

Миназова Венера Магомедовна

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный

университет им. А.А. Кадырова»

г. Грозный, Чеченская Республика

DOI 10.31483/r-109660

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ: СОДЕРЖАНИЕ, ПРИНЦИПЫ, СТРУКТУРА, ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ

Аннотация: в статье рассматривается психолого-педагогический потенциал тренинга как эффективного группового занятия. Тренинг привлекает спецификой проведения работы с группой и своеобразием общения и взаимодействия его участников. Подчеркиваются преимущества тренинговых занятий, выделяются основные принципы организации тренинговой работы, определяются некоторые специфические особенности проведения, структуры и содержания тренинга. Теоретический анализ тренинга как активного метода обучения и многолетний опыт работы в качестве тренера позволяют определить психолого-педагогический потенциал тренинга как эффективного группового занятия.

Ключевые слова: тренинг, принципы тренинговой работы, структура тренинга, психолого-педагогический потенциал тренинга.

В настоящее время тренинги как активный метод обучения, общения, развития используются в разных сферах жизнедеятельности общества – образовании, бизнесе, спорте, туризме и т. д. Тренинг привлекает спецификой проведения группового занятия и своеобразием общения и взаимодействия членов группы. Тренинги построены на активном взаимодействии и включенности участников в непринужденную групповую работу. Теоретической составляющей в тренинговом занятии отводится незначительное время, в основном, это практический курс, направленный на развитие практических умений и навыков.

История тренинга как эффективного метода обучения показывает, что первые тренинги были направлены на развитие навыков публичного выступления и уверенности в себе. В середине прошлого столетия известный немецкий психолог Курт Левин предложил работу в тренинговых группах для развития коммуникативной компетентности коллег, работающих в одном коллективе. Он подчеркивал большую значимость эмоциональных переживаний, возникающих в процессе тренинга и их анализ. В начале семидесятых годов прошлого века в Германии был разработан метод социально-психологического тренинга (М. Форверг). Данный метод применялся с целью развития коммуникативных навыков посредством ролевых игр [1].

Исследователями в области отечественной практической психологии разрабатываются теоретические основы тренинга и предлагаются тренинговые программы различных направлений (Ю.Н. Емельянов, В.П. Макшанов, А.К. Болотова, Г.А. Ковалев, Л. А. Петровская, Н.М. Лебедева, Т.С. Яценко и др.) [2]. Тренинговый метод (техника, терапия, коррекция и т. п.) активно применяется в работе с людьми разных возрастных категорий и используется в решении образовательных, управленческих, психокоррекционных, психотерапевтических задач.

Тренинг является очень популярным групповым занятием. Подчеркивают следующие преимущества тренинга:

– «меньше теории – больше практики» – в процессе тренинга участники получают необходимые теоретические знания в виде «экстрата» необходимой информации, которую подготовил тренер по теме занятия;

– практические навыки можно получить в непринужденной обстановке через игровые ситуации, психодраму, проигрывание ролей по сценарию и другие увлекательные методы;

– участие в тренинге помогает решению собственных внутриличностных проблем;

– групповая работа вдохновляет участников на новые цели и задачи, изменения в себе и своей жизни. Среди единомышленников появляются новые идеи и инсайты;

– в тренинговой работе удовлетворяется одна из ведущих потребностей человека – потребность в общении, в разнообразных контактах с окружающими. Участники не только заводят новые знакомства, но и лучше узнают друг друга, открывая своих знакомых и друзей с новой стороны;

– взгляд тренера на различные действия и мнения участников и высказывания других участников по поводу происходящего позволяют расширить понимание и осознание собственного поведения;

– тренинг как работа в группе позволяет использовать все преимущества групповой работы, начиная от идентификации себя в чувстве «мы» и заканчивая терапевтическими функциями группы.

Тренинги привлекают участников неординарностью формы общения. Это своеобразный метод активного психолого-педагогического обучения. Авторам-разработчикам и ведущим тренинговых программ социально-психологической направленности необходимо знать и учитывать основные правила их организации и проведения.

Выделим основные принципы организации тренинговой работы.

1. Добровольное участие в тренинговых занятиях.

Тренинг не является частью учебного плана, обязательного для реализации в образовательных учреждениях. Даже если тренинговые занятия запланированы педагогом-психологом или социальным педагогом школы, обучающихся привлекают только по желанию. Тренер может провести беседу с потенциальными участниками с целью раскрыть задачи тренинга, показать значимость участия в таких мероприятиях для самопознания, приобретения социального опыта, подчеркнуть оригинальность общения в условиях тренинговых занятий. После такого объяснения обучающиеся принимают самостоятельное решение об участии.

2. Психологический комфорт и безопасность.

Обязательное правило проведения тренинга – создание психологически безопасного пространства для общения участников. Методы, техники, упражнения, игры и другие средства организации тренингового действия должны быть экологичными для участников и ведущего. В начале тренинга ведущий предлагает принять и зафиксировать наглядно правила группы. Каждый участник может предложить, в каких условиях он желает работать. Тренер грамотно направляет обсуждение правил, учитывая необходимость соблюдения принципов уважения друг к другу, ненасилия, безоценочного отношения.

3. Принцип целесообразности и систематичности.

Цикл тренинговых занятий разработан в соответствии с поставленной целью – ожидаемым результатом. Занятия представлены логически выстроенной системой. Каждое последующее занятие планируется с учетом задач и содержания предыдущего. Весь тренинговый процесс подчинен единой цели.

4. Принцип диалога.

Взаимодействие участников тренинга построено на диалоге – форме общения, построенной на внимательном, уважительном отношении к мнению другого, возможности высказать свою точку зрения. От компетентности тренера во многом зависит соблюдение участниками основных принципов ведения дискуссии. Ведущий на своем примере демонстрирует эмпатию, толерантное отношение, отношения равенства и доверия. Именно эти ценности создают особую атмосферу для обмена участниками своими чувствами и опытом.

5. Принцип последовательности.

Достижение цели тренинга возможно при условии последовательного решения его задач. Каждое занятие сводится к шагу в направлении к цели. Все, что происходит на тренинговой встрече, учитывается ведущим в планировании последующего занятия. Только при соблюдении принципа последовательности в рамках тренинга или же отдельно взятого занятия, может быть получен ожидаемый результат в виде позитивных изменений в личности или в отношениях. Тренинг нельзя сводить к интересным, веселым встречам, проведению досуга, а тренинговое занятие не является набором увлекательных игр и упражнений –

это серьезные мероприятия, направленные на последовательное движение к поставленной цели.

6. Открытость и искренность.

Говоря об открытости, честности, откровенности и искренности участников тренинга ни в коем случае не имеют в виду некий «стриптиз души». Каждый человек имеет право на свои секреты и тайны. Речь идет о создании в процессе тренинга особой атмосферы доверия и уважения, позволяющей личности познать и понять себя и других, поделиться с другими своими мыслями и чувствами. Только психологически здоровая личность может позволить себе раскрыться перед группой, подчеркнуть свои сильные и слабые стороны. Открытость и искренность способствуют объективному восприятию происходящего и конструктивному взаимодействию в группе.

7. Принцип сохранения естественных условий.

Во время проведения занятий участники помещены в обычные реальные условия жизнедеятельности группы. Все средства тренинговой работы ведущий адаптирует под жизненные ситуации и обстоятельства.

Подчеркнем некоторые специфические особенности проведения и содержания тренинга. Во-первых, тренинг требует расположения участников в кругу, что позволяет видеть друг друга, общаться лицом к лицу, воспринимать эмоциональные реакции. Круг создает ощущение защищенности, целостности, единства. Все участники, расположенные в кругу, занимают пространство по принципу равных – нет людей, сидящих «на камчатке» или впереди. В кругу актуализируется «инстинкт предков» – сидеть у костра, коллективная жизнь, выживать вместе.

На сегодняшний день разработано достаточное количество видов тренинга. Однако практически все тренинги проводятся по стандартной структуре: разминка; приветствие; знакомство; подводка к основной теме; основная часть; заключение; рефлексия.

Результативность тренинга во многом зависит от компетентности ведущего – тренера. Тренер проходит специальную подготовку, в ходе которой он

проходит теоретическое обучение и практическую тренировку умений и навыков ведущего. Безусловно, наряду с теоретическими знаниями и практическими навыками тренер должен обладать необходимыми личностными качествами, в первую очередь, коммуникабельностью, эмпатией, творческими способностями.

В ходе подготовки к проведению тренинга учитывается его направленность и характеристика контингента. До начала тренинговых мероприятий ведущему необходимо собрать информацию о группе – можно получить обобщенную оценку экспертов. В практической психологии определены требования к участникам тренинга – к групповым занятиям не рекомендуется допускать людей с высоким уровнем агрессивности и конфликтности; тех, кто на момент работы переживают глубокую психологическую травму или находится в состоянии стресса, переживания горя.

Для каждого вида тренинга предусмотрено определенное количество участников, адекватное для проведения запланированных мероприятий. Среднее число участников – 12–15 человек.

Комплексный подход к организации тренинга позволяет со всех сторон подойти к вопросам взаимодействия в обществе. Организованная с таких позиций работа способствует приобретению участниками тренинга богатого опыта в познании себя и других. Участники утверждают в своих взглядах, убеждениях или, наоборот, происходят сдвиги в мотивационной сфере; некоторые мотивы нивелируются, а некоторые меняют свое место в иерархии мотивов. В процессе тренинга происходит много событий – это яркая, насыщенная жизнь группы. Тренер моделирует в ходе занятия различные жизненные ситуации. Тренинг представляет собой своеобразную микромасштабную модель социальной жизни. Участники проживают сложные ситуации, выражая свои переживания, чувства и отражая реакции своих согруппников. Каждый участник получает возможность не только оценить отношение других к себе, но и скорректировать самооценку.

Таким образом, теоретический анализ тренинга как активного метода обучения и многолетний опыт работы в качестве тренера позволяет определить психолого-педагогический потенциал тренинга как эффективного группового занятия.

Список литературы

1. Бобченко Т.Г. Основы тренинговой работы: курс лекций / Т.Г. Бобченко; Владим. гос.ун-т им. А.Г. и Н.Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2018. – 128 с.
2. Громова И.В. История возникновения и современные тенденции развития коммуникативного тренинга / И.В. Громова // Молодой ученый. – 2014. – №4 (63). – С. 680–683 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/63/10094/> (дата обращения: 24.10.2023). EDN SAKCDB