

ШКОЛА ТРЕНИНГА

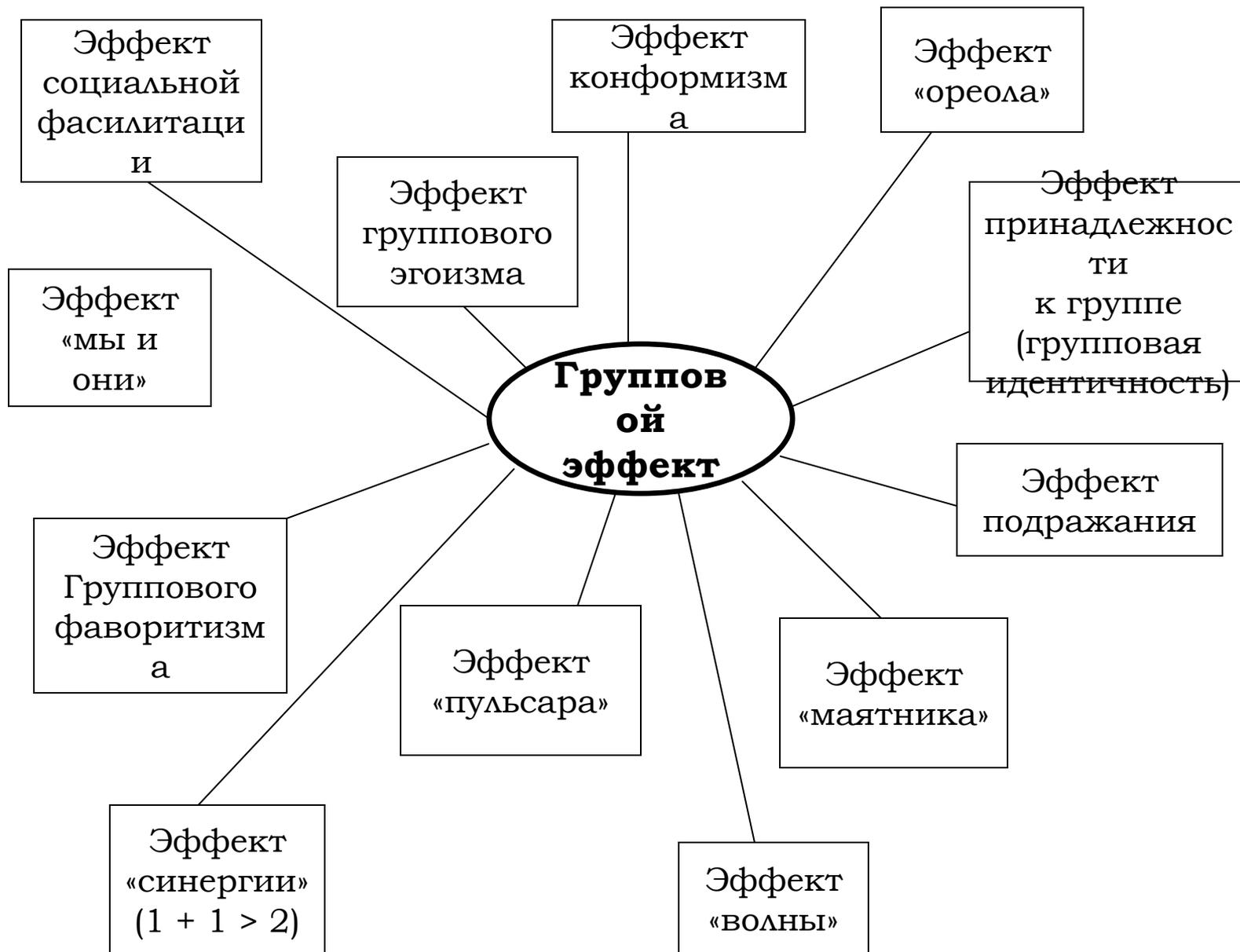
Ступень 1. «Я – тренер»

Теоретические основы тренинга

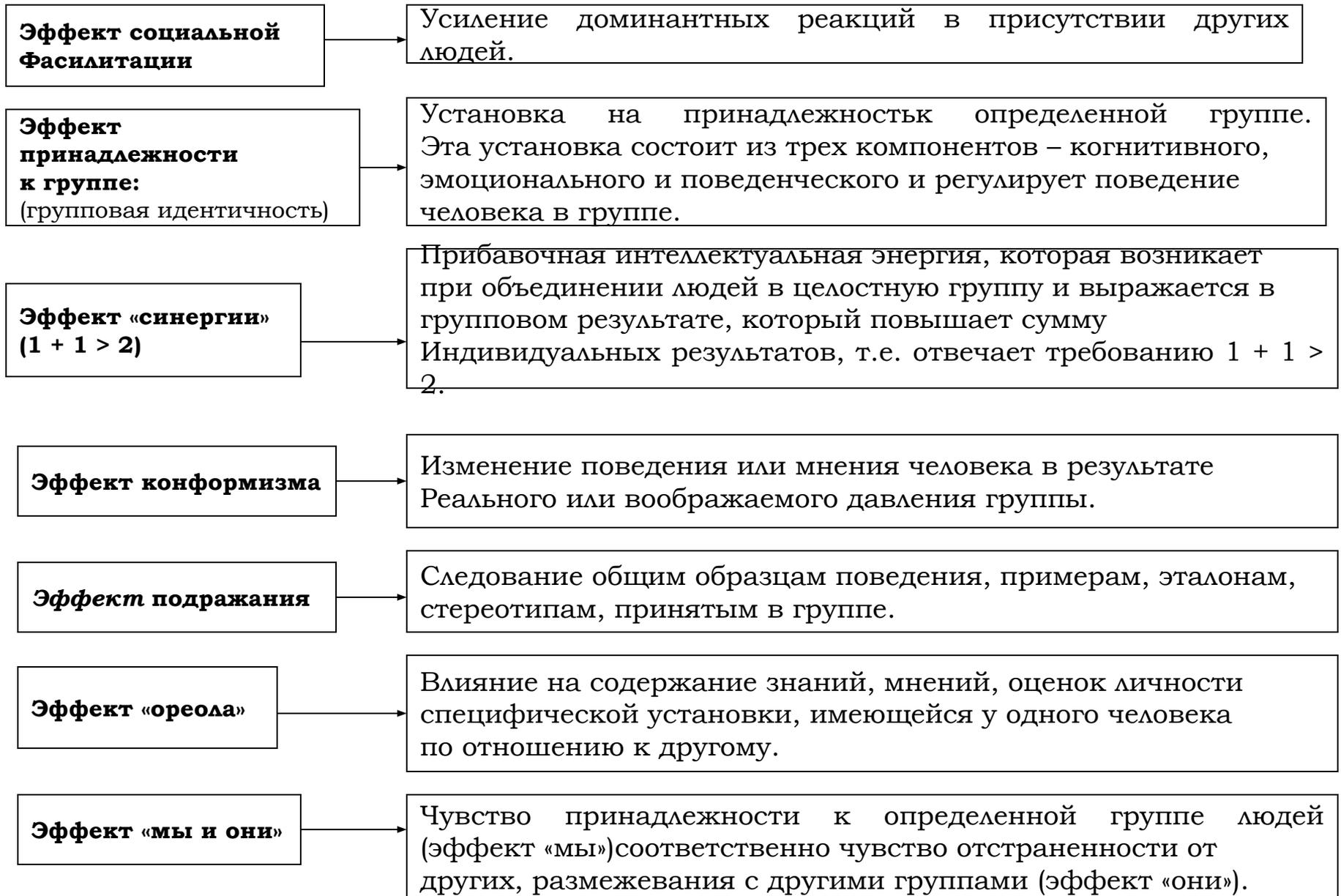
к.п.с.н., доцент О.В. Ванновская

Различные подходы к определению тренинга





Сущность происходящего процесса групповых эффектов



Сущность происходящего процесса групповых эффектов

**Эффект
группового
Фаворитизма:**

Тенденция каким-либо образом Благоприятствовать членам своей Группы в противовес членам другой группы.

**Эффект
группового
Эгоизма:**

Направленность групповых интересов, целей и норм поведения против интересов и целей, норм поведения отдельных членов группы или всего общества.

**Эффект
«маятника»**

Циклическое чередование групповых эмоциональных состояний стенического и астенического характера.

**Эффект
«ВОЛНЫ»**

Распространение в группе идей, целей, норм и ценностей. Новая идея зарождается в голове одного человека, он делится ею со своим ближайшим окружением, которое обсуждает, корректирует, дополняет и развивает предложенную идею. Затем идея распространяется и среди других членов группы и т.д.

**Эффект
«пульсара»**

Изменение групповой активности в зависимости от различных стимулов.

**Принципы
создания
среды тренинга**

Системная
детерминация;
Реалистичность;
Избыточность.

Этические принципы

Конфиденциаль-
ность; соответствие заявленных
Целей тренинга его
содержанию; ненанесение
ущерба.

**Принципы
тренинга**

**Организационные
Принципы**

Физическая закрытость;
Комплектование групп
(гомогенность-
гетерогенность);
Пространственно-временная
организация.

**Принципы поведения
участников
тренинга**

Активность; исследовательская
и творческая позиция;
субъект-субъектное
общение; объективация поведения;
искренность; «здесь и теперь».

Методические средства

тренинга

1. Техники представления информации.

- короткие лекции,
- систематические обзоры,
- программированные инструкции,
- дискуссии,
- рисуночные техники,
- видеолекции,
- видеоиллюстрации,
- анализ оценок и самооценок,
- модерация.

2. Имитационные техники.

- психодрама,
- социодрама,
- анализ конкретных случаев,
- ролевые и операционные (деловые) игры,
- медитация,
- медитативные техники,
- психогимнастика,
- мозговой штурм (брейнсторминг).

3. Техники для создания реальной среды.

- выполнение заданий с реальными рисками,
- выполнение конкретных профессиональных процедур с реальными партнерами, оборудованием, документацией,
- выполнение заданий с незнакомыми людьми,
- кратковременные ротации.

Критерии выбора упражнений

```
graph TD; A[Критерии выбора упражнений] --> B[1. С кем хочет работать ведущий: - с группой; - с личностями?]; A --> C[2. Какие изменения должны произойти?]; A --> D[3. Использование каких упражнений, позволит произвести изменения?]; A --> E[4. Насколько группа будет готова к выполнению упражнения?]; A --> F[5. Как можно подготовить группу к выполнению упражнения?]; A --> G[6. Какой будет получен результат для продвижения группы в содержательном плане после выполнения процедуры?]; A --> H[7. Что ведущий будет делать с полученным результатом?];
```

1. С кем хочет работать ведущий:
- с группой;
- с личностями?

2. Какие изменения должны произойти?

3. Использование каких упражнений, позволит произвести изменения?

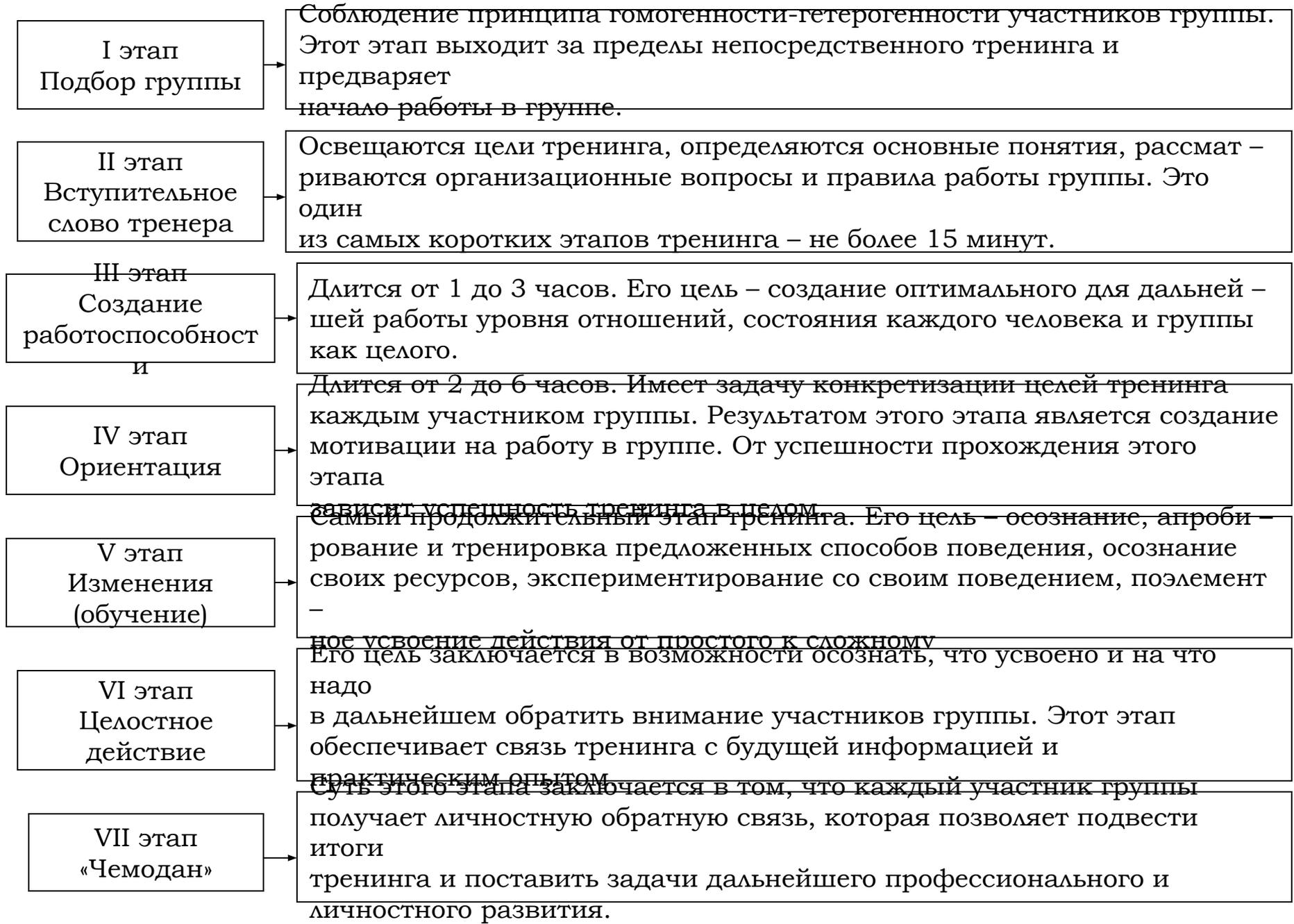
4. Насколько группа будет готова к выполнению упражнения?

5. Как можно подготовить группу к выполнению упражнения?

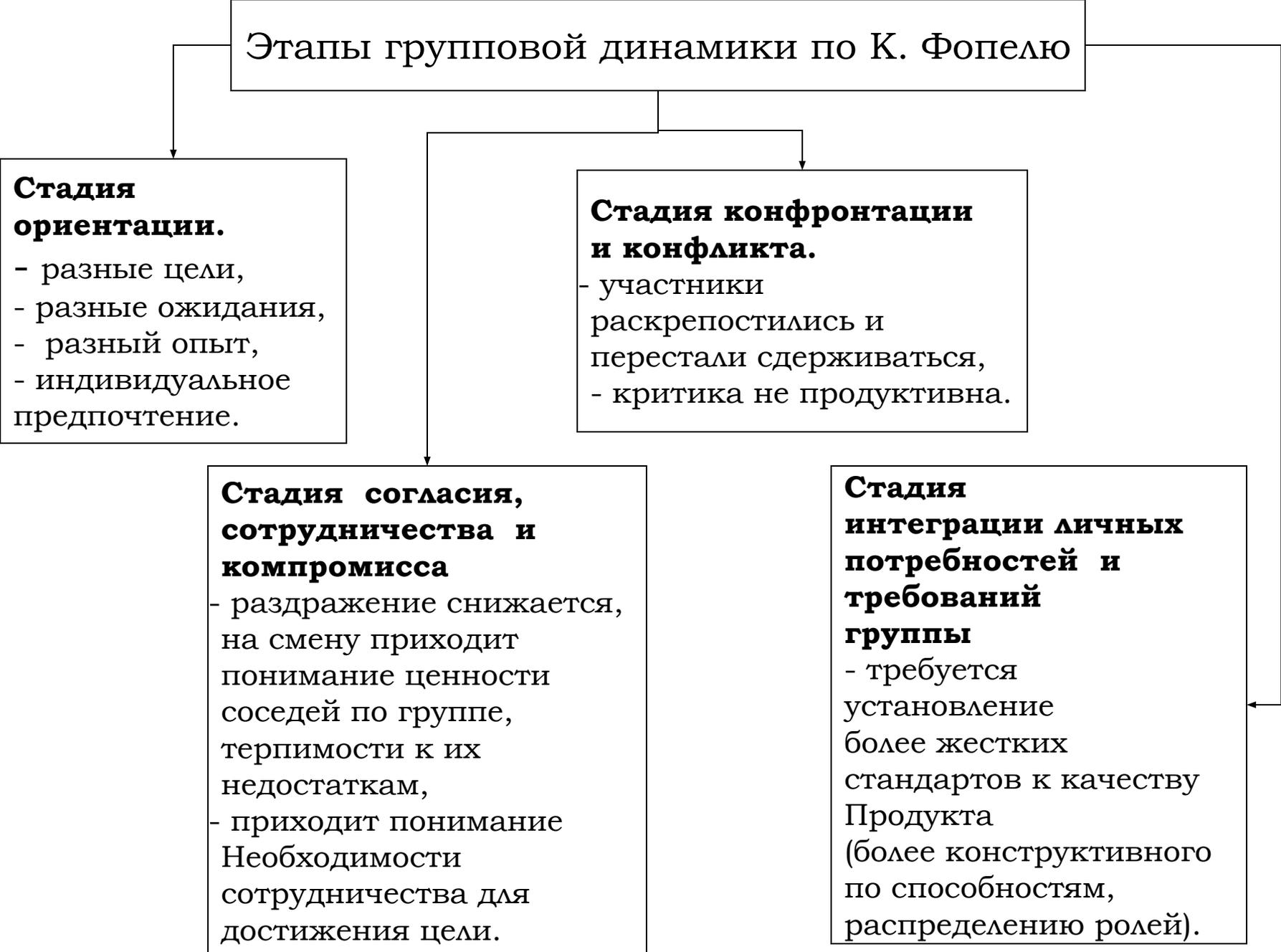
6. Какой будет получен результат для продвижения группы в содержательном плане после выполнения процедуры?

7. Что ведущий будет делать с полученным результатом?

Общая схема ведения тренинга



Этапы групповой динамики по К. Фопелю



```
graph TD; A[Этапы групповой динамики по К. Фопелю] --> B[Стадия ориентации.]; A --> C[Стадия конфронтации и конфликта.]; A --> D[Стадия согласия, сотрудничества и компромисса]; A --> E[Стадия интеграции личных потребностей и требований группы]; B --> C; C --> D; D --> E; E --> A;
```

Стадия ориентации.

- разные цели,
- разные ожидания,
- разный опыт,
- индивидуальное предпочтение.

Стадия конфронтации и конфликта.

- участники раскрепостились и перестали сдерживаться,
- критика не продуктивна.

Стадия согласия, сотрудничества и компромисса

- раздражение снижается, на смену приходит понимание ценности соседей по группе, терпимости к их недостаткам,
- приходит понимание Необходимости сотрудничества для достижения цели.

Стадия интеграции личных потребностей и требований группы

- требуется установление более жестких стандартов к качеству Продукта (более конструктивного по способностям, распределению ролей).





Ошибки ведущих

Стремление ведущего использовать группу в собственных интересах.

Тенденции к Манипулированию группой.

Ориентация на драматичность группового процесса как критерий эффективности работы.

Избыток интерпретаций происходящего в группе со стороны ведущего.

Жесткое следование одной стратегии.

Наличие у тренера интенсивных неразрешенных им личностных проблем.

Личностная невовлеченность, отстраненность тренера от группового процесса.

Неконструктивные ограничения проявлений активности членов группы, постановка их в жесткие рамки.

Литература

1. Ванновская О.В., Келих В.Р. Методика ведения тренинга. Учебное пособие. – СПб., СПбАА, 2007
2. Вачков И.В. Психологический тренинг. – Эксмо, 2010, 560 с.
3. Макшанов С.И. Психология тренинга. Теория. Методология. Практика. – СПб, «Образование», 1997.
4. Петровская Л.А.: Теоретические и методические вопросы социально-психологического тренинга – М.: МГУ, 1982.
5. Бакли Р., Кейпл Дж. Теория и практика тренинга. – СПб: Питер, 2002. – 352 с.
6. Рудестам К. Групповая психотерапия. – М.: Прогресс, 1993. – 368 с.
7. Психогимнастика в тренинге / Под редакцией Н.Ю. Хрящевой. – СПб.: «Речь», Институт Тренинга, 2006
8. Сидоренко Е. В. Технология создания тренинга. От замысла к результату. – СПб.: Изд. РЕЧЬ. – 2008.– 336 с.
9. Торн К., Маккей Д. Тренинг. Настольная книга тренера - СПб.: Питер, 2008
10. Фопель Клаус — «Технология ведения тренинга. Теория и практика». – М., Генезис, 2005.