**Практическое занятие №2.**

**ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ТРЕНИНГА ЛИЧНОСТНОГО РОСТА**

***Понятие "тренинг". Типологии и классификации тренинга***

*Тренинг* (от англ. train – обучать, воспитывать) – это систематическая тренировка или совершенствование определенных навыков и поведения участников тренинга.

*Цели тренинговой группы:*

• исследование психологических проблем участников группы и оказание помощи в их решении;

• улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья;

• изучение психологических закономерностей, механизмов и эффективных способов межличностного взаимодействия для создания основы более эффективного и гармоничного общения с людьми;

• развитие самосознания и самоисследование участников для коррекции или предупреждения эмоциональных нарушений на основе внутренних и поведенческих изменений;

• содействие процессу личностного развития, реализации творческого потенциала, достижению оптимального уровня жизнедеятельности и ощущения счастья и успеха.

В психологической литературе представлены разнообразные типологии тренинговых форм работы.

В классификации X. Миккина в основу выделения различных видов тренинг положены особенности организации. Так он выделяет следующие виды тренингов:

• любительский тренинг характерен для начальной стадии освоения метода, когда инициатор его проведения выступает тренер-энтузаст, а участники мотивированны случайными причинами и любопытством. Работа тренера свободна от внешнего контроля и проводится за счет личного времени участников;

• институционализированный тренинг отличается от любительского переходом инициативы его проведения от тренера к организации-заказчику, которая в праве предъявлять к тренеру ряд требований (продолжительность, четкость целей, контроль эффективности);

• психокоррекционный тренинг – разновидность психологической помощи.

А.И. Палей выделяют три класса тренинга по направленности:

• Субъект- субъект — социально-психологический тренинг в различных модификациях.

• Субъект-объект - интеллектуальный тренинг, целью которого является развитие интеллектуального потенциала личности, повышение эффективности решения профессиональных и личностных проблем.

• Тренинг интраличностный направленности, к которым относятся группы личностного роста и их разновидности.

Существует типология, согласно которой различные программы тренинга разделяется в зависимости от обращения к конкретной проблематике личности, целей, которые ставятся перед группой. В ней выделены 5 типов групповой работы:

• «Я-Я» - группы, направленные на изменения на уровне личности, личностный рост; главные источники преобразований внутриличностные;

• «Я-Другие» - группы направленные на изменения в межличностных отношениях, исследование того, как происходит процесс межличностного влияния в зависимости от того или иного способа поведения;

• «Я-Группа» - группы направленные на взаимодействие личности и группы как социальной общности, стили взаимодействия с группой;

• «Я-Организация» - группы, ориентированные на изучении и развитие опыта межличностного и межгруппового взаимодействия;

• «Я-профессия» - группы, ориентированные на субъектов конкретной профессиональной деятельности.

Кроме того, существует общепринятая классификация видов психологического тренинга, представленная в таблице 1.

**Таблица 1. Классификация видов психологического тренинга**

|  |  |
| --- | --- |
| **Основание классификации** | **Вид тренинга** |
| 1. По форме проведения | 1) индивидуальный  2) групповой |
| 2. По составу | Реальные группы |
| 3. По композиции | 1) Однородные группы (пол, возраст, культуральным особенностям, профессии, региональным особенностям, мотивации, индивидуально-психологическим характеристикам).  2) Неоднородные группы |
| 4. По уровню изменений | 1) Субъектные  2) Личностные |
| 5. По организации | 1) Фрагментарный тренинг  2) Программированный тренинг |
| 6. По целям и задачам | 1) Коммуникативный  2) Мотивационный |

***Формы тренингов***

1. Тренинг как своеобразная *форма дрессуры.*

2. Тренинг как *тренировка* (уверен.поведения, общения, публичного выступления, презентации, стресс-менеджмент, лидера).

3. Тренинг как *форма активного обучения*, целью которого является прежде всего передача психологических знаний, а также развитие некоторых умений и навыков.

4. Тренинг как *метод создания условий для самораскрытия* участников (тренинг самопознания, личностного роста).

***Формы групповой работы в тренинге***

• За основу классификации предложенных тренинговых форм взят принцип расширения социальных контактов участников тренинга.

• Индивидуальная работа. Основная цель этой формы тренинговой работы – помочь участникам понимать себя. «Моя родословная»

• Парная работа. Цель научить слушать и слышать другого человека, вести диалог. Предпочтительны смешанные пары. «Груша-Яблока»

• Малая группа (3-4 человека). Такая форма позволяет взаимодействовать участнику с малой группой, рассматривая ее как социальная модель.

• Малая большая группа 7-8 человек. Расширение социального опыта общения в большой группе людей

• Карусель общая работа в два круга. Формирование коммуникативных навыков в быстро меняющейся ситуации.

• Аквариум. Цель дать возможность участникам увидеть со стороны других участников, демонстрирующих различные виды поведения, а также вовлечь в работу пассивных участников.

• Большой тренинговый круг. Цель – освоение общения с большой группой людей.

***Специфические черты и принципы тренинга личностного роста***

*Специфические черты тренинга личностного роста:*

1. *нацеленность на психологическую помощь участникам группы в саморазвитии*

2. *наличие более или менее постоянной группы* (обычно от 7 до 15 человек), периодически собирающейся на встречи или работающей непрерывно в течение двух-пяти дней (так называемые группы-марафоны);

3. *определенная пространственная организация* (чаще всего – работа в удобном изолированном помещении, участники большую часть времени сидят в кругу);

4. *применение активных методов групповой работы*;

5. *атмосфера раскованности и свободы общения* между участниками, климат психологической безопасности.

6. *акцент па взаимоотношениях между участниками группы*, которые развиваются и анализируются в ситуации "здесь и теперь";

7. *соблюдение ряда принципов групповой работы*;

***Принципы (нормы) работы тренинговой группы личностного роста:***

1. Принцип и правило максимальной активности. Этот принцип опирается на известную из экспериментальной психологии идею: человек усваивает 10% из того, что слышит, 50% - что видим; 70% - что проговариваем, 90% - что делает сам человек. Активное поведение означает участие в упражнениях, наблюдении, играх.

2. Общение по принципу *"Здесь и теперь".*

3. 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.

4. Искренность и открытость. Самое главное в группе – не лицемерить и не лгать.

5. Принцип и правило персонификации высказываний (принцип Я). Все высказывания должны строиться с использованием личных местоимений единственного числа: "я чувствую...", "мне кажется...". Запрещается использовать рассуждения типа: "мы считаем...", "у нас мнение другое..." и т. п., перекладывающие ответственность за чувства и мысли конкретного человека на аморфное "мы».

6. Принцип партнерского общения: • Общение на равных, уважение друг к другу (не перебивать, обращаться по имени).

• Правило круга (пространство и общение).

• Отсутствие критики и безоценочность высказываний.

7. Принцип обратной связи (важный момент тренинга – осознание своего поведения, поступков с целью саморегулирования, самоуправления. Средством такого осознания является обратная связь (обсуждение, обмен впечатлениями, видеозапись).

8. Принцип «нуль-нуль» (пунктуальность)

*Преимущества групповой формы психологической работы*

1. в группе человек может обучаться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров групповой опыт противодействует отчуждению, помогает решению межличностных проблем;

2. группа отражает общество в миниатюре,

3. возможность получения обратной связи;

4. поддержка от людей со сходными проблемами;

5. группа облегчает процессы самораскрытия, самоисследования и самопознания

6. 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

7. групповая форма предпочтительней и в экономическом, временном плане.

***Особенности деятельности ведущего тренинга личностного роста***

*Требования к ведущему*

Тренер является реальной моделью желательного поведения для остальных участников тренинга. Ведущий тренинга ориентируется на наиболее перспективную позицию, направленную не на жесткую модификацию личности, путем искоренения нежелательных черти свойств, а на достижение их осознания, создания условий для повышения мотивации участников тренинга к конструктивным изменениям через адекватную обратную связь, показ продуктивных личностных и профессиональных проявлений, апробирование новых вариантов поведения и способов профессиональной деятельности, формирование и развитее необходимых специалистам навыков и умений.

Нежелательные качества претендентов на роль тренера по Х.Миккину:

1. аутичность, самодостаточность, появление психического пресыщении общением и падение мотивации к тренерской работе

2. неадекватная самооценка в сочетании с эмоциональной незрелостью, что может приводить к росту конфликтности , потребности в подтверждении собственной значимости.

3. снижение креативности, независимости, самостоятельности и стрессоустойчивости, приводящие к неадекватному росту энергетических затрат, утомляемости тренера.

**Таблица 2.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Желательные качества тренера** | **Ошибки тренера** |
| концентрация на участнике тренинга, желание и способность ему помочь | стремление ведущего использовать группу в собственных интересах |
| гибкость и терпимость к различным проявлениям участника | тенденции к манипулированию группой |
| эмпатичность, восприимчивость, | ориентация на драматичность |
| способность создавать атмосферу эмоционального комфорта и доброжелательности во время проведения занятий | группового процесса |
| аутентичность поведения, умение предъявлять группе подлинные эмоции и переживания | неконструктивность ограничения проявлений активности членов группы, постановка в жесткие рамки |
| энтузиазм оптимизм, вера в способности участников группы к изменению и развитию | отстраненность тренера групповом процессе |
| уравновешенность, терпимость к фрустрации и неопределенности, высокий уровень саморегуляции | отстраненность тренера групповом процессе |
| уравновешенность, терпимость к фрустрации и неопределенности, высокий уровень саморегуляции | наличие у тренера интенсивных неразрешаемых им личных проблем |
| уверенность в себе, позитивное самоотношение, адекватная самооценка | тенденция к сохранению позитивного отношения участников к тренингу и к ведущему в ущерб поставленным целям |
| Осознание, собственных конфликтных областей, потребностей, мотивов | невмешательство в групповой процесс при возникновении ситуаций, явно непереносимых конкретным участниками вследствие диагностических ошибок и регулятивных дефицитов ведущего |
| богатое воображение, интуиция | абсолютизация собственного профессионального опыта и неоправданный его перенос на работу с представителями других профессиональных групп |
| высокий уровень интеллекта | пренебрежение или не придание должного значения организационной культуре, в которой действуют проходящие тренинг специалисты. |

**Основные роли и стили руководства**

Для тренинга характерно доминирование демократического стиля, однако иногда оправданно и необходим использование авторитарного и попустительского стилей руководства. Авторитарность необходима в следующих случаях:

• когда задача группы жестко структурирована;

• когда члены группы испытывают сильный стресс;

• когда динамика группы настолько неясна для участников, что они не могут точно и полно осознать, что происходит.

В личностных тренингах оправданно и продуктивно использование попустительского стиля руководства.

И. Ялом считает, что тренер при ведении занятий в группе может выступать в двух основных ролях:

1. технический эксперт. Исполнение этой роли предусматривает подробные комментарии ведущих процессов, происходящих в группе, поведенческих актов отдельных участников, а также его рассуждения и содержательное информирование, помогающее группе и ее участникам двигаться в направлении целей, стоящих перед тренингом.

2. эталонный участник. В этом случае тренер, добивается двух целей: демонстрации желательного поведения и усиления динамики социального научения через достижение группой независимости и сплоченности.

С. Кратохвил выделяет 5 основных ролей ведущего группы:

1. активный руководитель, (инструктор, учитель, режиссер, инициатор и опекун).

2. аналитик, характеризуется дистанцирование от участников группы и личностной нейтральной позицией.

3. комментатор, дающий толкование процессов, происходящих в группе, поведения участников.

4. посредник, периодически вмешивающийся в групповой процесс и направляющей его.

5. член группы – аутентичное лицо со своими индивидуальными особенностями и жизненными проблемами.

Беннет выделяет 5 ключевых направлений работы тренера:

1. тренер занят процессом обучения. Оказывает помощь участнику группы в обучении, обеспечивает обратную связь.

2. проводник идей. Ключевой функцией этой роли являются создание, обновление и проведение тренинговых программ. Тренер анализирует потребность в обучении, формулирует цель тренинга, а также готовит и обучает тренеров.

3. консультант. В рамках этой роли тренер проводит анализ проблем организации и найти способы их решения, одним из которых может быть тренинг.

4. новатор. Эта роль предполагает оказание поддержки и помощи организации в проведение эффективных изменений и решение проблем исполнения. Помогает осознать необходимость организационных изменений.

5. руководитель. В этой роли тренер занимается вопросами планирования, организации, управления и развития службы обучения. Определяет цели, формулирует политику и планы в области обучения.

**Работа тренера на разных этапах тренинга.**

Модель групповых процессов по К. Левину: «оттаивание-изменение-замораживание».

На первой стадии происходит уменьшение стабильности управляющих поведением деятельностью структур, ослабевает влияние прежних установок и ценностей участников тренинга. Низкая эффективность усвоенных ранее моделей поведения и деятельности вызывает чувство неуверенности и тревоги и как следствие готовность принять новые способы поведения и решения проблем.

Изменение действующих установок и связанных с ними стилевых особенностей, навыков и умений, а также представлений о себе происходит на втором этапе.

На третьем этапе происходит стабилизация тех новообразований, которые оказались наиболее эффективными.

С.И. Мокшанов выделяет следующие этапы группового процесса в тренинге:

• Этап создании работоспособности.

• Этап ориентации

• Этап изменений

• Завершающий этап.

Этап создания работоспособности. На данном этапе решается задача создания комфортной атмосферы в группе, которая позволяет снять напряжение и неопределенность, уточнить цели работы, и получить представление о принципах и правилах, которые будут действовать в группе. Ориентирами для деятельности ведущего на этапе создания работоспособности являются следующие задачи:

• Диагностика группы в целом и каждого участник в отдельности.

• Привлечение внимания участников группы к идеям, повышающим вероятность создания персональных смыслов для участия в работе; акцентирование профессиональной значимости поставленных перед тренингом целей, их сочетание с личными, групповыми целями и целями организации;

• Создание реалистичных представлен о целях, содержании работы и коррекции ожиданий по отношению к результатам.

• Создание благоприятной возможности для симметричной активности всех участников группы, что связано с универсальной потребностью позитивно эмоционально контакте;

• Проведении первых конструктивных совместных действий, как начала создания истории группы.

При решении этих задач тренер опирается на результаты постоянной рефлексии. Три основных вопрос, которые задает себе тренер на протяжении всего тренинга:

• Какой цели я хочу достичь?

• Почему я хочу достичь этой цели?

• Какими методическими средствами я собираюсь ее достичь?

Ответ на второй вопрос дают диагностические следования тренера во время работы с группой. Объектами диагностики при этом являются:

• Содержательный план работы;

• Уровень развития и сплоченности группы, характер отношений, складывающихся между участниками, соотношение компетентности участников в содержании тренинга;

• Состояние каждого участника группы, его отношение к себе, к другим, к ведущему, к тренингу.

Кроме того, на данном этапе могут возникнуть различные проявления дефектов этапа подготовки, которые сказываются на работе ведущего. К ним относятся: индивидуальнее и композиционные ошибки комплектования группы, мотивационные дефициты группы в целом и отдельных участников, неоправданные ожидания, сохраняющееся напряжение и тревожность. Этап ориентации. Предназначен для уточнения конкретизации каждым участником своих индивидуальных целей в тренинге. На данном этапе происходит акцентирование конфронтации участников тренинга с имеющимися у них ограничениями и ошибками. Это приводит к двум эффектам:

1. Активизации психологических защит участников, которые в зависимости от особенностей группы могут принимать разнообразные формы:

• Объяснение своего поведения;

• Агрессия на метод;

• Переоформление ситуации, складывающейся на тренинге в неестественную, нереалистичную, не имеющую отношения к профессиональной реальности;

• Агрессия на тренера, обвинение его в некомпетентности в конкретной профессиональной области;

• Демонстрация незаинтересованности и отстраненности;

• Защита партнеров по группе демонстрирующих неадекватное поведение или не справляющихся с проблемой;

• Агрессия на позитивно настроенных к тренингу участников.

2. Отчетливая демонстрация участниками тренинга имеющихся у них ограничений и дефицитов в ряде случаев приводит к ощутимому снижению порога критичности и готовности получить информацию о том, как следует себя вести, какие способы профессиональной деятельности являются наиболее эффективными, что противоречит принципиальному положению об активной и творческой позиции участников тренинга. Кроме того, может возникнуть непродуктивная зависимость участников от ведущего. Поэтому на данном этапе ведущий обращает внимание группы как на промахи и ошибки участников, так и на их сильные стороны, не высказывает оценок и создает условия для осознания сущности целей тренинга. Тренер стремится, что бы у каждого участника был возможность выбора приемлемого для его действия с целью ориентации в предмете тренинга и осознания своих возможностей на данный момент.

Характерными эффектами этапа ориентации являются изменение мотивации, конкретизация и индивидуализация целей, завершение структурирования группы.

Этап изменений преследует цели апробации и освоения новых установок, умений, навыков. Ведущий создает условия для последовательного освоения способов деятельности и решения проблем, ориентируюсь на принцип движения от простого к сложному, последовательной интеграции достигнутых результатов. Ведущий стремится к тому, чтобы приобретаемые навыки, умения, установки были распространены на возможно большее количество характерных ситуаций.

Завершающий этап тренинга направлен на получение каждым участником и группой в целом обобщенной и индивидуализированной информации об эффективности работы и возможностях ее продолжения, проработку вариантов применения полученных результатов на практике. На завершающем этапе обсуждаются впечатления участников о работе в целом, проводятся процедуры измерения субъективных результатов тренинга.

**Этические аспекты деятельности ведущего психологический тренинг.**

Формализация этических требований к практической деятельности психолога в области тренинга не имеет федеральных юридических оснований и находится в стадии разработки. В тоже время тренер несет ответственность за следующее:

1. ответственность за свой профессионализм.

2. ответственность за процесс тренинга.

3. Ответственность.

Ответственность за свой профессионализм. Проявляется том, что тренер отвечает за качество предоставляемой группе информации, за применение в ходе тренинг лично апробированных методических средств и постоянное повышение своей квалификации.

Ответственность за процесс и результат тренинга. Проявляется в соответствии содержания работы заявленным целям, соответствие целей избранным средствам, предоставление возможности реализации поставленных целей каждым работником. Ведущий отвечает за создание обстановки психологической безопасности для участников тренинга, не нанесение им ущерба (психологические травмы, создание зависимости от ведущего ли группы), конфиденциальность информации, получаемой в ходе работы.

**Методические средства профессионального роста ведущего.**

1. проведение групп психологического тренинга с ко-тренером с ежедневной и итоговой рефлексией работы и трудных случаев.

2. проведение тренинга под наблюдением более опытных специалистов (супервизоров).

3. проведение тренинга под наблюдением «наивных» экспертов с последующей рефлексией итогов и впечатлений.

4. участие ведущего в балинтовских тренинговых группах, предназначением которых является осознание профессиональных дефицитов ведущих тренинговых групп обогащение их методического арсенала.

5. участие в программах психологического тренинга в качестве участника.

6. участие в методических семинарах и научных конференциях по проблемам психологического тренинга.

Список литературы

1. Авидон И., Гончукова О. Сто разминок, которые украсят ваш тренинг СПб.: Речь, 2010. – 256с.

2. Вазина К.Я. Саморазвитие человека: духовная сфера жизни (новая парадигма). - М.: Московский государственный университет печати, 2004.

3. Вачков И. В. Методы психологического тренинга в школе. Курс лекций // Школьный психолог. 2004. № 33, 35,37, 39,41,43, 45,47.

4. Вачков И. В., Дерябо С. Д. Окна в мир тренинга. СПб.: Речь, 2004. 1996.

5. Горбушина О. Психологический тренинг. Секреты проведения. СПб., Питер, 2008. – 240с.

6. Знаков В.В. Самопонимание субъекта как когнитивная и экзистенциальная проблема // Психологический журнал, 2005, том 26, №1, С. 18-28

7. Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия / Под ред. Е. А. Левановой. СПб.: Речь, 2006.

8. Исурина И. Г. Личностный тренинг и его значение в подготовке психологов-практиков // Журнал практического психолога. 1998. № 2.

9. Кокоренко В.Л. Арт-технологии в подготовке специалистов помогающих профессий. СПб.: Речь, 2005.

10.Монина Г.Б., Раннала Н.В. Тренинг Ресурсы стрессоустойчивости. Спб.: Речь, 2009. - 250 с.

11.Сидоренко Е.В. Технология создания тренинга. От замысла к результату. СПб.: Изд-во «Речь», 2007.

12.Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии.СПб.: Речь, 2008. —208 с.

13.Рамендюк Д.М. Тренинг личностного роста. М.: ФОРУМ: ИНФРА-М.:- 2007.

14.18 программ тренингов: Руководство для профессионалов/ Под ред. В.А. Чикер. – СПБ.: Речь, 2007.

**Задание.**

1. **Составьте краткий письменный конспект прочитанного в тетради. Пришлите фото или скан конспекта.**
2. **Составите по одной ситуационной задаче на каждую тему из текста:**
3. Понятие "тренинг". Типологии и классификации тренинга.
4. Классификация видов психологического тренинга.
5. Формы тренингов
6. Формы групповой работы в тренинге
7. Специфические черты и принципы тренинга личностного роста.
8. Принципы (нормы) работы тренинговой группы личностного роста
9. Особенности деятельности ведущего тренинга личностного роста
10. Желательные качества тренера. Ошибки тренера.
11. Основные роли и стили руководства
12. Работа тренера на разных этапах тренинга.
13. Этические аспекты деятельности ведущего психологический тренинг.
14. Методические средства профессионального роста ведущего.