

Лекция 2. Тренинг как метод взаимодействия участников образовательного процесса

План:

1. Понятие и целевые ориентиры тренинга
2. Условия, необходимые для обеспечения успешности и результативности тренинга
3. Организация пространства тренинга (этапы проведения тренинга)

1. Понятие тренинга

- Тренинг – способ улаживания конфликтных ситуаций в диаде «рабочий – служащий» (60-70-е гг. XX века)
- Тренинг – отработка различных социальных и жизненных умений (применялся для профессиональной подготовки американских менеджеров)
- Тренинг – метод для формирования эффективных коммуникативных навыков (для работы руководителей промышленных производств, Германия)

T-группа – это экспериментальная группа для испытания новых способов поведения

Основной упор на развитие нового подхода к решению проблем, на обучение тому, как учиться

Тренинг (от англ. train — тренировать, тренироваться) – это совокупность методов, направленных на развитие навыков самопознания и саморегуляции, общения и взаимодействия, коммуникативных и профессиональных умений (Д.Б. Карвасарский)

Тренинг позволяет реализовать условия развития профессионального и личностного самосознания людей и актуализации их ресурсов, изменить их поведение и отношение к миру и другим людям (И. В. Вачков)

Тренинг может рассматриваться как исследовательский метод, в рамках которого конструируются и изучаются межличностные отношения или социальные феномены (Л.А.Петровская)

Тренинг рассматривается как многофункциональный метод изменений психологических феноменов человека, группы с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека (Морено Дж.)

Целевые ориентиры тренинга:

- развитие навыков саморегуляции;
- повышение коммуникативной компетентности;
- изменение стереотипов поведения;
- приобретение новых умений;
- совершенствование профессиональных навыков;
- развитие социальной перцепции;
- характерологические изменения личности;
- личностный рост и др.

2. Условия, необходимые для обеспечения успешности и результативности тренинга

Успех тренинга зависит не только от профессионализма тренера, но и от различных организационных моментов:

1. Постоянный состав группы. Оптимальное количество участников - 6-14 человек.

гетерогенные (различные) группы имеют более продуктивную деятельность и выглядят более динамичными

2. Концепция тренинга (позиция тренера). Тренер – это специалист, который благодаря умению обобщать и передавать свой опыт помогает другим людям.

3. *Цель тренинга.*

В каждом тренинге вырисовываются три группы целей:

- личные (мотивация каждого участника);
- общие (изначально формулируются тренером и отражаются в названии тренинга, например, развитие коммуникативных навыков);
- универсальные (существуют во всех типах тренингов:
 - * выявление проблем человека и оказание помощи;
 - * улучшение субъективного самочувствия участников группы;
 - * повышение адаптации участников тренинга в социуме;
 - * рост самосознания участников группы.

4. *Пространственно-временная организация тренинга.*

Тренинг проводится в помещении, приспособленном для того, чтобы участники могли свободно сидеть в общем кругу и работать в более мелких группах

Время проведения тренинга должно быть четко обозначено

5. *Соблюдение общегрупповых норм*

6. *Использование активных методов работы.* В начале тренинга инициатива исходит от тренера, а в дальнейшем - переходит участникам

Соблюдается главный принцип активного обучения – принцип субъект-субъектного взаимодействия, что позволяет участнику чувствовать себя не объектом воздействия, а личностью, отвечающей за свою жизнь

7. Ориентация на внутригрупповые процессы.

участники Т-группы «проживают» процессы групповой динамики, поэтому обязательным является соблюдение правил конфиденциальности, пунктуальности, бережного отношения к другим и ко времени

8. Наличие обратной связи.

В тренинговой работе изменение личности идет естественным путем через обратную связь от других членов группы

9. Атмосфера психологической безопасности. Т-группа – пространство, в котором для каждого участника есть возможность открыто делиться мыслями, чувствами, проблемами, а также экспериментировать со своим поведением

Принцип принятия

3. Организация пространства тренинга (этапы проведения тренинга)

К проведению тренинга нужна подготовка!

Требования к помещению: световой и температурный режим, допустимый уровень шума, вентиляция, объем помещения (должно вмещать в три раза больше людей, чем число планируемых участников Т-группы)

Оптимальный вариант групповой посадки – это круг или подкова
Важно, чтобы распределение участников было равноправным

Позиция тренера – максимальный визуальный охват аудитории
Ведущих может быть до нескольких человек

Планирование программы тренинга

Логичность и последовательность в подаче содержания

Каждое занятие в программе должно иметь такие характеристики, как целевая отнесенность, тема и сюжет, схема позиционирования участников, правила поведения, критерии оценки, рефлексия

Этапы проведения тренинга:

- подготовка пространства и технического обеспечения;
- вводная часть;
- распределение обязанностей и проведение номера;
- пауза для настройки (деролинг);
- разбор или анализ (шеринг);
- собственно анализ и подведение итогов (дебрифинг);
- интерпретация.

I. Подготовка пространства и технического обеспечения

Обычно продолжительность групповых занятий-от 8 до 12 занятий

Нужно заранее позаботиться о помещении (можно сделать табличку «не беспокоить»)

Каждый участник должен хорошо видеть ведущего и остальных членов группы

Участникам не рекомендуется покидать помещение во время занятия, если это не связано с выполнением условий упражнения

Не рекомендуется появление новых участников во время середины занятия

II. Вводная часть

Вводная часть – 1/4 занятия

Обсуждение – 1/4 занятия

Выполнение упражнений, заданий – 1/2 занятия

На первом занятии вводная часть может занимать больше времени

Большое значение имеет удачное начало

- знакомство членов группы

- объяснение норм и правил, сути работы

(психологического равенства (обращение на «Ты»), активности (попробовать самому; участвуют все) и психологической близости...

Но! всякое правило имеет исключение; если кто-то почувствует, что ему удобнее быть наблюдателем, а не участником, он может сказать об этом. В таком случае он получает задание наблюдать и потом дать обратную связь, ответить на вопросы

Каждое последующее занятие нужно начинать с краткого анализа предыдущего

III. Распределение обязанностей и проведение упражнений

Тренеру уместно спросить о готовности участников к выполнению заданий

Необходимо провести позиционирование участников – установление очередности участия в упражнениях, распределение ролей, комплектование подгрупп

IV. Деролинг

Деролинг – это совокупность процедур, способствующих выходу из роли (отдышаться, выпустить пар)

Деролинг можно проводить до анализа, после анализа или провести его после части упражнений

V. Разбор или анализ (шеринг)

Это процедура обмена эмоциями и чувствами («Что Вы чувствовали и ощущали, когда делали..., ... переживали ...? »)

Шеринг используется для успешного прохождения фазы переживания полученного опыта

После упражнения/в конце занятий

VI. Собственно анализ и подведение итогов (дебрифинг)

Дебрифинг – это структурированное обсуждение того, что происходило в ходе упражнений и ролевых игр, и обмен мнениями по поводу их результатов и исходов

Дебрифинг может напоминать перекрестный «допрос» участников тренинга, а может происходить в относительно свободной форме

Важно продумать последовательность (адресность) вопросов

Каждый участник проговаривает свой собственный взгляд относительно пройденных событий, как бы «проживая» его заново

VII. Интерпретация

Интерпретация произошедшего – самая трудоемкая составляющая анализа

Основной формой работы является групповая дискуссия

Проводя интерпретацию, не стоит, во что бы то ни стало стремиться к консенсусу. Быстрое формирование единодушия во мнениях скорее является нежелательным

Целесообразно завершить работу тем, чтобы наметить или обозначить направления и пути использования приобретенного опыта за рамками Т-группы

В работе Т-групп важна *обратная связь*

1. Выслушивайте обратную связь без осуждений. Защитная позиция может способствовать неправильному пониманию обратной связи.
2. Старайтесь не пускаться в объяснения, почему поступили именно так, не объясняйтесь также насчет позитивной обратной связи.
3. Постарайтесь воспринимать обратную связь от других как их взгляд на вас. Часто достаточно просто выслушать человека и сказать «спасибо».
4. Спрашивайте о том, что бы вы хотели услышать, например: «как вам мои сегодняшние ответы..., я признателен, услышать честное мнение обо мне ... и др.».

Благодарю за внимание!