

Учреждение образования
«Гомельский государственный университет
имени Франциска Скорины»

Н. Н. ЗЕНЬКО

**ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ТРЕНИНГА
ОБЩИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ**

Практическое пособие

Гомель
ГГУ им. Ф. Скорины
2018

УДК 159.9:005.963.1(075)
ББК 88.25-8я7
З-567

Рецензенты:

кандидат педагогических наук А. З. Бежанишвили;
кандидат психологических наук И. В. Сильченко

Рекомендовано к изданию научно-методическим советом
учреждения образования «Гомельский государственный
университет имени Франциска Скорины»

Зенько, Н. Н.

З-567 Теория и методика тренинга. Общие основы
организации : практическое пособие / Н. Н. Зенько ; Гомель-
ский гос. ун-т им. Ф. Скорины. – Гомель : ГГУ имени
Ф. Скорины, 2018. – 47 с.
ISBN 978-985-577-469-4

Практическое пособие предназначено для помощи студентам в изучении теоретических вопросов курса «Теория и методика тренинга» дисциплины «Психологические основы деятельности социального педагога». Пособие содержит также комплекс практических заданий репродуктивного, продуктивного и творческого уровней, выполнение которых будет способствовать как закреплению усвоенного теоретического материала, так и творческой самореализации студентов в образовательном процессе.

Адресовано преподавателям и студентам учреждений высшего образования, социальным педагогам, педагогам-психологам учреждений общего среднего образования.

УДК 159.9:005.963.1(075)
ББК 88.25-8я7

ISBN 978-985-577-469-4

© Зенько Н. Н., 2018
© Учреждение образования «Гомельский
государственный университет
имени Франциска Скорины», 2018

Оглавление

Предисловие.....	4
Тема 1. Тренинг в системе методов практической психологии.....	5
1.1 Общая характеристика тренинга.....	5
1.2 Преимущества группового психологического тренинга.....	9
1.3 Классификация и основные виды тренинговых групп.....	11
Вопросы для самоконтроля.....	13
Контрольный тест.....	14
Обобщение и систематизация знаний.....	14
Творческие задания.....	15
Социально-психологический практикум.....	17
Литература.....	18
Тема 2. Особенности организации группового психологического тренинга.....	19
2.1 Подготовка к проведению группового тренинга.....	19
2.2 Алгоритм разработки программы группового психологического тренинга.....	22
2.3 Роль ведущего в проведении группового психологического тренинга.....	25
Вопросы для самоконтроля.....	27
Контрольный тест.....	27
Обобщение и систематизация знаний.....	28
Творческие задания.....	29
Социально-психологический практикум.....	30
Литература.....	31
Тема 3. Методические особенности проведения группового психологического тренинга.....	32
3.1 Принципы проведения группового психологического тренинга.....	32
3.2 Структура группового тренингового занятия.....	36
3.3 Практические аспекты проведения группового психологического тренинга.....	39
Вопросы для самоконтроля.....	44
Контрольный тест.....	44
Обобщение и систематизация знаний.....	45
Творческие задания.....	45
Социально-психологический практикум.....	46
Литература.....	47

Предисловие

Психологический тренинг достаточно прочно вошел в арсенал профессиональной деятельности не только практического психолога, но и социального педагога. Тренинговая форма обучения обладает рядом преимуществ. Во-первых, пространство тренинга дает возможность моделировать ключевые содержательные и функциональные моменты деятельности социального педагога, что открывает широкие возможности для активного включения в учебно-профессиональную деятельность. Во-вторых, творческий характер тренинга, его насыщенность личностно значимыми событиями и смыслами, организация поддерживающего взаимодействия обеспечивают наиболее короткий и эффективный с точки зрения времени путь приобретения личностного опыта, самопознания своих ресурсов и возможностей, саморазвития и творческой самореализации.

Курс «Теория и методика тренинга» является важным компонентом в структуре профессиональной подготовки социального педагога и педагога-психолога, ориентированных на практическую работу с различными категориями учащихся в учреждениях образования. Глубокое изучение теоретических аспектов тренингового взаимодействия обеспечит будущему специалисту формирование конкретных научных знаний, развитие профессиональных умений и навыков и в целом расширит его социальную компетентность. В практическом руководстве рассматривается целый ряд весьма важных вопросов: сущность тренинга и его место в системе методов практической психологии; преимущества групповой формы организации взаимодействия; теоретические аспекты подготовки и разработки программы психологического тренинга; основные методологические принципы проведения занятий и их структура.

Содержащиеся в практическом руководстве задания для закрепления и контроля усвоенного теоретического материала представлены тремя уровнями сложности. Задания репродуктивного уровня (отмечены значком*) предполагают самооценку усвоения и воспроизведения учебного материала и включают вопросы для самоконтроля и тестовые задания. Задания продуктивного уровня (отмечены значком**) ориентируют студентов на установление внутренних связей и закономерностей, анализ сущности явлений и процессов, развитие способности моделировать схожие ситуации и использовать полученные знания на практике. Задания творческого уровня (отмечены значком***) расширяют самостоятельную поисковую деятельность студентов, самоанализ проделанной работы, требуют самоорганизации и творческой активности в создании новых продуктов, мотивируют к творческой самореализации в разнообразной деятельности.

Тема 1

Тренинг в системе методов практической психологии

1.1 Общая характеристика тренинга

Возникновение психологического тренинга как метода практической психологии теснейшим образом связано с развитием групповой психотерапии и психокоррекции. Термин «психотерапия» был введен в 1872 г. Д. Тьюком и в переводе с греческого означает «исцеление душой» или «лечение души». Различают *клинически ориентированную психотерапию*, направленную на смягчение или ликвидацию имеющейся симптоматики (медицинской, психиатрической, психологической), и *личностно-ориентированную психотерапию*, которая стремится помочь человеку изменить свое отношение к социальному окружению и к собственной личности врачебными и не врачебными методами. *Психологическая коррекция* – это один из видов психологической помощи; деятельность, направленная на: а) *исправление* с помощью специальных средств психологического воздействия особенностей развития, не соответствующих оптимальной социальной модели; б) *формирование* необходимых для успешной социализации психологических качеств.

Известно, что одним из первых, кто начал использовать тренинги, был американский педагог, оратор Д. Карнеги, создавший в 1912 г. центр «Dale Carnegie Training», в котором успешно проводил занятия по развитию навыков публичного выступления, уверенности в себе, взаимодействия между людьми. Родоначальником психологического тренинга как особого метода принято считать К. Левина. В 1946 г. вместе с коллегами он основал первые *тренинговые группы*, направленные на повышение компетентности в общении. *Тренинговая группа* – специально созданная малая группа, участники которой при содействии ведущего-психолога включаются в своеобразный опыт интенсивного общения, ориентированный на оказание помощи каждому в решении разнообразных психологических проблем, развитии самосознания, самосовершенствовании. Главным достижением Т-групп стало положение об эффективности группового, а не индивидуального влияния на изменение личностных установок и поведение людей.

К. Левин выяснил, что управлять личностью через группу гораздо легче, чем управлять группой через личность. Ему принадлежит изречение: «Обычно легче изменить индивидуумов, собранных в группу, чем изменить каждого из них в отдельности». В годы войны и послевоенный период он начал разработку теории коллективных тренингов, которая

нашла свое применение в США в 1941–1942 гг. Из-за производственного кризиса власти не могли обеспечить население белым хлебом. Избежать волнений можно было, только убедив людей добровольно покупать черный хлеб. Эту задачу поставили перед ученым. Проведя исследование, К. Левин установил, что самым эффективным мотиватором к употреблению черного хлеба могли стать призывы на общественных собраниях и митингах тех, кто уже перестал потреблять белый хлеб.

В дальнейшем в психологии получили развитие *тренинги сензитивности*, отличительной чертой которых являлось стремление к максимальной самостоятельности участников при организации и функционировании тренинговой группы. Сензитивность выражается в таких индивидуальных чертах, как застенчивость, повышенная впечатлительность, совестливость, склонность к сомнению в поступках и сосредоточенность на переживаниях. Высокая сензитивность препятствует социальной адаптации и социализации индивида. Основная цель тренинга сензитивности – выявление жизненных ценностей человека и усиление чувства его самоидентичности.

В 1960-е гг. на идеях гуманистической психологии начали проводиться *тренинги социальных и жизненных умений* с целью психологической поддержки развития и профессиональной подготовки учителей, консультантов, менеджеров. Тренинг жизненных умений включал три основные модели, определяющие своеобразие подхода к участникам тренинга. *Первая модель* опирается на семь категорий жизненных умений: решение проблем, общение, настойчивость, уверенность в себе, критичность мышления, самоуправление и развитие Я-концепции. *Вторая* – классифицирует жизненные умения, являющиеся целью тренинга, на четыре категории: межличностное общение, поддержание здоровья, развитие идентичности, решение проблем и принятие решений. *Третья* – включает тренинг эмоционального самоконтроля, межличностных отношений, самопонимания, финансовой самозащиты, самоподдержки и концептуализации опыта.

Возникновение *психологического тренинга* связывают с именем М. Форверга, который в 70-х гг. разработал новый метод формирования коммуникативных навыков с элементами ролевой игры и драматизации и назвал его *социально-психологическим тренингом*. Психолог основной задачей тренинга считал оказание психологической помощи, а не лечебное воздействие. В настоящее время тренинговые технологии получили широкое распространение в различных областях человеческой жизнедеятельности: семья, образование, общение, досуг, профессиональное и личностное саморазвитие, бизнес-сферы.

На сегодняшний день нет общепринятой трактовки понятия «тренинг». Этимологически этот термин имеет несколько значений: *обучение, воспитание, подготовка, тренировка, дрессировка*. И. В. Вачков указыва-

ет, что современное понимание тренинга предполагает работу со здоровыми людьми, хотя и включает в себя многие традиционные методы групповой психотерапии и психокоррекции. С. И. Макшанов трактует тренинг как многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека или группы. *Тренинг* – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, а также социальных установок. Отличительной чертой тренинга является насыщенность содержания большим количеством интерактивных форм и методов взаимодействия: демонстрация, дискуссия, разбор критических случаев, сюжетные и социально-ролевые игры, анализ конкретных ситуаций (кейс-стади), работа в проектных группах.

Понятие «тренинг» часто употребляется с прилагательным «социально-психологический». *Социально-психологический тренинг* определяется как область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении. *Область применения группового психологического тренинга значительно шире*, чем развитие навыков эффективного общения. Под *групповым психологическим тренингом* понимают совокупность активных методов практической психологии, которые используются с целью формирования навыков самопознания и саморазвития. *Общие цели* групповой работы в тренинге включают: а) помощь в исследовании, осознании и решении психологических проблем; б) изучение психологических основ общения; в) улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья; г) развитие самосознания с целью самоизменения и коррекции поведения; д) содействие личностному росту и творческому саморазвитию. Не будет преувеличением сказать, что *глобальная цель (метацель)* и основная гуманистическая идея групповой психологической работы – помочь человеку стать самим собой, принять самого себя, преодолеть стереотипы, мешающие жить и полноценно функционировать, оказать содействие самореализации личности путем формирования индивидуальной творческой стратегии жизнедеятельности.

Тренинговая группа – это группа, в которой проводится тренинг какой-либо определенной ориентации. Содержание тренинговых занятий в группе определяется *парадигмой*, которой придерживается психолог, проводящий занятия:

1. *Тренинг как своеобразная форма дрессуры*. «Дрессировщик» полностью берет на себя ответственность за характер изменений членов группы. Психолог, используя жесткие манипулятивные приемы, с помощью положительного и отрицательного подкрепления формирует нужные или «стирает» вредные модели поведения участников тренинга.

2. *Тренинг как тренировка*. «Тренер» предоставляет участникам

только малую часть ответственности. В результате такого «натаскивания» происходит отработка и формирование умений и навыков эффективного социального поведения и взаимодействия.

3. Тренинг как *форма активного обучения*. «Учитель» способен осуществлять сотрудничество, однако чаще занимает позицию «сверху». Из этого следует, что развитие умений и навыков осуществляется при относительной самостоятельности и ответственности членов группы.

4. Тренинг как *метод создания условий для самораскрытия* участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем. «Ведущий» ответственен только за создание благоприятных и безопасных условий, стимулирующих саморазвитие. В данном случае тренинг является главным источником развития субъектности индивида, его потребности активно создавать мир вокруг себя и себя в этом мире. Участник тренинга приобретает «не рыбу, а удочку», т. е. готовность и способность к саморазвитию и творческой самореализации.

Психологический тренинг – это особая разновидность обучения через непосредственное «проживание» и осознание возникающего в межличностном взаимодействии опыта, которая не сводима ни к традиционному обучению через трансляцию знаний, ни к психологическому консультированию или психотерапии. Групповой психологический тренинг отличается от групповой психотерапии, психокоррекции и обучения.

Во-первых, в отличие от психотерапии цели тренинговой работы не связаны с лечебным воздействием. Психолог или тренер ориентирован на оказание психологической помощи, что не исключает возможности применения оздоровительных процедур, а также участия наряду со здоровыми людьми невротиков и людей в пограничных состояниях психики. *Во-вторых*, отличие психологического тренинга от психокоррекции определяется тем, что в тренинге уделяется внимание не столько отдельным психологическим структурам и характеристикам внутреннего мира, сколько формированию навыков саморазвития личности в целом. Также коррекция связана с понятием нормы психического развития, на которую она ориентируется, в то время как в тренинге не всегда принимается во внимание категория нормы. *В-третьих*, тренинг нельзя сводить только к обучению. Обучение – действительно один из важнейших элементов тренинга, но не ключевая характеристика, раскрывающая его сущность. Когнитивный компонент может вообще отсутствовать, уступая место для личностного и творческого самовыражения и самореализации.

В зависимости от целей, которые преследует психолог, в тренинге может применяться психотерапевтический, коррекционный и обучающий методический инструментарий, что в ряде случаев не позволяет однозначно определить форму групповой работы. Психологический тренинг ока-

зывает конструктивное влияние на развитие личности по трем направлениям: *когнитивном* (получение новой информации); *эмоциональном* (интерпретация полученной информации через личностную значимость); *конативном* (изменение, расширение поведенческих реакций за счет осознания неэффективности привычных способов поведения).

Таким образом, групповой психологический тренинг представляет собой не только область практической социальной психологии, но и метод активного взаимодействия, эффективное средство самоосознания своих ресурсов и потенциалов, их саморазвития и самореализации.

1.2 Преимущества группового психологического тренинга

Социальный педагог также, как и психолог, должен владеть навыками организации и проведения групповых психологических тренингов. Это обусловлено сущностью данного метода как интерактивной формы взаимодействия по оказанию помощи ребенку, используя потенциал группы для развития его физических и духовных сил. Цель метода может быть достигнута за счет включения группы в продуктивную творческую деятельность, интенсивное общение, расширение индивидуального опыта, социальной активности членов группы в достижении общезначимых целей. Возможности группового психологического тренинга и его эффективность определяются рядом преимуществ, которые имеет групповая форма работы по сравнению с индивидуальной.

Групповой опыт *противодействует отчуждению, помогает решению межличностных проблем*. Отчуждение характеризуется превращением процесса и результатов деятельности человека в самостоятельную силу, господствующую над ним. Это приводит к самоизменению человека из активного субъекта в объект общественного процесса. В групповом взаимодействии тренинга человек избегает замыкания в самом себе и не остается один на один со своими трудностями, он обнаруживает, что его проблемы не уникальны, что и другие переживают сходные чувства, преодолевают аналогичные социальные проблемы.

Группа *отражает общество в миниатюре*, делает очевидными такие скрытые факторы, как давление партнеров, социальное влияние и конформизм (приспособление и пассивное согласие с мнениями других). Это позволяет осваивать новые социальные умения, экспериментировать с различными стилями отношений. В групповом тренинге участники имеют возможность смоделировать ситуации взаимоотношений и взаимосвязей, характерные для реальной жизни, проанализировать в социально и психологически безопас-

ных условиях закономерности поведения других людей и самих себя, оценить собственные внутренние силы и потенциал продуктивного разрешения и преодоления нестандартных жизненных ситуаций.

Любая социальная общность не может существовать без правил, регламентирующих продуктивные межличностные отношения людей. В тренинговых группах также вырабатываются свои собственные специфические *нормы и правила*. Ведущий должен осознавать необходимость норм для эффективного развития группы и способствовать выработке и принятию тех, которые соответствуют целям тренинга.

Важным преимуществом групповой психологической работы, не достижимым никаким другим способом, является *получение обратной связи и поддержки*. В реальной жизни не всегда имеется возможность получить искреннее, безоценочное суждение, позволяющее увидеть свое отражение в глазах других. Цель обратной связи – развитие самопонимания и навыков самоанализа, в результате которых достигается углубление представлений участника тренинга о самом себе и присущих ему паттернах поведения. В групповом психологическом тренинге обратная связь может быть получена от тренера, отдельных участников или группы в целом.

Группа предоставляет широкие возможности для *идентификации себя с другими*, т. е. поиска объекта поклонения и стремления к его уподоблению. Самоидентификация определяет направление саморазвития и выбор форм самореализации личности, которые всегда осуществляются в контексте определенной социальной среды. С точки зрения психологии, выбор человеком форм самореализации обусловлен тремя основными типами идентификации: «*иметь*», базирующимся на физиологических потребностях человека; «*достигать*», основанным на потребностях человека в признании и уважении; «*быть*», в основе которого лежат потребности в самосозидании и самоактуализации. В первом случае самореализация приобретает характер материального благополучия, во втором – направляет человека на достижение успеха, в третьем – стимулирует активность в реализации своей уникальной творческой индивидуальности.

Взаимодействие в группе создает *напряжение*, которое *помогает прояснить психологические проблемы и облегчает процессы самораскрытия, самоисследования и самопознания*. Эти «само-процессы» возможны только в группе, с помощью других людей. Открытие себя другим и открытие себя самому себе позволяют повысить самоуверенность.

В ряде случаев социальный педагог и психолог для достижения наилучшего результата наряду с групповой работой может использовать метод *индивидуальной социально-психологической помощи*. Этот метод разработан М. Ричмонд в начале XX в. в контексте популярной в то время теории психоанализа З. Фрейда. Цель метода – оказание социальным ра-

ботником помощи индивиду в решении социальных, психологических и межличностных проблем в процессе личного взаимодействия. Основной акцент в реализации метода делается на адаптацию личности к социальной ситуации, побуждение её разобраться в проблеме и справиться с жизненной ситуацией, выработав индивидуальную стратегию саморазвития. Использование метода особенно оправдано в ситуациях определения перспектив, приобретения социальных навыков, преодоления стрессов и барьеров на пути самоопределения и самореализации. Например, эффективным будет использование данного метода в разрешении ситуаций, требующих конфиденциальности: насилие, семейные неурядицы и конфликты, личные драмы, проблема зависимого поведения. Метод реализуется в форме беседы, консультирования, привлечения специалистов.

1.3 Классификация и основные виды тренинговых групп

Анализ литературы показал наличие большого количества подходов, позволяющих классифицировать тренинги по ряду оснований.

1. *Число участников тренинга*: тренинг для микрогруппы (5–7 чел.); тренинг для малой группы (7–15 чел.); тренинг для средней группы (15–30 чел.); тренинг для большой группы (свыше 30 чел.).

2. *Принцип формирования состава участников*: тренинг открытого формата (открытый тренинг, доступный для всех желающих представителей целевой аудитории); тренинг закрытого формата (закрытый тренинг, под запрос организации и только для ее сотрудников).

3. *Авторство тренинга*: авторский тренинг (оригинальный тренинг, созданный творческим трудом одного или группы авторов); тренинг, воспроизводимый в соответствии с авторским, по аналогии; «лоскутный» тренинг (мозаично созданный тренером самостоятельно по материалам книг, интернет-источников).

4. *Качественный уровень тренинга*: ознакомительный тренинг (предназначен для ознакомления, введения в содержание); обычный тренинг (типовой тренинг по заранее подготовленной программе); продвинутый тренинг (углубленный тренинг).

5. *Продолжительность тренинга, интенсивность работы*: тренинговое занятие продолжительностью от 30 мин. до 1,5–3 часов; тренинговое занятие продолжительностью от 3,5 до 7,5 часов; тренинг в течение 1 дня (8 часов – полноценный тренинг); тренинг в течение 2–3 дней; «тренинговый марафон» (практически непрерывная работа в течение 24 часов и более); «тренинг-интенсив» (несколько дней подряд); модульный тренинг (несколько тематических «тренингов-интенсивов»).

6. *Парадигма тренинговой работы*, которой придерживается тренер: тренинг как форма дрессуры; тренинг как тренировка; тренинг как форма активного обучения; тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических трудностей.

7. *Цели тренинга*: тренинги конкретных умений и/или навыков; тренинги общения; тренинги личностного роста; бизнес-тренинги; профессиональные тренинги; психологические тренинги; педагогические тренинги; тренинги для тренеров; тематические тренинги и др.

8. *Критерии результативности тренинга*: тренинги с преимущественно объективными критериями (возможность диагностики уровня развития); тренинги с преимущественно субъективными критериями (самоотчеты участников о том, что дал тренинг лично им).

9. *Система отношений личности в тренинге*: тренинги в системе «Я – Я»; тренинги в системе «Я – Другие люди»; тренинги в системе «Я – Социальная группа»; тренинги в системе «Я – Профессия».

10. *Композиция тренинговой группы*: тренинги для однородной (возраст, пол, культурные особенности) или неоднородной группы.

11. Соответствие основным *психотерапевтическим и психокоррекционным направлениям*, техники и приемы которых используются в тренинге: Т-группы; группы встреч; гештальт-группы; психодрама; группы телесной психотерапии; танцевальная терапия; арт-терапия; темоцентрированное взаимодействие; транзактный анализ; группы тренинга умений; НЛП; групп-аналитический подход.

12. *Направленность воздействия и изменений*: коррекционные тренинги (вырабатывают новое конструктивное поведение); образовательные тренинги (максимально быстро и эффективно обучают человека какому-либо навыку, умению или профессии); личностно-развивающие тренинги (позволяют выявить индивидуальность человека, гармонизировать внутренний мир, скорректировать слабые стороны личности и подчеркнуть сильные).

В отечественной психологической практике устоялись и закрепились следующие *виды тренингов*: типовой социально-психологический тренинг; Т-группа (коммуникативный тренинг); тренинг сензитивности; тренинг ассертивности (уверенности в себе); тренинг креативности; тренинг социальных и жизненных умений; тренинги для персонала организаций и корпоративных клиентов; марафонские группы.

Разнообразие тренингов велико. Однако для них характерны некоторые *общие черты*, всегда присущие им и выделяющие их среди других методов практической психологии:

- соблюдение принципов групповой психологической работы;
- применение активных методов групповой работы (психологические

и социально-ролевые игры, групповые дискуссии, творческие задания, интерактивные упражнения, сказкотерапия, арт-терапевтические техники);

– взаимоотношения между участниками группы строятся на настоящей работе и анализе происходящего в ситуации «здесь и сейчас»;

– более или менее постоянный состав участников тренинговой группы, традиция отсутствия пропусков встреч без уважительной причины;

– определенная организация тренингового пространства;

– нацеленность на психологическую помощь, субъективное улучшение психического состояния участников группы и получение ими импульса к дальнейшему саморазвитию и самосовершенствованию;

– атмосфера толерантности, раскованности и свободы, общение более интенсивное, эмоциональное, открытое и искреннее, чем при обычных межличностных контактах, в привычных условиях жизнедеятельности;

– объективация субъективных чувств и эмоций посредством вербализованной рефлексии.

В рамках этих черт существует огромное количество модификаций конкретных форм тренингов, существенно различающихся между собой по целому ряду признаков. Особенно большой разброс имеется в продолжительности работы групп: от двух дней до пяти и более лет с еженедельными встречами. Важной чертой тренингов является их обусловленность социально-психологическими закономерностями развития малой группы.

Вопросы для самоконтроля*

1. Раскройте сущность понятий «тренинговая группа», «психотерапия», «психокоррекция», «тренинг», «социально-психологический тренинг», «групповой психологический тренинг».

2. Чем отличается психологический тренинг от групповой психотерапии, психокоррекции и обучения? На реализацию каких основных целей ориентирован групповой психологический тренинг?

3. Какие основные парадигмы психологического тренинга можно выделить? Какая из них соответствует вашим взглядам и убеждениям? Почему?

4. Укажите преимущества группового психологического тренинга. Опишите конкретные ситуации его возможного использования в своей будущей профессиональной деятельности.

5. Назовите наиболее распространенные классификации тренингов и основания, на которых они выделены.

6. Какие общие специфические черты отличают тренинговые технологии от других методов практической психологии?

Контрольный тест*

Дополните утверждения, выбрав ответ из предложенных.

1. *Родоначальником психологического тренинга как особого метода принято считать...*

- а) Д. Карнеги;
- б) Д. Тьюка;
- в) К. Левина;
- г) М. Форверга.

2. *Основная гуманистическая цель (метацель) групповой психологической работы заключается...*

- а) в укреплении психического здоровья;
- б) в развитии креативного мышления;
- в) в решении психологических проблем;
- г) в содействии саморазвитию и самореализации личности.

3. *К преимуществам группового взаимодействия не относится...*

- а) облегчение процессов самораскрытия;
- б) содействие обособлению и индивидуализации;
- в) отражение общества в миниатюре;
- г) получение обратной связи.

4. *В основе классификации тренингов на тренинги открытого и закрытого формата лежит критерий...*

- а) результативности тренинговой работы;
- б) интенсивности работы;
- в) авторства тренинга;
- г) формирования состава участников.

5. *К специфическим чертам тренинговых технологий не относится...*

- а) применение активных методов работы;
- б) непосредственное руководство со стороны тренера;
- в) соблюдение принципов групповой работы;
- г) атмосфера толерантности, раскованности и свободы.

Обобщение и систематизация знаний**

1. В каких сферах человеческой жизни и деятельности может применяться групповой психологический тренинг? Приведите примеры.

2. Проанализируйте и представьте в виде таблицы существующие подходы к определению понятия «психологический тренинг». Схематично

покажите, чем отличается психологический тренинг от социально-психологического. На основании проделанной работы предложите свое определение понятию «психологический тренинг».

3. Оцените социально-психологическое значение открытия К. Левина. Проанализируйте имеющуюся литературу и приведите пример из жизни о силе группового влияния на личность.

4. Разработайте опорный конспект «Тренинг как метод практической психологии» в виде логической схемы, таблицы или развернутого плана.

5. «Тренинг – не любая форма групповой работы, это особая форма групповой деятельности со своими возможностями, ограничениями и правилами». Согласны ли вы с данным утверждением? Ответ обоснуйте.

6. Предположим, что психологу необходимо провести работу по профессиональному самоопределению со старшеклассниками. Можно свести ее к информированию об имеющихся в городе вузах, консультированию каждого учащегося по результатам психодиагностики, довлеющему разговору о том, что дорога одна – в училище, и вопрос договоренности с директором училища уже решен. А можно организовать и провести тренинг с использованием специальных профориентационных упражнений.

Вспомните, какую работу проводили с вами в школе? Была ли она, на ваш взгляд, эффективной. Ответ обоснуйте. Предложите ряд упражнений для использования в профориентационных тренингах. Какие задачи будут решаться с его помощью?

7. Осуществите самодиагностику качеств личности, необходимых для успешного группового взаимодействия, используя методику изучения сплоченности группы [6, с. 180]. Оцените сформированность у себя этих качеств. Какие качества, на ваш взгляд, будут препятствовать успешной работе тренинговой группы? Какие качества вы бы хотели в себе развить?

Творческие задания***

1. Бытует мнение, что способность к непрерывному самосовершенствованию и творческой самореализации – удел великих и гениальных людей. Согласны ли вы с данным утверждением? Что значит творческая самореализация личности? Как вы считаете, может ли творчески самореализоваться человек, не имея каких-либо талантов? Всегда ли творчество связано с искусством и научными открытиями? Напишите, подтверждающее или опровергающее эту точку зрения, эссе на тему «Образ человека, стремящегося к творческой самореализации».

2. Представьте себе, что вы автор книги для студентов «Самореализация творческого потенциала».

– Предложите примерную структуру этой книги.

– Какие цели и ценности вы будете раскрывать в этой книге в качестве приоритетных?

– Чей образ жизни вы возьмете в качестве примера в книге?

3. Задание «Какой Я».

Заполните таблицу. В первый столбик запишите качества, которыми вы обладаете и которые, с вашей точки зрения, будут способствовать профессиональному росту и творческому саморазвитию. Во втором – укажите те качества, которые могут помешать вам в профессиональной деятельности. Работа выполняется самостоятельно в течение 10 мин. На другом листе запишите как можно больше качеств, которыми, с вашей точки зрения, должен обладать творческий педагог-профессионал.

Обсуждение. Перечислите собственные качества, способствующие профессиональному росту и саморазвитию. Сколько их? Какие качества, на ваш взгляд, являются или могут стать внутренними барьерами на пути вашей профессионально-творческой самореализации? Сколько их? Каких больше? Группе предлагается составить единый образ «идеального» педагога, творчески реализующего свой потенциал. Соотнесите свой образ с коллективным образом идеального педагога. Какие действия вы можете предпринять уже сейчас по развитию положительных и коррекции отрицательных качеств?

4. Домашнее творческое задание.

4.1. Вам предлагается завести «Дневник моей творческой самореализации в университете», который вы будете вести на протяжении изучения курса «Теория и методика тренинга» и в котором будут отражены результаты выполнения заданий, направленные на творческое саморазвитие, самонаблюдение, самоанализ и рефлекссию, самовоспитание личностных и профессиональных качеств. Предложите свой вариант структуры дневника и форм его ведения для дальнейшего коллективного обсуждения.

4.2. На основании результатов выполненного задания «Какой Я» необходимо заполнить таблицу 1 «Мои сильные и слабые стороны» (таблица 1). Цель: осознание и рефлексия скрытых потенциалов и собственных возможностей их саморазвития и самореализации.

Таблица 1 – Мои сильные и слабые стороны

Мои сильные стороны	Мои слабые стороны	Пути моей работы по самовоспитанию и самокоррекции недостатков

По итогам работы сформулируйте качества, которые необходимо вам развивать для овладения педагогической деятельностью и успешной самореализации, а также те слабые стороны, которые, на ваш взгляд, могут

препятствовать в этом процессе. Обозначьте возможные пути самовоспитания и коррекции тех или иных свойств личности.

Социально-психологический практикум

1. Упражнение «Мои ожидания».

Цель: осознание потребности в творческой самореализации, роль и возможности курса «Теория и методика тренинга» в этом процессе.

Подготовьтесь к обсуждению вопросов:

1. Есть ли у вас потребность в собственном изменении?
2. Имеете ли вы ясное представление о том, что такое творческая самореализация?
3. Способны ли вы к постоянному творческому саморазвитию и самореализации?
4. Что вам потребуется для успешной творческой самореализации? Определите для себя внешние и внутренние условия или факторы творческой самореализации. С какими возможными препятствиями или барьерами вам придется столкнуться?
5. Какие возможности вы видите в изучении курса «Теория и методика тренинга» для творческой самореализации?

По итогам своих размышлений сформулируйте краткие выводы в виде ключевых положений и впишите их в ваш дневник.

2. Упражнение «Цветные импровизации».

Цель: развитие креативности, пробуждение интереса к изучаемой дисциплине.

Инструкция. Изобразите или «сыграйте» цвет (оранжевый, синий, зеленый, красный, черный) любым способом, в любом жанре, не повторяя идеи товарищей по группе. Цвет можно станцевать, спеть, просвистеть, показать с помощью мимики или пантомимы, через парное общение или «живую скульптуру». Упражнение может проходить в круге, переходя от участника к участнику по часовой стрелке, или в творческом хаосе, когда идея представляется не зависимо от очередности.

3. Упражнение «Я в зеркале других».

Цель: развитие чувства ответственности, осознание общественного влияния на характер и механизмы творческой самореализации.

Краткий информационный материал. В начале 90-х гг. XX в. психолог Ч. Кули предложил теорию «зеркального Я». Он полагал, что наш образ «Я» – самосознание, самооценка, представление о самих себе – сильно зависит от того, как нас видят другие, т. е. общество. Известная поговорка «Назови человека сто раз свиньей, и на сто первый он захрюкает» под-

твердилась в его исследованиях: если окружающие уважительно относятся к ребенку, то это зеркально отражается на нем – ребенок сам начинает уважать себя, что проявляется в адекватных социальных действиях. И напротив, если в силу разных причин ребенок лишается уважения окружающих и на него постоянно навешиваются негативные ярлыки, то это обязательно скажется на становлении его самости – роли, которые он способен выполнять, перестанут соотноситься с ожиданиями общества, что станет причиной асоциального или преступного поведения.

Инструкция. Представим себе два круга, один из которых вложен в другой. *Внутренний круг* описывает границу вокруг вашего «Я». Что он содержит в себе? Нарисуйте, напишите, символически изобразите те явления, свойства, предметы, которые составляют, на ваш взгляд, содержание вашего «Я». *Внешний большой круг* – это окружающий мир, в котором существует и развивается ваше «Я». Какие свойства внешнего мира влияют на него? Нарисуйте или впишите в этот круг тех субъектов, явления или предметы, с которыми наиболее тесно взаимодействует ваше «Я».

Определите последовательность наиболее значимых для вас явлений окружающего мира, оказывающих непосредственное влияние на ваше внутреннее «Я». Что из указанного выступает препятствием на пути к самораскрытию вашего «Я»? Выделите сильные стороны своего «Я», которые помогут вам справиться с возникающими трудностями? Покажите влияние социума на самореализацию личности в различных сферах жизнедеятельности.

Литература

1. Вачков, И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники : учеб. пособие / И. В. Вачков. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Изд-во «Ось-89», 2007. – 255 с.
2. Игра в тренинге. Личный помощник тренера / Е. А. Леванова [и др.]. – СПб. : Питер, 2012. – 368 с.
3. Макаров, Ю. В. Технологический подход к психологическому тренингу / Ю. В. Макаров // Известия Иркутского государственного университета. – 2017. – Т. 19. – С. 48–58.
4. Петунова, С. А. Психологический тренинг : учеб.-метод. пособие / С. А. Петунова, Н. В. Григорьева. – Чебоксары : Изд-во Чувашского ун-та, 2015. – 293 с.
5. Реньш, М. А. Психологический тренинг : учеб.-метод. пособие для студ. / М. А. Реньш. – Екатеринбург : РГППУ, 2016. – 234 с.
6. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – 2-е изд., доп. – М. : Психотерапия, 2009. – 544 с.

Тема 2

Особенности организации группового психологического тренинга

2.1 Подготовка к проведению группового тренинга

Эффективность тренинга будет зависеть от качества осуществляемой тренером подготовки к его проведению. Остановившись на организационно-методических моментах тренинга, нужно отметить, что они могут иметь различные вариации и дополнения. В каждом конкретном случае это будет определяться поставленными *целями и задачами группового тренинга, возможностями участников, содержанием и методами групповой работы*. Минимум оборудования, необходимого для эффективного тренинга, включает: стулья для всех участников; бейджики; доску или стенд для вывешивания плакатов; цветные карандаши или фломастеры, маркеры; листы плотной бумаги в достаточном количестве (формата А4 и А3); картонные карточки разных размеров; компьютер или ноутбук.

Имеется большое количество практических рекомендаций по проведению различных тренингов. Психологические тренинги, включенные в учебный процесс, отличаются от других и имеют ряд особенностей. *Во-первых*, такой тренинг проводится в обычном классе и длится 90 минут (два академических часа) один, иногда два раза в неделю. Более продолжительная встреча вызывает усталость, в результате чего снижается эффективность работы. В свою очередь, короткая встреча не позволяет развиться дискуссии и обсуждению проблем, так как только для «разогрева» группе требуется 20 мин. Для сравнения, в психотерапевтических группах частота встреч может достигать до 5 раз в неделю по два и более часа. Нежелательно встречаться реже одного раза, поскольку участникам становится трудно сконцентрироваться на работе «здесь и сейчас», возникает склонность решать в группе принесенные с собой ситуативные проблемы.

Во-вторых, посещение занятий является обязательным и чаще всего носит коррекционно-развивающий характер. Как правило, цели таких групповых психологических тренингов включают: овладение продуктивными приемами межличностного взаимодействия, снятие коммуникативных барьеров, снижение уровня агрессивности, формирование социально одобряемых паттернов поведения. Члены тренинговой группы хорошо знакомы между собой, много общаются вне тренинга на учебе и в неформальной обстановке. *В-третьих*, успешность функционирования группы зависит от соблюдения правила количественного состава. Размер группы формируется с учетом ее типа, возраста участников, опыта ведущего.

Оптимальным вариантом является группа численностью не более 12–18 человек. Большие по составу группы (20–25 человек) не позволяют полностью реализовать принцип обратной связи, уменьшается время для индивидуального выступления каждого участника, утомительно выслушивать, запоминать большое количество высказываний. А в маленьких группах (до 10 человек) нет возможности создавать «диады», «триады», которые необходимы при проведении некоторых упражнений, и ведущему самому приходится заменять участника группы, что не всегда удобно и оправдано методически. В-четвертых, успешность и эффективность группового тренинга определяется степенью соблюдения участниками норм и правил. Они существуют в любой социальной группе, являются стандартом поведения и позволяют принимать конструктивные решения.

Подготовка помещения и оборудования. Стандартный класс, в котором обучающиеся сидят за столами, для тренинга не подходит. Участники должны сидеть на стульях по кругу, каждый должен иметь возможность общаться с соседями справа и слева и, кроме того, видеть всех остальных и ведущего. Помимо этого, нужны места, где можно было бы работать парами или микрогруппами. В круге должно быть не более 20 человек. Если участников больше, их можно разбить на две подгруппы: пока одна выполняет задание в круге, вторая наблюдает или выполняет другое задание в парах или маленьких группах. Затем они меняются местами. Потом можно провести общее обсуждение. Понадобятся также доска и мел или другое приспособление для коллективных записей.

Круговое расположение участников тренинга дает ряд *преимуществ*: а) круг обеспечивает наилучший обзор участников: все на виду, есть возможность оказаться лицом к лицу с любым из участников; б) круговое расположение обеспечивает высокий уровень вовлечения в работу – в кругу невозможно «отсидеться» за спинами остальных; в) круг – фигура максимально «демократическая», т. е. в нем невозможно выделить «главу стола», все находятся в равных условиях, что сплачивает группу; г) круговое расположение обеспечивает свободу движений участников.

В тренинге приветствуется использование видео- и аудиоаппаратуры, с помощью которой можно слушать музыку, смотреть учебные фильмы. Очень полезно иметь возможность сделать видеозапись выполнения того или иного задания, а потом просмотреть ее и обсудить собственное поведение. Перед началом тренинговых занятий руководитель должен подробно ознакомить участников с главными нормами и принципами тренингового взаимодействия. Их краткие формулировки можно представить в виде коллажа или написать на плакате, который будет висеть в классе и постоянно напоминать необходимую информацию. Например, «будь активным»; «говори только о том, что происходит «здесь и сейчас»;

«предлагай, пробуй, экспериментировать, не критикуй»; «уважай других»; «не стесняйся говорить о том, что чувствуешь» и т. д. Очень важно, чтобы эти правила были выработаны на первом занятии самими участниками.

Необходимым к реализации условием является осознание участниками тренинга целей предстоящей работы: долгосрочных или стратегических, среднесрочных или тактических, краткосрочных или частных. Ведущий на вводном занятии формулирует общую цель и задачи тренинга. Это помогает участникам определить собственные цели, которые могут быть: а) *осознанными и вербализованными* (свободно выражает, что он хочет взять от тренинга); б) *осознанными, но невербализованными* (не высказанные ни в письменной, ни в устной форме); в) *неосознанными и невербализованными* (может возникнуть сопротивление); г) *неосознанными, но вербализованными* (оговорки). Вводное занятие должно состоять только из разминок и обсуждения. Это снизит напряженность и создаст позитивный настрой на дальнейшую работу. За несколько занятий до окончания работы группы имеет смысл попросить участников подумать, насколько они удовлетворены атмосферой в группе и результативностью взаимодействия. Пример такой рефлексии – упражнение «Голодный или сытый?».

Проведение тренинга обязательно предполагает подготовку программы тренинга. Оформление программы психологического тренинга в школе связано с формальными требованиями ведения документации и в тоже время выступает одним из средств организации самого процесса. Примерная программа группового психологического тренинга в школе может быть представлена следующими структурными компонентами.

1. *Титульная страница*: содержит название программы и учреждения, в котором она выполнена, сроки реализации, имя автора или составителя (если используются уже известные тренинговые игры и упражнения).

2. *Пояснительная записка*: обозначаются цели и задачи, обосновывается содержание программы и используемые методы, раскрываются важнейшие теоретические положения, указываются количество часов и организационные условия проведения занятий.

3. *Тематический план занятий*: включает номера и названия тем, примерное количество занятий и часов, последовательность блоков или тренинговых модулей. Чаще всего представлен в виде таблицы.

4. *Структура занятий*: выделяются и кратко описываются этапы, присутствующие в каждом занятии. Краткая структура занятия может быть представлена в тематическом плане в колонке напротив конкретной темы, раскрывая ее.

5. *Содержание тренинга*: является главной частью программы, так как включает планы-конспекты всех занятий с подробным описанием используемых игр, упражнений и психотехник, инструкцию по проведению, перечень вопросов для обсуждения и рефлексии.

6. *Список использованной литературы.*

7. *Приложение* может включать наглядные пособия, вспомогательный стимульный или демонстрационный материал к упражнениям и др.

2.2 Алгоритм разработки программы группового психологического тренинга

Социальный педагог и психолог всегда работают с личностью уникальной и неповторимой. Когда некоторые специалисты-практики говорят о том, что можно создать замечательный сценарий занятия, который может транслироваться и быть эффективным независимо от особенностей личности ведущего и членов группы, это неверно. Не существует волшебных планов и универсальных инструментов, пригодных на все случаи жизни для самых разных ситуаций. Поэтому и учат в педагогических университетах не тиражированию уже кем-то созданных конспектов занятий, а общим принципам, механизмам и алгоритмам их создания, методологическим основаниям и методическим приемам. Данное обстоятельство касается также и разработки программ проведения тренингов.

При подготовке к проведению тренинга следует помнить три важных обстоятельства. *Во-первых*, подготовка необходима в плане внутреннего настроения на предстоящую работу и знакомства со спецификой группы. *Во-вторых*, ведущий окажется в ловушке заблуждения, если будет считать, что одна и та же разработанная программа может быть использована в разных группах. Полное и точное копирование тренинговых технологий в отношении живых людей вовсе не гарантирует постоянное получение одинаковых результатов. *В-третьих*, импровизация возможна только, если она хорошо подготовлена. Народная мудрость гласит: «Вытащить кролика из шляпы в нужный момент можно лишь тогда, когда этого кролика заранее туда положили».

Подготовка к проведению тренинга начинается с разработки программы тренинга и содержания его занятий, упражнений, дидактического обеспечения. Важно, чтобы каждое занятие имело целостный, завершённый вид и было направлено на решение конкретных задач. *Алгоритм разработки программы тренинга* включает следующие этапы.

Этап первый – *определение темы и цели тренинга* как образа будущего результата, формулировка проблем, которые планируется поднимать и решать в процессе тренинга, а также выделение круга навыков, которые будут сформированы у участников тренинга. Четкое понимание «зачем?» становится залогом того, что тренинг будет успешным и эффективным. Содержательно обоснованная цель задает тон всему тренингу и является

его основной идеей или стержнем. Например, цель тренинга профилактики асоциального поведения подростков: профилактика асоциального поведения подростков путем повышения ответственности за свои поступки.

При необходимости психолог или социальный педагог может заранее провести мониторинг потребностей потенциальных участников тренинга или, по возможности, так называемую пред-трениговую диагностику. Здесь надо решить ряд задач. Каким категориям детей нужна групповая социально-психологическая помощь? Что актуально сейчас для данных категорий? По какому принципу будут формироваться группы? Какой количественный состав будет наиболее оптимальным и будет соответствовать профессиональным возможностям ведущего?

Этап второй – *формулировка проблем и создание тематических блоков*. Когда определена тема тренинга и сформулированы цели, которые должны быть достигнуты, задайтесь вопросом: какие тематические блоки стоит включить в тренинг? Каким должно быть содержание, чтобы в результате групповой работы цели были достигнуты? Помочь в решении этих вопросов может ясное понимание и четкая формулировка проблем, которые предстоит решить. Например, что нужно сделать, чтобы предупредить асоциальное поведение подростков?

Этап третий – *формулировка задач*. Если проблема – это не решенный пока вопрос, то задача – это цель деятельности, данная в определенных условиях. Задачу надо формулировать не вопросительно, а утвердительно. В ней должны содержаться требования к осуществляемой деятельности по определению искомого. Например, для решения обозначенной выше проблемы можно сформулировать три группы задач: а) *в системе представлений* – помочь подросткам осознать негативные последствия асоциального поведения для себя и окружающих; б) *в системе отношений* – дать подросткам опыт личного проживания ситуации взаимодействия и общения (например, конфликтных ситуаций), приводящим к асоциальному поведению; в) *в системе умений* – предложить модель конструктивного взаимодействия по достижению позитивных жизненных целей.

Этап четвертый – *подбор соответствующих психотехник, игр и тренинговых упражнений*. Задания для тренинга могут быть как авторскими, так и взятыми из имеющейся учебно-методической литературы. Главное, чтобы каждое упражнение или задание обеспечивало решение поставленных задач. Как правило, в методической литературе указываются цели описываемых упражнений; если же указания нет, ведущему придется самому оценить их пригодность для своего тренинга. В нашем примере для решения задачи об осознании подростками негативных последствий асоциального поведения можно использовать технику создания портрета асоциального школьника. Для решения второй из сформулированных выше

задач уместной будет ролевая игра «Конфликты», в которой парам необходимо разыграть предложенную или выдуманную конфликтную ситуацию и возможности выхода из нее.

Третью задачу в рамках проблемы асоциального поведения подростков поможет решить упражнение «Кино», направленное на развитие умений прогнозировать и актуализировать свои жизненные цели. Подросткам предлагается представить, что о каждом из них сняли фильм, когда им исполнилось 30 лет. У них есть возможность посмотреть этот фильм сейчас. Нужно рассказать о себе как о главном герое: как он выглядит, чего добился, кем стал, где живет, его семейное положение, каких усилий ему стоили эти достижения.

Этап пятый – *составление плана-конспекта или сценария* каждого тренингового занятия, подробное описание упражнений, подготовка всех необходимых для проведения материалов. В виду того, что некоторые упражнения достаточно емкие, многоаспектные и содержательные, то их можно применять в разных тренингах, что позволяет успешно решать несколько из сформулированных задач. Реализация этого шага связана с распределением подобранных или разработанных техник по занятиям. При этом необходимо учитывать следующие критерии: а) важнейшая решаемая техникой задача; б) время, которое необходимо затратить на технику; в) совместимость техник друг с другом; г) стадия групповой динамики, когда будет применена техника; д) тип и степень активности участников, инициируемые техникой (физическая подвижность или «сидячая» работа в кругу); е) уместность применения психотехники в данный момент (готовность к ней участников).

С первого раза оптимальным образом распределить тренинговые психотехники бывает достаточно сложно. Поэтому в процессе тренинга перед началом упражнения следует спросить себя: подойдет оно сейчас или нет? Например, по плану должна быть групповая дискуссия, но участники уже длительное время сидят на стульях и чувствуют сильное утомление. Они нуждаются в физической активности – значит, надо провести подвижную игру. Чтобы не растеряться в ситуации необходимости замены одной техники другой, следует иметь вариативный набор упражнений разных по форме, но направленных на решение одних и тех же задач.

Тренеру будет удобнее работать, если все упражнения будут отпечатаны на картонных карточках. Карточки должны быть пронумерованы. Не следует перегружать тренинговое занятие упражнениями. Оптимальным для полуторачасового занятия является 3–4 упражнения. Большое количество заданий не оставит времени для качественной рефлексии.

2.3 Роль ведущего в проведении группового психологического тренинга

В организации межличностного взаимодействия в рамках групповой тренинговой работы огромная роль принадлежит личности ведущего и его поведению. Именно личность психолога или педагога, а не уровень его профессиональной подготовки, является важнейшим фактором, определяющим успешность и эффективность психологического тренинга. Специалисты расходятся во мнении о том, какие роли играет ведущий в группе. И. Ялом утверждает, что психотерапевт может выступать в двух основных ролях: *технического эксперта* (комментирует процессы, происходящие в группе, рассуждения и поведенческие акты отдельных участников, помогает группе двигаться в нужном направлении) и *эталонного участника* (демонстрирует желательные и целесообразные образцы поведения и достижения группой независимости и сплоченности).

Традиционно выделяют пять основных ролей ведущего группы: а) *активный руководитель* (постоянно влияет на участников группы, выступая инструктором, учителем, режиссером или инициатором); б) *аналитик* (дистанцируется от участников группы, лично нейтрален, слушает пассивно, не проявляет себя, ничего не советует); в) *комментатор* (позволяет группе быть самой собой, не управляет и не направляет ее деятельность слишком активно, периодически обобщает и комментирует все, что произошло за определенный отрезок времени); г) *посредник* (эксперт, не берущий на себя ответственность за происходящее в группе, но периодически вмешивающийся в групповой процесс и направляющий его к поставленной цели); д) *член группы* (зрелая и полноценная личность со своими индивидуальными особенностями и жизненными проблемами, без маски, искренне и открыто выполняющий свою основную роль).

Ведущий – это участник, который объясняет правила и следит за их соблюдением. Его цель – не демонстрация своих блестящих способностей («работа для группы»), а помощь в построении отношений общения между участниками («работа с группой»). Для организации продуктивного взаимодействия ведущий может чередовать различные эмоциональные состояния участников, менять формы и ритм работы.

Существуют точки зрения, согласно которым успех работы тренинговой группы определяется используемым психологическим инструментарием, системой применяемых методов, приемов и средств. При этом личностные характеристики группового тренера отходят на второй план. Гуманистическая позиция тренинговой работы состоит в том, что развивающий и оздоравливающий эффект возникает в группе в результате создания атмосферы эмпатии, искренности, самораскрытия и особых взаимоотношений между

членами группы и ведущим. Невозможно осуществлять личностное саморазвитие извне. Следовательно, нужно, чтобы групповой ведущий обладал такими качествами, которые позволили бы ему создать максимально благоприятные условия развития самосознания участников.

Обобщая многочисленные исследования профессионально важных личностных черт групповых ведущих, можно выделить следующие *личностные черты, желательные для руководителя* тренинговой группы: а) концентрация на клиенте, желание и способность ему помочь; б) открытость к отличным от собственных взглядам и суждениям, гибкость и терпимость; в) эмпатичность, восприимчивость, способность создавать атмосферу эмоционального комфорта; г) аутентичность поведения, т. е. способность предъявлять группе подлинные эмоции и переживания; д) энтузиазм и оптимизм, вера в способности участников группы к изменению и саморазвитию; е) уравновешенность, терпимость к неопределенности, высокий уровень саморегуляции; ж) уверенность в себе, позитивное самоотношение, адекватная самооценка, осознание собственных конфликтных областей, потребностей, мотивов; и) богатое воображение, интуиция; к) высокий уровень интеллекта.

Среди *профессионально важных качеств* ведущего группы называют: а) интеллектуальные способности и рассудительность; б) оригинальность и находчивость; в) широта культурного горизонта, образованность; г) интерес к человеку как к личности, а не как к материалу; д) терпимость, отсутствие надменности; е) чувство такта, самоконтроль и уравновешенность; ж) способность устанавливать гибкие взаимоотношения с людьми; и) методичность в работе, способность выдерживать напряжение; к) готовность принять на себя ответственность; моральные качества.

К ведущему социально-психологического тренинга, который создает особую атмосферу, содействует саморазвитию и психологическому росту его членов, предъявляются определенные *этические требования*.

1. Владеть диагностическими средствами отбора членов группы. Не следует включать в группу людей, склонных к психическим заболеваниям или находящимся в глубокой депрессии.

2. Психолог должен довести до сведения участников основные правила, которыми должна руководствоваться группа в своей деятельности.

3. Избегать таких форм работы, для выполнения которых у участников недостаточно подготовки и опыта. Для этого необходимо с самого начала определить, на чем будет концентрироваться внимание группы.

4. Защищать право каждого решать, какую информацию сообщать группе и в какой деятельности принимать участие. Быть внимательным к любой форме группового давления и тут же его блокировать.

5. Создавать свой неповторимый индивидуальный стиль, основанный на теоретических положениях и максимальной реализации своего потенциала. Быть компетентным в своих действиях.

6. Не пользоваться возможностью «идеализации» себя со стороны отдельных членов группы и не манипулировать участниками в своих интересах; избегать навязывания своих ценностей и убеждений участникам; уважать их качества и способности самостоятельно рассуждать.

7. Подчеркивать важность принципа конфиденциальности по отношению к личностному материалу, который принадлежит членам группы.

Трудности, с которыми может столкнуться ведущий, при организации тренингов могут быть обусловлены:

- частичным отсутствием того или иного коммуникативного навыка, что вызывает чувство страха и нежелание выполнять упражнение;
- неблагоприятным физическим или эмоциональным состоянием, влияющим на активность участников и качество выполнения заданий;
- недостатком самоконтроля со стороны некоторых участников;
- негативными отношениями между обучающимися вне тренинга.

Вопросы для самоконтроля*

1. Какие особенности имеют тренинги, проводимые в рамках учебного процесса? Укажите преимущества кругового расположения участников группового психологического тренинга.

2. Какие этапы включает алгоритм разработки группового психологического тренинга? Раскройте их сущность.

3. Раскройте содержание ролей, которые играет ведущий группы. Перечислите основные роли ведущего в работе с тренинговой группой. Какая из них наиболее соответствует вашей позиции? Почему?

4. Какими личностными чертами должен обладать руководитель тренинговой группы? Проранжируйте их по степени значимости.

5. Согласны ли вы с утверждением, что ведущий тренинговой группы ни при каких обстоятельствах не имеет права быть авторитарным? Докажите свою точку зрения.

Контрольный тест*

Дополните утверждения, выбрав вариант (-ы) из предложенных.

1. *Для психологического тренинга, включенного в учебный процесс, не характерно (-ы):*

- а) время тренинга – 90 минут;
- б) встречи до 5 раз в неделю;
- в) коррекционно-развивающий характер занятий;

г) тесное общение участников вне тренинга.

2. *Оптимальное количество участников для проведения группового психологического тренинга –...*

- | | |
|-------------------|-------------------|
| а) до 12 человек; | в) 12–18 человек; |
| б) 20–25 человек; | г) 25–30 человек. |

3. *Этап определения темы и целей тренинга включает...*

- а) мониторинг потребностей участников тренинга;
- б) определение круга навыков, которые будут сформированы;
- в) пред-трениговую диагностику;
- г) получение обратной связи.

4. *В основе выбора психотехник и тренинговых упражнений лежат два важных обстоятельства:*

- а) упражнение должно решать поставленные задачи;
- б) упражнения должны быть в авторской обработке и интерпретации;
- в) учет интересов участников тренинга;
- г) тренер может сам оценить пригодность упражнения для своего тренинга.

5. *К основным ролям ведущего группы не относится роль...*

- | | |
|----------------------------|------------------|
| а) активного руководителя; | в) комментатора; |
| б) пассивного ведущего; | г) посредника. |

Обобщение и систематизация знаний**

1. Подготовьтесь к обсуждению вопроса «Диагностические, образовательные и социальные возможности тренинга».

2. С помощью технологии интеллект-карт представьте процесс подготовки к проведению тренинга. Чем должен руководствоваться ведущий при определении количества занятий в программе тренинга?

3. Сформулируйте три группы задач тренинга на одну из предложенных проблем: Как снизить уровень агрессии подростков друг к другу? Каким образом повысить коммуникативную компетентность подростков? Как сделать класс сплоченным? Подберите в методической литературе по одному упражнению на решение каждой задачи.

4. Народная мудрость гласит: «Своя рубашка ближе к телу». Естественно, все то, что затрагивает нас лично, касается нашей собственной жизни, всегда важнее – так устроен человек. Но зачастую такая установка на себя и свою жизнь является причиной различных конфликтов. Приведите примеры. Каким образом в данной ситуации вы можете использовать потенциал тренинга? Ответ обоснуйте.

5. Правомерно ли осуществлять видеосъемку на тренинге, если только один из участников против этого? Ответ обоснуйте.

6. Осуществите самоисследование интерактивной направленности личности [5, с. 82]. Каким образом полученные результаты могут помочь при организации и проведении тренинга? Преобладание какого вида ориентации (на личные интересы, на сотрудничество, маргинальная ориентация) будет способствовать развитию профессионально-творческих качеств ведущего тренинговой группы?

Творческие задания***

1. Русский философ, педагог М. М. Рубинштейн утверждал: «В богатстве и полноте творческого раскрытия личности, в ее многогранности кроется и обогащение всего мира». Каким образом, на ваш взгляд, творческая самореализация отдельного человека связана с развитием всего общества? Приведите примеры из жизни известных людей.

2. Работа в микрогруппах. Используя предложенную структуру программы психологического тренинга, разработайте в микрогруппах примерное содержание и практическое наполнение тренинга творческой самореализации студентов. Защита – в форме творческой самопрезентации.

3. Дискуссия на тему «Мой идеал творческой личности». Для проведения дискуссии необходимо подготовить ответы на следующие вопросы: Каждый ли человек может стать творческой личностью? Какие черты характера делают человека творческой личностью? Что мешает мне стать творческой личностью? Можно ли научить творчеству? Всегда ли творчество проявляется в создании каких-либо материальных ценностей: картин, произведений искусства, архитектурных памятников?

4. Домашнее творческое задание.

4.1. Коллективное обсуждение и принятие единого варианта структуры дневника. Можно предложить следующие разделы. Например, раздел «*Моя социальная биография*» будет содержать информацию биографического характера; эссе-рассуждение «Я в социальном мире...»; развернутую информацию об интересах и увлечениях; ожидания-размышления от обучения в университете, сферы деятельности, в которых бы студент хотел себя реализовать. Следующий раздел может иметь название «*Самопознание – путь к профессионально-творческому росту*». В нем будут отражены результаты самодиагностики, которые позволят не только изучить, но и прежде всего осознать палитру своих уникальных индивидуальных возможностей и творческого потенциала, осуществить самооценку и рефлекссию своих мотивов и потребностей, выявить качества и личностные особенности, нуждающиеся в саморазвитии и самокоррекции.

В разделе «*Саморазвитие и самовоспитание как стратегия творческой самореализации*» студенты смогут показать различные стороны этих процессов. Здесь будут отражены результаты выполнения различных творческих заданий: составление правил самовоспитания и саморазвития; личный контракт-обязательство; карта «Принятие себя»; «Мои жизненные цели и план их реализации»; «Древо творческого саморазвития»; «Недельный план успешного студента»; метод незаконченных предложений; «Сбалансированное меню творческой личности»; «Я через 5 лет»; «Поглотители креативности»; «Десять правил творческого студента» и др. Работа в этом направлении обеспечит субъективную позицию участников, поможет осознать творческий потенциал и необходимость его развития, а также механизмы и условия творческой самореализации.

Такой раздел, как «*Мои творческие достижения*», будет представлять собой своеобразное портфолио и включать конкретные достижения студентов: благодарности, грамоты и дипломы, характеристики, фотолеги, топик творческой активности, авторские проекты. В дневник также можно включить раздел «*Методическая копилка творческого педагога*», в котором участники тренинга смогут вписать понравившиеся и эффективные, по их мнению, приемы, сценарии упражнений, психолого-педагогические задачи, практические рекомендации и советы.

4.2. Отрадите в дневнике в соответствии с выделенными разделами результаты выполнения заданий продуктивного и творческого уровня, самодиагностики, самоанализа и самонаблюдения.

Социально-психологический практикум

1. Игра-разминка «Я – педагог».

Цель: актуализация в сознании студентов образа педагога, выявление особенностей представлений студентов о профессии педагога.

Инструкция. Задание выполняется сидя в кругу. Участники по очереди бросают друг другу мяч и называют прилагательные, характеризующие образ педагога. Необходимо быть внимательным и не повторяться. Игра продолжается до тех пор, пока у студентов не появятся затруднения с поиском новых определений. После этого им предлагается, бросая мяч, называть глаголы, характеризующие деятельность учителя.

Обсуждение. Чем были вызваны трудности в определении характеристик педагога и педагогической деятельности в целом? Какие новые качества учителя и его деятельности вы для себя открыли? Чем обусловлена, на ваш взгляд, разноплановость профессиональных требований, предъявляемых к учителю?

2. Упражнение «Абстрактная живопись».

Цель: развитие креативности, формирование навыков уверенного поведения в процессе представления результатов своего труда.

Инструкция. Участники получают лист бумаги формата А4. Их задача закрытыми глазами разрисовать лист, чтобы на нем не осталось свободного пространства (2 мин.). Потом участников просят открыть глаза, внимательно взглядеться в получившееся, и дорисовать так, чтобы вышло осмысленное изображение. Заключительный этап – самопрезентация авторами своих работ (1 мин. на каждого участника).

Обсуждение. Какие рисунки показались наиболее интересными? Чем именно? Какие качества требуются, чтобы успешно справиться с таким заданием? В каких жизненных ситуациях пригодятся эти качества?

3. Упражнение «Голодный или сытый».

Цель: получение взаимной обратной связи о работе группы, самоанализ собственной работы.

Инструкция. «В ходе этого упражнения вы сможете понять, насколько вы довольны работой в группе. Представьте, что комната имеет два противоположных полюса. Те из вас, кто чувствует, что он уже «насытился», встаньте около двери, а те, кто еще ощущает себя «голодным», соберитесь у окна. Определите свое место между этими двумя полюсами. Не разговаривайте до тех пор, пока не определите свое место в комнате».

Обсуждение. Что повлияло на ваше решение? Сообщите о своем отношении к решению других участников. Кто вас удивил своим выбором? Какие факторы оказали наибольшее влияние на качество работы в группе?

Литература

1. Грецов, А. Г. Тренинги развития с подростками: Творчество, общение, самопознание / А. Г. Грецов. – СПб. : Питер, 2011. – 416 с.
2. Деткова, И. В. Тренинг психологической устойчивости к аддикциям: теория и практика : учеб.-метод. пособие / И. В. Деткова, Н. В. Ковалева, А. В. Леонтьева. – Майкоп : Центр социально-психологических проблем НИИ КП АГУ, 2016. – 46 с.
3. Косякова, Е. В. Функциональный тренинг для студентов первого года обучения : учеб. пособие / Е. В. Косякова. – М. : РУДН, 2017. – 66 с.
4. Котов, Л. Н. Основы социально-психологического тренинга : учеб.-метод. пособие / Л. Н. Котов, Н. В. Каргин. – М. : РУДН, 2015. – 55 с.
5. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – 2-е изд., доп. – М. : Психотерапия, 2009. – 544 с.

Тема 3

Методические особенности проведения группового психологического тренинга

3.1 Принципы проведения группового психологического тренинга

Принцип – это руководящие положения, идеи, правила реализации тренинга как метода. В теории и практике сформулирован ряд обоснованных принципиальных положений, относящихся к организации и проведению психологического тренинга. Рассмотрим их более подробно (таблица 1).

Таблица 1 – Классификация групп принципов психологического тренинга

Принципы создания среды тренинга	Принципы поведения участников тренинга	Организационные принципы	Этические принципы
– системная детерминация; – реалистичность; – избыточность;	– активность; – исследовательская и творческая позиция; – объективация поведения; – субъект-субъектное общение; – искренность; – «Здесь и теперь»;	– физическая закрытость; – комплектование группы; – пространственно-временная организация;	– конфиденциальность; – соответствие заявленных целей тренинга его содержанию; – ненанесение ущерба («Не навреди»);

Детерминация – это процесс определения перспективы и дальнейшего пути развития субъекта. Принцип *системной детерминации* обеспечивает способность человека к избирательному взаимодействию со своим окружением через механизмы включения участников тренинга в определенным образом организованную деятельность. Принцип *реалистичности* предполагает организацию среды схожей по своим характеристикам с социальной и профессиональной, работу с разными по вероятности возникновения ситуациями. Принцип *избыточности* реализуется через создание участниками возможностей выбора различных вариантов представления информации, моментов и способов деятельности.

Принцип активности подразумевает активное вовлечение участников в процесс тренинговой работы. В отличие от лекционного обучения, тренинг дает возможность включиться в специально разработанную тренером или самими участниками деятельность. Например, проигрывание той или иной личностно значимой ситуации, выполнение упражнений, наблюдение

ние за поведением других по заданной схеме, анализ внешних проявлений и внутренних переживаний. Наибольшую эффективность приобретают упражнения, позволяющие активно участвовать всем одновременно. Все, что происходит на тренинге, не должно превращаться просто в игру, поэтому очень важно постоянно делать ссылки на обыденную жизнь, стремиться к максимальному переносу полученных навыков в практику.

Принцип *исследовательской и творческой позиции участников* позволяет открывать идеи, закономерности и варианты самостоятельного решения проблем, осознавать свои уникальные творческие ресурсы, получать возможность экспериментировать со своим поведением в широком диапазоне ситуаций. Необходимым условием успешного тренинга является создание *креативной среды*, основными характеристиками которой выступают проблемность, неопределенность, безоценочность, принятие тренером и группой поведения каждого участника. В реализации принципа психолог нередко сталкивается с сопротивлением группы, настроенной на получение готовых рецептов деятельности. Задача ведущего – генерировать творческие ситуации, апробировать и тренировать различные способы взаимодействия, формировать готовность участников экспериментировать со своим поведением в дальнейшем, творчески относиться к жизни, профессиональной деятельности и самому себе.

Содержанием *принципа объективации* является перевод поведения участников тренинга с импульсивного на осознанный уровень регуляции социальной деятельности. Это обеспечивается тем, что в любой ситуации человек отдает себе отчет в том, с какой целью он действует, адекватны ли избранные им средства специфике ситуации и его возможностям. Универсальным механизмом объективации поведения и неотъемлемым признаком тренинга выступает *обратная связь*. Чтобы она состоялась, должны выполняться *два главных условия*: а) наличие источника поступления сведений о человеке; б) готовность человека принять их. Любая критика на тренинге должна быть сведена к минимуму и касаться только конкретного высказывания или поведения, но не самой личности.

Чтобы обратная связь была конструктивной, она должна отвечать ряду *требований*: а) быть описательной, а не оценочной; б) быть не отсроченной, а соответствовать принципу «здесь и сейчас» (чем быстрее она предоставляется, тем выше ее эффективность); в) быть специфичной и относиться к конкретным проявлениям участников, а не к личности в целом; г) быть релевантной, т. е. соответствующей потребностям того, кто ее получает, и того, кто предоставляет; д) ориентироваться на черты, которые реально могут быть изменены; е) реализовываться в контексте тренингового взаимодействия и не выходить за его пределы; ж) относиться к конкретным участникам, микрогруппам или к группе в целом, но не к абстрактным «отдельным товарищам»;

и) даваться от собственного лица, а не от «некоторых из нас»; к) представлять собой констатацию фактов, а не советы или назидания; л) быть сформулированной в Я-высказываниях, особенно если речь идет о чувствах. Конкретизируем отмеченные положения на примерах формулировки обратной связи (таблица 2).

Таблица 2 – Примеры формулировки обратной связи

Правило	Примеры обратной связи	
	Удачная формулировка	Неудачная формулировка
Описательность	От тебя пахнет табаком. Я отвлекался от работы, когда ты перебивал меня.	От тебя воняет как от пепельницы. Я отвлекался от работы, так как ты перебивал меня, что было отвратительно.
Неотсроченность	Сегодня (сейчас, только что) ты...	А вот помнишь, на прошлом занятии две недели назад ты...
Специфичность	Я испытываю недоумение, когда ты на все вопросы отвечаешь «Не знаю».	Ты такой странный, что в общении с тобой остается только недоумевать.
Релевантность	Ты говоришь, что хочешь стать спортсменом. Для этого важна воля.	Если бы ты увлекался математикой, то понял бы, что для нее важна пунктуальность.
Ориентация на изменяемые черты	Мне тяжело общаться с тобой, когда ты навеселе.	Мне тяжело общаться с тобой, поскольку ты обладаешь восточными чертами внешности.
Нахождение в контексте тренинга	Я воспринял как обиду то, что ты мог бы помочь мне в предыдущем упражнении, но не сделал этого.	Я воспринял как обиду то, что ты не дал мне списать домашнее задание по английскому, и я получил «2».
Я-высказывание	Я испытываю раздражение, когда ты...	Ты раздражаешь меня тем, что...
Адресность	Мне кажется, ты ведешь себя так, что... В нашей группе происходит...	А вот некоторые из присутствующих ведут себя так, что...
Конкретный источник	Я чувствую, что... Я не понял смысл этого упражнения.	Все здесь чувствуют... Группа не понимает смысла этого упражнения.
Констатация фактов	У меня сложилось впечатление, что ты ведешь себя пассивно.	Да ты просто действуй активно, и у тебя все получится!

Принцип *субъект-субъектного* или *партнерского общения* (или *принцип полилога*) обеспечивает такое взаимодействие участников, при котором учитываются интересы, чувства, переживания, состояния других, признается ценность и уникальность их личности. Реализация принципа

ориентирует на диалог, восприятие всех присутствующих как субъектов со своими потребностями и своей позицией создает в группе атмосферу безопасности, доверия, открытости, позволяющую участникам группы экспериментировать со своим поведением, не опасаясь ошибок. Этот принцип предполагает также отказ тренера от принуждения членов группы к участию в тренинге и конкретных формах работы. На практике принцип полилога реализуется далеко не всегда. По мнению ряда практикующих психологов, нередко он остается лишь формально прописанным в книге правилом, фикцией, потому что из тренинга невозможно изъять манипуляции группой со стороны тренера. Даже программа тренинга создается с тем расчетом, чтобы конкретные формы работы провоцировали в группе определенные состояния, которые затем будут использоваться тренером в анализе и проработке.

Принцип *искренности* включает две стороны. Во-первых, каждый член группы сам определяет меру своей искренности. Во-вторых, тренер предлагает тему для обсуждения и своими действиями поддерживает идею того, что в ходе обсуждения вопросов не стоит говорить неправду.

Принцип *«здесь и теперь»* предназначен для преодоления тенденции отвлечения участников тренинга от происходящего в группе в сферы, не имеющие отношения к актуальной ситуации. На практике участники обсуждают не прошлое или возможное поведение, а только то, что происходит и говорится во время занятий. Вместе с тем принцип «здесь и теперь» не относится к универсальным, так как им не охватываются действия участников тренинга, связанные с рефлексией прошлого опыта и с проекциями содержания тренинга в будущее. Исключительно важно создать на тренинге обстановку комфортности и безопасности, для того чтобы экспериментировать с новыми формами поведения. В противном случае силы участников будут уходить на обеспечение защит.

Соблюдение принципа *конфиденциальности* предполагает, что информация о личностных проявлениях участников тренинга и их успешности не будет обсуждаться с кем бы то ни было за пределами группы. Такая установка позволяет формировать открытую атмосферу взаимодействия и сохраняет мотивацию участников на искреннее обсуждение возникающих вопросов и проблем в рамках группы. Принцип *ненанесения ущерба* или принцип *«Не навреди»* продолжает принцип конфиденциальности путем предотвращения возможного ущерба со стороны организаторов тренинга и значимых других людей в силу своей некомпетентности или непрофессионализма. Соблюдение принципа *соответствия заявленным целям тренинга его содержанию* гарантирует недопустимость изменения по желанию тренера содержательного плана работы с группой. Например, переход от развития навыков эффективного коммуникативного взаимодей-

ствия к рассмотрению источников неуверенности в себе одного из участников группы. В некоторых случаях это возможно с согласия группы, но в русле заявленных целей. В остальном – возникающие по ходу работы запросы следует решать другими средствами, например, в ходе индивидуального консультирования или в рамках других тренинговых программ.

Принцип *физической закрытости* означает, что группа тренинга работает в одном и том же составе. Если кто-то из участников пропускает несколько занятий, его можно с согласия группы включить в дальнейшую работу, однако для этого ему необходимо рассказать обо всем, что произошло в группе во время его отсутствия. Принцип *комплектования группы* включает два подпринципа: *гомогенности* (профессиональная принадлежность, социальные интересы, уровень должностной иерархии, возраст) и *гетерогенности* (пол, некоторые психические свойства и характеристики личности). Принцип *пространственно-временной организации* определяет временные и пространственные характеристики работы группы.

3.2 Структура группового тренингового занятия

Проведение тренинга происходит в соответствии с четко определенной структурой. Типовая структура, цель и задачи тренинга служат основой для составления плана проведения. *Составление плана занятия* является обязательным условием и требованием как для начинающих тренеров, так и для опытных ведущих. План может иметь различные формы: таблица, перечень последовательных действий, схема. Во время тренинга возникает много второстепенных тем для обсуждения, каждая из которых в разной степени оказывается привлекательной для участников. Наличие плана вовсе не означает, что тренинг полностью пройдет так, как было запланировано, однако он поможет тренеру не отклоняться от заданной цели и придерживаться основных вопросов, которые должны быть проработаны в ходе работы группы.

Структура тренингового занятия представляет собой совокупность взаимосвязанных этапов, имеющих определенный порядок и содействующих достижению поставленной цели. В тренинговой практике сложилось несколько подходов к выделению структурных компонентов занятия.

Согласно первой классификации, в структуре группового психологического тренинга выделяют следующие *организационные этапы*: а) *организационный момент* (ритуалы приветствия, разминочные упражнения); б) *основная часть* (настрой на восприятие нового материала и введение нового содержания); в) *подведение итогов* (эмоциональное отре-

агирование – осмысление и рефлексия); г) *домашнее задание* (при необходимости); д) *ритуал прощания*.

Еще один вариант *структуры* тренингового занятия может выглядеть следующим образом: а) *ритуал приветствия*; б) *разминка*; в) *рефлексия прошлого занятия*; г) *введение в тему и основное содержание сегодняшнего занятия*; д) *упражнения и процедуры, позволяющие освоить основное содержание занятия*; е) *рефлексия занятия*; ж) *домашнее задание или «мостик» на следующую встречу*; и) *ритуал прощания*. Время каждого этапа условно и подвижно. Многое зависит от индивидуальных особенностей участников, личности ведущего, характера межличностных взаимоотношений и др. Рассмотрим подробнее методические аспекты проведения тренинга в соответствии с его структурными компонентами.

Ритуал приветствия (5–10 мин.) создает атмосферу доверия и благоприятный эмоциональный фон для сплочения участников группы, знакомит их друг с другом и помогает адаптироваться к новой среде и ее условиям. Некоторые ритуалы можно предложить в первые минуты работы, другие – вводить постепенно в соответствии с логикой группового процесса. Особую значимость приобретают ритуальные действия, предлагаемые самими участниками и подчеркивающие специфику группы.

Лучше, если ритуал приветствия вырабатывается самой группой. Варианты его чрезвычайно разнообразны. Например, участники в первые минуты занятия двигаются по комнате и, встречаясь с партнером, поочередно касаются локтями, коленями и молча улыбаются друг другу. Можно договориться и о применении вербальных средств, например, участники должны обязательно сказать друг другу несколько теплых слов, не повторяясь при новой встрече: в первый день – высказать комплимент внешности, во второй – подчеркнуть самое яркое достоинство, в третий – похвалить за конкретный поступок, в последний – выделить то, чему «я у тебя научился». Используются и способы общего приветствия: стоя в кругу, участники поднимают вверх сцепленные руки.

Разминка (10–15 мин.) настраивает участников на продуктивную групповую деятельность, позволяет установить контакт, активизировать членов группы, поднять настроение, снять эмоциональное напряжение. Разминка проводится не только в начале занятия, но и между отдельными упражнениями в случае, когда возникает необходимость как-то изменить эмоциональное состояние участников. Упражнения разминок выбираются с учетом актуального состояния группы и задач предстоящей деятельности. Разминки можно классифицировать по нескольким основаниям: по *целям* (разминки для знакомства, разминки-энерджайзеры, разминки-успокоители) и *месту в структуре тренинга* (разминки в начале занятия, в середине и разминки-зарядки). Например, разминка «Передай предмет».

Основное содержание (около 60 мин.) занятия включает совокупность тренинговых упражнений, направленных на установление взаимоотношений между участниками группы и достижение поставленных целей и задач. На выбор упражнений и заданий влияет тип тренинга: тренинг креативности, коммуникативный тренинг, тренинг личностного роста, коррекционно-развивающий тренинг, тематический тренинг и др. Количество тренинговых упражнений велико. Как правило, они строятся на интеграции различных методов и приемов, поэтому одни и те же упражнения могут служить различным целям в разных видах тренинга.

А. Г. Лидерс рекомендует тренинговые упражнения подбирать таким образом, чтобы занятие было уравновешено по следующим *параметрам*: а) групповая и индивидуальная работа; б) объем работы с девушками и юношами; в) объем работы с новичками и «старожилами» в открытых группах; г) упражнения, требующие и не требующие рефлексии и обратной связи; д) упражнения «сидячие» и предусматривающие перемещение.

Рефлексия – способность человека «выйти во внешнюю позицию» по отношению к ситуации, своим и чужим действиям в целях ее осмысления и поиска более эффективного для себя способа мышления и действия. Рефлексия предполагает обмен мнениями и чувствами о проведенном занятии. Она напрямую связана с принципом обратной связи и является ее практическим воплощением.

Положительная обратная связь – это главный инструмент самопознания, формирования реалистичной системы представлений человека о себе, принятия себя и другого таким, каков он есть. Обратная связь может быть разделена на непосредственную и опосредованную. *Непосредственная*, т. е. межличностная, может быть намеренной/ненамеренной (сознательно передаваемая и непроизвольная); вербальной/невербальной (в соответствии со средствами передачи). К *опосредованным* формам обратной связи относится информация, получаемая с помощью технических устройств (аудио и видеотехники, фото- и киноаппаратуры, компьютера, обучающих машин), предметных результатов деятельности (буклетов, рисунков, графических образов и пиктограмм участников тренинга). Это дает возможность увидеть себя «со стороны», глазами других людей, внести коррективы в свое поведение, обнаружить имеющиеся дефициты умений и навыков, неадекватность установок и стереотипов.

Рефлексия проводится после упражнений и в конце занятия (5–10 мин.), существует также вид рефлексивного тренинга. В конце каждого занятия участники отвечают на вопросы: «Что больше всего запомнилось, понравилось в тренинге? Какие обсуждаемые вопросы были наиболее актуальными и интересными? Как вы собираетесь использовать

то, чему научились в группе? С какими эмоциями ассоциируется сегодняшнее тренинговое занятие?»

Ритуал прощания (5–10 мин.) способствует завершению занятия и укреплению чувства единства в группе. Необходимость этого ритуала продиктована тем, что тренинговая группа представляет собой живую социальную общность, которая имеет все циклы своей эволюции, и завершение, закрытие – это логический этап ее развития. Формы завершения тренинга многообразны. Это может быть групповая медитация, особый ритуал прощания. Например, предложить группе соединить руки вместе и минуту сохранять молчание, совершить групповые объятия, высказать пожелания другим членам группы, другие спонтанные ритуалы, которые подчеркнут значимость коллективного процесса.

3.3 Практические аспекты проведения группового психологического тренинга

Методика – это совокупность методов, приемов практического выполнения чего-либо. Методика проведения группового психологического тренинга представляет собой совокупность правил, рекомендаций и методических приемов, соблюдение и реализация которых обеспечит продуктивное взаимодействие и высокую эффективность результатов работы в группе. Рассмотрим подробнее ключевые вопросы.

Процедура знакомства является важным этапом любого тренинга независимо от его целей и задач и представляет собой своеобразную презентацию участников друг другу. Она задает общий ритм работы, позволяет «раскачать» группу, «выйти» на размышления о себе и стимулирует стремление участников к самопознанию. Цель данной процедуры можно считать достигнутой, если участники почувствовали заинтересованность и любопытство по отношению к дальнейшей работе.

Не следует недооценивать важность данного этапа. Нередко начинающие тренеры сразу после узнавания имен спешат перейти к выполнению «разогревающих» упражнений. Это показатель неуверенности ведущего, так он сообщает участникам, что они вместе с их внутренним миром мало его интересуют. Не следует спешить. Необходимо дать участникам время освоиться. Для начала можно попросить каждого рассказать о себе: о роде занятий, хобби и т. п. Ведущий может первым рассказать о себе, тем самым подать пример и показать, о чем нужно говорить и сколько времени. Принцип «Делай, как я» не просто задает нормы, но и способствует формированию доверительных отношений в группе. Ведущему требуется развитая способность терпеливо выслушивать высказывания, постоянно и

напряженно следить за ходом мысли, стараться вникнуть в содержание.

Работа с ожиданиями является важным элементом, определяющим эффективность тренинга. Важно, чтобы ожидания и результаты определялись в положительных терминах. Каждый участник сам определяет для себя значимость приобретаемого опыта. Ведущему следует уделить часть времени на работу с ожиданиями и представлениями участников тренинга. Полезно узнать о целях, которые они ставят перед собой, чего ждут от работы в группе, что каждый хочет получить в процессе тренинга. А также, что должно произойти, чтобы участник сказал себе: «Для меня этот тренинг оказался полезным».

Одним из вариантов организации данной работы является составление каждым участником списка его ожиданий от участия в тренинге, который он в последующем может зачитать группе. Знакомство с ожиданиями позволяет ведущему подкорректировать программу тренинга, хотя нередко приходится работать и с самими ожиданиями участников, делая их более реальными и адекватными.

Начиная с процедуры знакомства в группе поэтапно задаются **правила работы и формируются внутригрупповые нормы**. В различных группах они могут отличаться и задаваться по-разному, в зависимости от целей, задач и стиля руководства ведущего. Многие тренеры сразу после знакомства организуют специальную процедуру по выработке основных правил работы группы. Возможно их оглашение ведущим, но и тогда следует организовать процедуру обсуждения, предложив высказаться каждому участнику. В любом случае правила должны быть определены, понятны и приняты участниками. Нормы – это то, что нормально в данной группе, то, что принимается участниками.

К наиболее часто используемым в практике тренинга правилам относят: а) *постоянство* (участие от начала и до конца работы группы без опозданий); б) *конфиденциальность* (информация о происходящем в группе не должна выноситься за ее пределы); в) *активность* (каждый член группы будет стремиться быть активным и участвовать во всех событиях и процедурах); г) *искренность* в общении и право сказать «нет»; д) *обращение по имени* (в запрещается говорить о присутствующих в третьем лице); е) *доверительный стиль общения* и обращение на «ты» с целью уравнивать всех участников; ж) *персонализация высказываний* (отказ от безличных речевых форм, помогающих людям в повседневном общении скрывать собственную позицию и уходить от ответственности, например, «Некоторые думают...»); и) *недопустимость непосредственных оценок человека*; к) *обсуждение по принципу «здесь и теперь»* (участникам во время обсуждения предлагается говорить только то, что происходит в группе с ними, и о том, что замечают они).

Инструкции к заданиям влияют на успешность выполнения и эффективность упражнений. Инструкция должна быть точной, понятной и лаконичной. Не следует включать в инструкцию различные не востребуемые детали и пояснения. Если после предъявления инструкции у участников нет вопросов и все знают, что надо делать, то можно переходить к выполнению упражнения. В некоторых упражнениях возможно проведение демонстрации.

Завершение процедур может иметь несколько вариантов. Некоторые упражнения имеют логическое завершение. Например, условия окончания упражнения могут быть оговорены заранее или же завершением кругового упражнения можно считать выполнение задания последним участником. Однако следует помнить одно важное *правило*: упражнение стоит завершать, когда степень вовлеченности и удовольствия от его выполнения достигает максимума и еще не начинает снижаться. Тренер должен уловить такой момент, когда, с одной стороны, упражнение достигло своей цели, появилось достаточно материала для обсуждения, а, с другой стороны, большинство участников группы, выражая готовность продолжать выполнение упражнения, согласны его закончить.

Обсуждение является логическим продолжением процедуры завершения. Размышления после выполнения упражнения являются наиболее важными его составляющими. Необходимо оставлять для этого достаточное количество времени. На обсуждение иногда приходится уделять в два раза больше времени, чем на выполнение самого упражнения. Важно дать участникам возможность сообщить о том, что с ними происходило во время выполнения упражнения или задания, проанализировать и осмыслить свой опыт. Обсуждение можно строить по схеме:

- описание выполняемых действий с последующей интерпретацией;
- описание чувств, при выполнении упражнения с пояснением того, с чем они связаны;
- обратная связь группы и ведущего.

Можно использовать менее структурированное обсуждение, начав с более или менее неопределенных открытых вопросов группе, таких как: «Что произошло?», «Что вы заметили в процессе работы?», «Что вы думаете по поводу данного упражнения?» и т. п. При этом необходимо дать участникам время для того, чтобы они могли подумать над заданными вопросами и ответить на них. В процессе обсуждения можно использовать техники организации опроса группы и диалогового взаимодействия. При этом ведущему следует стараться не задавать таких опережающих вопросов, как, например: «Заметили ли вы то-то?», «Кто из вас почувствовал то-то?» Также не нужно стремиться, чтобы все участники обязательно пришли к заранее известным выводам. Но, с другой стороны, необходимо по-

могать участникам связывать получаемый опыт с опытом реального мира вне данной группы. Это можно сделать, задавая, например, такие вопросы, как: «Каким образом вы (это) можете использовать в ...?», «В каких жизненных ситуациях (это) может быть полезным?» и т. п.

Управляя процессом формирования представления участников о том, что данное упражнение им дало или может дать в будущем, ведущий может программировать их дальнейшее развитие (кроме того развития, которое они уже получили в процессе работы).

Организация опроса группы может проводиться тремя способами. *Первый* заключается в организации опроса в определенной последовательности. При этом каждый участник может предсказать, в какой именно момент, а иногда и на какой вопрос нужно будет отвечать ему. Преимущество данного способа заключается в том, что каждый может лучше подготовиться к ответу. Недостаток в том, что сосредоточенные на ожидании своего вопроса участники могут меньше обращать внимания на происходящее в группе. В то же время и ответившие на вопрос участники могут почувствовать расслабление и проявлять меньшую активность в дальнейшем. *Второй* вариант предполагает получение вопроса без уведомления. Преимущество данного способа в том, что он позволяет мобилизовать участников и сконцентрировать их внимание. Недостаток – в некоторых случаях непредсказуемость может приводить к волнению и повышать общую напряженность в группе. *Третий* вид опроса предполагает вопрос всей группе в целом. В данном случае участники отвечают на заданный вопрос, только когда они чувствуют себя готовыми к ответу. Предпочтительность данного способа заключается в том, что он позволяет участникам подготовиться к ответу и не вызывает тревожности. Отрицательным моментом является то, что отдельные участники могут выпадать из общей работы, и это требует большей гибкости со стороны руководителя. В реальной работе способы организации опроса могут комбинироваться.

Ритуалы являются важным элементом в деятельности группы, поддерживающим чувство принадлежности к ней. Под *ритуалами* в группе можно понимать привычные действия, являющиеся совместным опытом, которые приобретают дополнительный смысл вследствие возникающего чувства общности и ощущения их исключительности. Чтобы действие стало ритуалом, оно должно повторяться при каждой соответствующей ситуации и приниматься группой. Выделяют следующие виды ритуалов.

Ритуалы начала. Это может быть новая метафора, рассказанная ведущим в начале занятия, опрос участников тренинга (например, о том, как прошел вчерашний день и что они ожидают от сегодняшнего дня).

Чаепитие. Является хорошим эмоционально уравнивающим группу ритуалом, способствующим ее раскрепощению и сплочению.

Его можно проводить перед началом тренинга, во время перерыва или по окончании занятия.

Ритуал аплодисментов. Аплодисменты являются атрибутом успешности, передающим положительный эмоциональный заряд участникам тренинга. Данный ритуал как форму обратной связи может ввести ведущий, сам начав однажды аплодировать. В данном случае аплодисменты могут сопровождать каждое успешное действие или удачное высказывание. Также ведущий может предлагать группе поаплодировать участнику по завершении упражнения. Это может стать ритуалом окончания выполнения процедуры участником и средством, мотивирующим следующего добровольца.

Ритуал завершения (прощания) по окончании занятия. В качестве данного ритуала также может выступать новая, соответственно подобранная и рассказанная ведущим метафора. Хорошим завершением занятия является ритуал аплодисментов, которыми участники благодарят друг друга за хорошую работу.

Споры в группе. Нередко в группе появляется участник, желающий поспорить по тому или иному вопросу. Им могут двигать разные мотивы: желание получить внимание, самоутверждение перед группой, плохое настроение. Если ведущий будет реагировать на спорщика, разъясняя, почему его возражение несостоятельно, то, в лучшем случае, тренинг превратится в семинар. Возможно, спорщик из него что-то и извлечет, но группа – это не один человек. Как советовал Д. Карнеги: «Избегайте споров. В споре, в лучшем случае, удовлетворенным остается его зачинщик, получивший больше внимания и поупражнявшийся в словесном фехтовании». Это, конечно, хороший опыт, но это только опыт участников спора. Группа же часто воспринимает спор как паузу в занятии.

Если ведущий будет жестко пресекать спор, то группа тоже может быть недовольна грубостью руководителя. Если ведущий будет отклоняться от спора, не поясняя свою позицию, то группа может быть недовольна его слабостью. Любой спор – это возражение одного человека аргументам другого. Нужно замечать аргументы спорщика и соглашаться с тем, что он имеет право на свою точку зрения, но отмечая, что группа создана не для того, чтобы выяснять чью-либо правоту. В некоторых случаях можно предложить разрешить проблемы вне занятий. Разговор вне группы имеет иной характер, там нет «зрителей», а соответственно нет и игры на публику, так желательной для многих спорщиков.

В других случаях ведущий может замкнуть спорщиков друг на друге, спросив, кто считает иначе. Это позволит ему выиграть время, оставшись наблюдателем, и в подходящий момент завершить дискуссию. Тем самым ведущий остается выше спора и необходимости что-то доказывать.

Вопросы для самоконтроля*

1. Дайте определение понятию «принцип». На каких принципах строится проведение группового психологического тренинга?
2. Какие принципы относятся к группе организационных? С помощью каких принципов раскрывается этический аспект деятельности ведущего?
3. Раскройте и дайте характеристику этапам группового тренинга.
3. Опишите практические аспекты проведения тренингового занятия.
4. Каким образом психолог организует процедуру знакомства с группой? Какие правила и нормы регулируют групповое взаимодействие?
5. Назовите способы организации опроса группы. Что такое «ритуал» в тренинге? Какие ритуалы может использовать психолог?
6. Что помогает ведущему разрешать возникающие споры в группе?

Контрольный тест*

Дополните утверждение, выбрав вариант (-ы) из предложенных.

1. *К требованиям конструктивной обратной связи не относится...*
 - а) отсроченность;
 - б) описательность;
 - в) релевантность;
 - г) Я-высказывания.
2. *Признание ценности и уникальности личности каждого участника обеспечивает соблюдение принципа...*
 - а) искренности;
 - б) объективации;
 - в) «здесь и теперь»;
 - г) партнерского общения.
3. *Принцип реалистичности предполагает...*
 - а) избирательное взаимодействие с окружением;
 - б) организацию среды, схожей с социальной по своим признакам;
 - в) отражение общества в миниатюре;
 - г) перевод поведения от импульсивного к осознанному.
4. *Ведущий дает участникам возможность проанализировать и осмыслить свой опыт, на таком этапе тренинга, как...*
 - а) ритуал прощания;
 - б) разминка;
 - в) основная часть;
 - г) обсуждение.
5. *При возникновении спора в группе ведущий не должен...*
 - а) доказывать свою точку зрения;
 - б) предлагать разрешить спор вне занятий;
 - в) согласиться с тем, что каждый имеет свою точку зрения;
 - г) перевести спор на группу вопросом: «Кто считает иначе?».

Обобщение и систематизация знаний**

1. У психологов есть поговорка: «Знание, не пропущенное через тело, – это только слухи». Принцип активности, в частности, опирается на установленную закономерность об усвоении человеком 10 % информации, воспринимаемой на слух, 50 % информации, воспринимаемой по зрительному каналу, и 90 % информации, получаемой в ходе самостоятельной деятельности.

Оцените значение активности личности в ее самообразовании, саморазвитии и самореализации. Каким образом должно быть организовано образовательное пространство университета, чтобы оно обеспечивало максимальную степень активности студентов? Представьте психолого-педагогические условия стимулирования активности личности на трех уровнях: университета, факультета, группы. Ответ аргументируйте.

2. Используя материал лекции, приведите примеры удачной и неудачной формулировки обратной связи в тренинге.

3. Работа в микрогруппах. Используя текст лекции, продемонстрируйте на конкретном примере (миниинсценировка тренинга) практическую реализацию любого принципа на выбор.

4. Работа в микрогруппах. Подготовьте какую-либо спорную ситуацию, которая может возникнуть в тренинге, и ее решение. Участники обмениваются ситуациями и разыгрывают свой вариант ее разрешения.

Какой из предложенных способов разрешения наиболее эффективен? Какими правилами вы руководствовались при выборе путей преодоления спорных ситуаций? Ответ обоснуйте.

5. Разработайте опорный конспект лекции с помощью технологии интеллект-карт и отразите ее в дневнике.

6. Осуществите самодиагностику вашей способности избегать конфликтных ситуаций. Для этого используйте методику определения уровня конфликтостойчивости [6, с. 162]. Результаты отразите в дневнике.

Творческие задания***

1. Едва ли не каждый житель планеты ежедневно и повседневно пользуется научными разработками Жореса Ивановича Алферова (род. в 1930 г. в Витебске) – российского лауреата Нобелевской премии по физике (2000 г.). Во всех мобильных телефонах есть гетероструктурные полупроводники, созданные Алферовым. Без «лазера Алферова» были бы невозможны проигрыватели компакт-дисков и дисководы компьютеров. Он является создателем нового направления в науке – отечественной силовой полупроводниковой электроники. Про Алферова говорят: он всегда добивается всего, чего хочет. Главное – определить четкую и ясную цель.

Как вы думаете, что позволило Ж. И. Алферову достичь вершин в науке? Целеустремленный ли вы человек? Какие цели вы ставили перед собой и сумели ли вы их достичь? Где именно вы видите возможности для развития своих способностей в будущем? Задумывались ли вы над тем, что необходимо предпринять для достижения своих целей? Есть ли у вас цели, для достижения которых вы согласны на лишения и тяжелый труд?

2. Представьте, что перед вами стоит задача подготовить обобщающий труд, названный примерно так: «Десять выдающихся творческих личностей». Кого вы бы сюда включили? Представьте аннотацию этого труда с обоснованием отбора «кандидатов» в данную публикацию.

3. Упражнение «Мои жизненные цели».

Заполните таблицу 3.

Таблица 3 – Мои жизненные цели

Цель	Содержание
1. Моя цель на месяц	
2. Моя цель на этот год	
3. Моя цель в профессии	
4. Моя цель в жизни	

Все ли цели вы определили? Нужно ли иметь цель всей жизни? Какие цели вы знаете? Часто ли вы ставите перед собой цели? Что вам помогает, а что препятствует в их достижении и реализации? Как вы считаете, связаны ли цели с творческой самореализацией личности? Каким образом?

4. Домашнее творческое задание.

4.1 Самоотчет и самопрезентация ведения дневниковых записей. Коллективное обсуждение.

4.2 На основании творческих заданий постройте «дерево» своих будущих целей и проанализируйте, есть ли у вас возможности для их достижения. Какие?

Социально-психологический практикум

1. Ритуал приветствия «Чудное приветствие».

Цель: создание благоприятной непринужденной психологической атмосферы в группе.

Инструкция: «Вы знаете, что существует множество разных способов приветствия между людьми, реально существующих в цивилизованном социуме и шуточных. Я предлагаю вам поздороваться друг с другом плечом, спиной, рукой, щекой, носом, выдумать свой собственный необыкновенный способ для сегодняшнего занятия и поздороваться им».

Обсуждение. Что в жизни дает нам невербальное общение? Что помогло вам выбирать формы приветствия? Какие эмоции вы испытываете?

2. Разминка «Передай предмет».

Цель: развитие творческих способностей, поднятие настроения.

Инструкция: Упражнение можно выполнять как по кругу, так и построившись в шеренгу. Ведущий берет какой-либо предмет (маркер, мячик, скомканный лист бумаги) и отдает его ближайшему участнику. «Ваша задача – передать этот предмет своему соседу справа и так по кругу. При этом способы передачи повторяться не должны. Если предмет упадет, начинаем сначала».

Обсуждение. Что вызывало затруднение при передаче? Какие ассоциации вы можете усмотреть в ходе игры? Какое настроение создала игра?

3. Ритуал прощания «Я тебе дарю это в знак...».

Цель: улучшение субъективного самочувствия, сплочение группы.

Инструкция: Этот ритуал родился в 1995 г. на одном из тренингов, проводимых командой тренеров Международной ассоциации Свободного Дыхания. До начала ритуала участники заранее готовят «дары»: сладости, сувениры, предметы украшения и т. д. «Дары» кладутся в красивую вазу, которая стоит на ритуально оформленном столе в центре. Ведущий предлагает каждому взять горсть «даров» и подойти к другому со словами: «Я приношу тебе этот дар в знак своей признательности за...». Каждый заканчивает предложение в зависимости от сложившихся во время тренинга отношений. Например, «за понимание, любовь, признание, помощь».

Литература

1. Акимова, А. Р. Психология общения. Тренинг коммуникативных навыков : учеб.-метод. пособие / А. Р. Акимова. – Ульяновск : Зебра, 2017. – 104 с.
2. Основы социально-психологического тренинга / авт.-сост. М. А. Василенко. – Ростов н/Д. : Феникс, 2014. – 125 с.
3. Вачков, И. В. Психологический тренинг : методология и методика проведения / И. В. Вачков. – М. : Эксмо, 2010. – 560 с.
4. Евтихов, О. В. Практика психологического тренинга / О. В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2005. – 256 с.
5. Лидерс, А. Г. Психологические тренинги с подростками / А. Г. Лидерс. – М. : Академия, 2001. – 256 с.
6. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – 2-е изд., доп. – М. : Психотерапия, 2009. – 544 с.

Производственно-практическое издание

ЗЕНЬКО Надежда Николаевна

**ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ТРЕНИНГА
ОБЩИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ**

Практическое пособие

Редактор *В. И. Шкредова*

Корректор *В. В. Калугина*

Подписано в печать 06.12.2018. Формат 60x84 1/16.

Бумага офсетная. Ризография. Усл. печ. л. 2,8

Уч.-изд. л. 3,1. Тираж 25 экз. Заказ 807.

Издатель и полиграфическое исполнение:
учреждение образования

«Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины».

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий № 3/1452 от 17.04.2017.

Специальное разрешение (лицензия) № 02330 / 450 от 18.12.2013.

Ул. Советская, 104, 246019, Гомель.