

*Рейн Н.А.*  
Екатеринбург

### СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК ФОРМА АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

**Ключевые слова:** социально-психологический тренинг (СПТ), групповая динамика, эффективность, модуль, сопротивление, фасилитация, модерация, психогимнастика, мини-лекция, игра.

**Аннотация.** В статье обоснована возможность использования социально – психологического тренинга в формировании общекультурных компетенций студентов. Выявлены специфические особенности технологии построения и проведения тренинга.

*Rain N.A.*  
Yekaterinburg

### SOCIAL-PSYCHOLOGICAL TRAINING AS A FORM OF ACTIVE LEARNING

**Keywords:** social - psychological training, group dynamics, efficiency, module, resistance, facilitation, moderation, psychogimnastics, mini-lecture, game .

**Summary.** The article says about the possibility of using social - psychological training in forming of common cultural competencies of students . Were identified specific features and technology of building the training .

В истории человечества тренинги появились давно, а именно тогда, когда появился процесс обучения одного человека другим. Тем не менее, в науке принято считать, что первые тренинги начал проводить К. Левин, психолог из США, основавший в 1946 году Т-группы. На тренингах К. Левина люди учились общаться и взаимодействовать в группе. Успешная работа учеников К. Левина привела к основанию в США Национальной лаборатории тренинга.

В 1960-е годы возникает опирающееся на традиции гуманистической психологии К. Роджерса движение тренинга социальных и жизненных

умений, который применялся для профессиональной подготовки учителей, консультантов, менеджеров в целях психологической поддержки и развития. К числу наиболее ярких работ, связанных с групповой психологией и использованием «эффекта группы» как специального средства воздействия на личность, чаще всего относят труды А. Адлера, К. Левина, Дж. Морено, Дж. Пратта, К. Роджерса. В отечественной психологической практике группа, как средство профессионального воздействия на личность, использовалась еще с начала XX века. Но активный научный и практический интерес к ме-

тодам групповой работы стал особенно явно проявляться в России только в 1990-е годы того же века. Пионером в теоретическом и методическом анализе проблем групповой работы в России можно назвать Л.А. Петро-вскую, монография которой была опубликована еще в 1982 году. В своих работах она рассматривает СПТ, как своеобразную форму обучения знаниям и отдельным умениям в сфере общения, а также соответствующую форму их коррекции [2: с. 9].

В целом нужно отметить, что в России в настоящее время теория и практика тренинговой работы находится в фазе становления, формируются самостоятельные научные школы. Не существует единой и общепризнанной классификации тренингов, однако выделяют основные типы по критерию направленности воздействия и изменений: навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг. Естественно, что значительное количество отечественных школ тренинга опираются на теоретические концепции, пришедшие к нам с Запада, да и сами формы групповой психологиче-

ской работы в большинстве случаев до сих пор являются модификациями зарубежных моделей. В то же время отметим, что в последнее время в нашей стране появились специалисты мирового уровня, у которых могли бы поучиться западные специалисты.

Автором данной статьи накоплен большой опыт в разработке и проведении СПТ со студентами, а также в использовании технологий тренинга в преподавании курса социологии. В данной работе под СПТ мы будем понимать особую форму активного обучения, направленную на развитие знаний, умений, компетенций и социальных установок. Студенты педагогического ВУЗа нуждаются в развитии многих общекультурных компетенций: умения выступать публично, работать в команде, ставить цели, быть лидером, эффективно общаться, которые не всегда возможно развивать в ходе учебных занятий. Специально организованная форма обучения – СПТ во внеучебное время – как раз и позволяет это сделать.

Разработка и проведение СПТ требует от педагога наличия целого ряда компетенций.

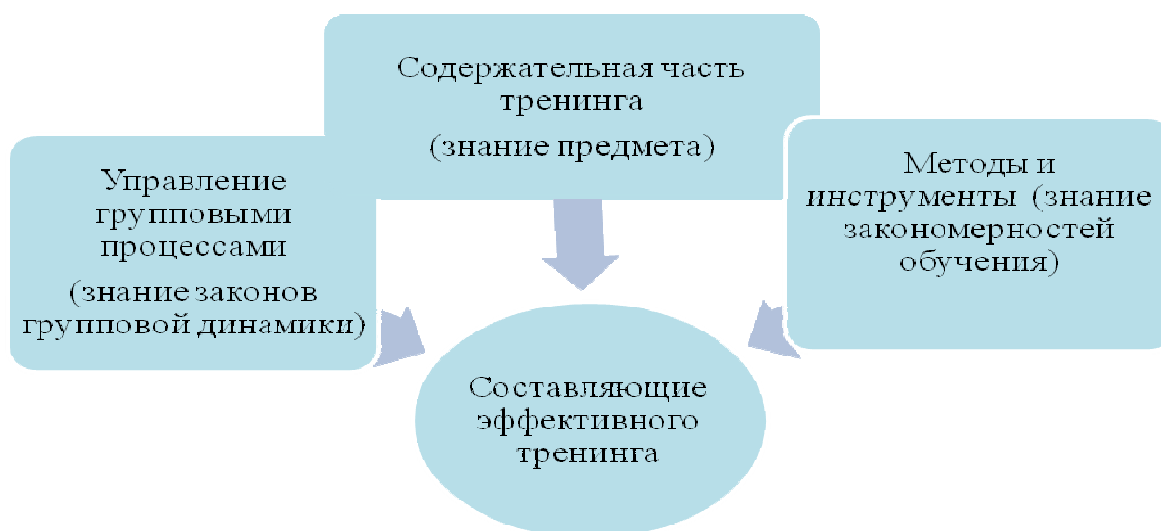


Рис. 1. Составляющие эффективного тренинга

Разработка тренинговой программы предполагает ответ педагогом на вопросы: чему учить? (цели тренинга), как учить? (структура тренинга), как научить? (работа с группой). Рассмотрим каждый из них подробнее.

Планирование тренинга начинается с определения темы, из которой вытекают конкретные цели и задачи, что, в свою очередь, задает рамки и направление накопления необходимой информации и ее систематизации. При этом педагог опирается на конкретный состав группы, временные границы, определенные заказчиком или выделенные им самим проблемы. Также в соответствии с выделенными целями и задачами идет подбор «инструментария» и «встраивание» конкретных методов в создаваемый сценарий.

Процесс организации СПТ различной тематики описан во многих источниках. Важно понимать, что каждый тренинг неповторим, одно и то же упражнение в каждой группе всегда проходит по-разному, имея различные нюансы, оттенки, а иногда и совсем неожиданные повороты.

Второй важный аспект проведения тренинга – это его структура, в которой выделяют модули. Тренинговый модуль – это блок подачи информации, раскрывающий определенную тему. Он состоит из различных чередующихся методов тренинга: мини-лекция, фасилитация, модерация, психогимнастика, ролевая, метафорическая и деловая игры, мозговой штурм, индивидуальная работа и др. Ниже приведена их краткая характеристика.

Таблица 1.

Краткая характеристика методов тренинга

Метод	Степень вовлеченности участника.	Содержание
Мини-лекция – повествовательное изложение нового материала для участников тренинга	Низкая	Любое. Получение новой информации
Фасилитация – структурированный сбор мнений участников по определенному вопросу	От высокой до минимальной.	Участники чувствуют себя услышанными, оптимизация межличностных отношений
Модерация – выработка нового для группы понятия с едиными критериями, одинаково понимаемыми и принимаемыми каждым участником тренинга	Средняя	Для выработки единого смыслового поля группы
Деловая игра – совместная работа участников для выполнения определенной задачи и выработку рецептов эффективной работы в профессиональной деятельности	Вовлечены через участие в группах	Любое. Предпочтительнее для создания новых проектов

Ролевая игра – исполнение определенных ролей в инсценировке, имитация интересующей ситуации с последующим анализом	Высокая: каждый играет определенную роль	Правила поведения в определенных ситуациях
Групповая дискуссия – обсуждение участниками идей, концепций и закономерностей	От высокой до минимальной.	Любое
Мозговой штурм – генерация идей или решение определенной задачи	Различная	Предпочтительно применять в решении рабочей, групповой задачи или создании проекта
Упражнение – отработка определенного поведенческого навыка в группе	Высокая: каждый участник отбатывает навык	Для выработки определенных навыков и закрепления технологий поведения.
Психогимнастика (разминка) – взаимодействия между участниками, направленные на активизацию психических функций, модификацию межличностного взаимодействия. Разминка должна обязательно быть «мостиком» к теме	Высокая	Для регуляции психического состояния, осознания собственных состояний и возможностей, оптимизации межличностных взаимодействий

Выбор того или иного метода определяется следующими факторами: содержанием тренинга, особенностями группы, особенностями ситуации, возможностями педагога. Использование различных методов и приемов в ходе тренинга позволяет выдерживать высокий темп работы, повышать ее интенсивность. Смена различных видов деятельности дает возможность участникам отдохнуть, делает сам тренинг более интересным. СПТ как форма обучения направлен в первую очередь на то, чтобы максимально использовать потенциал, знания и опыт каждого участника, специальными приемами создать феномен «группового обучения». Однако, как показывает опыт, несмотря на разнообразие методов тренинга, существует определенная структура модуля, следование

которой позволит сделать тренинг эффективным.

1. Психогимнастика (разминка).
2. Фасилитация.
3. Модерация.
4. Элементное упражнение.
5. Игра (деловая, ролевая, метафорическая)
6. Шеринг.

Классический однодневный тренинг при обучении взрослых включает 4 модуля, каждый из которых длится не более 1,5 часа. От того как подобраны упражнения для тренинга и выстроены модули, во многом будет зависеть групповая динамика.

Групповая динамика – совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедея-

тельности малой группы и его этапы – образование, функционирование, развитие, стагнацию, регресс, распад. Иначе говоря, это учение о силах, структуре и процессах, которые действуют в группе. Группа при этом рассматривается как общность людей, характеризующаяся ограниченным числом членов (до 20 человек), непосредственными контактами, распределением ролей и позиций, взаимозависимостью участников, общими целями, ценностями и нормами, а также постоянным составом [3: с. 87].

Управление групповой динамикой – это управление энергией и психоэмоциональным состоянием группы на основе знания закономерностей ее развития. Педагогу важно уметь управлять групповой динамикой, чтобы процесс обучения шел быстро, в позитивной атмосфере и без сбоев в работе. Неумение управлять групповой динамикой ведет к неудовлетворенности участников тренинга и к обесцениванию полученных знаний. При составлении программы СПТ и подборе упражнений, педагог должен учитывать две линии тренинга: содержательную линию (чтобы раскрыть заявленную тему и прийти к поставленной цели) и линию групповой динамики (чтобы учесть подъем и спад внимания, сопротивление и активность). К числу важнейших характеристик групповой динамики относят также структуру группы, групповые роли и лидерство.

Еще одной характеристикой групповой динамики является групповая сплоченность. Групповая сплоченность понимается как привлекательность группы для ее членов, потребность участия в группе и сотрудничество при решении общих задач, как взаимное тяготение индивидов друг к другу [3: с. 88].

В числе условий, обеспечивающих

появление и развитие групповой сплоченности, выделяют: удовлетворение личных потребностей членов группы; актуальные и потенциальные цели всей группы, которые находятся в согласии с индивидуальными потребностями; разного рода симпатии между участниками группы, их взаимное тяготение; мотивированность членов группы; дружескую, располагающую атмосферу; престиж группы и пр.

В целом в структуре групповой динамики СПТ можно выделить 4 стадии.

1. Знакомство. Задача педагога на этой стадии развития группы познакомить участников друг с другом, включить их в учебный процесс. Сделать это важно легко и непринужденно, чтобы создалась комфортная атмосфера принятия.

2. Распределение ролей. После того как знакомство состоялось, начинается формирование иерархии, системы ролей и статусов. Часто за некоторые роли разгорается борьба между участниками, но группа может «нападать» и на педагога. Она как бы проверяет – есть ли у него право, силы и компетентность их учить. Задача педагога на данной стадии – формирование поведенческих ценностей, то есть поощрение одних видов поведения и пресечение других.

3. Конструктивная работа. На данной стадии роли распределены, поведенческие ценности, групповые нормы созданы и приняты. Задача педагога – как можно быстрее вывести группу на эту стадию, поддерживать успехи группы.

4. Завершение работы. Задача педагога – закрепить изученную информацию, организовать обратную связь между участниками группы. Для себя обратную связь педагог получает через заранее подготовленные анкеты.

Практически каждый педагог при

проведении любого вида тренинга сталкивается с таким явлением как сопротивление. Понятие «психологическое сопротивление» введено в научный оборот З. Фрейдом, под которым он понимал «...все, что препятствует прогрессу аналитической работы». Содержание данного понятия осмысливалось в дальнейшем представителями не только психологической науки, но и педагогической, где оно оказалось методологически важным. В данной работе под психологическим сопротивлением мы будем понимать любое поведение участников на тренинге, идущее вразрез с учебными целями. Причина сопротивления – это своего рода личностная защита от дискомфорта, который участник переживал в прошлом, испытывает в настоящем или боится испытать в будущем. Состояние дискомфорта может быть вызвано рядом факторов.

Во-первых, педагог может нести много новой информации, не уклады-

вающейся в привычную картину мира участников, от которых требуется адаптация к этой новой информации и возможно изменение каких-либо паттернов поведения (например, установление новых отношений в студенческой группе).

Во-вторых, одной из причин сопротивления является поведение самого педагога: оценочные суждения, высокомерное поведение, несоблюдение регламента, нечеткие инструкции к заданиям, отсутствие безопасной обстановки в группе, вызывающий внешний вид.

В-третьих, причины сопротивления кроются также в психологических проблемах самих участников.

Сопротивление может носить осознанный или неосознанный характер. Оно также может быть внутренним или внешним (проявляемым открыто). Критериями отнесения действий к сопротивлению являются: неконструктивность, систематичность (неоднократно, от одного и того же человека).

Таблица 2

### Формы сопротивления и их поведенческие проявления

Форма сопротивления	Поведенческие проявления
Сопротивление постановке целей	Фразы: «Мы уже и так все знаем, изучали это на других тренингах»
Сопротивление введению правил	Участник задает вопросы педагогу, с целью выяснения его статуса, компетентности, причем, не только профессионального. Суть вопросов сводится к следующему: «Достоин ли ты меня?» Фразы: «Это слишком сложные правила», «Зачем все так усложнять?»
Сопротивление выполнению упражнений	Отказ от выполнения упражнений: «Я не буду выполнять это упражнение», «Представляю, как я выгляжу со стороны», «Я не смогу войти в роль»

Сопро­тивле­ние анализу и структурированию опыта	Участник постоянно оспаривает доводы педагога, старается привлечь к себе всеобщее внимание, в целом устраивая «маленькую войну», в ходе которой он самоутверждается, отвечая на внутренний вопрос «может он или не может?» Проявляется в жестких высказываниях, обесценивающих все изложенное. Например: «Все что Вы говорили – это ерунда» Все обращает в шутку, острит, отклоняется от темы, старается вызвать всеобщий смех
Сопро­тивле­ние ответ­ственности за освое­ние и приме­нение приемов в ходе заня­тия	Фразы во время тренинга: «Вся наша группа так считает», «Для меня все занятие было полезным», «Для меня все занятие было бесполезным»
Сопро­тивле­ние про­цедуре обучения	Опоздания на занятия, низкая включенность и активность, разговоры по телефону

Как показывает практика, игнорировать сопротивление нельзя, во всяком случае, это неэффективно для групповой динамики. Опытный педагог умеет предупреждать его или управлять им, если таковое случилось.

Завершается тренинг, как правило, упражнениями, повышающими групповую сплоченность и формирующими позитивные эмоции. Параметрами для оценки эффективности тренинга являются: соответствие содержания заявленным целям, уровень развития и сплоченности

группы, состояние каждого участника, его отношение к другим и тренингу, состояние самого педагога. Иногда участники остаются довольны тренингом, но нет удовлетворенности у самого педагога. Для более объективной оценки тренинга существуют стандартные анкеты обратной связи, которые дают целостную картину о состоянии участников тренинга, после его окончания. Все отзывы участников, даже самые негативные педагог должен учитывать в будущем.

### Библиографический список

1. Бухарцева, Н.Г. Образование как средство самореализации личности в условиях глобализации / Н.Г. Бухарцева // Педагогическое образование в России. – 2011. – № 4. – С. 28–34.
2. Пахальян, В. Э. Групповой психологический тренинг: учеб. пособие / В.Э. Пахальян. – СПб. : Питер, 2006.
3. Карвасарский, Б.Д. Психотерапевтическая энциклопедия. 2-е изд. / Б.Д. Карвасарский. – СПб. : Питер, 2002.

Статью рекомендует доктор социол. наук, доцент Прямикова Е.В.