущий тренинговой группы в своей профессиональной деятельности опирается на ряд принципов и использует определенные методы психологического воздействия на личность участника и отношения в группе. В работах отечественных психологов определены и охарактеризованы различные принципы и методы психологического тренинга. Это связано с разработанными ими концепциями тренинговой работы (см. Лекцию 4 и Лекцию 5).

Актуальной на сегодняшний день является разработка методов оценки эффективности тренинга. В связи с этим в курсе лекций рассмотрены определения понятий «эффект», «эффективность», «критерии эффективности тренинга». Важно, чтобы такая оценка осуществлялась ведущим и участниками на разных этапах реализации программы тренинга: в процессе работа, после окончания работы группы, спустя время после ее завершения. Тренинг, оценивая эффективность работы группы, может использовать 1) методы, направленные на выявление субъективных мнений, суждений и оценок участников тренинга (опрос, анкетирование, коллаж, мишень или «дартс»). 2) методы, выявляющие, насколько усовершенствовались знания, развились умения и изменились установки и качества личности участников (наблюдение, тестирование), 3) методы, фиксирующие изменения в реальном поведении, деятельности, общении(структурированное наблюдение, экспертное оценивание, ведение рабочих дневников). В курсе лекций дана характеристика перечисленных методов оценки эффективности тренинга (см. Лекцию 7).

Учитывая содержание деятельности будущих социальных педагогов, методические требования к организации и проведению тренинга с детьми и подростками, автор включил в содержание лекций такие темы, как «Психологический тренинг с детьми и подростками», «Психологический тренинг с родителями детей и подростков».

Таким образом, бакалавры и специалисты овладевают основными и необходимыми для разработки и проведения психологического тренинга теоретическими положениями.

**библиографический список**

1. Анн, Л.Ф. Психологический тренинг с подростками [Текст] / Л.Ф. Анн. – СПб.: Питер, 2007. – 271 c.
2. Большаков, В.Ю. Психотренинг. Социодинамика. Игры. Упражнения [Текст] / В.Ю. Большаков. – СПб.: Социально-психологический центр, 1996. – 379 с.
3. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга[Текст]: учебное пособие / И.В. Вачков. –М: Издательство "Ось-89", 1999. – 176 с.
4. Вачков, И.В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы [Текст] / И.В. Вачков. — М.: Эксмо, 2007. — 416 с.
5. Гринберг, С.Н., Савельева, Е.В., Вараева, Н.В., Лобанов, М.Ю. Приемная семья: психологическое сопровождение и тренинги [Текст] / С.Н. Гринберг, Е.В. Савельева, Н.В. Вараева, М.Ю. Лобанов. – СПб.: Речь, 2007. – 352 с.
6. Евтихов, О.В. Практика психологического тренинга [Текст] / О.В. Евтихов. – СПб.: Речь, 2004. – 256 с.
7. Емельянова, Е.В. Психологические проблемы современного подростка и их решение в тренинге [Текст] / Е.В. Емельянова. – СПб.: Речь, 2008. – 336 с.
8. Завьялова, Ж.В., Фарба, Е.О., Каденильяс-Нечаева, Е., Авдюнина, М.Н. Энергия бизнес-тренинга. Путеводитель по разминкам: Пособие для практикующего бизнес-тренера [Текст]. – СПб.: Речь, 2005. – 159 с.
9. Зайцева, Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие [Текст] / Т.В. Зайцева. – СПб.: Речь. – М.: Смысл, 2002.
10. Корнеева, Е.Н. Оценка эффективности социально-психологического обучения участников тренинга [Электронный ресурс] // Корнеева Е.Н. Активные методы социально-психологического обучения. Учебное пособие. – Ярославль, 2009. – Режим доступа: <http://cito-web.yspu.org/link1/metod/met110/node53.html> (дата обращения 30.01.2018)
11. Костина, А.А., Макаров, Ю.В. Различные аспекты эффективности психологических тренингов [Электронный ресурс] // Известия Иркутского государственного университета. – 2014. – №10. – С.16-21. – Режим доступа: <http://isu.ru/ru/publication/izvestia/article.html?article=_d5f173b3ee354c1ca7a7f4866467017d&journal=_08ecebad7a1943ffb51ddee8c515ba4b> (дата обращения 30.01. 2018)
12. Лидерс, А.Г. Психологический тренинг с подростками[Текст]: учебное пособие / А.Г. Лидерс. – М.: Академия, 2004. – 256 с.
13. Лютова, Е.К., Монина, Г.Б. Тренинг эффективного взаимодействия с детьми. Комплексная программа [Текст] / Е.К. Лютова, Г.Б. Монина. – СПб.: Речь, 2005. – 190 с.
14. Лютова, Е.К., Монина, Г.Б. Тренинг общения с ребенком. Период раннего детства [Текст] / Е.К. Лютова, Г.Б. Монина. – СПб.: Речь, 2005. – 176 с.
15. Макаров, Ю.В. Психологический тренинг как технология [Электронный ресурс] / Ю.В. Макаров // Известия Российского Государственного педагогического университета им.А.И. Герцена. – 2013. – №5. – С.61-66. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/psihologicheskiy-trening-kak-tehnologiya> (дата обращения 30.01.2018).
16. Макаров, Ю.В. Технологический подход к психологическому тренингу [Электронный ресурс] / Ю.В. Макаров // Известия Иркутского государственного университет. Серия «Психология». – 2017. – Т.19. – С.48-58. – Режим доступа: <http://isu.ru/ru/publication/izvestia/article.html;jsessionid=D4159855CDB555835C731EB4C88BB580?article=_0330be2ba40740d2a0c9552b4c68a181&journal=_101f377fe7bf42c98701885d2f9077bb> (дата обращения 30.01.2018).
17. Макаров, Ю.В. Формирование групповой сплоченности средствами социально-психологического тренинга [Электронный ресурс] // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2010. – № 128. – С.72–83. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/formirovanie-gruppovoy-splochennosti-sredstvami-sotsialno-psihologicheskogo-treninga> (дата обращения 30.01.2018).
18. Макшанов, С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика[Текст]: монография / С.И. Макшанов. – СПб.: «Образование», 1997. –238 с.
19. Монина, Г.Б., Лютова-Робертс, Е.К. Коммуникативный тренинг (психологи, педагоги, родители) [Текст] / Г.Б. Монина, Е.К. Лютова-Робертс. – СПб.: Речь, 2007. – 224 с.
20. Марковская, И.М. Тренинг взаимодействия родителей с детьми [Текст] / И.М. Марковская. – СПб.: Речь, 2005. – 150 с.
21. Шевцова, И.В. Тренинг личностного роста [Текст] / И.В. Шевцова. – СПб.: Речь, 2003. – 144 с.
22. Пахальян, В.Э. Групповой психологический тренинг: учеб. пособие [Текст] / В.Э. Пахальян. – СПб.: Питер, 2006. – 224 с.
23. Психологический тренинг детско-родительских отношений: Методические материалы для педагогов-психологов [Электронный ресурс] / Сост. Л.А. Дементьева, Н.П. Бадьина. – Курган, 2007. – 77с. – Режим доступа: <http://irost45.ru/files/3959cfcb9cc10a4e3cd18103e720dbc2.doc>. (дата обращения 30.01.2018)
24. Хухлаева, О.В. Работа психолога с родителями: концепции и технологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psy.1september.ru/article.php?ID=200602011> (дата обращения 30.01.2018)
25. Хухлаева, О.В. Школьная психологическая служба. Работа с родителями [Текст] / О.В. Хухлаева. – М.: Генезис, 2008. –160 с.
26. Никандров, В.В. Антитренинг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренинга [Текст]: учеб. пособие. – СПб.: Речь, 2003. – 176 с.

**Содержание**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Стр. |
|  | Введение | 3 |
| Лекция 1 | Тренинг как метод практической психологии*Контрольные вопросы* | 6 |
| Лекция 2 | Психологические особенности тренинговой группы*Контрольные вопросы* | 16 |
| Лекция 3 | Личность и деятельность ведущего психологический тренинг*Контрольные вопросы* | 31 |
| Лекция 4 | Цели и принципы организации и проведения психологического тренинга*Контрольные вопросы* | 41 |
| Лекция 5 | Методы ведения психологического тренинга*Контрольные вопросы* | 49 |
| Лекция 6 | Методика подготовки и организации психологического тренинга*Контрольные вопросы* | 70 |
| Лекция 7 | Оценка эффективности психологического тренинга*Контрольные вопросы* | 82 |
| Лекция 8 | Психологический тренинг с детьми и подростками*Контрольные вопросы* | 96 |
| Лекция 9 | Психологический тренинг с родителями детей и подростков*Контрольные вопросы* | 101 |
|  | Заключение | 108 |
|  | Библиографический список | 110 |
|  | Словарь | 114 |
|  | Персоналии | 118 |

**Словарь**

**Анализ конкретных случаев в психологическом тренинге** – метод психологического тренинга, обсуждение ситуаций из личной жизни, профессиональной деятельности участников группы

**Возрастно-ориентированный тренинг с детьми и подростками** – тренинг, направленный на решение задач возраста и нормативных возрастно-психологических проблем детей и подростков.

**Девятишаговая модель подготовки к тренингу И.В. Вачкова –** последовательность действий ведущего психологический тренинг при планировании тренинга и разработке его программы. Разработана Игорем Викторовичем Вачковым.

**Критерии эффективности психологического тренинга** – признаки, на основании которых ведущий оценивает соответствие изменений в участниках тренинга и их взаимодействии целям психологического тренинга.

**Групповая динамика** - процессы развития группы во времени, обусловленные взаимоотношениями и взаимодействием ее членов. Групповая динамика в тренинговой группе представлена совокупностью внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, протекающих в процессе жизнедеятельности группы (Евтихов О.В.). Это стадии развития группы, нормообразование, групповая сплоченность, групповые роли, феномен лидерства. Закономерности групповой динамики характерны для групп разных по составу, возрасту, полу, профессиональной направленности и служебному статусу.

**Групповая дискуссия в психологическом тренинге**– метод психологического тренинга, обсуждение участниками группы определенного вопроса, проблемы.

**Групповая сплоченность в тренинге**– характеристика отношений в тренинговой группе. Проявляется во взаимной эмоциональной притягательности членов группы, их взаимном тяготении друг к другу, потребности участвовать в работе группе и сотрудничать при решении общих задач, удовлетворенности группой, доверии, откровенности участников.

**Лекция в психологическом тренинге** — метод психологического тренинга, устное систематическое и последовательное изложение информации ведущим по теме тренингового занятия.

**Медитация в психологическом тренинге** *–* метод психологического тренинга, выполнение умственных действий, связанных с сосредоточением на различных образах (себя, профессиональной ситуации, партнеров, отвлеченных объектов) с целью проникновения в их сущность.

**Метод психологического тренинга** – способ психологического воздействия ведущего на личность участника тренинга и группу для достижения целей и задач тренинга.

**Методы оценки эффективности психологического тренинга** – способы определения ведущим соответствия изменений в участниках тренинговой группы и их взаимодействии, возникающих под воздействием тренинга, его целям и задачам.

**Мозговой штурм** – метод психологического тренинга, производный от групповой дискуссии, но с более структурированной процедурой; используется для генерации идей.

**Нормообразование в тренинге** – явление групповой динамики, выработка групповых мнений, правил, ценностей (Никандров В.Д.).

**Организационные принципы психологического тренинга**–основные положения и правила подготовки и проведения тренинга, касающиеся комплетования группы, времени и пространства ее работы.

**Принципы планирования и составления программы психологического тренинга –** основные положения и правила относительно планирования психологического тренинга и составления его программы.

**Принципы поведения и деятельности участников тренинга**– правила поведения и деятельности участников тренинга в групповом взаимодействии.

**Принцип преемственности тренинговых занятий** – принцип планирования и составления программы тренинга, состоящий в том, что каждое действие и занятие должно быть содержательно согласовано с предыдущим и являться основой для следующего занятия.

**Принцип поэтапности развития тренинговой группы**– учет закономерностей групповой динамики при составлении программы тренинга, а также планировании работы, направленной на развитие группы.

**Принципы психологического тренинга** - основные положения и правила реализации тренинга как метода (Макшанов С.И.).

**Принципы создания среды психологического тренинга**– основные положения и правила создания условий проведения тренинга.

**Программированная инструкция в психологическом тренинге** – метод психологического тренинга, группа заданий по определенной теме тренингового занятия, которые направлены на апробирование участниками полученных в тренинге представлений и действий, а также позволяющих получить обратную связь о правильности и эффективности принятых решений и предпринятых действий.

**Проективное рисование в психологическом тренинге** – метод психологического тренинга, выражение (проекция) в рисунке личностных проблем, травмирующих переживаний прошлого, затруднений в общении. Данный метод позволяет работать с неосознаваемыми чувствами и представлениями участников, а также с мыслями, которые они не могут высказать открыто.

**Психогимнастика в психологическом тренинге** *–* метод психологического тренинга, комплекс психологических заданий игрового характера, способствующих эффективному проведению тренинга.

**Проблемно-ориентированный тренинг с детьми и подростками** – тренинг, направленный на решения определенной индивидуальной проблемы в развитии и поведении детей и подростков.

**Роль в тренинговой группе** – явление групповой динамики, функция участника тренинговой группы, вытекающая из ее положения (статуса) в данной группе и исполняемая в форме нормативно одобряемого другими участниками группы поведения.

**Систематизированный обзор** в психологическом тренинге – метод психологического тренинга, письменное компактное изложение информации, отвечающей целям и задачам тренинга.

**Тренинговая группа**– специально созданная малая группа, участники которой при содействии ведущего-психолога включаются в интенсивное общение и взаимодействие, ориентированное на решение разнообразных психологических проблем участников, их самосовершенствование, а также на развитие группы и решение общегрупповых проблем (Евтихов О.В.)

**Тренинг психологический** – технология психологического воздействия на личность и группу с целью ее обучения, коррекции и развития (Макаров Ю.В.).

**Этические принципы психологического тренинга**– правила отношений участников тренинговой группы с тренером и между собой.

**Эффект психологического тренинга**– возможные изменения в участниках тренинговой группы и их взаимодействии, возникающие под воздействием тренинга.

**Эффективность психологического тренинга** – соответствие эффекта тренинга поставленным целями и затратам на его проведение.

**Персоналии**

**Вачков Игорь Викторович** (1964, г. Орск Оренбургская область) – российский психолог, доктор психологических наук, профессор кафедры дифференциальной психологии и психофизиологии факультета клинической и специальной психологии Московского городского психолого-педагогического университета. Является членом [Диссертационного совета Д-850.013.01](http://mgppu.ru/project/57) и [Диссертационного совета Д-999.035.02](http://mgppu.ru/project/301), главный редактор [электронного журнала «Клиническая и специальная психология»](http://mgppu.ru/project/21).

И.В. Вачков является президентом международного Сообщества сказкотерапевтов, членом Союза писателей России, членом Союза журналистов; членом Правления Ассоциации детских психиатров и психологов; членом президиума Федерации психологов образования России; членом Ассоциации профессоров славянских стран, членом Восточно-европейской ассоциации арт-терапии

Научные интересы И.В. Вачкова– психология метафоры и сказки, психология субъектности, развитие самосознания, психологический тренинг, имаготерапия. Будучи президентом Сообщества сказкотерапевтов (с 2005) выступил организатором трех конференций по сказкотерапии и шести сказкотерапевтических фестивалей «Психология сказки и сказка психологии» (проводятся ежегодно).

Основные труды: «Введение в профессию «психолог», «Основы технологии группового тренинга. Психотехники», «Метафорический тренинг», «Сказкотерапия. Развитие самосознания через психологическую сказку», «Введение в сказкотерапию», «Групповые методы в работе школьного психолога», «Методика преподавания психологии».

Сайты: <http://mgppu.ru/people/255/693>, <http://vachkov.ucoz.ru>

**Евтихов Олег Владимирович** – российский психолог, кандидат психологических наук, доцент. В настоящее время доцент кафедры психологии АНО ВО СИБУП, начальник кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин Сибирского Юридического Института МВД РФ.

Научные интересы – организационная психология, психологическое обеспечение учебной и профессиональной деятельности образовательного учреждения правоохранительных органов, психология тренинга.

Основные труды: «Практика психологического тренинга», «Психология управления персоналом. Теория и практика», «Управление персоналом организации», «Развитие лидерского потенциала руководителя», «Стратегии и приемы лидерства. Теория и практика», «Тренинг лидерства».

**Емельянов Юрий Николаевич** (1933, г. Кисловодск – 1996, г. Санкт-Петербург) – российский психолог, доктор психологических наук, профессор факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета.

Научные интересы – проблемы руководства в трудовых коллективах, применение активных методов обучения руководителей и специалистов эффективному деловому общению, совершенствование их коммуникативной компетентности и организаторского потенциала, проблемы культурантропологии. Был одним из создателей и первым заведующим кафедрой культурантропологии на факультете социологии СПбГУ .Ю.Н. Емельянов - один из пионеров внедрения активных социально-психологических методов в отечественную практику.

Основные труды: «Руководитель и коллектив» в соавторстве, «Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга» в соавторстве, «Активное социально-психологическое обучение», «Обучение паритетному диалогу», «Введение в культурантропологию».

Сайт: <http://www.dates.gnpbu.ru/3-8/Emeljanov/emeljanov.html>

**Емельянова Елена Владимировна** – педагог-психолог высшей категории, тренер, консультант, супервизор. Имеет высшее юридическое и высшее психологическое образование. Член Совета РАТЭПП (Российская ассоциация телефонов экстренной психологической помощи). Организатор, координатор и член Совета Супервизоров. Председатель Саратовского городского отделения Российского благотворительного фонда «Нет алкоголизму и наркомании».

Профессиональные интересы – организация психологического консультирования, созависимые отношения в семье, отношения подростков и их родителей.

Основные труды: «Жили-были Он и Она. Парадоксальная сказкотерпия отношений», «Кризис в созависимых отношениях. Принципы и алгоритмы консультирования», «Треугольники страданий», «Психологические проблемы современных подростков и их решение в тренинге», «Коррекционно-развивающая программа для подростков «Фарватер».

Сайт: <https://psy.su/club/forum/profile/16945>

**Клюева Надежда Владимировна –** доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой консультационной психологии Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова, директор Центра обучения и психологического консультирования, возглавляет Диссертационный Совет по психологическим наукам при ЯрГУ им. П.Г. Демидова. Заслуженный работник высшей школы, почетный работник высшего профессионального образования, академик Международной Академии психологических наук, член Российского психологического общества, член ISPA, Директор некоммерческого партнерства «Региональная Ассоциация психологов-консультантов». Член Общественной палаты и Общественного экспертного Совета при Уполномоченном по защите прав ребенка в РФ и Ярославской области. Практикующий психолог-консультант.

Научные интересы – консультационная психология, экзистенциальная психология, образование взрослых, этические аспекты консультирования, профессиональная подготовка психологов-консультантов.

Основные труды: «Консультационная психология», «Экзистенциальная традиция в. психологическом консультировании» в соавторстве с Головчановой Н.С., «Программы социально-психологического тренинга (руководство для ведущего)» в соавторстве с М.А. Свистун, «Психолог и семья: диагностика, консультирование, тренинг», «Лидер и его команда», «Организационное консультирование», «Организационная психология».

Сайт: <http://demidovpsy.ru/workers/counseling/176/>

**Ковалев Георгий Алексеевич -** (1947, г. Ленинград – 1997, г. Москва) – российский психолог, доктор психологических наук, профессор Академии Государственной службы при Президенте РФ. Одним из первых психологов обратился к прикладной социальной психологии, опробовав различные виды тренинга с целью коррекции психологических характеристик субъектов общения. Исследовал проблемы психологического воздействия, изучал виды этих воздействий, объективные и субъективные факторы, определяющие их основные параметры, разработал технологию организации разнокачественных воздействий, когда заранее планируется их результат. По итогам проведенных исследований в 1991 г. защитил докторскую диссертацию: "Психологическое воздействие: теория, методология, практика". Логичным продолжением этой работы были исследования, относящиеся к области экологической психологии: как помочь человеку в окружающем его социуме отобрать и усвоить ту информацию, которая положительно влияет на действительное развитие его личности; каким образом надо воздействовать на человека, чтобы он сам целенаправленно и продуктивно создавал для себя среду, которая работала бы на его всестороннее развитие.

Основные труды: «Проблемы психологиивоздействия», «Теория и практика психологического воздействия».

**Лидерс Александр Георгиевич** (1949 г.) – российский психолог, кандидат психологических наук, доцент кафедры возрастной психологии МГУ им. М.В. Ломоносова.

Создатель и главный редактор журналов «Журнал практического психолога», «Семейная психология и семейная терапия», «Психолог в детском саду», «Детский практический психолог», «Психология и школа», «Психология в вузе», «Психологическая диагностика», «Психология зрелости и старения», «Клиническая психология и психотерапия», «Перинатальная психология и психология родительства», «Постнеклассическая психология. Нарративный подход и конструкционизм в психологии», «Гештальт гештальтов».

**Научные интересы**–семейная психология, возрастная психология**,** психологическое консультирование, психологическая тренинговая работа с детьми, подростками, студентами и взрослыми, история теории поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина. Создал **оригинальную методику тренинга личностного роста с подростками.**

**Основные труды: «**Формирование психических процессов как метод исследования в психологии», «Возрастно-психологический подход в консультировании детей и подростков», «Семья как психологическая система. Очерки психологии семьи», «Методы психологического обследования семьи», «Психологический тренинг с подростками», «Групповой психологический тренинг со старшеклассниками и студентами».

Сайт: <http://www.psy.msu.ru/people/liders.html>

**Макаров Юрий Васильевич** – российский психолог, кандидат психологических наук, доцент. В настоящее время заведующий кафедрой организационной психологии Российского государственного педагогического университета им.А.И. Герцена. Является сотрудником аппарата Общественной приемной Председателя Совета Федерации РФ.

Научные интересы – социальная психология, организационная психология, конфликтология, психология тренинга. Является признанным специалистом в области тренинговой работы, сертифицированным тренером по НЛП, гештальт-терапии, холотропной терапии. В течение многих лет им проведено большое количество тренингов в нашей стране (в том числе с работниками Газпрома, ЮКОС, Сибнефть и других известных компаний) и за рубежом – в Болгарии.

Сайт:<https://www.herzen.spb.ru/main/structure/fukultets/ppf/1385642360/1386073410/>

**Макшанов Сергей Иванович** – российский психолог, доктор психологических наук, профессор. Сфера научных интересов – организационная психология, психология менеджмента, психология тренинга. В настоящее время – эксперт, управляющий ГК «Институт Тренинга - АРБ Про». Является разработчиком стратегий для многих российских компаний, автор и ведущий семинаров для владельцев бизнеса и топ-менеджеров, автор статей о значимости и эффективности стратегического управления и планирования, реализует проекты по стратегическому управлению и планированию, проводит семинары и тренингов (открытые и корпоративные).

**Марковская Ирина Михайловна –** российский психолог, кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой социальной психологии Южно-Уральского государственного университета.

Научные интересы: лидерство и менеджмент, детско-родительские отношения, организационное поведение.

Основные труды: «Основы социально-психологических знаний», «Качественные методы социально-психологических исследований» в соавторстве с Богдановой О.Ю., «Социометрические методы в психологии», «Программа и методы социально-психологического исследования», «Тренинг взаимодействия родителей с детьми».

**Монина Галина Борисовна** – российский психолог, кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой дистанционных и индивидуальных форм обучения СПб Института повышения квалификации специалистов профессионального образования, тренер Института практической психологии «Иматон», педагог-психолог ГБДОУ детский сад № 30 Красносельского района СПб, Почетный работник общего образования Российской Федерации, член Балтийской ассоциации психологов-консультантов.

Научные интересы – психологическое консультирование, психокоррекция, работа с «особым» ребёнком; проблемы школьной неуспеваемости.

Основные труды: «Гиперактивные дети. Психолого-педагогическая помощь», «Коммуникативный тренинг. Педагоги, психологи, родители», «Тренинг общения с ребенком. Период раннего детства», Тренинг «Ресурсы стрессоустойчивости», «Тренинг эффективного взаимодействия и детьми. Комплексная программа», «Шпаргалка для взрослых», «Психологическое консультирование детей и подростков».

Сайт: <http://galinamonina.ru/about>

**Петровская Лариса Андреевна** (1937, г. Воронеж – 2006, г. Москва) – советский и российский психолог, доктор психологических наук, профессор МГУ. Член Учёного совета [факультета психологии МГУ](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B0%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D0%B5%D1%82_%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D0%B8_%D0%9C%D0%93%D0%A3), член Учёного совета [Центра семьи и детства РАО](https://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%98%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%82%D1%83%D1%82_%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D1%85_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B5%D0%BC_%D0%B4%D0%B5%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0_%D0%A0%D0%90%D0%9E&action=edit&redlink=1), член Экспертного совета отделения возрастной физиологии и психологии РАО. Лауреат [Премии имени М. В. Ломоносова](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D0%B8_%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B8_%D0%9C._%D0%92._%D0%9B%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B0) за педагогическую работу. Известна как ведущий социальный психолог России, основоположник теории и практики [социально-психологического тренинга](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%BD%D0%B3) в России.

Научные интересы – психология межличностного общения, социально-психологический тренинг.

Основные труды: «Компетентность в общении», «Диагностика и развитие компетентности в общении», «Социальные коммуникации», «Общение – компетентность – тренинг. Избранные труды», «Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга»,

Сайт: <http://www.psy.msu.ru/people/petrovskaya.html>, <http://petrovskaja.my1.ru>

**Пахальян Виктор Эдуардович –** российский психолог, кандидат психологических наук, доцент, профессор кафедры практической психологии Государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования города Москвы «Московский институт открытого образования», научный редактор журнала «Психологическая наука и образование», практикующий психолог.

Научные интересы –психология развития и возрастная психология, психология образования, личностно-ориентированное психологическое консультирование.

Основные труды: «Развитие и психологическое здоровье», «Психопрофилактика в практической психологии образования», «Личностно-ориентированное консультирование в образовании», «Психологическое консультирование», «Групповой психологический тренинг».

Сайт: <http://psyjournals.ru/authors/28512.shtml>

**Хухлаева Ольга Владимировна** – российский психолог, доктор педагогических наук, кандидат психологических наук, профессор кафедры «Этнопсихология и психологические проблемы поликультурного образования» Московского государственного психолого-педагогического университета, научный консультант [НОУ «Ломоносовская школа»](http://childpsy.ru/bitrix/redirect.php?event1=&event2=&event3=&goto=http%3A//www.lomon.ru/&af=14b95345d68351ece57c83fa7890bf62), руководитель психологической службы школы«Президент», многопрофильной гимназии 1506 г. Москвы.

Научные интересы – развитие человека на разных возрастных этапах; современные методы психологической помощи людям и их практическое применение для различных социальных групп; этнопедагогика, этно- и поликультурное образование, применение современных методов психологической помощи в кросс-культурной среде, этнопсихология в контексте проблем развития этнопедагогика.

Ольга Владимировна Хухлаева – автор многих книг по детской психологии. Очень популярной является серия «Тропинка к своему Я. Программа формирования психологического здоровья у детей». Эти книги – обобщение практической работы О.В. Хухлаевой по психологическому сопровождению детей и подростков в системе образования.

Основные труды: «Поликультурное образование», «Этнопедагогика», «Психология подростка», «Психологическое консультирование и психологическая коррекция», «Коррекция нарушений психологического здоровья дошкольников и младших школьников», «Терапевтические сказки в коррекционной работе с детьми», «Школьная психологическая служба. Работа с учащимися», «Школьная психологическая служба. Работа с педагогами», «Школьная психологическая служба. Работа с родителями».

Сайты: <http://so.mgppu.ru/index.php?view=person&item=18&full=yes>, <http://www.koob.ru/khukhlaeva>, <http://childpsy.ru/lib/authors/id/11263.php>, <http://rideo.tv/khukhlaeva>

БОБЧЕНКО Татьяна Григорьевна

Основы тренинговой работы

Курс лекций

Электронный ресурс

Компьютерный набор – Бобченко Т.Г.

Электронное издательство

Владимирского государственного университета

имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых.

600000, Владимир, ул. Горького, 87.