

Опыт супервизии и подготовки ведущих социально-психологического тренинга

В. А. Ясвин

доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры проектирующей психологии института психологии им. Л. С. Выготского Российского государственного гуманитарного университета

В статье последовательно и в достаточно развернутой форме описывается содержательный опыт супервизии начинающих тренеров, представлена типология ошибочных стратегий начинающих ведущих, приводятся примеры построения индивидуального профиля позиций ведущего в процессе работы с группой на занятии. В качестве завершающей части статьи выступает текст полноценной программы мастер-класса «Методика проектирования и проведения социально-психологических тренингов».

Ключевые слова: *социально-психологический тренинг, развивающая среда и групповая образовательная деятельность, безоценочность и приоритет процесса, базовые позиции ведущего.*

Впервые в работе тренинговой группы мне довелось участвовать в 1988 г. в качестве слушателя программы психологического факультета Ленинградского государственного университета «Практическая психология для системы народного образования». Затем была специализация по методике проведения социально-психологического тренинга и более 20 лет практической работы с самыми различными группами: от безработных до руководителей предприятий, от старшеклассников до директоров школ, от семейных пар до курсантов военных училищ и т. д.

С 2003 г. я начал вести курс «Социально-психологический тренинг» в Московском городском психолого-педагогическом университете, затем в Московском государственном областном университете и в Институте психологии им.

Л. С. Выготского Российского государственного гуманитарного университета, а в 2007 г. мне поступило предложение вести мастер-классы по подготовке тренеров в Институте современных психологических технологий.

В данной статье вниманию читателей будет представлен некоторый опыт супервизии работы начинающих тренеров и программа мастер-класса «Методика проектирования и проведения социально-психологических тренингов».

Тренинг как социально-психологическая технология

Поскольку в настоящее время само понятие «психологический тренинг» в значительной степени приобрело бесконечно широкий, размытый характер в

силу его частого некорректного использования в различных коммерческих проектах, позволю себе кратко рассмотреть основные методологические аспекты организации тренинговой работы.

Принято считать, что первые разработки тренинговых форм личностного саморазвития принадлежат школе К. Левина. Исходное положение здесь заключается в понимании, что изменения в установках и поведении людей происходят гораздо эффективнее в процессе их группового, а не индивидуального функционирования. Саморазвитие человека обуславливается рефлексией, как его воспринимают другие люди. Дальнейшее развитие тренинга получил в разработках К. Роджерса в русле гуманистической психологии, Э. Берна в русле транзактного анализа, Я. Морено в русле психодрамы, К. Фопеля в плане методики проведения занятий и т. д. В отечественной социальной психологии теория и методология тренинга, направленного на развитие качеств, свойств, умений, способностей и установок человека, проявляющихся в процессе общения, разрабатывалась Л. А. Петровской, В. П. Захаровым, Н. Ю. Хрящёвой, И. В. Вачковым, Н. И. Козловым и др.

Представляется, что социально-психологический тренинг можно рассматривать в качестве особой **формы организации развивающей среды и групповой образовательной деятельности** в контексте социально-психологической технологии формирования психологической компетентности участников, прежде всего в сфере межличностного взаимодействия. Значение тренинга в процессе профессиональной подготовки представителей социально ориентиро-

ванных профессий неуклонно возрастает, поскольку его эффективность по сравнению с другими формами обучения и развития коммуникативных навыков убедительно доказана практикой.

Тренинг должен быть направлен на решение **трех категорий психологических задач**: мировоззренческих, развивающих и технологических. К *мировоззренческим* задачам относятся: 1) коррекция и формирование ценностных ориентаций, жизненных смыслов и социальных установок участников, целесообразных для повышения эффективности их взаимодействий; 2) коррекция субъективных отношений участников к себе и окружающим людям; 3) формирование персональных поведенческих стратегий партнерского взаимодействия и т. п. К *развивающим* относятся: 1) развитие способности познавать и понимать себя и других людей; 2) развитие способностей к эмпатии, идентификации и рефлексии; 3) развитие способности оценивать и выстраивать процесс общения, учитывая точки зрения всех его участников и т. п. К *технологическим* задачам относятся: 1) освоение техник и приемов слушания собеседников; 2) освоение способов адекватной передачи собственных сообщений; 3) освоение средств невербальной коммуникации и т. п.

Для успешного проведения тренинга с самого начала необходима организация особой **творческой среды** с характеристиками команды, семьи. Именно эта общность становится инструментом личностного развития каждого участника. Ее формированию и саморазвитию уделяется постоянное внимание ведущего (тренера). Такая общ-

ность создает среду эмоционального комфорта, ощущение безопасности, доверия, открытости. Это стимулирует возникновение и развитие отношений сотрудничества между всеми участниками тренинга, позволяет им экспериментировать со своим поведением, не стесняясь ошибок, актуализирует личностное саморазвитие каждого участника. Находясь в среде, насыщенной развивающими возможностями, участники тренинга активно используют те, которые оказываются для них наиболее значимыми.

Число участников ограничивается необходимостью их постоянной обратной связи между собой, а также с ведущим. Оптимальной представляется группа из 10–16 человек. Технология тренинга построена таким образом, что от участников не требуется каких-либо специальных знаний, хотя исходный уровень их коммуникативной компетентности участников оказывает влияние на выбор тренером стратегии и тактики работы с конкретной группой.

Наиболее важными принципами организации развивающей деятельности в тренинговой группе считается *безоценочность* и *приоритет процесса* выполнения любого задания над его формальным результатом. Принцип безоценочности действий и личности участников предусматривает избегание каких бы то ни было оценочных суждений ведущего об участниках и участников друг о друге. Принцип приоритета процесса деятельности над ее формальным результатом подчеркивает развивающий потенциал собственно ощущений и переживаний, которые испытали участники в процессе выполнения того или иного упражнения. При этом не столь важно,

насколько успешно участники «справились» с самим заданием. Более того, формальный неуспех выполнения учебной задачи дает больше ресурсов для рефлексии и группового анализа данной ситуации.

К **традиционным принципам** функционирования тренинговой группы относятся также принципы активности участников, их исследовательской творческой позиции, осознания своего и чужого поведения, партнерского (субъект-субъектного) общения.

Принцип активности заключается в вовлечении всех участников в проживание ситуаций в группе, достижение полной психологической включенности участников при выполнении упражнений и групповой рефлексии. Принцип исследовательской творческой позиции участников состоит в субъективном открытии ими психологических закономерностей, а также собственных особенностей, свойств, возможностей и творческих ресурсов. Тренинговая среда — это креативная развивающая среда, в которой перед участниками постоянно возникают проблемы, требующие нестандартного разрешения. Принцип осознания поведения заключается в переводе импульсивных поступков участников в поле осознаваемого с помощью механизма обратной связи, получаемой каждым участником от других членов группы. Принцип партнерского общения состоит в том, что в межличностном общении участников постоянно учитываются интересы, чувства, переживания, личностные особенности каждого из них. Комплексная реализация данных принципов создает особые возможности для личностного са-

моразвития всех участников тренинговой группы.

В тренингах широко используются **интерактивные методы**, такие, как имитационные и ролевые игры, групповые дискуссии, групповая рефлексия и т. п.

Тренинговые **упражнения** применяются ведущим в зависимости как от целей и общей стратегии данного занятия, так и от конкретной ситуации, сложившейся в группе. Обычно вначале предлагаются упражнения, направленные на снятие напряжения участников, преодоление их закрытости и недоверия к партнерам. Далее используются техники, направленные на расширение перцептивного опыта участников, развитие эмпатии, стимулирование идентификации с партнерами по взаимодействию. Создание ситуаций неуспешности участников в выполнении заданий, когда участники пытаются использовать привычные им манипулятивные и авторитарные стратегии поведения, закладывает психологическую основу и готовность участников к освоению новой для них партнерской стратегии межличностного взаимодействия. Этому посвящен следующий этап тренинга. Отрабатываются техники и приемы эффективного общения. Важное место в тренинге отводится упражнениям, направленным на повышение самооценки, построение перспективных линий личностного саморазвития участников. В заключительной части используются упражнения обобщающего характера, которые направлены на стимулирование осознания себя как профессионала и человека, осознание своего места в мире, на переосмысление системы ценностей.

Типология ошибочных стратегий начинающих ведущих

Считается, что ведущий тренинга, как правило, должен иметь профессиональное психологическое или педагогическое образование. Однако опыт свидетельствует, что само по себе базовое образование не гарантирует тренеру профессиональной успешности. Мне не раз приходилось отмечать наиболее перспективных своих учеников среди слушателей с базовым техническим образованием. Не раз доводилось также видеть, с каким трудом приходится избавляться некоторым начинающим тренерам от вредоносных стереотипов, сформированных у них в гуманитарных вузах. Это, к сожалению, относится и к выпускникам педагогических, а порой и психологических вузов.

За годы супервизорской практики у меня сложилась типология неконструктивных позиций, нередко занимаемых ведущими в процессе работы с тренинговой группой. Совершенно очевидно, что представленные далее ошибочные тренерские стратегии во многом обусловлены именно профессиональной ментальностью ведущих, сформированной у них в вузах соответствующего профиля. Полагаю, что читателю будет нетрудно соотнести те или иные тренерские позиции с соответствующим базовым профессиональным образованием.

Предлагаемая типология строится на основе системы координат с **осями**: «*Содержательная направленность групповой работы*» и «*Степень поведенческой активности группы*». Ось содержательной направленности групповой работы

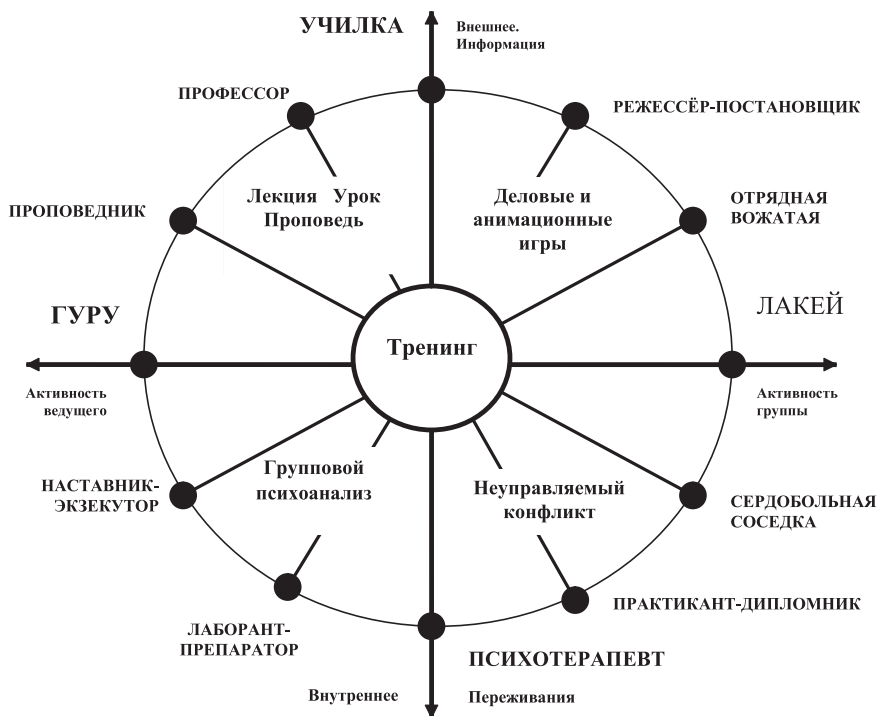


Рис. 1. Типология неконструктивных позиций ведущего в процессе социально-психологического тренинга

имеет *информационный* (внешний) и *личностный* (внутренний) полюса, а ось групповой активности — полюса *минимальной* и *максимальной активности* участников группы.

Данным четырем полюсам соответствуют четыре **базовые позиции ведущего**, для обозначения которых были подобраны соответствующие символические названия.

1. **«Училка»** — ориентация ведущего на «формирование знаний» участников, сообщение некой «внешней» по отношению к ним информации и т. п.

2. **«Психотерапевт»** — ориентация ведущего на анализ личностных особенностей участников группы, их переживаний, состояний и т. п.

3. **«Гуру»** — позиция ведущего, характеризующаяся полным доминированием в группе и подавлением активности других ее членов.

4. **«Лакей»** (**«Официант»**) — позиция ведущего, характеризующаяся «обслуживанием» участников группы, потаканием их спонтанным желаниям, прихотям и т. п.

Соответственно в данной системе координат выделяются четыре сектора, характеризующие процессы и формы взаимодействия ведущего с группой (рис. 1).

Сектор, расположенный между векторами «Внешняя информация» и «Активность ведущего», характеризуется процессами изложения ведущим некой информации с проверкой ее усвоения слушате-

лями или без таковой. Доминируют такие формы занятий, как *лекции, проповеди и уроки*. Могут быть выделены следующие позиции ведущего: «**Профессор**» (ближе к «Училке») и «**Проповедник**» (ближе к «Гуру»). Если «Училка» организует определенную, хотя и очень формализованную, обратную связь с участниками группы, то «Профессор» делает это существенно реже, а «Проповеднику» такая связь уже практически не требуется. Соответственно, поведенческая активность группы снижается до минимума, когда ведущий занимает позицию «Гуру», которому остается только трепетно внимать. Впечатления участников группы, работа с которыми велась преимущественно в рамках данного сектора, могут быть сформулированы тезисом: «*Он такой умный, мы столько его мыслей записали...*».

Конечно же, «Гуру» не может обойти стороной вопросы «правильной и неправильной жизни» участников группы, направляя, таким образом, содержание групповой работы в сторону «психоанализа», т. е. к позиции «Психотерапевта» (полюс внутренних переживаний по оси содержания работы). В данном секторе ведущий может занимать позицию «**Наставника-экзакутора**» (ближе к «Гуру»), жестко критикующего и унижающего участников за их неспособность соответствовать «нормам и идеалам», и/или позицию «**Лаборанта-препаратора**» (ближе к «Психотерапевту»), с энтузиазмом и упоением «раскладывающего под микроскопом» личности участников на психологические «пестики и тычинки». Впечатления участников группы, работа с которыми велась преимущественно в рамках данного сектора, могут быть сформулированы тезисом: «*Нас разрезали, размазали... Все остались подавлены, чувствуем себя ужасно*».

Сектор между векторами «Внешняя информация» (позиция ведущего «Училка») и «Активность группы» (позиция ведущего «Лакей») характеризуется нарастанием внешне заметной групповой активности. Однако эта активность не носит рефлексивного, аналитического характера, а сосредоточена скорее на выполнении участниками определенных (часто двигательных) действий и может быть обозначена как «*деловые игры*» или «*анимационные игры*». Ведущий может занимать позицию «**Режиссера-постановщика**» (ближе к «Училке»), формально и жестко регулирующего деятельность группы, требующего четкого выполнения участниками определенных учебно-игровых действий, исполнения тех или иных ролей и т. д. Если же ведущий занимает позицию ближе к «Лакею», предоставляя группе относительно больше свободы самовыражения и ориентируясь прежде всего на двигательную активность участников, такая его позиция может быть обозначена как «**Отрядная вожатая**». Впечатления участников группы, работа с которыми велась преимущественно в рамках данного сектора, могут быть сформулированы тезисом: «*Мы столько всего делали! Было интересно, только непонятно, к чему все это...*».

Наконец, в секторе, расположенном между векторами «Активность группы» и «Внутренние переживания» содержания групповой работы, могут возникнуть позиции ведущего «**Сердобольная соседка**» (ближе к «Лакею») и «**Практикант-дипломник**» (ближе к «Психотерапевту»). Ведущий в позиции «Сердобольной соседки» практически не управляет группой. Участники, перебивая друг друга, рассказывают различные «важные» истории из своей жизни, критикуют и поучают

своих товарищей, а ведущий, выражая всем сочувствие и понимание, также пытается рассказать группе о своих житейских проблемах и дать участникам «психологические советы». В качестве же «Практиканта-дипломника» ведущий стремится строго выполнять все «правила тренинга», неукоснительно следовать некому формальному плану, оценивая «психотипы» участников и «раскладывая их в заготовленные кластеры» для «дальнейшей обработки». Такие стратегии неизбежно ведут к нарастающему напряжению в группе и заканчиваются полным игнорированием группой своего ведущего, а также неуправляемыми конфликтами между участниками. Впечатления участников группы, работа с которыми велась преимущественно в рамках данного сек-

тора, могут быть сформулированы тезисом: «А в конце все переругались...».

В логике представленной типологии эффективная тренерская стратегия, с одной стороны, являет собой синтез представленных позиций, каждая из которых выражена в малой степени, а с другой — вообще находится вне плоскости данной системы координат.

Данная типология может быть оформлена в графическом виде, что существенно облегчает ее восприятие и понимание. В частности, путем супервизорской оценки и рефлексии проведенного занятия (или цикла занятий) самим ведущим может быть построен индивидуальный профиль его профессиональных позиций (рис. 2.), который зарекомендовал себя как эффективный инстру-

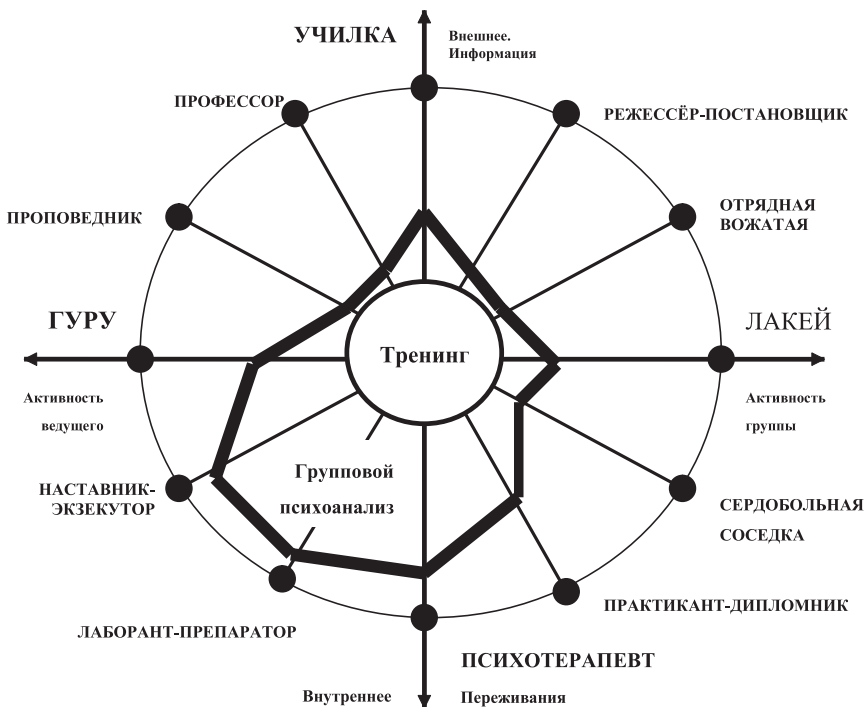


Рис. 2. Пример построения индивидуального профиля позиций ведущего в процессе работы с группой на занятии

мент в практике подготовки и повышения мастерства ведущих социально-психологических тренингов.

Программа подготовки ведущих

Традиционно подготовка тренеров состоит из ряда обязательных этапов: 1) прохождение нескольких тренингов у разных ведущих в качестве участника; 2) теоретическая и методическая подготовка; 3) практика ведения тренинга в качестве котренера (второго ведущего); 4) супервизорская практика (самостоятельное проведение тренинга под наблюдением более опытных коллег). Представленная далее программа мастер-класса «Методика проектирования и проведения социально-психологических тренингов» реализуется в течение 9–10 месяцев (в зависимости от числа слушателей в группе) в режиме занятий по 5 часов в неделю.

Курс «Методика проектирования и проведения социально-психологических тренингов» предназначен для слушателей (студентов), готовящих себя к деятельности в качестве ведущих социально-психологических тренингов (тренеров).

Цель курса заключается в формировании у слушателей профессиональных компетенций, необходимых для самостоятельной разработки тренинговых программ для различных категорий участников и эффективного ведения тренинговых групп в различных условиях.

Задачи курса

1. Формирование у слушателей системных знаний о философских и методологических основах проведения социально-психологических тренингов.

2. Приобретение слушателями опыта работы в тренинговой группе в качестве участников.

3. Формирование у слушателей навыков разработки собственных тренинговых программ и конструирования оригинальных тренинговых упражнений.

4. Приобретение слушателями навыка самостоятельного ведения тренинговой группы.

5. Формирование у слушателей умения подготовить пакет рекламных продуктов, информирующих потенциальных участников о предлагаемом тренинге.

6. Формирование у слушателей «тренерского мышления» (способности оценивать профессиональные риски, эффективно реагировать на непредвиденные обстоятельства и т. п.).

Курс «Методика проектирования и проведения социально-психологических тренингов» занимает особое место в профессиональной подготовке практического психолога. С одной стороны, данный курс непосредственно готовит слушателей к деятельности в качестве ведущего социально-психологических тренингов, а с другой — формирует целый ряд профессиональных компетенций, необходимых практическому психологу для групповой психотерапевтической работы, психологического консультирования, руководства деятельностью малых групп и т. п.

Этот курс формирует и развивает способности и готовности

1) к модификации и адаптации существующих технологий практической деятельности в области практической психологии;

2) анализу базовых механизмов субъективных процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом си-

стемного взаимодействия биопсихосоциальных составляющих функционирования;

3) овладению навыками анализа своей деятельности как профессионального психолога и умению применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции (для оптимизации) собственной деятельности и психического состояния;

4) диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, характеристик психических процессов, различных видов деятельности индивидов и групп на основе инновационных разработок;

5) созданию эффективных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, а также профессиональных рисков в различных видах деятельности;

6) комплексному профессиональному воздействию на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций с целью гармонизации психического функционирования человека;

7) разработке новых средств воздействия на межличностные и межгрупповые отношения на отношения субъекта с реальным миром;

8) просветительской деятельности с целью повышения уровня психологической культуры общества.

Курс «Методика проектирования и проведения социально-психологических тренингов» опирается на знания слушателей в области гуманистической философии, социальной психологии,

гуманистической психологии, психологического консультирования, педагогической психологии, возрастной психологии и акмеологии, психологии развития и т. д.

Содержание курса

Тема 1. Групповой тренинг в арсенале методов практической психологии

Формы и методы групповой работы в практической психологии. Мифология тренинговой деятельности. Преимущества групповой формы работы. Мировоззренческие задачи тренинга (коррекция и формирование ценностных ориентаций, жизненных смыслов и социальных установок участников, коррекция субъективных отношений участников к себе и окружающим людям, формирование персональных поведенческих стратегий партнерского взаимодействия и т. п.). Развивающие задачи тренинга (развитие способности познавать и понимать себя и других людей, развитие способностей к эмпатии, идентификации и рефлексии, развитие способности оценивать и выстраивать процесс общения, учитывая точки зрения всех его участников и т. п.). Технологические задачи тренинга (освоение техник и приемов слушания собеседников, освоение способов адекватной передачи собственных сообщений, освоение средств невербальной коммуникации и т. п.). Субъективность результатов тренинга. Значение тренинга общения в процессе профессиональной подготовки представителей социально-ориентированных профессий.

Тема 2. Методологические основы психологических тренингов

История возникновения психокоррекционных групп и социально-психологического тренинга (К. Левин, К. Роджерс, Э. Бёрн, Я. Морено, К. Фопель и др.). Групповые формы работы в различных психологических школах (Т-группы, группы встреч, гештальт-группы, психодрама, группы телесной психотерапии, танцевальная терапия, арттерапия, темоцентрированное взаимодействие, трансактный анализ, тренинг умений и др.). Отечественная школа социально-психологического тренинга (Л. А. Петровская, В. П. Захаров, Н. Ю. Хрящёва, И. В. Вачков, Н. И. Козлов и др.). Различные парадигмы проведения тренингов («дрессура», «репетиторство», «наставничество», «развитие субъектности»). Дискредитация психологического тренинга в условиях рынка психологических услуг. Критерии качества тренинговой работы.

Тема 3. Принципы и методы проведения группового психологического тренинга

Важнейшие принципы проведения психологических тренингов (безоценочность действий участников, приоритет процесса выполнения любого задания над его формальным результатом, поддержка активности участников, формирование исследовательской творческой позиции участников, осознание поведения, организация партнерского (субъект-субъектного) общения). Интерактивная сущность тренинговых методов. Важнейшие тренинговые методы (регрессия, обмен опытом, ролевые и имитационные игры, концентрация присутствия, групповые дискуссии, групповая рефлексия, построение диспозиций,

символическое самовыражение, групповое решение проблем, операционализация и др.).

Тема 4. Организация тренинговой развивающей среды

Среда как категория психолого-педагогической науки (А. Ф. Лазурский, В. Н. Мясичев, Б. Ф. Ломов, Л. С. Выготский, А. С. Макаренко, Ю. С. Мануйлов, В.А. Ясвин и др.). Психолого-педагогическая типология среды Я. Корчака (догматическая, безмятежная, карьерная и творческая среда). Метод векторного моделирования среды. Психологические характеристики тренинговой среды (модальность, широта, интенсивность, осознаваемость, обобщенность, эмоциональность, доминантность, когерентность, социальная активность, мобильность, структурированность, устойчивость, безопасность). Социально-психологические условия эффективности тренинговой среды. Проектирование и организация развивающей тренинговой среды.

Тема 5. Эффективное общение и взаимодействие в группе

Системный критерий эффективности межличностных взаимодействий. Влияние мировоззренческих установок личности на эффективность ее общения (отношение к себе, к окружающим людям, к миру в целом). Ритуальное и глубокое общение. Направленность на собеседников. Эмпатия. Идентификация. Рефлексия. Внимание к интересам, потребностям и состояниям партнеров. Желание и умение слушать. Открытость личности. Принятие себя и обстоятельств. Тактичность как осторожность и тщательность в подборе слов и фраз, демонстрации невербальных проявлений. Барьеры общения (страх быть

отрицательно оцененным, стереотипизация людей, игнорирование или обесценивание их мнений и позиций, попытка навязать им свою точку зрения, привычка постоянно интерпретировать, оценивать, комментировать услышанное и др.). Искреннее и манипулятивное взаимодействие. Техники и приемы вербальной и невербальной коммуникации. Формирование доверия и завоевание авторитета собеседников.

Тема 6. Тренер и группа

Партнерское сообщество как основной инструмент личностного развития каждого участника тренинга. Формирование тренинговой группы. Организация взаимодействий участников группы с ведущим и между собой. Персональные цели и роли участников группы. Групповые процессы. Типология тренинговых групп, по И. В. Вачкову («Черная дыра», «Скопление астероидов», «Звездная система», «Галактический совет»), и стратегии управления процессом их развития. Лидерство в тренинговой группе. Квалификация и компетентность ведущего. Роль и статус ведущего в группе. Партнерская позиция тренера. Типология неэффективных тренерских позиций (Училка», «Гуру», «Психотерапевт», «Официант», «Массовик-затейник», «Диспетчер» и др.). Стиль и имидж тренера. Толерантность тренера. Этика тренера и участников группы. «Тренерское мышление». Действия тренера в сложных и экстремальных ситуациях.

Тема 7. Разработка тренинговой программы и подготовка к тренингу

Содержание и структура программы тренинга. Анализ социальной специфики и запросов предполагаемой тренинговой группы. Определение темы, це-

лей и задач тренинга. Разработка общей стратегии тренинга и выделение его этапов с учетом временных ресурсов (знакомство, снятие напряжения и недоверия, расширение перцептивного опыта участников, развитие эмпатии и рефлексии, лабилизация участников тренинга, повышение их самооценки, анализ персональных жизненных стратегий и освоение эффективных техник взаимодействия, обобщение результатов тренинга, переосмысление участниками своих жизненных ценностей и приоритетов, построение траекторий личностного развития). Подбор психотехник и упражнений для каждого этапа. Обеспечение смены видов деятельности участников. Обеспечение связи между этапами тренинга и отдельными упражнениями. Чередование интеллектуально и эмоционально ориентированных упражнений. Сценирование тренинга, подготовка его проектного эскиза. Подготовка раздаточных материалов для участников. Подбор тематической литературы, рекомендуемой участникам тренинга. Подготовка необходимых материалов и оборудования для аудио- и видеосопровождения тренинга.

Тема 8. Экспертиза и проектирование тренинговых упражнений

Психотравматические риски использования психотехник и упражнений в условиях тренинговой группы. Анализ упражнений с точки зрения их психологической безопасности. Примеры разработки тренинговых упражнений. Упражнения, стимулирующие развитие групповой динамики. Упражнения, развивающие взаимопонимание и обратную связь участников. Упражнения, обеспечивающие разви-

тие навыков сотрудничества участников. Коммуникативные упражнения. Упражнения, направленные на укрепление самопринятия и самооценки участников. Упражнения, направленные на рефлексии участниками своих жизненных ценностей и стратегий. Экспертиза и коррекция традиционных тренинговых упражнений. Контекстная трансформация упражнений и обеспечение их очевидной валидности для участников. Конструирование новых упражнений на основе традиционных психотехник. Алгоритм проектирования оригинальных упражнений. Критерии эффективности и анализ результатов апробации спроектированных упражнений.

Тема 9. Методические аспекты организации и проведения тренинга

Проблемы формирования тренинговых групп. Предварительная встреча с потенциальными участниками тренинга и презентация программы тренинга. Предварительное обсуждение программы и условий тренинга с представителями корпоративного клиента. Пространственно-предметная организация помещения для тренинга. Режим проведения тренинга. Формулирование правил поведения участников в группе и проблемы с их пониманием и соблюдением. Преодоление психологического сопротивления участников, их повышенной тревожности и опасений. Вариативность и гибкость в использовании психотехник и упражнений. Организация обсуждения в группе результатов выполненного упражнения. Эмоциональная вовлеченность участников как критерий качества работы тренера. Влияние мотивации и энергетики группы на выбор тренером тактики поведе-

ния. Импровизация и креативность тренера. Использование любых событий в группе в качестве ресурса для ее развития. Работа с «мелочами». Работа с агрессивными и скептически настроенными участниками тренинга. Оценка успешности ведущего и результатов тренинга. Супервизорское сотрудничество с коллегами.

Тема 10. Рекламно-информационное обеспечение тренинговой деятельности

Виды рекламно-информационных продуктов (буклеты, листовки, открытки, плакаты, брошюры, сайты и т. д.). Выбор рекламно-информационных продуктов в зависимости от целевой группы. Содержание и структура рекламно-информационного продукта. Выбор стиля рекламно-информационного продукта. Использование иллюстративных материалов. Стереотипы и психологические ошибки подготовки рекламно-информационных продуктов о тренинге.

Распространение рекламно-информационных продуктов. Анализ различных рекламно-информационных продуктов о тренинге.

Практические занятия

1. Участие слушателей в работе тренинговой группы

Слушатели в качестве участников группы работают в двухдневном социально-психологическом тренинге «Гроссмейстер общения», проводимом ведущим преподавателем курса «Методика проектирования и проведения социально-психологических тренингов».

2. Групповой анализ тренинговых игр и упражнений

Слушатели под руководством преподавателя анализируют различные тренинговые игры и упражнения с точки зрения их эффективности и возможных психологических рисков для участников тренинга.

3. Публичная защита слушателями разработанных программ социально-психологических тренингов

Слушатели представляют для обсуждения в учебной группе свои проекты двухдневных тематических тренинговых программ для определенных категорий участников. Под руководством преподавателя проводится методический анализ представленных программ.

4. Самостоятельное проведение слушателями тренинговых занятий в учебной группе и их супервизорский анализ

Каждый слушатель проводит в учебной группе полуторачасовое тренинговое занятие, к участию в котором приглашаются «посторонние лица», т. е. люди, которые не являются участниками данной учебной группы. После занятия проводится супервизорский анализ тренерской работы каждого слушателя под руководством преподавателя.

5. Групповой анализ разработанных слушателями рекламно-информационных продуктов, рассказывающих об их тренинговых программах

Слушатели представляют для обсуждения в учебной группе свои проекты рекламно-информационных продуктов о своей тренинговой программе (буклеты, плакаты, листовки, открытки и т. п.), которые анализируются с точки зрения их восприятия соответствующими целевыми группами потенциальных участников тренингов.

Задания для самостоятельной подготовки слушателей

1. На основе самостоятельного изучения рекомендуемой литературы подготовиться к коллоквиуму по темам: 1. «Групповой тренинг в арсенале методов практической психологии»; 2. «Методологические основы психологических тренингов»; 3. «Принципы и методы проведения группового психологического тренинга»; 4. «Организация тренинговой развивающей среды».

2. Разработать проект двухдневной тематической тренинговой программы для определенной целевой группы участников.

3. Разработать полуторачасовое тренинговое занятие для проведения в учебной группе.

4. Разработать проекты рекламно-информационных продуктов о своей тренинговой программе (буклеты, плакаты, листовки, открытки и т. п.).

Вопросы и задания для подготовки к зачетному коллоквиуму

1. Назовите особенности и преимущества групповой формы работы в практической психологии.

2. Каковы основные формы и методы психологической работы в группе?

3. Каковы основные цели, задачи и предполагаемые результаты социально-психологических тренингов?

4. Раскройте значение тренинга общения в процессе профессиональной подготовки представителей социально-ориентированных профессий.

5. Расскажите историю возникновения психокоррекционных групп и социально-психологического тренинга.

6. Выделите методологические особенности организации групповой работы в различных психологических школах.

7. Охарактеризуйте различные методологические направления психологических тренингов.

8. Выделите основные критерии качества тренинговой работы и охарактеризуйте современный российский рынок тренинговых услуг.

9. Выделите важнейшие принципы проведения социально-психологических тренингов и покажите их значение для успешности функционирования тренинговой группы.

10. Охарактеризуйте основные методы социально-психологического тренинга с точки зрения их личностно-развивающего потенциала для участников.

11. Охарактеризуйте понятие «развивающая среда» и представьте основные методологические подходы к ее описанию и проектированию.

12. Представьте типологию образовательных сред и охарактеризуйте их типы с точки зрения влияния на развитие личности.

13. Раскройте сущность параметров описания тренинговой среды.

14. Опишите социально-психологические условия эффективности тренинговой среды.

15. Представьте технологию проектирования и организации развивающей тренинговой среды.

Примерный учебно-тематический план

№ п/п	Наименование разделов и тем курса	Всего (часов)	Аудиторные занятия (часов)		Самостоятельная работа слушателей (часов)
			лекции	семинарские и практические занятия	
1	Групповой тренинг в арсенале методов практической психологии	10	2	2	6
2	Методологические основы психологических тренингов	10	2	2	6
3	Принципы и методы проведения группового психологического тренинга	8	2	2	4
4	Организация тренинговой развивающей среды	12	4	4	4
5	Эффективное общение и взаимодействие в группе	16	2	10	4
6	Тренер и группа	12	2	6	4
7	Разработка тренинговой программы и подготовка к тренингу	44	2	32	10
8	Экспертиза и проектирование тренинговых упражнений	16	2	6	8
9	Методические аспекты организации и проведения тренинга	44	2	32	10
10	Рекламно-информационное обеспечение тренинговой деятельности	16	2	4	10
	Всего	188	22	100	66

Формы итогового контроля

1. Зачет по темам:

- 1. Групповой тренинг в арсенале методов практической психологии.

- 2. Методологические основы психологических тренингов.

- 3. Принципы и методы проведения группового психологического тренинга.

- 4. Организация тренинговой развивающей среды

(в форме коллоквиума).

2. Зачет по теме

- 5. Эффективное общение и взаимодействие в группе

(по результатам работы слушателей в тренинговой группе).

3. Зачет по темам:

- 7. Разработка тренинговой программы и подготовка к тренингу.

- 8. Экспертиза и проектирование тренинговых упражнений

(в форме публичной защиты каждым слушателем разработанного проекта программы своего тренинга).

4. Зачет по темам:

- 6. Тренер и группа.

- 9. Методические аспекты организации и проведения тренинга

(в форме самостоятельного проведения элементов тренинга в учебной группе с приглашением «посторонних лиц»).

5. Зачет по теме

- 10. Рекламно-информационное обеспечение тренинговой деятельности

(в форме участия в групповой «выставке» рекламно-информационных продуктов о тренинге и публичной защиты разработанных материалов).

6. Итоговый зачет **в форме эссе** на тему «Мои советы будущим участникам тренинга тренеров».

ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. *Вачков И. В.* Психологический тренинг: методология и методика проведения. М., 2010.
2. *Дерябо С. Д., Ясвин В. А.* Гроссмейстер общения: иллюстрированный самоучитель психологического мастерства. М., 2000.
3. *Рудестам К.* Групповая психотерапия. СПб., 2000.
4. *Фопель К.* Технология ведения тренинга. Теория и практика. М., 2004.
5. *Ясвин В. А.* Образовательная среда: от моделирования к проектированию. М., 2001.

Дополнительная литература

1. *Бакли Р., Кэйпл Д.* Теория и практика тренинга. СПб., 2002.
2. *Вачков И. В.* Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы. М., 2007.
3. *Вачков И. В., Дерябо С. Д.* Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе: Учеб. пособие. СПб., 2004.
4. *Джесон П.* Импровизация в тренинге. СПб., 2002.
5. *Евтихов О. В.* Практика психологического тренинга. СПб., 2004.
6. *Захаров В. П.* Практические рекомендации по ведению групп социально-психологического тренинга: Методические указания. Л., 1990.
7. *Захаров В. П., Хрящёва Н. Ю.* Социально-психологический тренинг: Учеб. пособие. Л., 1989.
8. *Козлов Н. И.* Лучшие психологические игры и упражнения. Екатеринбург, 1997.
9. *Ли Д.* Практика группового тренинга. СПб., 2002.
10. *Льюис Д. Л.* Тренинг эффективного общения. М., 2002.
11. *Макшианов С. И.* Психология тренинга. СПб., 1997.
12. *Петровская Л. А.* Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. М., 1989.
13. *Прутченков А. С.* Трудное восхождение к себе. Методические разработки и сценарии занятий социально-психологических тренингов. М., 1995.
14. Психология общения. Энциклопедический словарь / Под общ. ред. А.А. Бодалёва. М., 2011.
15. *Рай Л.* Развитие навыков тренинга. СПб., 2002.
16. *Ромек В. Г.* Тренинг уверенности в межличностных отношениях. СПб., 2003.
17. *Сидоренко Е. В.* Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. СПб., 2002.
18. *Ситников А. П.* Акмеологический тренинг. Теория. Методика. Психотехнологии. М., 1996.
19. *Тарасов В. К.* Персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров. Л., 1989.
20. *Ясвин В. А.* Тренинг педагогического взаимодействия в творческой образовательной среде. М., 1997.

Experience in Supervision and Education of the Social-Psychological Training Leaders

V. A. YASVIN

Doctor in psychology, professor, professor at the chair of projecting psychology of the Psychology Institute named after L. S. Vygotskiy of the Russian State University for the Humanities

The article consistently and expansively describes the informative supervision experience of young trainers, presenting typology of erroneous strategies of young leaders and making examples of construction of individual profile of leader's position in the process of class group work. It is concluded by the text of the full programme of master-class "Methods of design and realization of socio-psychological trainings".

Keywords: *socio-psychological training, developmental environment and group educational activity, non-judgement and process priority, basic positions of the leader.*

REFERENCES

Osnovnaya literatura

1. Vachkov I. V. Psihologicheskii trening: metodologiya i metodika provedeniya. M., 2010.
2. Deryabo S. D., Yasvin V. A. Grossmeister obsheniya: illyustrirovanniy samouchitel' psihologicheskogo masterstva. M., 2000.
3. Rudestam K. Gruppovaya psihoterapiya. SPb., 2000.
4. Fopel' K. Tehnologiya vedeniya treninga. Teoriya i praktika. M., 2004.
5. Yasvin V. A. Obrazovatel'naya sreda: ot modelirovaniya k proektirovaniyu. M., 2001.

Dopolnitel'naya literatura

1. Bakli R., Keipl D. Teoriya i praktika treninga. SPb., 2002.
2. Vachkov I. V. Psihologiya treningovoi raboty: Soderzhatel'nye, organizacionnye i metodicheskie aspekty vedeniya treningovoi gruppy. M., 2007.
3. Vachkov I. V., Deryabo S. D. Okna v mir treninga. Metodologicheskie osnovy sub'ektnogo podhoda k gruppovoi rabote: Ucheb. posobie. SPb., 2004.
4. Dzheksun P. Improvizatsiya v treninge. SPb., 2002.
5. Evtihov O. V. Praktika psihologicheskogo treninga. SPb., 2004.
6. Zaharov V. P. Prakticheskie rekomendatsii po vedeniyu grupp social'no-psihologicheskogo treninga: Metodicheskie ukazaniya. L., 1990.
7. Zaharov V. P., Hryasheva N. Yu. Social'no-psihologicheskii trening: Ucheb. posobie. L., 1989.
8. Kozlov N. I. Luchshie psihologicheskie igry i uprazhneniya. Ekaterinburg, 1997.
9. Li D. Praktika gruppovogo treninga. SPb., 2002.
10. L'yuis D. L. Trening effektivnogo obsheniya. M., 2002.
11. Makshanov S. I. Psihologiya treninga. SPb., 1997.

12. *Petrovskaya L. A.* Kompetentnost' v obshenii. Social'no-psihologicheskii trening. M., 1989.
13. *Prutchenkov A. S.* Trudnoe voshozhdenie k sebe. Metodicheskie razrabotki i scenarii zanyatii social'no-psihologicheskikh treningov. M., 1995.
14. Psihologiya obsheniya. Enciklopedicheskii slovar' / Pod obsh. red. A. A. Bodaleva. M., 2011.
15. *Rai L.* Razvitie navykov treninga. SPb., 2002.
16. *Romek V. G.* Trening uverenosti v mezhlichnostnykh otnosheniyah. SPb., 2003.
17. *Sidorenko E. V.* Trening kommunikativnoi kompetentnosti v delovom vzaimodeistvii. SPb., 2002.
18. *Sitnikov A. P.* Akmeologicheskii trening. Teoriya. Metodika. Psihotehnologii. M., 1996.
19. *Tarasov V. K.* Personal-tehnologiya: otbor i podgotovka menedzherov. L., 1989.
20. *Yasvin V. A.* Trening pedagogicheskogo vzaimodeistviya v tvorcheskoi obrazovatel'noi srede. M., 1997.