



МОСКОВСКИЙ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Социально- психологический тренинг

Татьяна Васильевна Точилина
Кандидат психологических наук, доцент
Кафедры общегуманитарных дисциплин и массовых коммуникаций





МОСКОВСКИЙ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Социально-психологический тренинг

Бакли, Кэйпл. Теория и практика тренинга. – СПб.: Питер, 2001.

Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учебное пособие.

Вачков И.В. Групповые методы в работе школьного психолога. – М.: Ось-89, 2002.

Краткий психологический словарь / Под общей ред. А. В. Петровского и М. Г. Ярошевского; ред.-составитель Л. А. Карпенко. — 2-е изд., расширенное, испр. и доп. — Ростов-на-Дону: «ФЕНИКС», 1998.

Макшанов С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика: Монография. – СПб.: Образование, 1997.

Макшанов С.И., Хрящева Н.Ю., Сидоренко Е.В. Психогимнастика в тренинге. – СПб.: Речь, 2001.

Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг. – М.: Совершенство, 2000.

Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. – М.: Изд-во МГУ, 1989.

Социально-психологический тренинг

Практикум по психологическим играм с детьми и подростками / под ред. Битяновой М. Р. – СПб.: Питер, 2002.

Прикладная социальная психология / под ред. А.Н. Сухова и А.А. Деркача. – М. – Воронеж, 1998.

Сидоренко Е.В. Психодраматический и недирективный подходы в групповой работе. – СПб.: Речь, 2001.

Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. – СПб.: Речь, 2003.

Технологии социально-психологических тренингов – М.: РИЦ Консорциума «Социальное здоровье России», 2001.

Турнер. Ролевые игры. Практическое руководство. – СПб.: Питер, 2002.

Фопель К. Технология ведения тренинга. – М.: Генезис, 2003.

Фопель К. Психологические группы: рабочие материалы для ведущего. – М.: Генезис, 2000.

Фопель К. Как научить детей сотрудничать. Каталог игр и упражнений в 4 частях. – М.: Генезис, 1998.

Цзен Н., Пахомов Ю. Психотренинг: игры и упражнения. – М.: Класс, 1999.



МОСКОВСКИЙ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Социально-психологический тренинг

Социально-психологический тренинг (СПТ) — вид групповой практической психологии, ориентированный на развитие социально-психологической компетентности.



Социально-психологический тренинг

Социально-психологический тренинг — это один из методов активного обучения, осуществляемого в процессе интенсивного группового взаимодействия и направленного на повышение компетентности в сфере общения, в котором общий принцип активности обучаемого дополняется принципом рефлексии над собственным поведением и поведением других участников групп. Для такой рефлексии и саморефлексии в группе создаются максимально



Основные формы работы в практической психологии

Индивидуальная

*Групповая
(включая парную)*

Преимущества групповой работы (Рудестам, 1993):

- групповой опыт противодействует отчуждению (изоляции), помогает решению межличностных проблем;
- группа отражает общество в миниатюре, а также дает возможность получения обратной связи и поддержки от людей со сходными проблемами;
- человек может обучаться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров;
- участники могут идентифицировать себя с другими, в безопасной обстановке «примерить» несвойственные роли, стратегии поведения, исследовать их в эксперименте;
- взаимодействие в группе создает напряжение, которое помогает прояснить психологические проблемы каждого;
- группа облегчает процессы самораскрытия, самоисследования и самопознания;
- групповая форма предпочтительней и в экономическом плане (временные и организационные затраты меньше).





ЦЕЛЬ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ – сохранение здоровья и улучшение качества жизни людей.

ЗАДАЧИ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ:

- повышение уровня информированности людей о проблеме;
- изменение отношения людей к проблеме;
- формирование и развитие навыков сохранения здоровья;
- формирование мотивации к сохранению здоровья.

На профилактическом тренинге ведущий прежде всего дает информацию и формирует навыки ответственного поведения.



ПЛАНИРОВАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ

– логика целей и задач

УЧЕТ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ И ГРУППОВОЙ ДИНАМИКИ

– принцип чередования форм работы (группа/ малые группы/ пары/ индивидуальная)

и видов работы (мини-лекции/интерактив, аналитика/двигательная активность)



Общей целью **СПТ** является повышение компетентности в сфере общения.

Основные задачи

- 1) Приобретение психологических знаний, взглядов различных психологических школ на личность человека, процесс взаимодействия людей, приемы эффективного общения;
- 2) Приобретение внешне выражаемых умений и навыков общения: в парном взаимодействии, в составе группы, при вступлении в контакт, при активном слушании, т.е. обогащение техники и тактики общения;
- 3) Коррекция коммуникативных установок, таких как **партнерство** — взаимодействие с позиции силы, **искренность** — манипуляция, **вовлеченность** — избегание общения, **настойчивость** — соглашательство, т.е. выработка собственных стратегий общения;
- 4) Адекватное восприятие себя и других в ситуациях общения;
- 5) Развитие и коррекция личности, ее глубинных образований, решение личностных экзистенциальных проблем.





ТРЕНИНГ КАК МЕТОД групповой психологической работы

Специфика тренинга:

- *соблюдение ряда принципов групповой работы;*
- *нацеленность на психологическую помощь участникам группы в саморазвитии, при этом такая помощь исходит не только (а порой и не столько) от ведущего, сколько от самих участников;*
- *наличие более или менее постоянной группы (обычно от 7 до 15 человек), периодически собирающейся на встречи или работающей непрерывно в течение двух-пяти дней (так называемые группы-марафоны, или интенсивы);*



ТРЕНИНГ КАК МЕТОД групповой психологической работы

- *определенная пространственная организация (чаще всего – работа в удобном изолированном помещении, участники большую часть времени сидят в кругу);*
- *акцент на взаимоотношениях между участниками группы, которые развиваются и анализируются в ситуации "здесь и теперь";*
- *применение активных методов групповой работы;*
- *объективация субъективных чувств и эмоций участников группы относительно друг друга и происходящего в группе, вербализованная рефлексия;*
- *атмосфера раскованности и свободы общения между участниками, психологическая безопасность.*



Основные принципы СПТ

- **качественные изменения процессов общения в группе;**

- **активную позицию участника тренинга**

- **ограничение обсуждения-событий лишь в рамках тренинга («здесь и сейчас»)**

- **персонификацию высказываний**

- **намеренную межличностную обратную связь**

- **высокую степень включенности эмоциональной сферы участников**



. Предварительный этап

- анализ запроса/определение проблематики и тематики предстоящего тренинга
- анализ особенностей целевой аудитории
- определение целей и задач работы
- планирование и выстраивание логики тренинга
- выбор методов и средств, их обоснование
- определение организационных и материальных условий – сроков проведения, длительности, организации пространства, распределение ответственности специалистов и задействованных лиц, информирование участников и др.

Нередко цели заказчика тренинга и мотивация участников могут не совпадать.



ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА – это выделенная по каким-либо параметрам и качествам группа людей, на которую направлено внимание различных организаций; ей адресован какой-либо вид деятельности, продукции.

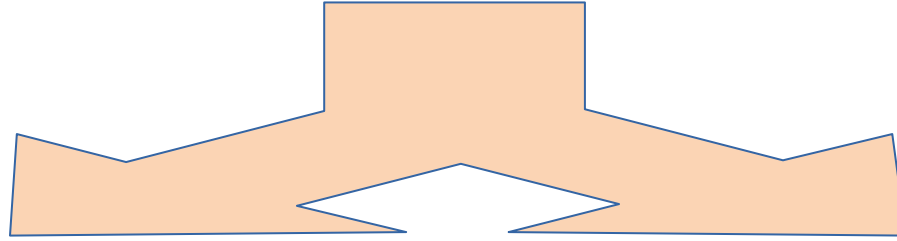
Аспекты анализа ЦГ:

- Интересы
- Потребности
- Личностная проблематика. Социально-психологическая проблематика
- Профессиональная проблематика
- Социально-экономическая, социокультурная проблематика



В зависимости от специфики задачи социально-

психологический тренинг может приобретать различные фор



Ориентироваться на приобретение и развитие специальных навыков, например умения вести деловую беседу, решать межличностные конфликт и т.д.

Углублять опыт анализа ситуаций общения, например развитие способности адекватно воспринимать себя и других, анализировать ситуации группового взаимодействия.



Этапы развития группы СПТ

- 1) Вступление;
- 2) игровое общение;
- 3) конфронтация;
- 4) личностное общение;
- 5) клуб общения (творческое общение) за пределами тренинга.





Каждый этап, в свою очередь, предполагает соответствующие фазы:

- **определение целей, темы дискуссии, характера проблемы, ориентацию на них участников занятия;**
 - **круговая дискуссия по обсуждаемой проблеме, сбор информации, суждений, мнений, новых идей, предложений от всех ее участников;**
 - **упорядочение информации и ее обсуждение;**
 - **обоснование альтернатив и совместная их оценка;**
 - **подведение итогов дискуссии, совместное резюмирование;**
 - **сопоставление целей занятия с полученным результатом;**
 - **снятие психологической нагрузки, подведение итогов занятия.**



ЭТАПЫ ТРЕНИНГА

I. Этап введения и «разогрева» (подготовительный)

- Участников беспокоит: обстановка в группе; то, как его приняли остальные члены группы; то, как понравиться ведущему и другим участникам.

Члены группы склонны испытывать тревогу, тренер также может испытывать сходные чувства.

- Продолжительность этой стадии различна для каждого из участников. Кроме того, в группе может оказаться тот, кто на протяжении всего тренинга будет пребывать в состоянии некоторой тревожности.



Содержание вводного этапа:

- Целевая установка (тема и цели предстоящей работы, актуальность, предполагаемые результаты) – информирование и мотивация
- Краткая информация о тренинге как направлении и форме групповой психологической работы, его особенностях
- Знакомство участников друг с другом и/или с тренером (при необходимости)
- Обсуждение и принятие правил групповой работы
- Анализ установки участников на тренинг (сбор ожиданий)
- «Разогрев»



ЭТАПЫ ТРЕНИНГА

II. Основной этап

- содержательная работа над целями и задачами тренинга через применение групповых и индивидуальных упражнений, методик, приемов и техник.

ВАЖНО:

- поощрять все попытки открыто рассказать о себе и поделиться своими чувствами;
- помнить о том, что наибольшее сопротивление оказывают незащищенные участники, у которых возможно есть психологические проблемы;
- на первых порах применять работу в парах, т.к. поначалу легче говорить друг с другом, а не с целой группой;



ЭТАПЫ ТРЕНИНГА

- НЕ ТОРОПИТЬСЯ;
- не оставлять без внимания все (негативные и позитивные) чувства, которые выражают участники в группе;
- помочь участникам понять, чего они хотят достичь за время работы в группе;
- обращать внимание участников на те моменты, когда группа чувствует себя как нечто единое, целое;
- поощрять попытки участников отработать полученные навыки.



Заключительный этап

(обсуждение и завершение работы)

- Обсуждение – комментарии участников о своей работе, чувства, ассоциации, мысли, связанные с ее содержанием, а также ходом групповой работы: что происходило, каковы его впечатления об общей атмосфере в группе, характере вербальной и невербальной коммуникации, роли ведущего и разных участников, их отношение к теме и т. д. Сравнительный анализ первичных ожиданий и итога.
- Комментарии ведущего о работе, ее результатах, поведении отдельных участников и т. д. Краткое резюме, отражающее основные результаты. Тренер может суммировать общий итог, подчеркнув те или иные ее положительные стороны, и поблагодарить участников за их работу.
- Иногда процедура закрытия – некий заключительный «ритуал» или упражнение, призванные обозначить окончание работы и вернуть участников в реальную жизнь.



ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА

Групповая динамика – это этапы, которые проходит любой коллектив в процессе общения и совместной деятельности. Группы, как и люди, имеют свой жизненный цикл. Группа переживает разные стадии развития, прежде чем полностью раскроет свой потенциал.





ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА

Стадия 1. Подготовка

Как понять, что сейчас именно этот этап:

- участники сидят далеко друг от друга, иногда отсаживаются подальше, свои вещи держат рядом
- позы закрытые
- участники практически не общаются между собой
- мало вопросов, возражений
- участники выполняют задания, следуют правилам
- активность группы небольшая, основной лидер – это тренер

Что делать:

озвучить правила работы, познакомить между собой участников, создать комфортную для работы обстановку (упр. на знакомство, для снятия напряжения)



ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА

Стадия 2. Осознание

Как понять, что сейчас именно этот этап:

- группа может разделяться на пары, тройки
- общение более активное, очень часто может отходить от сути
- задания могут выполняться невнимательно, группа отступает от правил
- большая активность, много вопросов, уточнений, возражений
- есть несколько активных ярких участников

Что делать:

пользоваться возросшей энергетикой группы, ускорять динамику (повышать сложность заданий, скорость их выполнения), постоянно менять состав мини-групп в упражнениях для скорейшей адаптации участников друг к другу



ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА

Стадия 3. Переоценка

Сейчас максимальная работоспособность, когда вся группа сосредоточенно работает на достижение цели. Участники доверяют друг другу и готовы к сотрудничеству. Микроклимат в группе ровный, спокойный, комфортный

Как понять, что сейчас именно этот этап:

- открытые позы, лица спокойные открытые
- высокая активность
- участники готовы воспринимать критику
- группа способна выполнять максимально сложные задачи
- группа выполняет правила, либо правила адаптируются под запросы группы
- настроение рабочее, собранное

Что делать:

поддерживать работоспособность группы, раскрывать максимально сложную информацию, давать объективную обратную связь



ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА

Стадия 4. Целенаправленная деятельность

Это этап завершения общения, когда участники подводят итоги тренинга, резюмируют для себя самое ценное. Участники в эмоционально приподнятом настроении, активны, доброжелательны

Как понять, что сейчас именно этот этап:

- участники максимально раскованы
- активное общение между собой, в котором участники делятся выводами
- хорошее настроение, возможно небольшое сожаление о том, что тренинг уже завершается

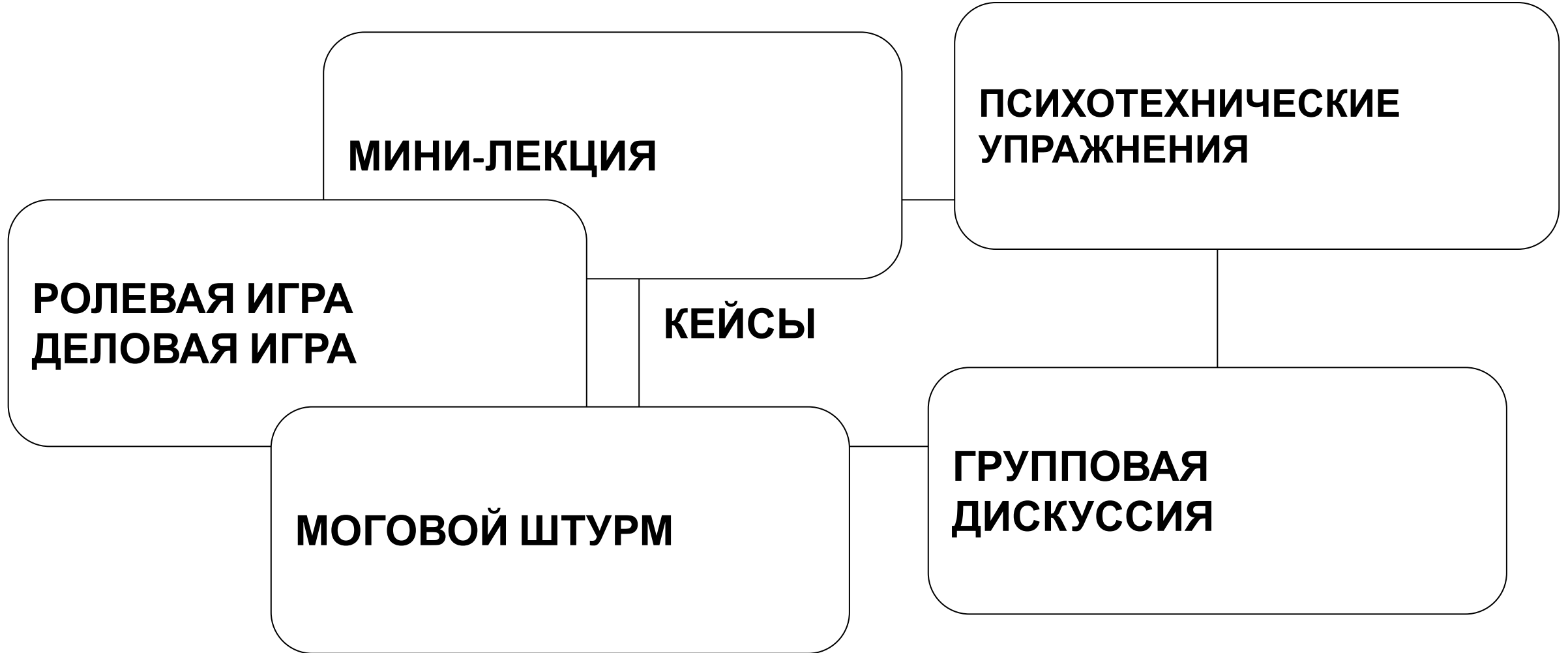
Что делать:

помочь каждому участнику подвести итоги работы и выделить для себя самое главное. Собрать обратную связь, организовать необходимые процессы – обмен контактами, информацией и др. Завершить общение на позитиве!



МОСКОВСКИЙ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

МЕТОДИЧЕСКИЙ АРСЕНАЛ ТРЕНЕРА





ОСНОВНЫЕ РОЛИ И ФУНКЦИИ ВЕДУЩЕГО ГРУППЫ

Создание безопасной среды для участников:

- формулирование правил, ограничений работы (возможно совместное их создание с членами группы)
- высокий уровень принятия, внимания, демонстрация установки на принятие всех такими, какие они есть (профессионально-личностные особенности ведущего, мотивация)

Структурирование хода тренинга:

- подготовка программы в соответствии с проблематикой, выстраивание логики тренинга
 - обеспечение соблюдения этапов и временных рамок
- структурирование за счет обучения участников навыкам

ВАЖНО: Структурирование также имеет значение для создания безопасности.



ОСНОВНЫЕ РОЛИ И ФУНКЦИИ ВЕДУЩЕГО ГРУППЫ



Фасилитация (англ. «**facilitate**» облегчать, помогать)

- создание условий для групповых процессов, например, поиска и принятия решений, стимулирование и направление активности
- эмоциональная поддержка и принятие, безоценочность
- поощрение самостоятельного выбора

Управление через лидерство

- ответы на вопросы, интерпретации, рекомендации, инициирование дискуссий, прямые указания, побуждения, убеждение и переубеждение, поощрение, демонстрация наиболее безопасных и продуктивных форм поведения и др.



Структура прикладной (тренинговой) программы

- **Название программы**
(может быть в форме титульного листа в соответствии с требованиями)
- Актуальность программы (обоснование)
- Цели:
- Задачи:
- Участники (=Объект, предмет):
категория клиентов, количество, специфика
- (Методы и приемы:)
- Необходимые материалы и оборудование:
- Сроки проведения и продолжительность:
- Ожидаемые результаты:



Этап тренинга, задачи этапа	Форма работы (группа)	Содержание	Необходимые материалы	Время
I. Вводный (подготовитель-ный)	Общий круг/ Малые группы/ пары/ индивид.	1.		15`
		2.		10`
		3.		



МОСКОВСКИЙ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Спасибо за внимание!