

Социально-психологический тренинг



как метод активного социально-психологического обучения

1. История возникновения в отечественной и зарубежной психологии. Понятие и основные признаки.
2. Содержание и психологическая характеристика механизма групповой динамики.
3. Задачи социально-психологического тренинга
4. Организационные условия подготовки и проведения СПТ
5. Виды СПТ

Тренинг – группа методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности. (Ю.Н. Емельянов)

Тренинг – средство воздействия, направленное на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностных отношений (Л.А. Петровская)

Социально-психологический тренинг– вид методов АСПО, основанных на целенаправленном, комплексном и относительно продолжительном во времени использовании совокупности методов групповой работы (ролевых игр, дискуссии, психотехнических упражнений для развития, психокоррекции и психотерапии личности человека) (Быков А.К.)

Основные признаки социально-психологического тренинга:

- Групповое обучение, использование потенциала человека в групповой динамике
- Стадийность, обусловленная социально-психологическими закономерностями развития малой группы
- Комплексности применения методов
- Относительная продолжительность по времени проведения (20-60 часов)
- Направленность на развитие, психокоррекцию и психотерапию личности человека
- 2 стороны содержательная (соответствует основной содержательной цели тренинга) и личностная (межличностные отношения, изменение личности каждого участника)

Механизм групповой динамики – это процесс, который развивается во времени и является результатом взаимоотношений в группе. В процессе такого взаимодействия каждый член группы является источником своих изменений.

Групповая динамика является совокупностью групповых действий и интеракций, возникающих в результате взаимоотношений и взаимодействий членов группы, их деятельности и влияния членов на окружение, и представляет собой развитие или движение группы во времени.

Групповая динамика представлена рядом элементов: цели группы; нормы (правила) группы; структура группы (групповые роли); сплоченность группы; фазы развития группы

Элементы групповой динамики:

цели группы;

нормы (правила) группы;

структура группы (групповые роли);

коhesионность группы;

фазы развития группы.



Цели и задачи группы определяются общей системой практической работы с людьми, включенными в группу. Например, цель группы тренинга – совершенствование навыков общения, межличностного стиля взаимодействия и т.д.

Нормы (правила) – это принятые правила поведения, руководящие действием участников и определяющие санкции наказания при их нарушении.

1. Откровенность и искренность.
2. Отказ от использования «ярлыков». Участники группы должны стремиться к пониманию, а не к оценке.
3. Конструктивная обратная
4. Контроль поведения.
5. Ответственность
6. Правило «Стоп».
7. Соблюдение конфиденциальности
8. Толерантность.

Структура группы и групповые роли

Структура группы, с одной стороны, формальная (тренер и клиенты), с другой является неформальной, т.е. формируемой интерперсональным взаимодействием людей. Структура группы связана с теми ролями, которые выполняют ее участники, а также тем социометрическим статусом, которым они обладают. По мере развития группы и группового взаимодействия ролевая и статусная структуры могут меняться.

Роли – это поведение, принятое членами группы и рассматриваемое ими как соответствующее групповым интересам.

Групповые роли по Р. Шиндлеру:

- α - лидер, который импонирует группе, побуждает ее к действиям, составляет программу и придает отваги;
- β - эксперт, имеет нужные группе или уважаемые ею специальные знания, навыки или способности. Поведение его рационально, самокритично, нейтрально и безучастно;
- γ - преимущественно пассивные и легко приспособляющиеся члены группы, старающиеся сохранить свою анонимность, большинство из них отождествляется с лидером;
- σ - самый «далекий» член группы, отстает от нее в силу отличия от остальных или страха, иногда отождествляется и объединяется с противником, что провоцирует группу.
- Противник - символический представитель противоположной, неприятельской группы или доминант

Сплоченность группы является необходимым условием эффективности групповой работы. Следствие сплоченности – это особые отношения, которые складываются между членами группы, особая атмосфера, возникающая в ходе совместной деятельности. Существуют специальные технические приемы, направленные на поддержание сплоченности, например, организация пространственно-тесного контактного расположения членов группы.

Факторы, содействующие сплоченности:

Совпадение интересов участников группы.

Наличие симпатии между участниками группы.

Наличие дружеской атмосферы в группе.

Влияние групповой деятельности. С одной стороны, интересные увлекательные действия, а также совместно переживаемые позитивные эмоции, с другой –

технические приемы, используемые психологом и др.

Фазы развития группы:

Фаза ориентации и зависимости

Фаза конфликтов и протеста

Фаза сплоченности и сотрудничества

Задачи психологического тренинга

по И.В. Вачкову:

1. Задача мотивирования и формирования позитивных отношений к новой деятельности.
2. Задача формирования системы представлений.
3. Задача формирования умений.

1. Задача мотивирования и формирования позитивных отношений к новой деятельности.

Задача связана с необходимостью сформировать у участников тренинга, желание освоить новую деятельность, увидеть в ней смысл для себя, осознать ее ценность.

Субъективное отношение может возникать лишь к значимому объекту:

- * в эмоциональной сфере оно переживается как чувство,
- * при понимании объекта проявляется как смысл,
- * в аспекте направленности личности, как ценность,
- * при регуляции поведения – как установка (на неосознаваемом уровне) или как аттитюд (на осознаваемом),
- * при самоопределении по отношению к социальному окружению – как диспозиция.

2. Задача формирования системы представлений.

Представления — это только такая усвоенная информация о мире, которая используется человеком для понимания мира и на основе которой он выстраивает свое поведение в мире. Порой тренеру приходится приложить немало усилий, чтобы помочь участникам группы изменить прежние и усвоить новые представления.

3. Задача формирования умений.

Умения – способность человека управлять применением имеющихся у него представлений, отношений и навыков в соответствии с условиями конкретной ситуации.

Умения могут быть трех основных типов:

технологические (это способность использовать знания и навыки в определенной ситуации),

стратегические (использовать из имеющихся в подструктуре представлений наиболее адекватную в данной ситуации стратегию деятельности)

диспозиционные (способность занимать определенную диспозицию по отношению к ситуации на основе имеющейся системы субъективных отношений).

Организационные условия подготовки и проведения СРТ

Противопоказания для групповой работы:

- сильно выраженная возбудимость и эмоциональная неуравновешенность клиента,
- трудный характер,
- физическая болезнь,
- недостаточный уровень интеллектуального или морального развития.

Численность: малые (7-15 чел) и большие группы (25-30 чел)

Длительность: 1,5-3 ч от нескольких дней до нескольких месяцев, возможны группы-марафоны 2-3 дня непрерывной работы

Виды СПТ как метода активного обучения (по А.К. Быкову):

1. СПТ общения (тренинг сензитивности; тренинг делового общения; социально-ролевой тренинг)
2. СПТ профессиональных и жизненных умений
3. Тренинг личностного роста