

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования «Витебский государственный
университет имени П.М. Машерова»
Кафедра прикладной психологии

ТРЕНИНГ ЛИЧНОСТНОГО РОСТА

Пособие

*Витебск
УО «ВГУ им. П.М. Машерова»
2012*

УДК 159.9(075.8)
ББК 88.492я73
Т66

Печатается по решению научно-методического совета учреждения образования «Витебский государственный университет имени П.М. Машерова». Протокол № 7 от 22.12.2012 г.

Автор-составитель: старший преподаватель кафедры прикладной психологии УО «ВГУ им. П.М. Машерова»
Ж.Л. Данилова

Рецензент:
заведующий кафедрой социально-экономических и гуманитарных дисциплин ИПК и ПК УО «ВГУ им. П.М. Машерова»,
кандидат психологических наук, доцент *Н.В. Кухтова*

Тренинг личностного роста : пособие / авт.-сост.
Т66 Ж.Л. Данилова. – Витебск : УО «ВГУ им. П.М. Машерова»,
2012. – 50 с.

В пособии описаны теоретические основы и представлено содержание курса «Тренинг личностного роста» для студентов специальности «Психология». Даны основные рекомендации по организации тренинга личностного роста в учебном процессе. Представлен глоссарий основных терминологических понятий курса, список рекомендуемой литературы для студентов и преподавателей, психологов-практиков, тренеров психологических групп.

Может быть использовано студентами дневного и заочного отделений, изучающими данную дисциплину, практикующими психологами в работе с группами.

УДК 159.9(075.8)
ББК 88.492я73

© УО «ВГУ им. П.М. Машерова», 2012

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРЕНИНГА ЛИЧНОСТНОГО РОСТА	6
Личность и личностный рост	6
Основные критерии личностного роста	12
ОРГАНИЗАЦИЯ ТРЕНИНГА ЛИЧНОСТНОГО РОСТА	15
Понятие «Тренинг личностного роста»	15
Правила и принципы проведения тренинга	16
Организация тренинга личностного роста в учебном процессе ..	19
ПРОГРАММА КУРСА «ТРЕНИНГ ЛИЧНОСТНОГО РОСТА»	26
ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ ПО КУРСУ «ТРЕНИНГ ЛИЧНОСТНОГО РОСТА»	36
ГЛОССАРИЙ	37
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА	39
ПРИЛОЖЕНИЯ	41

ВВЕДЕНИЕ

В современной психологической теории и практике не существует общепринятого определения понятия «тренинг», что приводит к расширенному толкованию метода и обозначению этим термином самых разных приемов, способов, форм и средств, используемых в практике социально-психологических дисциплин. Термин «тренинг» (от англ. «train», «training») имеет ряд значений: обучение, воспитание, тренировка, дрессировка. Подобная многозначность присуща и научным определениям тренинга.

При составлении программы курса «Тренинг личностного роста» мы опирались на следующее определение тренинга: *групповой психологический тренинг представляет собой совокупность активных методов практической психологии, которые используются с целью формирования навыков самопознания и саморазвития.* При этом тренинговые методы могут применяться в работе с психически здоровыми людьми, имеющими психологические проблемы, в целях оказания им помощи в саморазвитии.

Тренинговая работа – это один из необычных способов получения личностного опыта. Чтобы приобрести опыт, как правило, недостаточно пассивно получать информацию. Для тренинга основное действие – это игра, позволяющая участникам тренинговой работы быть самим собой, возвышаясь до Я-творческого. Как и при актуализации реальной жизни, человек в тренинге идет по пути личностных открытий – он совершает самооткрытие через осознание пережитого в тренинговой группе опыта. Такое самооткрытие порождает самооткрытие и для других участников тренинговой работы. Причем, процессы самооткрытия и самораскрытия циклично сменяют друг друга, обеспечивая участникам прояснение Я и рост самосознания.

Для более глубокого погружения студентов выпускного курса в мир психологических знаний, для продуктивной работы на занятиях необходимо помочь будущим коллегам выразить себя своими индивидуальными средствами, именно своими, то есть характерными для каждого. Но для этого сначала нужно научиться воспринимать, понимать и принимать себя, уметь прогнозировать и планировать свою профессиональную деятельность. Принимать себя как индивидуальность, как человека, который во многом принципиально отличается от других.

Самовосприятие личности будущего психолога осуществляется по пяти основным направлениям:

1. Восприятие своего «Я» через соотнесение с другими, то есть человек использует другого в качестве модели, удобной для наблюде-

ния и анализа («взгляд со стороны»). Это дает прекрасную возможность идентифицировать, сопоставить себя с другими членами группы.

2. Восприятие себя через восприятие другими, то есть человек использует информацию, передаваемую ему окружающими (так называемый механизм обратной связи). Данный метод позволит участникам узнавать мнение окружающих об их манере поведения, о чувствах, которые испытывают люди, вступающие с ними в контакт.

3. Восприятие себя через результаты собственной деятельности, то есть человек сам оценивает то, что он сделал. Это способ самооценки, который может помочь развитию личности или помешать этому процессу. В группе тренинга необходимо осуществлять постоянное определение уровня самооценки каждого участника и ее необходимую коррекцию.

4. Восприятие себя через наблюдение собственных внутренних состояний, то есть человек осмысливает, проговаривает, обсуждает с окружающими свои переживания, эмоции, ощущения, мысли. В этом одно из принципиальных отличий тренинга от других форм работы – проникновение в свое «Я», получение опыта понимания собственного внутреннего опыта, своего мира.

5. Восприятие себя через оценку внешнего облика. В данном случае участники учатся принимать свой внешний облик таким, какой он есть, и на этой основе развивать себя и свои возможности.

Основная идея тренинга личностного роста заключается в том, чтобы не заставлять, не подавлять, не ломать человека, а помочь ему стать самим собой, приняв и полюбив себя, преодолеть стереотипы, мешающие жить радостно и счастливо, прежде всего, в общении с окружающими, в ладу с самим собой.

В учебном издании описаны теоретические основы и представлено содержание курса «Тренинг личностного роста» для студентов специальности «Психология». Даны основные рекомендации по организации тренинга личностного роста в учебном процессе. Представлен глоссарий основных терминологических понятий курса, список рекомендуемой литературы для студентов и преподавателей, психологов-практиков, тренеров психологических групп.

Пособие может быть использовано студентами дневного и заочного отделений, изучающими данную дисциплину, практикующими психологами в работе с группами.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРЕНИНГА ЛИЧНОСТНОГО РОСТА

Личность и личностный рост

Развитием личности занимаются многие психологи, но в общей психологии и психологии личности более узкий аспект «личностного роста» не получил должной целостной разработки, поскольку не сформировалась соответствующая система понятий. В литературе встречаются понятия: личностный или личный рост, самосовершенствование, жизненный путь, развитие потенциала личности.

В самом общем плане, личность – это человек как субъект собственной жизни, ответственный за взаимодействие как с внешним, так и с внутренним миром, с самим собой. Личность – это внутренняя система саморегуляции человека. Важнейшими характеристиками зрелой личности являются: интенциональность, автономность, динамичность, целостность, конструктивность, индивидуальность. Однако эти атрибуты не даны, а скорее заданы, и степень их актуализации зависит от определенных условий. Главная движущая сила жизни и развития человека – стремление к росту и раскрытию способностей и усилению возможностей к большей эффективности, зрелости и конструктивности, называемая К. Роджерсом «тенденцией к актуализации» [К. Роджерс, 1994].

Поскольку и биологические предпосылки, и индивидуальный опыт неповторимы, каждая личность также индивидуальна и неповторима. Она имеет уникальную структуру, в которой объединяются все психологические свойства данного человека. Однако имеются и общие закономерности, позволяющие исследовать, понимать и частично изменять личность.

В структуре личности можно выделить три составляющие, содержание которых свидетельствует о ее зрелости:

- 1) познавательная составляющая – включает представления человека о себе, других и мире; зрелая здоровая личность отличается тем, что:
 - оценивает себя как активного субъекта жизнедеятельности, совершающего свободный выбор и несущего за него ответственность;
 - воспринимает других людей как уникальных и равноправных участников процесса жизнедеятельности;
 - воспринимает мир как постоянно изменяющееся, а потому всегда новое и интересное пространство для реализации своих возможностей;
- 2) эмоциональная составляющая зрелой здоровой личности включает:
 - способность доверять своим ощущениям и рассматривать их как

основу для выбора поведения, т.е. уверенность в том, что мир действительно таков, каким представляется, и сам человек способен принимать и осуществлять правильные решения;

- принятие себя и других, искренний интерес к другим людям;
- заинтересованность в восприятии мира, прежде всего – его позитивных сторон;
- способность переживать сильные положительные и отрицательные эмоции, соответствующие реальной ситуации;

3) поведенческая составляющая состоит из действий по отношению к себе, другим людям и миру. У зрелой здоровой Личности:

- действия направлены на самопознание, саморазвитие, самореализацию;
- по отношению к другим поведение основано на доброжелательности и уважении к их личности;
- по отношению к миру поведение направлено на преумножение, а иногда и восстановление его ресурсов за счет своей творческой деятельности в процессе самореализации и бережное обращение с уже имеющимися.

Личностный рост – понятие широкое, охватывает все многообразие жизни человека на протяжении всех отпущенных ему лет (от рождения до смерти).

Личностный рост человека заключается в постоянном, неуклонном развитии его личностного потенциала.

Личностный потенциал – это обобщенная, системная характеристика индивидуально-психологических особенностей личности, лежащая в основе способности личности исходить из устойчивых внутренних критериев и ориентиров в своей жизнедеятельности и сохранять стабильность деятельности и смысловых ориентаций при внешнем давлении и в изменяющихся условиях (Д.А. Леонтьев). Иначе говоря, личностный потенциал – это комплекс психологических свойств, дающий человеку возможность принимать решения и регулировать свое поведение, учитывая и оценивая ситуацию, но исходя прежде всего из своих внутренних представлений и критериев.

Разные авторы предлагают различные показатели личностного потенциала: личностная автономия и независимость, внутренняя свобода; осмысленность жизни; жизнестойкость в сложных обстоятельствах; готовность к внутренним изменениям; способность воспринимать новую неопределенную информацию; постоянная готовность к действию; особенности планирования деятельности; временная перспектива личности. Нетрудно заметить, что все эти показатели не противоречивы, а дополняют друг друга.

Личностный рост зависит, прежде всего, от усилий самого человека, но только их недостаточно. Полноценный личностный рост воз-

может лишь в том случае, если человек опирается на доброжелательное участие окружающих, если он добивается признания и уважения его внутреннего мира другими людьми, по крайней мере, «значимыми другими». Это легко понять, поскольку личностный потенциал тесно связан с «Я-образом», который, как мы уже знаем, формируется в совместной деятельности с другими людьми.

Важно отличать личностный рост от широко распространенного понятия «гармоническое развитие человека», под которым понимается обычно приобретение человеком некоторой суммы знаний и умений, усвоение морально-этических норм и правил поведения.

В понятие развития включается не только рост (приобретение), но и другие виды изменений. Развитие было определено как любое изменение адаптивных возможностей организма – позитивных и негативных.

Главный психологический смысл личностного роста – освобождение, обретение себя и своего жизненного пути, самоактуализация и развитие всех основных личностных характеристик. Личностный рост не тождественен продвижению человека по «лестнице возрастов». Это сложный многоаспектный процесс, следующий своей внутренней логике и имеющий всегда индивидуально-своеобразную траекторию.

Проблемы личностного роста имеют для нас значение с практической точки зрения. Поэтому наиболее приемлемым будет рассмотрение роста личности через явление саморазвития как непрерывного процесса, в рамках которого человек приобретает способность управлять текущими событиями, формировать хорошие и открытые отношения с другими людьми, мужественно и последовательно защищать свои взгляды, воспринимать полноты и качество своей жизни.

Выделяют отличительные черты развитой личности, которая берет на себя ответственность за свои действия:

- удовлетворяет свои нужды без ущерба для других людей;
- достигает значительного успеха в деятельности, так как она служит для них объектом самовыражения;
- демонстрирует энергию и жизнестойкость в своей повседневной жизни;
- открыта профессиональным переменам и новому жизненному опыту.

Саморазвитие – это творческое отношение индивида к самому себе, создание им самого себя в процессе активного воздействия на внешний и свой внутренний мир с целью их преобразования.

Мы исходим из того, что имеет дело уже со взрослым человеком, который усвоил определенную совокупность знаний, ценностей, ответственности, способы деятельности и поведения, имеет сложив-

шиеся или складывающиеся отношения к миру, людям, событиям, задачам, к самому себе, жизни в целом.

Это обуславливает ценностный подход к формированию личности. Рассмотрим механизмы и психологические структуры личностного роста.

Деятельностно-личностный подход предполагает выделение следующих элементов, которые соответствуют основным структурным компонентам личности:

- 1) самопознание;
- 2) самопобуждение;
- 3) программирование профессионального и личностного роста;
- 4) самореализация.

Самопознание. Для успешной организации личностного роста необходимо уяснить для себя свои возможности, свои сильные и слабые стороны, то есть необходимо самопознание, которое включает в себя следующие основные приемы: самонаблюдение, самосознание, самоотношение, самоанализ, самооценку. Самосознание проявляется в непрерывном движении от менее полного знания о себе к более полному знанию через его уточнения, углубления.

Основным условием, определяющим непрерывность изменения знания о себе, является динамизм самой реальной действительности и взаимодействия с другими людьми.

В связи с острой необходимостью адекватной адаптации в окружающих социальных и производственных условиях, человек должен все время обращаться к своему «Я», совершенствовать знания о себе, прежде всего, с целью более дифференцированного регулирования поведения.

Познание человеком самого себя есть во многом процесс трансформации, самоотношения в самосознание. Самоотношение – это «Я-концепция». Из многочисленных исследований «Я-концепции» известно, что поступки человека детерминируются не только ситуативными факторами. На формирование поведения субъекта влияет его самооценка – сплав когнитивных представлений о свойствах своей личности, их критического осмысления и эмоционально-ценностного отношения к ним. Самооценка, являясь продуктом самосознания, одновременно оказывается и необходимым условием, существенным моментом его развития.

Решая различные познавательные и коммуникативные задачи, мы всегда оцениваем свои возможности, соотносим их с конкретными обстоятельствами, после чего принимаем решение о действиях. В свою очередь действия, поступки детерминируют развитие сознания и личности.

Так, неадекватная самооценка проявляется в избирательности восприятия информации, когда отбрасывается информация, которая

могла бы снизить оценку его деятельности в его собственных глазах. Завышенная самооценка, неумение правильно оценивать свое состояние здоровья, уровень работоспособности и профессионализма приводят к тому, что человек попадает в стрессовые ситуации, не может справиться с делом. Заниженная самооценка, порождая неуверенность в себе, также отрицательно влияет на деятельность.

Разрешить эту проблему можно с помощью ряда методик, которые помогут:

- ✓ сравнить себя, свои отдельные качества и личностные особенности с определенной шкалой, характеризующей степень расхождения его качеств с качествами других людей, что задает ориентации для самовоспитания;
- ✓ выявить и более эффективно применять свои положительные качества, что формирует уверенность в себе;
- ✓ сформировать более адекватную самооценку своих способностей, поведения;
- ✓ увидеть свои ошибки, выявить недостатки в своей деятельности, осознать их.

Самопобуждение – предполагает умение использовать приемы, способствующие внутреннему побуждению к саморазвитию профессиональному и личностному.

Можно выделить основные приемы: самокритика, самостимулирование, волевые приемы (самоприказ, самообязательство, самопринуждение). Самопобуждение зависит от уровня развития личности.

Значимым и эффективным приемом самопобуждения для человека является самокритика и использование волевых приемов.

Программирование профессионального и личностного роста. Ранее мы определились, что эти два понятия тесно смыкаются в наших условиях. Переход от потребности к реальной деятельности по самосовершенствованию предполагает формулирование целей и задач, определение путей, средств и методов этой деятельности. Это может осуществляться в самых разных формах и выбор формы зависит от уровня зрелости личности. Это может быть индивидуальная программа профессионального развития, коррекция личностных качеств, развитие новых умений и навыков. Здесь могут возникнуть трудности и при разработке программы крайне необходима помощь практического психолога.

Разработкой программ заканчивается подготовительный этап организации саморазвития и следующий механизм позволит реализовать намеченное.

Самореализация. Существует три основных элемента техники самореализации: первый включает приемы организационно-управленческого характера, второй – направлен на интеллектуальное развитие, третий – на саморегуляцию психических состояний.

При реализации программы в повседневной жизни на практике возникают трудности. Некоторые ставят какие-то цели, но реально осуществить их удается редко. Качества личности могут формироваться, изменяться только в результате многократных повторений тех или иных состояний, действий, ситуаций. Поэтому важнейшим средством является самоупражнение. Нужно контролировать и отслеживать деятельность по саморазвитию, что позволит заметить отклонение.

В основе интеллектуального развития лежат приемы по управлению своим вниманием, памятью, мышлением. Важна и саморегуляция психических состояний.

Чем более зрел в социальном отношении человек, тем он более способен к саморазвитию. А жизнь и возрастание профессиональных обязанностей и требований, предъявляемых к нему, настоятельно диктует необходимость самосовершенствования.

Ни один человек не может претендовать на роль полностью развитой и зрелой личности. Саморазвитие – скорее непрерывный процесс, чем цель, которой необходимо достичь.

Образ «Я» – это целостное представление человека о самом себе. Оно не сводится к простому осознанию своих отдельных черт и качеств. В образе «Я» более значимым моментом является не столько автобиографическое самописание, сколько самоопределение: Кто я? Чего я хочу? Что я могу? Каким я стану? От того, каким видит себя индивид, зависят его стратегии взаимодействия с другими людьми, его формы поведенческой саморегуляции, отношение к деловым партнерам и в целом его отношение с окружающим миром.

Образ «Я» обычно включает в себя:

- «Я»-реальное – как представление индивида о себе, каков он на самом деле;
- «Я»-идеальное – как его представление о своем желаемом образе;
- «Я»-зеркальное – как его представление о том, что о нем думают другие;
- «Я»-фантастическое – как представление индивида о том, каким он мог бы стать при благоприятном стечении обстоятельств.

Сложное взаимодействие всех этих сторон образа «Я» практически исключает возможность нахождения индивида в состоянии полного «психологического штиля», бесцельного существования и бездеятельности.

Видно, как непросты механизмы и психологическая структура личностного роста. Познакомиться с ней, осознать и освоить самостоятельно эти процессы сложно, но в этом случае помогает предлагаемый тренинг личностного роста. Занятия в тренинговой группе и призваны создать благоприятные условия для личностного роста ее членов.

Для личностного роста важен сам факт движения. Процесс личностного роста целостный, взаимосвязанный, и рост в одном «личностном измерении» способствует продвижению в других. Открытие и обретение себя дают возможность человеку становиться все более свободным и ответственным, дружелюбным и открытым, сильным и творческим и, в конечном итоге, – более зрелым и способным воспринимать мир (внешний и внутренний) не как угрозу, а как условие для своей жизни.

Основные критерии личностного роста

При полноценном личностном росте изменения затрагивают взаимоотношения личности как с внутренним миром (интраперсональность), так и с внешним миром (интерперсональность). Соответственно, и критерии личностного роста складываются из интраперсональных и интерперсональных.

Интраперсональные критерии личностного роста

1) *Принятие себя.* Это означает признание себя и безусловную любовь к себе такому, каков он есть, отношение к себе как «личности, достойной уважения, способность к самостоятельному выбору» (К. Роджерс, 1993), веру в себя и свои возможности, доверие собственной природе, организму. Последнее следует подчеркнуть особо, так как в данном случае доверие к себе не означает лишь веру в возможности сознательного «Я» (тем более – лишь в силу своего интеллекта), но также понимание того, что «цельный организм может быть и часто является мудрее, чем его сознание» (К. Роджерс, 1994).

2) *Открытость внутреннему опыту переживаний.* «Опыт переживаний» – это одно из центральных понятий в гуманистической психологии, используемое для обозначения сложного непрерывного процесса («потока»), субъективного переживания событий внутреннего мира (включающий и отражение событий мира внешнего). Чем более сильная и зрелая личность, тем более она свободна от искажающего влияния защит и способна прислушаться к этой внутренней реальности, отнестись к ней как к достойной доверия и «жить настоящим».

3) *Понимание себя.* Как можно более точное, полное и глубокое представление о себе и своем актуальном состоянии (включая реальные свои переживания, желания, мысли); способность увидеть и услышать себя подлинного, сквозь наслоения масок, ролей и защит; адекватная и гибкая «Я-концепция», чувствительная к актуальным изменениям и ассимилирующая новый опыт, сближение «Я-реального» и «Я-идеального» – вот основные тенденции личностного роста по этому критерию.

4) *Ответственная свобода.* Во взаимоотношениях с самим собой это означает, прежде всего, ответственность за осуществление

своей жизни имеенно как своей, осознание и принятие своей свободы. Это также означает «внутренний локус оценивания» – ответственность за выбор ценностей и вынесение оценок, независимость от давления внешних оценок. И, наконец, это ответственность за актуализацию своей индивидуальности и самобытности, за то, чтобы остаться верным себе.

5) *Целостность*. Важнейшее направление личностного роста – усиление и расширение интегрированности и взаимосвязанности всех аспектов жизни человека, а особенно – целостности внутреннего мира и самой личности. Точнее было бы говорить о сохранении и защите целостности, которой человек обладает изначально. Как подчеркивал К. Роджерс, с самого начала «младенец... является интегрированным и целостным организмом, постепенно индивидуализирующимся» (К. Роджерс, 1994).

Проблема в том, чтобы эти нарастающие индивидуализированность и дифференцированность не вели к утрате внутреннего единства человека, к потере конгруэнтности, к разрывам или диспропорциям (например, между интеллектом и чувствами, «Я-реальным» и «Я-идеальным», между личностью и организмом). Целостность и конгруэнтность являются непременным условием эффективной регуляции жизни человека.

6) *Динамичность*. Внутрличностное единство и согласованность не означают косности и завершенности. Наоборот, личность существует в постоянном непрерывном процессе изменений. В этом смысле зрелая личность – это непременно становящаяся личность, то есть рост личности есть способ ее существования. Поэтому, важнейший критерий личностного роста – динамичность, гибкость, открытость изменениям и способность, сохраняя свою идентичность, развиваться через разрешение актуальных противоречий и проблем, и постоянно «быть в процессе» – «скорее быть процессом зарождающихся возможностей, чем превратиться в какую-то застывшую цель» (К. Роджерс, 1994).

Интерперсональные критерии личностного роста

1) *Принятие других*. В интерперсональном направлении личностный рост проявляется, прежде всего, в динамике отношения к другим людям. Личность тем более зрелая, чем в большей мере она способна к принятию других людей такими, какие они есть, к уважению их своеобразия и права быть собой, к признанию их безусловной ценностью и доверию им. А это, в свою очередь, связано с основополагающим доверием к человеческой природе и чувством глубинной сущностной общности между людьми.

2) *Понимание других*. Зрелая личность отличается свободой от предрассудков и стереотипов, способностью к адекватному, полному

и дифференцированному восприятию окружающей действительности вообще и в особенности – других людей. Важнейший критерий личностного роста – готовность вступать в межличностный контакт на основе глубокого и тонкого понимания и сопереживания, эмпатии.

3) *Социализированность*. Личностный рост ведет ко все более эффективному проявлению фундаментального стремления человека – к конструктивным социальным взаимоотношениям. Человек в контактах с другими становится все более открытым и естественным, но при этом – более реалистичным, гибким, способным компетентно разрешать межличностные противоречия и «жить с другими в максимально возможной гармонии».

4) *Творческая адаптивность*. Важнейшее качество зрелой личности – готовность смело и открыто встречать жизненные проблемы и справляться с ними, не упрощая, а проявляя «творческую адаптацию к новизне конкретного момента» и «умение выразить и использовать все потенциальные внутренние возможности» (К. Роджерс, 1994).

Естественно, изменения в каждом из перечисленных направлений личностного роста происходят (если происходят) в соответствии со своими специфическими закономерностями. В то же время это процесс целостный, взаимосвязанный, и рост в одном «личностном измерении» способствует продвижению в других.

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРЕНИНГА ЛИЧНОСТНОГО РОСТА

Понятие «Тренинг личностного роста»

В настоящее время слово «тренинг» используется весьма широко. Так называют интенсивный курс обучения, сочетающий краткие теоретические семинары и практическую обработку навыков за короткий срок. Понятно, что *психологический тренинг* касается психологических навыков: саморегуляции, развития собственной личности, общения, включая профессиональные навыки, особенно важные для тех, кто работает с людьми.

Тренинги личностного роста наиболее близки к психотерапевтическим группам. В них с помощью различных техник участники пытаются осознать и преодолеть свои психологические проблемы, которые препятствуют решению их жизненных и профессиональных задач. Каждый участник тренинга с помощью других участников и тренера может понять свои неосознаваемые страхи, избавиться от внутренних барьеров, лучше узнать, как его воспринимают окружающие люди. Это позволяет выявить и в дальнейшем более эффективно применять свои положительные качества, сформировать более реальную оценку способностей, увидеть собственные ошибки и недостатки.

Тренинг личностного роста – один из традиционных видов тренинга, чья цель – коррекция отдельных проявлений личности, получение нового полезного опыта, рост личности и так далее. В таком тренинге активно используются психотерапевтические методы и техники получения обратной связи, работа ведется преимущественно на уровне чувств, а не поведения, критерии эффективности тренинга субъективные (самоотчеты участников).

Такие тренинги могут быть классифицированы по механизмам обеспечения условий для личностного роста, положенным в их основу. Наиболее часто используемый механизм – развитие рефлексивных способностей участников, углубление самопознания, что достигается посредством обратной связи (тренинги самопознания). Тренинговая группа выступает для участников в роли психологического «зеркала», позволяющего глубже узнать самого себя, получить объективную информацию о том, как личность воспринимается окружающими. Однако, тренинги могут быть построены и на других механизмах – активизация детских эмоциональных потенциалов (тренинги работы с «Внутренним ребенком»), моделирование жизненного опыта, получаемого в критических ситуациях (экстремальные тренинги), активизация творческого потенциала и развитие способностей к самовыражению (тренинги креативности), повышение уровня осознания собственных телесных ощущений (телесно-ориентированные тренинги), развитие мотивации, способности к целеполаганию.

Динамика самовосприятия личности в процессе тренинга личностного роста рассматривается нами по пяти основным направлениям:

1) Восприятие своего «Я» через соотнесение с другими, то есть человек использует другого в качестве модели, удобной для наблюдения и анализа («взгляд со стороны»). Это дает прекрасную возможность идентифицировать, сопоставить себя с другими членами группы.

2) Восприятие себя через восприятие другими, то есть человек использует информацию, передаваемую ему окружающими (так называемый механизм обратной связи). Данный метод позволит участникам узнавать мнение окружающих об их манере поведения, о чувствах, которые испытывают люди, вступающие с ними в контакт.

3) Восприятие себя через результаты собственной деятельности, то есть человек сам оценивает то, что он сделал. Это способ самооценки, который может помочь развитию личности или помешать этому процессу. В группе тренинга необходимо осуществлять постоянное определение уровня самооценки каждого участника и ее необходимую коррекцию.

4) Восприятие себя через наблюдение собственных внутренних состояний, то есть человек осмысливает, проговаривает, обсуждает с окружающими свои переживания, эмоции, ощущения, мысли. В этом одно из принципиальных отличий тренинга от других форм работы – проникновение в свое «Я», получение опыта понимания собственного внутреннего опыта, своего мира.

5) Восприятие себя через оценку внешнего облика. В данном случае участники учатся принимать свой внешний облик таким, какой он есть, и на этой основе развивать себя и свои возможности.

Основная идея тренинга личностного роста заключается в том, чтобы не заставлять, не подавлять, не ломать человека, а помочь ему стать самим собой, приняв и полюбив себя, преодолеть стереотипы, мешающие жить радостно и счастливо, прежде всего, в общении с окружающими, в ладу с самим собой.

Правила и принципы проведения тренинга

Тренинг в учебном процессе является обязательным, а не добровольным и, если он будет проводиться формально, без создания особой атмосферы, то не будет эффективным.

Обучение с помощью тренингов существенно отличается от традиционных методов обучения (уроков, лекций, семинаров) не только по форме проведения, но и по основным принципам. При обычном обучении человека учат давать правильные ответы, и только правильные. Ошибки так или иначе наказываются. При тренинге же к ошибкам относятся снисходительно, они рассматриваются как необходимая часть процесса обучения.

Опишем основные специфические принципы работы тренинговой группы и вытекающие из них правила:

1) Принцип и правило максимальной активности

В процессе тренинга учащиеся должны вовлекаться в специально организованные действия. Это может быть проигрывание той или иной ситуации, выполнение упражнений, наблюдение за поведением других, обсуждение своих и чужих действий. Принцип активности, в частности, опирается на известную из области экспериментальной психологии идею: человек усваивает десять процентов того, что слышит, пятьдесят процентов того, что видит, семьдесят процентов того, что проговаривает, и девяносто процентов того, что делает сам.

Активное поведение, даже не совсем правильное, на тренинговых занятиях важнее, чем обычное усвоение информации, поэтому нужно быть терпимыми к ошибкам, чтобы учащиеся чувствовали себя свободно и комфортно. Для поддержания активности важно стремиться к тому, чтобы сделать из тренинга не рядовое занятие, а событие. Тренинговые занятия ни в коем случае не должны быть скучными. Для этого их важно наполнить самыми разными видами активности. Все, что происходит на тренинге не должно замыкаться только на нем и превращаться просто в игру. Постоянно нужно делать ссылки на обыденную жизнь, стремиться к максимальному переносу полученных навыков в практику.

2) Общение по принципу «здесь и теперь»

На тренинге участники общаются «здесь и теперь», то есть обсуждают не прошлое или возможное поведение, а только то, что делается и говорится во время занятий. Считается, что таким образом уменьшается влияние психологической защиты и поддерживается психологическая безопасность.

3) Принцип и правило персонификации высказываний

Суть его состоит в отказе от безличных языковых форм, которые помогают скрывать в повседневном общении собственную позицию того, кто говорит, или же избегать прямых высказываний в нежелательных случаях. То есть вместо высказываний: «считается...», «некоторые считают, что ...» в группе нужно говорить, используя формы: «я считаю, что...» и т.п. За выполнением этого правила (как и всех остальных) должен следить ведущий тренинга.

4) Принцип исследовательской творческой позиции. Правило отсутствия критики и безоценочности высказываний

В тренинговой группе нужно стремиться к созданию свободной творческой атмосферы. Для этого специально организуются проблемные, неопределенные ситуации, провоцирующие участников на неожиданные, нестандартные высказывания и поступки. В ходе тренинга участники должны иметь возможность для себя реально осоз-

нать закономерности, уже известные в психологии, как свои собственные особенности, свои личные ресурсы. В целях создания условий для творческой активности любая критика на тренинге должна быть сведена к минимуму и касаться только конкретного высказывания или поведения, а не личности. Важные навыки, которые вырабатываются на тренинге: принятие себя и другого таким, каков есть, безценочность суждений, умение выслушать другого, уловить рациональное зерно в любом высказывании и поведении.

5) Принцип партнерского общения. Правило доброжелательности

Партнерским общением является такое, при котором учитываются особенности каждого участника, его чувства, эмоции, переживания. Реализация этого принципа создает в группе атмосферу безопасности, доверия, открытости, которая позволяет участникам группы экспериментировать со своим поведением, не стесняясь ошибок. Постоянный диалог, полноценное межличностное общение участников направлено на выработку уважения к чужой мысли, доверия, на избавление от взаимных подозрений, неискренности, страха. Этот принцип тесно связан с принципом творческой, исследовательской позиции участников группы.

б) Принцип объективации (осознания) поведения. Правило обратной связи

Важнейшие моменты тренинга – осознание его участниками мотивов своего поведения, переход от импульсивных действий к сознательной саморегуляции. Именно это позволяет человеку не только на тренинге, но и в дальнейшем управлять своим внешним поведением и собственным внутренним миром. Универсальным средством объективации такого осознания является обратная связь. Поэтому так важны обсуждения всего, что происходит в группе.

Логично начать курс (и теорию, и тренинги) с понимания проблем личности, затем плавно перейти к вопросам об уверенности в себе и общению. Однако, сколько именно времени посвящать каждой теме, на чем заострить особое внимание – во многом зависит от конкретной группы: от личностных проблем учащихся, от уровня их активности, от степени доброжелательности или напряженности отношений в группе, от того, есть ли в ней лидеры и изгои, и от многих других факторов. Все (или хотя бы основные) факторы должен учитывать преподаватель-тренер, если он хочет не просто формально «прочитать курс», а действительно добиться личностного и профессионального роста студентов.

Молодые люди могут быть очень обидчивы и ранимы, даже если не показывают этого. Провалы, неудачи (даже в игровых ситуациях), критика, насмешки вызовут скорее озлобление и негативные реакции или даже психологические травмы, а не те изменения, на кото-

рые рассчитывает тренер. Только в доброжелательной атмосфере молодой человек может постепенно понять, что ему нужно изменить свое поведение. Для тренинговых занятий необходима атмосфера принятия и поддержки. Участники должны сосредоточить внимание на осознании прежде всего положительных аспектов своей личности. Именно открытие своих новых положительных качеств способствует выработке уверенности в себе и дает силы для дальнейших конструктивных изменений.

Принцип «НЕ НАВРЕДИ» в тренинге личностного роста не менее важен, чем в психотерапии и медицине.

Организация тренинга личностного роста в учебном процессе

Тренинг, включенный в учебный процесс, имеет ряд особенностей. Он проводится, как правило, в обычной аудитории и длится 90 минут (два академических часа) один раз в неделю. Посещение занятий обязательно. Члены группы хорошо знакомы между собой, как правило, они много общаются вне тренинга на учебе и в неформальной обстановке. Все это затрудняет использование стандартных методик и требует специальной подготовки.

Подготовка помещения и оборудования. Стандартная аудитория, в которой студенты сидят за столами и смотрят в затылок друг другу, для тренинга не годится. Участники должны сидеть на стульях по кругу, каждый должен иметь возможность общаться с соседями справа и слева и, кроме того, видеть всех остальных и тренера. Помимо этого, нужны места, где можно было бы работать парами или группами по три–четыре человека. В кругу должно быть 10–15 человек, в крайнем случае – 20. Если участников в группе больше, их можно разбить на две подгруппы: пока одна выполняет задание в кругу, 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 крупных записей.

Если нет подходящего помещения, можно проводить занятия в зале – там обычно бывает удобно поставить часть стульев по кругу. В обычном классе можно сдвинуть столы к стенам, а стулья расставить по кругу в центре.

Для тренинга желательна (хотя и не обязательна) видео- и аудиоаппаратура, 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 свое поведение.

Порядок занятий. Учебный курс включает в себя две взаимосвязанные, но различные части: информационно-теоретическую и соб-

ственно тренинговую. Теоретическая часть может проводиться в форме обычных лекций и семинаров. Она должна быть относительно небольшой – 10–12 часов (из 40 часов курса). Их можно провести сразу в начале курса, но лучше разбить на два–три блока, каждый из которых предваряет несколько близких по содержанию тренинговых занятий. Основное время курса целесообразно посвятить собственно тренингу, в ходе которого проводятся: разминки, выполнение заданий, ролевые игры и обсуждения.

Перед началом тренинговых занятий руководитель должен подробно ознакомить студентов с главными нормами и принципами тренингового общения. Их краткие формулировки можно написать на плакате, который будет висеть в аудитории постоянно и напоминать участникам о правилах тренинга:

- I. Будь активным, действуй, говори.
- II. Думай и говори только о том, что происходит «здесь и теперь».
- III. Действуй и говори только от своего имени.
- IV. Предлагай, пробуй, экспериментируй, не критикуй.
- V. Каждый достоин уважения, уважай других – будут уважать тебя.
- VI. Постарайся понять себя и других. Расскажи, что понял и почувствовал.

Можно первое из тренинговых занятий составить только из разминок и обсуждения. Это особенно полезно сделать в группе, в которой царит напряженная и недоброжелательная атмосфера, для того чтобы создать позитивный настрой на весь дальнейший курс.

Каждое обычное тренинговое занятие должно начинаться с небольшой разминки в 10–15 мин. Затем следуют задания и ролевая игра. Обсуждение может завершать занятие или его можно перенести на следующее, но нельзя откладывать обсуждение более чем на одну неделю или совсем его отменять. На одном занятии задания и ролевые игры могут быть посвящены одной какой-нибудь теме («Я-образу», уверенности в себе, навыкам общения или профессиональным качествам) или сочетать элементы двух–трех тем, особенно, если они взаимосвязаны.

Обратная связь в тренинге. Для установления обратной связи в тренинговом режиме взаимодействия необходимы, во-первых, внимание к участнику: понимать не только его слова, но и поведение в процессе общения (мимика, взгляд, жест, интонация); во-вторых, постоянный самоконтроль, необходимость своим речевым и неречевым поведением помогать участнику понять вас.

Не установив обратной связи с собеседником, можно ошибочно предположить, что он точно понял сказанное, хотя на самом деле эф-

фект совсем другой. В такой ситуации должна помочь правильная установка каждого на передачу-получение конкретной информации. Виды слушания, этапы и уровни восприятия входят в понятие «установки на взаимодействие и взаимопонимание». Умения слушания, развиваемые в реальной или моделируемой речевой деятельности, способствуют повышению результативности общения.

В зависимости от целей устного общения и поведения каждого из участников тренинга возможна непредвзятая, положительная обратная связь или агрессивная, носящая негативный оттенок. Типы обратной связи соответствуют реакции слушающего на сообщение и подразделяются следующим образом:

- активное слушание – слушание-сопереживание;
- слушание-совет – слушание с целью дать совет и слушание, подразумевающее включение реплик-советов в реактивные действия слушающего;
- слушание-вопрос – слушание, цель которого проконтролировать знания говорящего или получить для себя дополнительную информацию, формулируя во внутренней речи вопросы к говорящему;
- слушание-критика – предвзятое слушание, предполагающее несовпадение точек зрения собеседников на проблему и попытки слушателя скорректировать содержание сообщения. Такую реакцию могут позволить себе в спорах, переговорах, дискуссиях лишь те, кто абсолютно уверен в своей позиции, своих знаниях.

Прогнозировать или инициировать обратную связь во время речевого взаимодействия можно при условии, что каждый из участников общения использует средства и механизмы, навыки и умения слушания и говорения.

Улучшению качества получаемой информации или реактивных действий способствуют определенные психологические характеристики участников общения и уровень развитости их коммуникативной компетенции. Так, человек, обладающий лучшей интуицией, способностью выделять главную информацию из услышанного, обобщать и ранжировать выводы, устанавливает более эффективную обратную связь (что проявляется в ответах на вопросы, запросе информации, собственных суждениях, обобщении элементов предметного содержания, невербальных реактивных действиях).

Установлению обратной связи во взаимодействии «преподаватель–студент» помогают уточняющие вопросы, которые слушающий задает в процессе восприятия информации: что именно? когда именно? почему? Особенно важно такое уточнение, если общение сопровождается эффектом «испорченного телефона».

Инициатор общения должен отвечать на вопросы слушающего. Не обращать внимания на уточняющий вопрос – значит спровоциро-

вать непонимание или неправильное понимание собственных слов. В ответ на такие вопросы не стоит повторять в деталях большой информационный блок. Можно ограничиться повтором факта, цифры, понятия, определения. Вслед за микроситуацией уточнения должен последовать контроль восприятия. Слушатель выражает полное понимание репликами: «Теперь ясно!», «Так».

Эффект обратной связи особенно важен в педагогической коммуникации, когда группа студентов принимает или вырабатывает общие решения. Причинами неэффективной педагогической коммуникации могут стать неполнота воспринимаемой информации, слабая память исполнителей, плохая структура указаний или иных сообщений, невнимание к собеседникам.

Каждый человек стремится к тому, чтобы лучше понимать и быть понятым. Однако в непонимании чаще всего повинны обе стороны коммуникации.

Среди методов контроля самый популярный – уточняющие или наводящие вопросы, переспрос слов или высказываний.

Лучше всего обратная связь устанавливается, когда собеседники демонстрируют естественное участие и восприятие всего сообщения в целом. Хороший путь к взаимопониманию – отзывчивость к потребностям собеседника. Такая отзывчивость, готовность к сопереживанию в реальном общении выражается в соответствующих реактивных репликах слушателя или в его пересказе услышанного с элементами собственного анализа и оценки.

Если преодолены барьеры, помехи, опасности непонимания в процессе активного взаимодействия, получаемая информация (знания, определения, инструкции, разъяснения) будет более полноценной, а обратная связь – более действенной.

Обратная связь в педагогическом взаимодействии должна выражаться в наличии у преподавателя чувствительности к внешним влияниям (информации, поступающей от студентов, содержащей их реакцию на действия преподавателя), как способности преподавателя наладить информационный поток об изменениях, происходящих на занятии у студентов, в результате его активности, об их эмоциональных состояниях, возникающих в процессе взаимодействия, и способности преподавателя изменять свое поведение, перестраивать содержательные характеристики взаимодействия, с учетом поступающей от студентов информации.

Социально-психологическая этика тренинга. При проведении любого социально-психологического тренинга должны соблюдаться строгие этические нормы, причем тренинг в учебном процессе имеет свои особенности. В работе со взрослыми, при добровольном тренинге, тренеры иногда идут на сознательные провокации: повышают на-

пряжение в группе, создают условия для обострения личностных проблем участников. В некоторых случаях это действительно целесообразно. Тренеры специально провоцируют переживание участниками пиковых ощущений, как позитивных, так и негативных. Поэтому тренинг бывает достаточно болезненной для личности процедурой, ее самолюбие может быть сильно уязвлено, а самооценка поколеблена. Многие тренеры считают, что ради помощи участнику можно совершать «психологические интервенции».

Но в тренинге личностного роста в учебной группе такие приемы недопустимы. Никакие упражнения или обсуждения не должны нагнетать напряженность в группе и, тем более, затрагивать достоинства кого-либо из учащихся, создавать психологический дискомфорт. Даже если тренеру кажется, что было бы полезно указать на отрицательные качества кого-то из участников, лучше воздержаться от критики и не допускать ее со стороны других студентов.

При добровольном тренинге возможно сформировать группу из людей с более или менее схожими проблемами. В учебной группе могут быть очень разные люди и всем им нужно равное внимание. Кроме того, в группе, как правило, уже есть сложившаяся социальная структура (лидеры, «середина», изгои и другие), и она будет проявляться. Одни претендуют на лидерство во всем, другие, наоборот, боятся лишней раз заявить о себе, третьи же могут оказаться в роли своеобразного «козла отпущения», на котором будут пытаться вымещать негативные эмоции. Преподаватель-тренер должен «осадить» первых, раскрепостить вторых и защитить третьих. Иначе тренинг принесет не пользу, а вред.

Кроме того, для того чтобы быть эффективным, необходимо учитывать индивидуальные особенности и проблемы человека. Добросовестный тренер старается подобрать группу так, чтобы люди могли помочь (или хотя бы не помешать) друг другу. Если отбор невозможен, тренер (или его помощник) должен, как минимум, провести предварительные беседы с будущими участниками, чтобы составить соответствующую программу тренинга. Во время такой беседы будущий клиент вправе узнать, что он получит от посещения тренинга, какие методы будут использоваться. В частности, будут ли публично обсуждать его проблемы, допускаются ли эмоциональные провокации.

Существует еще одна опасность тренингов личностного роста, которую некоторые психологи называют «тренинговой иглой». Часто тренинг строится так, что сразу после него участники испытывают небывалый подъем, прилив сил и желание применить полученные знания и навыки на практике. Но после непродолжительного промежутка времени (1–2 недели) обнаруживается, что прежние проблемы верну-

лись и, более того, отношения с окружающими ухудшились. Даже с самыми близкими людьми не удается достичь взаимопонимания. Человек оказывается один на один со своими проблемами и он стремится снова пойти на тренинг, чтобы вновь вырваться из серых будней, почувствовать себя «среди своих», пережить яркие эмоции. Человек может привыкнуть к тренингу так, что уже не сможет без него обходиться, причем тренинговая «подпитка» нужна ему будет все чаще и чаще. Добросовестные тренеры знают, что кратковременные эмоциональные всплески на тренинге могут быть полезными, но слишком долгие и сильные эмоции мешают реальной эффективности. Тренинг должен давать не быстро проходящие эмоции, а конкретные знания и практические навыки. Прохождение тренингов чаще, чем раз в полгода не рекомендуется.

Общие этические требования к ведущему (тренеру, преподавателю) тренинговой группы личностного роста:

- ✓ иметь развитое чувство личной идентичности, знать свои психологические потребности (например, что дает ему работа с группами), стиль поведения, их влияние на участников и работу всей группы;
- ✓ ясно понимать свои роль и функции в группе, ознакомить с этим участников;
- ✓ быть достаточно подготовленным к работе с группами определенного характера. То есть иметь подготовку, соответствующую требованиям профессиональной квалификации;
- ✓ знать и понимать теоретические принципы работы с тренинговыми группами; это означает умения ведущего объяснить участникам, почему он так или иначе ведет себя в группе, к каким изменениям побуждает участников, как понимает работу группы и ее результаты;
- ✓ знать систему своих ценностей не навязывать ее участникам, уважать право участников быть уникальными, самостоятельно мыслить;
- ✓ ознакомить участников с целями группы и разъяснить их, стремиться к тому, чтобы используемые методы работы соответствовали этим целям;
- ✓ быть всегда психологически и физически готовым к работе, чтобы каждая встреча была для участников продуктивной;
- ✓ не делать в группе того, к чему не готов, не имея опыта ни как участник, ни как тренер группы;
- ✓ обеспечить и уважать права участников: позволять им выбирать, когда и о чем говорить в группе, предотвратить любые формы давления на группу, нарушающие право самоопределения уча-

- стников; пресекать попытки высмеивания, унижения, вытеснения из группы участников;
- ✓ воздержаться от эксплуатации участников группы в целях удовлетворения своих психологических потребностей и доверять их способности распоряжаться и направлять свою жизнь;
 - ✓ избегать «привязывания» группы к себе, манипулирования участниками;
 - ✓ предупредить участников о возможном психологическом риске, связанном с применением отдельных методов;
 - ✓ строго соблюдать принцип конфиденциальности, вместе с группой обсудить границы конфиденциальности – как свои, так и участников – на весь период работы группы;
 - ✓ принять на себя ответственность за более объективную оценку эффективности используемых методов.

ПРОГРАММА КУРСА «ТРЕНИНГ ЛИЧНОСТНОГО РОСТА»

1. ВВЕДЕНИЕ

Цель преподавания дисциплины – развитие у студентов самовосприятия и познания себя и других людей, адекватного представления и понимания роли психолога в социуме.

Задачи изучения дисциплины:

1. Овладеть определенными социально-психологическими знаниями, практическими навыками работы в тренинговом режиме.
2. Проводить самодиагностику и коррекцию личностных качеств, избавляться от барьеров, мешающих реальным и продуктивным действиям.
3. Изучать и овладевать индивидуализированными приемами межличностного взаимодействия для повышения его эффективности.
4. Повысить уровень психологической культуры студентов, что способствует их личностному и профессиональному росту.

При составлении данной программы тренинга личностного роста основной акцент делался на использовании таких психотерапевтических направлений, как психоаналитическое, экзистенциально-гуманистическое и поведенческое.

Базовая программа по курсу «Тренинг личностного роста» рассчитана на 34 часа. Из них 6 часов лекционных занятий, 28 часов практических занятий. Форма контроля – зачет по курсу.

Перечень дисциплин с указанием разделов (тем), усвоение которых студентами необходимо для изучения дисциплины

№ п/п	Наименование дисциплины	Раздел, тема
1.	Общая психология	Психология личности
		Сознание и деятельность
		Познавательные процессы
2.	Социальная психология	Межличностное взаимодействие
		Личность и конфликт
3.	Психология личности	Теории личности
		Личность и личностный рост
4.	Методика преподавания психологии	Активные методы обучения психологии
		Методика проведения практических занятий по психологии

2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

2.1. Наименование тем, их содержание, объем в часах лекционных и практических занятий

№ п/п	Наименование темы	Лекции	Практ. (лабор.)
1.	Психологический тренинг, его особенности	2	
2.	Психология личностного роста	2	
3.	Специфика проведения тренинга личностного роста	2	
4.	Основные правила и принципы работы психологических групп тренинга личностного роста. Общие тренинговые методы. Основные этапы развития тренинговой группы личностного роста		2
5.	Основные роли ведущего группы. Личность ведущего группы		2
6.	Занятие № 1. « Знакомство. Обратная связь ». Ориентация участников в специфике тренинга личностного роста психолога. Первичная диагностика ожиданий участников с учетом их личностных запросов		4
7.	Занятие № 2. « Мои сильные и слабые стороны ». Закрепление тренингового стиля общения. Продолжение самораскрытия и осознания сильных и слабых сторон своего «Я»		4
8.	Занятие № 3. « Кто Я? ». Осознание адекватного представления о себе. Глубокий и всесторонний анализ слабых сторон своей личности		4
9.	Занятие № 4. « Я – женщина, я – мужчина ». Анализ собственной гендерной роли в жизни		4
10.	Занятие № 5. « Я – психолог ». Овладение моделями разделения личного и профессионального пространства. Обсуждение роли практического психолога в обществе		4
11.	Занятие № 6. « Мой психологический портрет ». Закрепление полученных навыков взаимовосприятия, самоанализа, самоконтроля и саморегуляции. Итоговая рефлексия тренинга личностного роста		4
	Всего:	6	28

2.2. Наименование тем, их содержание, объем в часах лекционных занятий

Тема № 1

Психологический тренинг, его особенности (2 часа)

Понятие психологического тренинга. История развития тренинговых форм работы. Основные задачи психологического тренинга. Условия и основные принципы работы тренинговой группы.

Тема № 2

Психология личностного роста (2 часа)

Личность и личностный рост. Психологические концепции личностного роста. Критерии личностного роста: интраперсональные и интерперсональные критерии.

Тема № 3

Специфика проведения тренинга личностного роста (2 часа)

Основные правила и принципы работы психологических групп тренинга личностного роста. Общие тренинговые методы. Основные этапы развития тренинговой группы личностного роста. Общение психолога с группой. Особенности установления контакта. Личность ведущего группы

Тематика практических (лабораторных) занятий

№ п/п	Тематика занятия. Основное содержание занятия	Количество часов
1.	Основные правила и принципы работы психологических групп тренинга личностного роста. Общие тренинговые методы. Основные этапы развития тренинговой группы личностного роста	2
2.	Основные роли ведущего группы. Личность ведущего группы	2
3.	Занятие № 1. « Знакомство. Обратная связь » Ориентация участников в специфике тренинга личностного роста психолога. Первичная диагностика ожиданий участников с учетом их личностных запросов. Ознакомление с основными принципами обучения и правилами работы тренинговой группы. Создание в группе атмосферы доверия и безопасности, которая способствует активизации внутренних резервных	4

	<p>возможностей участников, их самопознанию и самоопределению.</p> <p>Овладение приемами самодиагностики. Использование активного стиля общения, методов приема и передачи обратной связи</p>	
4.	<p>Занятие № 2. «Мои сильные и слабые стороны»</p> <p>Закрепление тренингового стиля общения. Продолжение самораскрытия и осознания сильных и слабых сторон своего «Я». Дестабилизация стереотипных представлений о себе и других, мотивах своего поведения, эмоционально-чувственных переживаний.</p> <p>Работа по теме: «Мое физическое Я».</p> <p>Углубление процессов самораскрытия. Продолжение развития навыков социально-психологического анализа, адекватного самоанализа. Переосмысление представлений о себе и других на основе постоянного получения ими обратной связи, анализа происходящего в группе, глубокой рефлексии</p>	4
5.	<p>Занятие № 3. «Кто Я?»</p> <p>Осознание адекватного представления о себе («Я»-реальное и «Я»-идеальное). Глубокий и всесторонний анализ слабых сторон своей личности. Проигрывание моделей поведения личности в разнообразных жизненных ситуациях.</p> <p>Расширение сферы осознаваемого и понимание собственных поступков и поступков других людей («Я»-внутреннее и «Я»-внешнее). Обратная связь и рефлексия работы</p>	4
6.	<p>Занятие № 4. «Я – женщина, я – мужчина»</p> <p>Расширение своего опыта восприятия тактильных прикосновений мужчины и женщины.</p> <p>Анализ собственной гендерной роли в жизни. Получение возможности расширить свои представления о мире противоположного пола, сопоставить с прошлым жизненным опытом.</p> <p>Работа по теме: «Я – женщина, я – мужчина».</p> <p>Подведение итогов занятия. Групповая рефлексия. Обратная связь</p>	4

7.	<p>Занятие № 5. «Я – психолог»</p> <p>Овладение моделями разделения личного и профессионального пространства («Я»-личное и «Я»-профессиональное). Обсуждение роли практического психолога в обществе.</p> <p>Обмен мнениями по теме: «Психолог – женщина, психолог – мужчина». Гендерные особенности образа психолога, восприятие психолога с позиции ожиданий и требований социума, возможности профессиональной самореализации.</p> <p>Подведение итогов занятия. Групповая рефлексия. Обратная связь</p>	4
8.	<p>Занятие № 6. «Мой психологический портрет»</p> <p>Закрепление полученных навыков взаимовосприятия, самоанализа, самоконтроля и саморегуляции. Разговор по теме: «Прошое, настоящее, будущее». Анализ своего жизненного пути, прогноз своего профессионального будущего.</p> <p>Общая рефлексия тренинга личностного роста. Подведение итогов работы тренинговой группы. Анализ, рекомендации ведущему группы. Рефлексия изменений, происходящих в самовосприятии участников и в группе в целом, за время проведенного тренинга.</p> <p>Обратная связь и рефлексия работы</p>	4
Итоговое количество часов:		28

Занятие № 1 (диалоговое обсуждение вопросов с тренинговой группой)

1. Преимущества групповой формы психологической работы:

- ✓ групповой опыт противодействует отчуждению, помогает решению межличностных проблем; человек избегает непродуктивного замыкания в самом себе со своими трудностями, обнаруживает, что его проблемы не уникальны, что и другие переживают сходные чувства, – для многих людей подобное открытие само по себе оказывается мощным психотерапевтическим фактором;
- ✓ группа отражает общество в миниатюре, делает очевидными такие скрытые факторы, как давление партнеров, социальное влияние и конформизм; по сути дела в группе моделируется система взаимоотношений и взаимосвязей, характерная для реальной жизни участников, это дает им возможность увидеть и проанализировать в условиях психологической безопасности психологические закономерности общения и поведения других людей и самих себя, не очевидные в житейских ситуациях;

- ✓ возможность получения обратной связи и поддержки от людей со сходными проблемами; в реальной жизни далеко не все люди имеют шанс получить искреннюю, безоценочную обратную связь, позволяющую увидеть свое отражение в глазах других людей, отлично понимающих сущность твоих переживаний, поскольку сами они переживают почти то же самое; возможность «смотреться» в целую галерею «живых зеркал» является, по видимому, самым важным преимуществом групповой психологической работы, не достижимым никаким другим способом;
- ✓ в группе человек может обучаться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров; если в реальной жизни подобное экспериментирование всегда связано с риском непонимания, неприятия и даже наказания, то тренинговые группы выступают в качестве своеобразного «психологического полигона», где можно попробовать вести себя иначе, чем обычно, «примерить» новые модели поведения, научиться по-новому относиться к себе и к людям – и все это в атмосфере благожелательности, принятия и поддержки;
- ✓ в группе участники могут идентифицировать себя с другими, «сыграть» роль другого человека для лучшего понимания его и себя и для знакомства с новыми эффективными способами поведения, применяемыми кем-то; возникающие в результате этого эмоциональная связь, сопереживание, эмпатия способствуют личностному росту и развитию самосознания;
- ✓ взаимодействие в группе создает напряжение, которое помогает прояснить психологические проблемы каждого; этот эффект не возникает при индивидуальной психокоррекционной и психотерапевтической работе; создавая дополнительные сложности для ведущего, психологическое напряжение в группе может (и должно) играть конструктивную роль, подпитывать энергетику групповых процессов; задача ведущего – не дать напряжению выйти из-под контроля и разрушить продуктивные отношения в группе;
- ✓ группа облегчает процессы самораскрытия, самоисследования и самопознания; иначе, чем в группе, иначе, чем через других людей, эти процессы в полной мере невозможны; открытие себя другим и открытие себя самому себе позволяют понять себя, изменить себя и повысить уверенность в себе;
- ✓ групповая форма предпочтительней и в экономическом плане: участникам дешевле работа в тренинге, чем индивидуальная терапия (и для многих тренинговая работа гораздо более эффективна); психолог также получает и экономическую, и временную выгоду.

2. Основные правила и принципы работы психологических групп тренинга личностного роста.

В самом начале работы ведущий информирует участников тренинга о том, что они могут получить в результате обучения. После этого устанавливаются основные принципы работы в группе. Назовем те, которые характерны для подавляющего большинства тренинговых групп.

«Здесь и теперь». Этот принцип ориентирует участников тренинга на то, чтобы предметом их анализа постоянно были процессы, происходящие в группе в данный момент, чувства, переживаемые в данный конкретный момент, мысли, появляющиеся в данный момент. Кроме специально оговоренных случаев запрещаются проекции в прошлое и в будущее. Принцип акцентирования на настоящем способствует глубокой рефлексии участников, обучению сосредотачивать внимание на себе, своих мыслях и чувствах, развитию навыков самоанализа.

Искренность и открытость. Самое главное в группе – не лицемерить и не лгать. Чем более откровенными будут рассказы о том, что действительно волнует и интересует, чем более искренним будет предъявление чувств, тем более успешной будет работа группы в целом. Как отмечал С. Джурард, раскрытие своего Я другому человеку есть признак сильной и здоровой личности. Самораскрытие направлено на другого человека, но позволяет стать самим собой и встретиться с самим собой настоящим. Искренность и открытость способствуют получению и предоставлению другим честной обратной связи, то есть той информации, которая так важна каждому участнику и которая запускает не только механизмы самосознания, но и механизмы межличностного взаимодействия в группе.

Следует заметить, что на первых этапах работы группы введение указанной нормы во многом носит декларативный характер. В самом деле, с какой стати участники группы, пока еще практически незнакомые, станут настолько доверять друг другу и ведущему, чтобы рисковать быть искренними и открытыми? Однако уже через несколько часов занятий это правило, предложенное ведущим, начинает действовать, особенно если он сам выступает как образец эффективного участника группы.

Принцип «Я». Основное внимание участников должно быть сосредоточено на процессах самопознания, на самоанализе и рефлексии. Даже оценка поведения другого члена группы должна осуществляться через высказывание собственных возникающих чувств и переживаний. Запрещается использовать рассуждения типа: «мы считаем...», «у нас мнение другое...» и т.п., перекладывающие ответственность за чувства и мысли конкретного человека на аморфное «мы». Все высказывания должны строиться с использованием личных местоимений единственного числа: «я чувствую...», «мне кажется...». Это тем более

важно, что напрямую связано с одной из задач тренинга – научиться брать ответственность на себя и принимать себя таким, какой есть. Уже первые групповые дискуссии обнаруживают, насколько непохожи мысли и чувства разных людей, что является определяющим аргументом для введения названного правила.

Активность. В группе отсутствует возможность пассивно «отсидеться». Поскольку психологический тренинг относится к активным методам обучения и развития, такая норма, как активное участие всех в происходящем на тренинге, является обязательной.

Большинство упражнений подразумевает включение всех участников. Но даже если упражнение носит демонстрационный характер или подразумевает индивидуальную работу в присутствии группы, все участники имеют безусловное право высказаться по завершении упражнения. В случае тренингов-марафонов крайне нежелательны отсутствие даже на одной сессии и выход из группы.

Конфиденциальность. Все, о чем говорится в группе относительно конкретных участников, должно остаться внутри группы – естественное этическое требование, которое является условием создания атмосферы психологической безопасности и самораскрытия. Само собой разумеется, что психологические знания и конкретные приемы, игры, психотехники могут и должны использоваться вне группы – в профессиональной деятельности, в учебе, в повседневной жизни, при общении с родными и близкими, в целях саморазвития.

Помимо указанных норм следует оговорить способ обращения друг к другу. Общение между всеми участниками и ведущими независимо от возраста и социального статуса рекомендуется осуществлять на «ты». Это позволяет создать дружескую и свободную обстановку в группе, хотя обращение на «ты» достаточно трудно на первых порах вследствие привычки и определенной иерархичности отношений.

Кроме того, всем участникам предлагается выбрать себе на время тренинговой работы «игровое имя» – то имя, по которому все остальные участники обязаны будут обращаться к человеку. Это может быть как действительное собственное имя (иногда в уменьшительно-ласкательной форме), так и детская кличка, институтское прозвище, имя любимого художественного персонажа или просто любое нравящееся имя.

3. Общие тренинговые методы:

- 1) групповая дискуссия;
- 2) игровые методы;
- 3) методы, направленные на развитие социальной перцепции;
- 4) методы телесно-ориентированной психотерапии;
- 5) медитативные техники.

4. Основные этапы развития тренинговой группы личностного роста.

Стадии развития групп со спонтанной динамикой:

1 этап: заключение первичного психологического контракта, знакомство, притирка участников, поиск тем общения, светское общение, рост эмоциональной напряженности.

2 этап: эмоциональное сплочение и агрессия на ведущего как первое проявление эмоциональной открытости, начало рефлексивных процессов.

3 этап: самораскрытие и рефлексия, обратные связи и социометрия.

4 этап: выход из ситуации «здесь и теперь», преодоление «оранжереи», социальная реабилитация, завершение.

Стадии развития групп с управляемой динамикой:

1 этап: заключение психологического контракта, вхождение в ситуацию «здесь и теперь», сплочение и раскрепощение, первые обратные связи.

2 этап: рефлексия групповой ситуации «здесь и теперь», заключение нового психологического контракта.

3 этап: личностные проекции, самопознание, углубление обратных связей, переход к свободному самораскрытию и обсуждению проблем.

4 этап: изменение контракта, усиление межличностной динамики в группе, социометрия.

5 этап: выход из «здесь и теперь», социальная реабилитация, завершение группы.

Занятие № 2 (диалоговое обсуждение вопросов с тренинговой группой)

1. Основные роли ведущего группы

Согласно С. Кратохвилу, можно выделить пять основных ролей ведущего группы:

- ✓ активный руководитель (инструктор, учитель, режиссер, инициатор и опекун);
- ✓ аналитик (чаще всего – психоаналитик, характеризующийся дистанцированием от участников группы и личностной нейтральностью);
- ✓ комментатор;
- ✓ посредник (эксперт, не берущий на себя ответственность за происходящее в группе, но периодически вмешивающийся в групповой процесс и направляющий его);
- ✓ член группы (аутентичное лицо со своими индивидуальными особенностями и жизненными проблемами).

2. Личность ведущего группы

Обобщая многочисленные исследования профессионально важных личностных черт групповых ведущих (А. Косевска, С. Крадохвил, М. Либерман, К. Роджерс, Славсон, И. Ялом), можно выделить следующие личностные черты, желательные для руководителя тренинговой группы:

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

Известный специалист в области психокоррекционных групп К. Рудестам пишет о взаимосвязи личностных черт, теоретических установок и стилей управления: «Руководитель в группах роста и в терапевтических группах должен быть отчасти артистом, отчасти ученым, соединяющим чувства и интуицию с профессиональным знанием методов и концепций. С одной стороны, с развитием самосознания, ростом опыта и знаний о групповой и индивидуальной динамике возрастает надежность интуиции. Концептуальные рамки, метод осмысления руководителем наблюдаемых им элементов поведения могут служить ему основой для проверки чувств и надежности интуиции. С другой стороны, концептуальные рамки и методы, используемые без учета интуиции и чувств, могут вести к ригидному, негибкому стилю руководства. Эффективное руководство группой предполагает правильный выбор стиля руководства и широкий спектр творческих умений» (1993).

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

по курсу «Тренинг личностного роста»

1. Понятие психологического тренинга.
2. История развития тренинговых форм работы.
3. Основные задачи психологического тренинга.
4. Условия и основные принципы работы тренинговой группы.
5. Личность и личностный рост.
6. Психологические концепции личностного роста.
7. Критерии личностного роста.
8. Специфика проведения тренинга личностного роста.
9. Основные правила работы группы.
10. Групповая дискуссия. Классификация групповых дискуссий.
11. Игровые методы, их классификация.
12. Методы, направленные на развитие социальной перцепции.
13. Методы телесно-ориентированной психотерапии.
14. Медитативные техники.
15. Основные линии группового развития.
16. Основные стадии (этапы) развития группы.
17. Кризисы «роста» тренинговой группы.
18. Общение психолога с участниками в тренинге.
19. Особенности установления контакта.
20. Четырехмерная функциональная модель ведения группы.
21. Разнообразие подходов к ведущему группы (И. Вачков).
22. Особенности личности ведущего группы.
23. Деятельность ведущего, направленная на группу в целом.
24. Деятельность ведущего, направленная на отдельного члена группы.
25. Определение интерактивной игры, ее происхождение.
26. Классификация интерактивных игр.
27. Четырехшаговая модель в работе с интерактивными играми.
28. Преимущества и ограничение интерактивных игр.
29. Классификация и основные виды тренинговых групп.
30. Организации групповой работы в тренинге.
31. Преимущества групповой формы работы.
32. Оценка эффективности психологического тренинга.

ГЛОССАРИЙ

Ассоциация – это связь между словами, понятиями, идеями, при которой восприятие или вспоминание одного влечет за собой извлечение из памяти другого.

Барьеры общения – это такие способы поведения, формы ведения разговора, которые мешают людям понять друг друга, ухудшают их взаимоотношения, вызывают отрицательные эмоции: злость, протест и раздражение.

Жизненная стратегия – это индивидуальная жизненная программа, понятие о счастье, система ценностей и целей человека. Их реализация согласно его представлениям позволяет сделать жизнь наиболее успешной.

Значимый Другой – это тот человек, внимание, одобрение или неодобрение которого важны для данного человека. Наиболее заметно влияние позитивного «значимого Другого» – человека (или образа), которому данный человек хочет подражать и чьи указания и роли он готов принять.

Личностный потенциал – это обобщенная системная характеристика индивидуально-психологических особенностей личности, лежащая в основе ее способности исходить из устойчивых внутренних критериев и ориентиров в своей жизнедеятельности и сохранять стабильность деятельности и смысловых ориентаций при внешнем давлении и в изменяющихся условиях.

Личностный рост человека заключается в постоянном, неуклонном развитии его личностного потенциала. При личностном росте происходят изменения как во внутреннем мире человека, так и в его взаимоотношениях с внешним миром. Суть этих изменений состоит в том, что человек постепенно освобождается от искажающего влияния психологических защит, становится способен доверять воспринимаемой информации, а не «фильтровать» ее с целью защиты своего «Я-образа» и может жить настоящим. Личностный рост возможен только в том случае, если человек опирается на доброжелательное участие окружающих, если он добивается признания и уважения его внутреннего мира другими людьми, по крайней мере, «значимыми Другими».

Личность – относительно устойчивая система мировоззренческих, психологических и поведенческих признаков, характеризующих человека.

Манипуляция – вид психологического воздействия, выполняемого искусно и скрытно. Основные характеристики манипуляции:

- ведет к возбуждению у другого человека (жертвы) желаний, намерений или установок, не совпадающих с его актуально существующими;
- нацелена на изменение направления активности жертвы, совершение ею определенных манипулятором действий;
- создает у жертвы ложное впечатление самостоятельного управления поведением.

Общение – взаимодействие двух или более людей, состоящее в обмене информацией познавательного или эмоционально-оценочного характера. При общении происходит влияние и воздействие на поведение, состояние, установки партнера.

Психологическое воздействие – вид общения, взаимодействия между людьми, при котором в расчет принимается лишь одностороннее влияние, в результате которого происходят изменения в психических характеристиках или состоянии адресата воздействия.

Роли – устойчивые места в системе отношений с другими людьми (например: студент, преподаватель, жена, покупатель и другие). Представления о внешних проявлениях ролей основаны на социально-культурных нормах, ограничениях и ожиданиях. В соответствии с социальными нормами, принятыми в данной культуре, каждый человек, находящийся в определенной роли, получает определенные права, на него накладываются некоторые ограничения и от него ожидают соответствующего поведения.

Самосознание – осознание и оценка человеком самого себя как личности, своих интересов, ценностей и мотивов поведения.

Саморазвитие – сознательная деятельность человека, направленная на возможно более полную реализацию себя как личности. Саморазвитие предполагает наличие ясно осознанных жизненных целей, идеалов и личностных установок.

Соппротивление – это открытые или скрытые действия, направленные на дезорганизацию и даже срыв занятий.

Тренинг (от англ. «train» – обучать, воспитывать) – систематическая тренировка или совершенствование определенных навыков и поведения его участников. Интенсивный курс обучения, сочетающий краткие теоретические семинары и практическую обработку навыков за короткий срок. Психологический тренинг касается психологических навыков: саморегуляции, развития собственной личности, общения, включая профессиональные навыки, особенно важные для тех, кто работает с людьми.

Тренинг личностного роста – групповой тренинг, во время которого с помощью различных техник участники пытаются осознать и преодолеть свои психологические проблемы, препятствующие решению их жизненных и профессиональных задач.

Характер – наиболее выраженные, тесно взаимосвязанные качества личности. Характер отчетливо проявляется в различных видах деятельности, определяется и формируется в течение всей жизни человека.

Черта личности – это предрасположенность человека вести себя сходным образом в различных ситуациях. Черта личности – это то, что обуславливает постоянные, устойчивые, типичные особенности поведения человека.

Эффективное слушание – активный процесс понимания и осмысления услышанного.

«Я-образ» («Я-концепция») – то, как индивид себя видит и хочет видеть. «Я-образ» включает представление личности о себе, своих физических и психологических особенностях: внешности, способностях, интересах, склонностях, самоуважении, уверенности в себе. В него входят представления о своих возможностях и самооценка личности. На основании «Я-образа» человек отличает себя от внешнего мира и от других людей.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Александров, А.А. Современная психотерапия / А.А. Александров. – СПб., 1997.
2. Большаков, В.Ю. Психотренинг: социодинамика, упражнения, игры / В.Ю. Большаков. – СПб., 1996.
3. Братченко, С.Л. Личностный рост и его критерии / С.Л. Братченко, М.Р. Миронова // Психологические проблемы самореализации личности. – СПб., 1997. – С. 38–46.
4. Бурнард, Ф. Тренинг межличностного взаимодействия / Ф. Бурнард. – СПб., 2002.
5. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники / И.В. Вачков. – М.: Ось-89, 2000. – 224 с.
6. Вачков, И.В. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе / И.В. Вачков, С.Д. Дерябо. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.
7. Вачков, И.В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И.В. Вачков. – М.: Эксмо, 2007. – 416 с.
8. Емельянов, Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю.Н. Емельянов. – Л.: МУ, 1985.
9. Жизневский, Б.П. Приобретение уверенности в себе: Программа тренинга общения / Б.П. Жизневский, Г.Н. Бояринцева. – Минск, 1994.
10. Келли, Г. Тренинг принятия решений / Г. Келли, Р. Амстронг. – СПб., 2001.
11. Ключева, Н.В. Программы социально-психологического тренинга / Н.В. Ключева, М.А. Свистунова. – Ярославль, 1992.
12. Кристофер, Э. Тренинг лидерства / Э. Кристофер, Л. Смит. – СПб., 2001.
13. Ли, Д. Практика группового тренинга / Д. Ли. – СПб., 2001.
14. Малкин, В.Н. Личность как группа – группа как личность / В.Н. Малкин // Московский психотерапевтический журнал. – 1994. – № 4.
15. Марасанов, Г.И. Социально-психологический тренинг / Г.И. Марасанов. – М., 1998.
16. Ментс, М. Эффективное использование ролевых игр в тренинге / М. Ментс. – СПб., 2001.
17. Немеринский, О.В. Личностный рост в терапевтической группе / О.В. Немеринский. – М., 1999.
18. Паркер, Р. Формирование команды: Сборник упражнений для тренеров / Р. Паркер, Р. Кропп. – СПб., 2002.

19. Петровская, Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга / Л.А. Петровская. – М., 1982.
20. Прутченков, А.С. «Свет мой, зеркальце, скажи...» / А.С. Прутченков. – М., 1996.
21. Прутченков, А.С. Социально-психологический тренинг межличностного общения / А.С. Прутченков. – М., 1991.
22. Прутченков, А.С. Тренинг личностного роста / А.С. Прутченков. – М., 1993.
23. Психогимнастика в тренинге / под ред. Н.Ю. Хрещевой. – СПб.: Ювента, 1999.
24. Рамендик, Д.М. Тренинг личностного роста / Д.М. Рамендик. – М., 2007.
25. Рейнхард, Л. Трансформация / Л. Рейнхард. – М., 1997.
26. Роджерс, К. Взгляд на психотерапию / К. Роджерс. – М., 1994.
27. Роджерс, К. Клиенто-центрированная терапия / К. Роджерс. – М., 1997.
28. Роджерс, К. О групповой психотерапии / К. Роджерс. – М., 1993.
29. Ромек, В. Тренинг уверенности в себе / В. Ромек. – СПб.: Речь, 2005.
30. Рудестам, К. Групповая психотерапия / К. Рудестам. – СПб., 1998.
31. Рэйс, Ф. 500 лучших советов тренеру / Ф. Рейс, Б. Смит. – СПб., 2001.
32. Самоукина, Н.В. Игры в школе и дома: психотехнические упражнения и коррекционные программы / Н.В. Самоукина. – М., 1993.
33. Сидоренко, Е.В. Опыты ориентационного тренинга / Е.В. Сидоренко. – СПб., 1995.
34. Стюарт, Дж. Тренинг организационных изменений / Дж. Стюарт. – СПб., 2001.
35. Торн, К. Тренинг. Настольная книга тренера / К. Торн, Д. Маккей. – СПб., 2001.
36. Фейдимент, Дж. Теории личности и личностный рост / Дж. Фейдимент, Р. Фрейгер. – М., 2004.
37. Фопель, К. Создание команды / К. Фопель. – М., 2002.
38. Фопель, К. Сплоченность и толерантность в группе / К. Фопель. – М., 2002.
39. Харин, С.С. Искусство психотренинга. Заверши свой гештальт / С.С. Харин. – Минск, 1998.
40. Цапкин, В.Н. Личность как группа – группа как личность / В.Н. Цапкин // Московский психотерапевтический журнал. – 1994. – № 4.
41. Цзен, Н.В. Психотренинг: игры и упражнения / Н.В. Цзен, Ю.В. Пахомов. – М., 1998.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Девятишаговая модель подготовки к тренингу (по И.В. Вачкову)

Шаг первый. Определение темы и цели тренинга как образа будущего результата. Часто ведущий хочет провести тренинг по теме, которая интересна ему самому. Он придумывает завлекательное название, разрабатывает программу, подбирает великолепные (как ему кажется) психотехники... А на тренинг никто не приходит, группу сформировать не удастся.

Все же исходить надо не только из собственных интересов (впрочем, их надо тоже обязательно соблюсти, иначе тренинг получится скучным), но и из реальных запросов и трудностей реальных людей. Ответьте себе на простые вопросы:

Что хотят получить будущие участники группы?

Чего группа и каждый ее участник реально смогут и должны достичь?

Что я смогу и должен для этого сделать?

Каков будет конечный результат нашей работы?

Чем более ярким, конкретным и правдоподобным будет образ будущего результата, тем больше шансов, что вы этот результат получите.

Шаг второй. Определение состава тренинговой группы.

Кто будет в группе? Сколько человек? Каково будет соотношение мальчиков и девочек? В чем заключаются психологические особенности участников?

Постарайтесь заранее встретиться с будущими членами группы, познакомиться с ними, выяснить их ожидания от предстоящей тренинговой работы. Обязательно позаботьтесь об ограничении числа участников и «сверху», и «снизу». Желательно, чтобы число участников не превышало 18 человек. Но и слишком малое число – 3–4 человека – потребует коренного пересмотра содержания тренинговой программы: многие упражнения будет невозможно провести. Кроме того, психологическая атмосфера группы из трех или, скажем, пятнадцати человек сильно отличается, что вынуждает ведущего использовать разную стилистику ведения. Для эффективной работы оптимальным, по мнению многих специалистов, является 12 участников (без ведущего).

Шаг третий. Определение временных ресурсов.

Нужно сразу спланировать, сколько всего будет проведено тренинговых занятий. Как часто будут проходить встречи? Сколько вре-

мени будет длиться каждое занятие? Возможна ли протяженность тренинга несколько месяцев?

Следует определиться с темпом тренинговых занятий и выбрать, что является в данном случае оптимальным: «марафонный» стиль или короткие встречи в течение длительного времени.

Шаг четвертый. Формулировка проблем.

Необходимо четко и ясно сформулировать проблемы, которые предстоит решить в процессе тренинга. Что такое проблема? Это вопрос, на который в данный момент не существует однозначного ответа.

Шаг пятый. Формулировка задач.

Если проблема – это пока не решенный 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.

Шаг шестой. Подбор соответствующих психотехник.

В идеале при создании авторского тренинга игры и упражнения должны быть авторскими разработками. Но начинающему тренеру обычно приходится обращаться к профессиональной литературе и пользоваться уже известными психотехниками. Важно, чтобы эти психотехники работали на решение поставленных задач. Обычно в книгах и сборниках указываются цели описываемых упражнений; если же указания нет, тренеру придется самому оценить их пригодность для своего тренинга.

Шаг седьмой. Выделение блоков тренинговой программы и занятий на каждый блок.

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

Следует учесть, что полная реализация всех блоков значительно увеличит длительность тренинга. Каждый блок может быть превращен в отдельный тренинг, то есть данная программа имеет модульный характер. Вместе с тем в каждом модуле группа будет проходить те же стадии, что и в целостной тренинговой программе. Иными словами, имеет место «голографический эффект»: отдельная часть содержит в себе все свойства целого.

Необходимо рассчитать, сколько занятий надо включить в каждый блок.

Шаг восьмой. Составление сценарного плана тренинга.

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

1) важнейшая решаемая техникой задача;

- 2) время, которое необходимо затратить на технику;
 - 3) совместимость техник друг с другом;
 - 4) стадия групповой динамики, когда будет применена техника;
 - 5) тип и степень активности участников, инициируемые техникой (физическая подвижность или «сидячая» работа в кругу);
- б) уместность применения психотехники в данный момент (готовность к ней участников).

С первого раза оптимальным образом распределить тренинговые психотехники при недостаточном опыте ведения групп бывает сложно. Но это не страшно: в процессе тренинга надо будет каждый раз перед тем, как начать упражнение, спросить себя: подойдет оно сейчас или нет? Допустим, по вашему плану сейчас должна быть групповая дискуссия, но участники уже полтора часа сидят на стульях и начинают ерзать от утомления. Они нуждаются в физической активности – значит надо провести подвижную игру! Чтобы не растеряться в ситуации необходимости замены одной техники другой, следует заранее позаботиться о запасных упражнениях – иных по форме, но направленных на решение тех же задач.

Кроме того, нужно обязательно включить в каждое занятие такие техники, которые направлены не на решение групповых задач, а на развитие социальной структуры группы, на активизацию групповой динамики, поддержку необходимого темпоритма. Это могут быть игры типа «Самый-самый!», «Ранжирование по качествам», различные социометрические процедуры. Нельзя забывать об этой линии развития тренинговой группы.

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

Стоит записать сценарий тренинга максимально подробно, не поскупившись на детали при описании упражнений (тогда вы представите их очень ярко – словно вы их уже действительно провели). Отдельно приготовьте план каждого занятия на отдельной карточке с указанием названий упражнений. Это будет ваша шпаргалка, которая поможет на тренинге – весь подробный сценарий на занятие брать не рекомендуется: пачка бумаги в руках будет сильно сковывать вашу активность.

Все перечисленные в сценарии занятия материалы приготовьте заранее в тренинговом зале. Позаботьтесь и о том, чтобы во время занятия вам никто не помешал: техничка, пришедшая мыть полы, или настырный руководитель кружка мягкой игрушки, которому тоже как раз понадобилось это помещение. Подстрахуйтесь и напомниме завучу, чтобы потенциальным участникам именно на время тренинга не поставили дополнительные занятия.

Требования к организации психологических тренингов

Организация пространственно-предметной среды:

- кабинет (не менее 18 кв. м), пригодный как в качестве традиционной учебной, так и в качестве игровой аудитории;
- ковровое покрытие;
- свободно передвигающиеся учебные столы и стулья.

Минимально необходимые требования к оборудованию:

- стол и стул на каждого участника;
- доска (стенд для вывешивания плакатов или флипчарт);
- цветные карандаши (или фломастеры), краски и кисточки на каждого участника;
- листы плотной бумаги в достаточном количестве (формата А4 и А3);
- картонные карточки (размером 9 x 12 или чуть меньше);
- маты;
- набор разнообразных игрушек.

Желательны:

- телевизор;
- видео- и аудиоманитофоны;
- компьютер;
- зеркала на стенах, скрывающиеся шторками.

Время занятий:

- продолжительность каждого занятия: от 35–45 минут до 12 часов с одним 10-минутным перерывом;
- частота: рекомендуется не реже одного раза в неделю; возможно проведение тренинга-марафона в выходные дни (по 8–12 часов в день).

Сложные моменты при организации тренинга

Стадии тренинга	Сложные моменты, трудные ситуации, типичные вопросы	Возможные причины	Рекомендации тренеру
Подготовка	Вы не знаете, с чего начать подготовку к тренингу	Видимо, у вас пока отсутствует опыт ведения групп и вы не очень хорошо представляете, для чего это вообще нужно	Четко сформулируйте цель, которой вы хотите достичь с помощью тренинга. Если ее нет, не стоит и начинать. На основе изучения имеющихся программ составьте свою программу тренинга, расписав все планируемые упражнения и примерно указав время для каждого
	Перед первой встречей с группой вы волнуетесь	Вы чувствуете свою ответственность перед началом значимого дела	Волнуйтесь на здоровье! Вот полнейшее спокойствие новичка – подозрительный признак. Переживают перед началом работы и опытные тренеры. Волнение способствует мобилизации ваших ресурсов и включает внутреннюю энергетику. Самое главное – не перейти точку разрушения эффективности, поэтому с помощью релаксационных процедур снизьте волнение до приемлемого уровня
	Составляя сценарий занятия, вы не уверены, что правильно распределили временные затраты	Вы плохо представляете, сколько на самом деле времени может занять то или иное упражнение	Ваши сомнения безусловно оправданны. В разных группах одна и та же психотехника может занимать очень разное время. Понятно, что худший вариант, когда вы не знаете, чем заполнить возникший остаток времени на занятии. Поэтому на своей карточке со сценарием встречи запишите несколько «резервных» игр – вам будет спокойней. Кроме того, возможно, в процессе работы вы почувствуете, что лучше использовать их вместо запланированных
Стадия мотивации	Группа не особо мотивирована на занятия	1. Участники не понимают толком, что такое тренинг. 2. У участников имеется предыдущий негативный опыт общения с психологами	В любом случае часть первого занятия необходимо потратить на «разогрев группы» (да и самого себя). Кратко объясните людям, что такое тренинг. Нужно мотивировать участников на предстоящую работу. Создать интерес к тренингу можно, например, с помощью «психологических конфеток» – игр, наверняка увлекательных для уча-

			стников. Такие игры совсем не трудны и позволяют снять естественное напряжение у членов группы
	Начав работать с группой, вы почувствовали, что она вам не нравится	Вы заранее сформировали у себя представление об идеальной группе	Люди – не доллары, чтобы всем нравиться. Замените в своей голове придуманный образ группы на реальный. Поищите (и найдете!) позитивные характеристики участников. После первой же встречи измените программу, сделав ее более соответствующей реалиям вашей группы. В будущем откажитесь от конкретных, да еще и завышенных ожиданий
Стадия осознания	Можно ли менять сценарные планы занятий?	Вероятно, вы рассматриваете тренинговое занятие с традиционно педагогических позиций – есть стандарт, есть обязательный минимум знаний, есть конкретная тема урока и положенное количество часов...	В тренинге менять можно (и нужно почти всегда!) практически все – от сценария до общей атмосферы, от процедуры начала до распределения социометрических ролей. При этом спланировать и продумать заранее в деталях весь процесс предстоящего тренинга крайне важно, потому что при этом вы его буквально <i>проживаете</i> , получая опыт еще не состоявшегося события. А в процессе работы не бойтесь ломать программу, если вы чувствуете, что это надо. Идите за участниками, работайте на них, а не на задуманный вами проект
	Вы сомневаетесь, как себя вести на тренинговых занятиях: подражать известным вам образцам хороших тренеров или быть собой?	Вы еще не сформировали свой личный стиль ведения групп	Конечно, лучше быть собой (если вы четко понимаете, что это значит...). Но, думается, в начале работы можно попытаться «примерить» на себя те стили, которые вы считаете продуктивными. Только не останавливайтесь на одном! Экспериментируйте. В конце концов вам удастся найти такой стиль, который будет отвечать именно вашим личностным особенностям, и тогда это будет не вынужденная профессиональная маска, а конструктивный способ использования ваших личностных потенциалов
	Вам не удастся сосредоточить внимание участников на себе, во время занятия шумно	Если вы работаете с подростковой группой, вполне возможно, они просто устроили вам проверку или хотят выяснить границы дозволенного на занятиях	Ни в коем случае не переходите на крик и обвинения в адрес участников! Если это произошло, ставьте крест на успешности тренинга. Существует масса приемов привлечения внимания: можно начать говорить шепотом (парадоксальное решение), начать подавать невер-

			<p>бальные сигналы руками (смена модальностей способствует включению внимания), совершить неожиданное короткое действие (нарисовать на доске или плакате большой круг, встать на стул, замереть с расставленными руками), включить музыку, просто спокойно дождаться тишины и т.п.</p>
Кризис	Участники группы проявили агрессию в отношении вас	<p>Существует несколько возможных причин: во-первых, вы сами могли спровоцировать агрессию своим поведением; во-вторых, вы могли увидеть агрессию там, где ее не было, то есть это всего лишь проекция ваших негативных чувств; в-третьих, группа может находиться на стадии кризиса, когда агрессия на ведущего вполне закономерная вещь</p>	<p>Оставайтесь спокойным, ни при каких обстоятельствах не отвечайте на агрессию по принципу «Сам дурак!». Внимательно присмотритесь к группе: не является ли агрессия иллюзией? Если нет, то кто носитель агрессии – вся группа или отдельные участники? Очень маловероятной является ситуация общегруппового нападения на вас. Не впадайте в панику и не вздумайте спастись бегством – хлопая дверью и заливаясь слезами. Это худшее, что можно придумать. Не пытайтесь встать в позицию оправдывающегося – если вы не отвечаете агрессией на агрессию, практически всегда в группе найдется человек, который встанет на вашу защиту. Возникшую дискуссию следует использовать в продуктивных целях для анализа групповой ситуации. Если неприятие все-таки вызвали ваши действия, то признайте свою неправоту и извинитесь, не теряя достоинства и самообладания. Может быть, негативные, агрессивные чувства являются первым прорывом истинных переживаний. И это нужно рассматривать как достижение в вашей работе. Их стоит обсудить и... идти дальше</p>
Стадия переоценки	Кто-то из участников (или вся группа) отказывается выполнять упражнение	<p>Он(они) к этому упражнению не готов(-ы). Слишком велики напряжение и тревога. Вы затронули что-то болезненное. Возможно, это упражнение предлагается слишком рано</p>	<p>Если кто-то из участников категорически отказывается выполнять упражнение, не нужно настаивать. Пусть посмотрит со стороны. По завершении упражнения можно обсудить, почему он не стал участвовать. В самом начале тренинга следует договориться с группой об обязательных для всех правилах (в частности, о «Правиле активности»). Однако если кто-то просит разрешения «посидеть, посмотреть», то можно обратиться</p>

			за этим разрешением к группе. В целом же ведущий должен вести себя со спокойной решительностью, своим видом не допуская мысли об отказе участия в работе: «Так, а теперь все встаем, послушайте внимательно инструкцию». Это особенно важно в начале работы группы
Стадия действия	Включать в группу новичков или нет? Иными словами, группа должна быть открытой или закрытой?	После первых занятий к вам потянулись другие ребята, слышавшие о тренинге и желающие поучаствовать в чем-то интересном	Если вы ведете тренинг общения, то оснований для запрещения вводить в группу новых участников нет никаких. Напротив, это будет полезно для расширения репертуара общения. В тренингах личностного роста это не всегда возможно. Лучше решить этот вопрос совместно с группой. Если уровень интимности отношений уже высок и группа встречается давно, новых участников вводить не стоит
	Если кто-то из участников заявляет, что больше ходить на встречи не будет, можете ли вы ему запретить это?	Либо этот участник уже получил все, что ему было нужно, либо почувствовал угрозу своей психологической безопасности, либо не увидел в работе группы ничего для себя полезного	Уйти из группы – это все-таки право каждого участника. Как ведущий вы можете только высказать сожаление и свое желание видеть его на занятиях. Если же группа приобрела психотерапевтический характер и групповая динамика находится в развитии, то уход даже одного участника обязательно окажет сильное влияние на групповые процессы. Кроме того, уходя из группы, участник берет на себя ответственность за те процессы, которые были запущены в нем в группе, которые происходят и которые еще не завершены. Об этом его необходимо предупредить
Завершение тренинга	Вы предполагаете, что завершать работу группы лучше так, чтобы все плакали перед расставанием	По-видимому, вы рассматриваете успешность работы по количеству пролитых слез	Расставаться лучше смеясь (так же, как человечество расстается со своим прошлым). Заканчивать группу следует на мажоре, чтобы ребята почувствовали прилив оптимизма и желание применить все, чему научились в процессе тренинговых занятий, в жизни

Этапы работы по созданию тренинговых техник

I. Вычленение проблемы, которую необходимо решить в тренинговой работе.

II. Формулирование цели будущей психотехники.

Цель вытекает из осознанной проблемы.

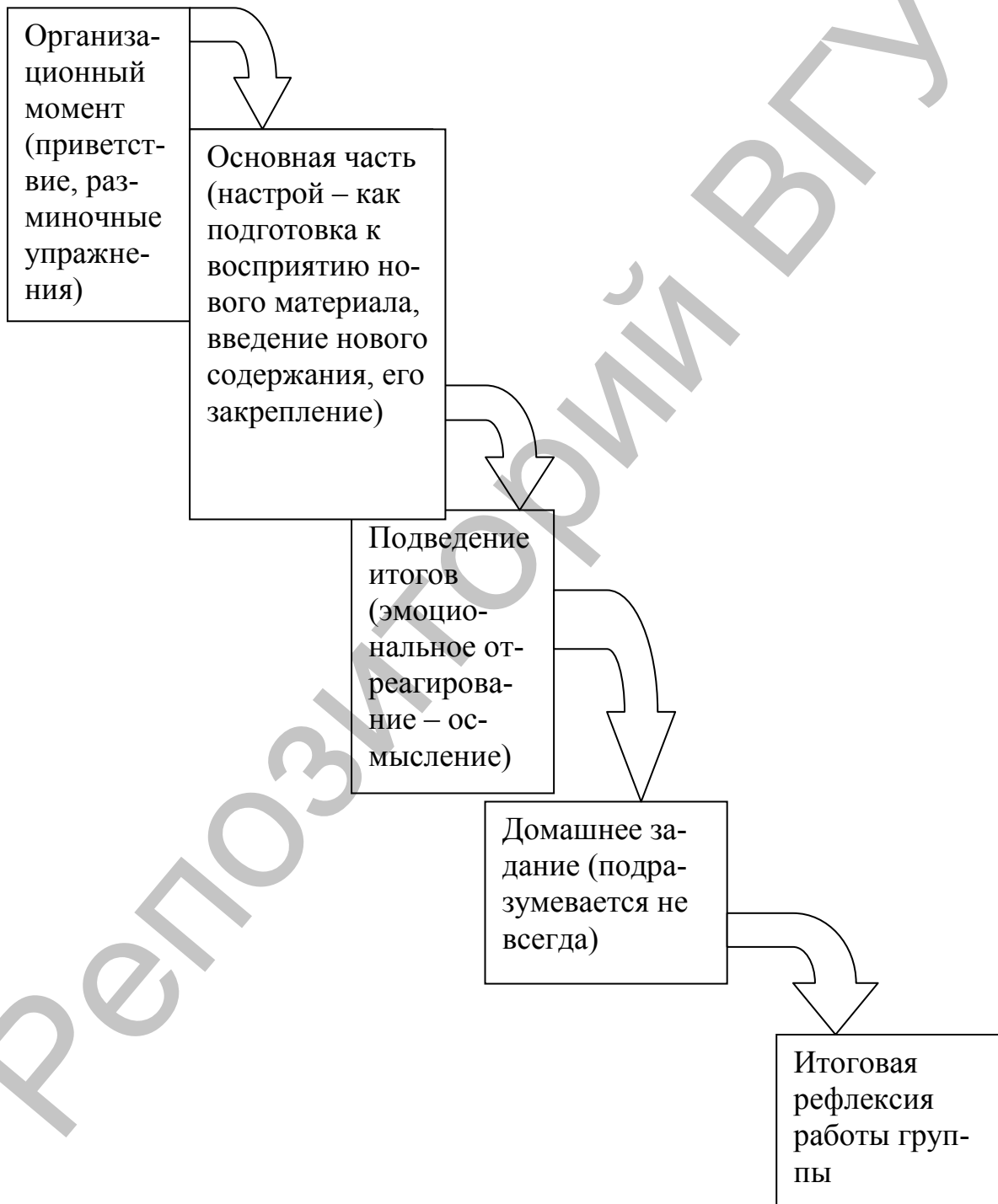
III. Выбор тренингового метода, в рамках которого наиболее целесообразно разрабатывать психотехнику.

Тренинговые методы могут быть классифицированы по временным и пространственным параметрам, и, соответственно, могут быть выделены тренинговые методы работы с прошлыми событиями, «случающимися» событиями и конструируемыми событиями.

IV. Создание необходимых тренинговых техник в рамках выбранного метода.

На этом этапе возможна модификация имеющейся техники (или психотехнической модели), приводящая к рождению новой. В случае второго варианта и происходит использование приемов разработки тренинговых техник. Следует оговориться, что речь идет именно о модификации известных техник. Впрочем, модификация может быть настолько творческой и пойти так далеко, что созданная вами психотехника окажется в смысле авторской.

Блочная структура тренингового занятия



Учебное издание

ТРЕНИНГ ЛИЧНОСТНОГО РОСТА

Пособие

Автор-составитель

ДАНИЛОВА Жанна Леонидовна

Технический редактор

Г.В. Разбоева

Корректор

Л.В. Моложавая

Компьютерный дизайн

Т.Е. Сафранкова

Подписано в печать 29.05.2012. Формат 60x84¹/₁₆. Бумага офсетная.

Усл. печ. л. 2,90. Уч.-изд. л. 2,20. Тираж 55 экз. Заказ 76.

Издатель и полиграфическое исполнение – учреждение образования

«Витебский государственный университет им. П.М. Машерова».

ЛИ № 02330 / 0494385 от 16.03.2009.

Отпечатано на ризографе учреждения образования

«Витебский государственный университет им. П.М. Машерова».

210038, г. Витебск, Московский проспект, 33.