


Учреждение образования  
«Гомельский государственный университет  
имени Франциска Скорины»

Факультет психологии и педагогики

Кафедра педагогики


СОГЛАСОВАНО

Заведующий  
кафедрой педагогики

 Ф.В. Кадол  
22.04. 2019

СОГЛАСОВАНО

Декан факультета  
психологии и педагогики

 В.А. Бейзеров  
2019



**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС  
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА:**

**ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ТРЕНИНГА**

для специальности 1-03 04 01

Социальная педагогика

Составитель:

Зенько Н. Н., старший преподаватель кафедры педагогики  
учреждения образования «Гомельский государственный  
университет имени Франциска Скорины»

Рассмотрено и утверждено

на заседании научно-методического совета университета

04.05.

2019, протокол № 7

Гомель 2019

## СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка .....	3
Тематический план учебной дисциплины .....	6
1 Теоретический раздел	
Тема 1.1 Тренинг в системе методов практической психологии .....	7
Тема 1.2 Конструирование и подготовка тренинга.....	13
Тема 1.3 Методические особенности проведения группового психологического тренинга .....	19
Тема 1.4 Основные методы группового психологического тренинга .....	27
Тема 1.5 Игровые методы в групповом психологическом тренинге .....	33
Тема 1.6 Тренинговые упражнения как эффективное средство самопознания .....	39
Тема 1.7 Профессионально-творческая самореализация средствами тренинга .....	45
Тема 1.8 Тренинг личностного роста и творческая самореализация .....	52
Тема 1.9 Креативность и творческая самореализация личности .....	58
2 Практический раздел	
2.1 Семинарские занятия	
Занятие 2.1.1 Тренинг в системе методов практической психологии .....	64
Занятие 2.1.2 Конструирование и подготовка тренинга .....	66
Занятие 2.1.3 Методические особенности проведения группового психологического тренинга .....	68
Занятие 2.1.4 Тренинг личностного роста и творческая самореализация .....	70
Занятие 2.1.5 Креативность и творческая самореализация .....	72
2.2 Лабораторные занятия	
Занятие 2.2.1 Основные методы группового психологического тренинга .....	75
Занятие 2.2.2 Игровые методы в групповом социально-психологическом тренинге .....	76
Занятие 2.2.3 Тренинговые упражнения как эффективное средство самопознания .....	77
Занятие 2.2.4 Профессиональная и творческая самореализация педагога средствами тренинга .....	78
Занятие 2.2.5 Тренинг личностного роста и творческая самореализация .....	79
Занятие 2.2.6 Креативность и творческая самореализация .....	80
3 Раздел контроля знаний	
3.1 Вопросы к зачету по учебной дисциплине «Психологические основы деятельности социального педагога: Теория и методика тренинга» .....	81
3.2 Тестовые задания .....	83
3.3 Тематика рефератов .....	89
4 Вспомогательный раздел	
4.1 Учебная программа дисциплины «Психологические основы деятельности социального педагога: Теория и методика тренинга» .....	90
4.2 Анкеты для самодиагностики .....	98
4.3 Глоссарий .....	111

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебно-методический комплекс дисциплины «Психологические основы деятельности социального педагога: Теория и методика тренинга» составлен в соответствии с учебным планом учреждения высшего образования для специальности 1-03 04 01, утвержденным 14.02.2014 (регистрационный № А03-04-13), учебной программой учреждения высшего образования, утвержденной 07.06.2017 (регистрационный № 38-2017-80). Эти документы предусматривают изучение студентами социально-педагогических и психологических основ организации тренинговой работы; формирование представлений о месте социально-психологического тренинга в системе практической психологической помощи человеку, о преимуществах и отличиях от других видов индивидуальной и групповой помощи; обучение базовым техникам и методам взаимодействия в социально-психологическом тренинге, а также обеспечение возможности выбора направления личностного роста, формирование у студентов практического опыта саморазвития и самосовершенствования, творческой самореализации.

Психологический тренинг достаточно прочно вошел в арсенал профессиональной деятельности не только практического психолога, но и социального педагога. Тренинговая форма обучения обладает рядом преимуществ. Во-первых, пространство тренинга дает возможность моделировать ключевые содержательные и функциональные моменты деятельности социального педагога, что открывает широкие возможности для активного включения в учебно-профессиональную деятельность. Во-вторых, творческий характер тренинга, его насыщенность личностно значимыми событиями и смыслами, организация поддерживающего взаимодействия обеспечивают наиболее короткий и эффективный, с точки зрения времени, путь приобретения личностного опыта, самопознания своих ресурсов и возможностей, саморазвития и творческой самореализации. Именно эти особенности учтены и заложены в содержание курса «Теория и методика тренинга», входящей в состав учебной дисциплины «Психологические основы деятельности социального педагога».

*Цель* учебно-методического комплекса – обеспечение теоретической и практико-ориентированной подготовки студентов, активизации их учебно-познавательной деятельности по вопросам организации и проведения тренинговой работы, развитие профессионально-личностных компетенций в данной сфере, совершенствование умений и навыков самостоятельной учебной работы. *Задачи* учебно-методического комплекса: раскрыть требования к содержанию учебной дисциплины «Теория и методика тренинга»; обеспечить эффективное усвоение теоретического материала по дисциплине; актуализировать использование традиционных форм и методов контроля знаний и стимулировать инновационные подходы к проверке и оценке знаний, умений и навыков студентов; повысить уровень творческой активности студентов через выполнение различных видов творческих заданий и проблемно-поисковых задач.

В структурном отношении учебно-методический комплекс включает в себя четыре раздела: теоретический, практический, раздел контроля знаний, вспомогательный.

*Теоретический раздел* содержит лекционный материал, включающий в себя в соответствии с учебной программой девять тем, предназначенных для аудиторной работы со студентами (лекции преподавателя – 4 часа) и самостоятельного изучения тем, вынесенных за рамки аудиторных часов (УСР – 10 часов). Через содержание этих тем студенты могут получить представления о сущности тренинга и его месте в системе методов практической психологии; преимуществах групповой формы организации взаимодействия; теоретических аспектах подготовки и разработки программ психологических тренингов; основных методологических принципах проведения занятий и их структуре. Лекционный материал позволяет также сориентироваться в понятийном аппарате тренингового взаимодействия и сопутствующих ему терминов, проанализировать теоретико-методические аспекты организации и проведения тренингов с обучающимися, осознать важность тренинговой деятельности для профессионально-личностного роста будущего специалиста.

*Практический раздел* включает в себя в соответствии с учебным планом дисциплины семинарские (10 часов) и лабораторные (12 часов) занятия. Каждая тема *семинарского* занятия содержит задания для закрепления и контроля усвоенного материала трех уровней сложности: репродуктивного, продуктивного и творческого уровней. Задания *репродуктивного* уровня предполагают самооценку усвоения и воспроизведения учебного материала и включают вопросы для самоконтроля и тестовые задания. Задания *продуктивного уровня* ориентируют студентов на установление внутренних связей и закономерностей, анализ сущности явлений и процессов, развитие способности моделировать схожие ситуации и использовать полученные знания на практике. Задания *творческого* уровня расширяют самостоятельную поисковую деятельность студентов, самоанализ проделанной работы, требуют самоорганизации и творческой активности в создании новых продуктов, мотивируют к творческой самореализации в разнообразной деятельности. По каждой теме дается список литературы для самостоятельного изучения и более глубокой подготовки к семинарским занятиям. Предлагаются различные формы работы со студентами на семинарских занятиях: устный опрос, защита рефератов, мини-доклад, самодиагностика, контрольная работа, сочинение-размышление, составление схем, таблиц, ситуативный анализ, размышление над содержанием пословиц и поговорок, групповая дискуссия, подготовка презентаций и др. Указанные формы работы способствуют не только простому усвоению знаний и их репродуктивному воспроизведению, но и учат правильно объяснять закономерные связи между фактами и явлениями самореализации личности и ее социального развития. *Лабораторные* занятия содержат две части: социально-психологический практикум и творческие задания по теме. *Социально-психологический практикум* нацелен на формирование личностного опыта, самопознания своих ресурсов и возможностей, творческого саморазвития и самореализации. Предлагаемые *творческие задания* к теме способствуют групповому анализу вопросов темы и проигрыванию ситуаций, связанных с практическим применением полученных знаний.

*Раздел контроля знаний* представлен вопросами к зачету и тематикой рефератов по всем изучаемым темам, которые могут быть использованы при проведении текущего и итогового контроля знаний. В данном разделе размещены также тестовые задания, предназначенные для проверки уровня академических компетенций

студентов по дисциплине. Они составлены в определенной логической последовательности и охватывают все темы учебной дисциплины. Представленные тестовые задания являются авторскими и составлены на основе содержащегося в учебно-методическом комплексе лекционного материала, а также дополнительных источников, рекомендуемых студентам для самостоятельного изучения.

*Вспомогательный раздел* содержит необходимые элементы учебно-программной документации: учебную программу по дисциплине «Психологические основы деятельности социального педагога: Теория и методика тренинга» учреждения образования с пояснительной запиской и содержанием учебного материала. Кроме того, в данном разделе имеется дополнительный материал, который может быть использован при чтении лекций, проведении семинарских занятий и организации управляемой самостоятельной работы студентов. Этот дополнительный материал включает в себя табличный вариант глоссарий основных понятий курса, а также анкеты и методики подобранные в соответствии с тематикой занятий и задачами курса.

Учебно-методический комплекс учебной дисциплины «Методика социально-педагогической деятельности: Основы волонтерской деятельности» адресуется студентам 4 курса дневной формы обучения специальности 1-03 04 01 «Социальная педагогика». Материалами учебно-методического комплекса также могут пользоваться студенты специальностей «Социальная работа», «Психология», специальностей профиля А Педагогика, специальностей профиля образования, предполагающих присвоение педагогической квалификации, а также практические работники социальной сферы.

## ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

учебной дисциплины «Психологические основы деятельности социального педагога:  
Теория и методика тренинга»

№ п/п	Название темы	Лекции	Семинар. (практ.) занятия	Лабор. занятия	Контрол. самостоят. работа студентов	Всего
1.	Тренинг в системе методов практической психологии	2	2	–	–	
2.	Конструирование и подготовка тренинга	–	2	–	2	
3.	Методические особенности проведения группового психологического тренинга	–	2	–	2	
4.	Основные методы группового психологического тренинга	–	–	2	2	
5.	Игровые методы в групповом социально-психологическом тренинге	2	–	2	–	
6.	Тренинговые упражнения как эффективное средство самопознания	–	–	2	2	
7.	Профессиональная и творческая самореализация педагога средствами тренинга	–	–	2	2	
8.	Тренинг личностного роста и творческая самореализация	–	2	2	–	
9.	Креативность и творческая самореализация	–	2	2	–	

# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

## Тема 1.1 Тренинг в системе методов практической психологии

1. Общая характеристика тренинга.
2. Преимущества группового психологического тренинга.
3. Классификация и основные виды тренинговых групп.

**1. Общая характеристика тренинга.** Возникновение психологического тренинга как метода практической психологии теснейшим образом связано с развитием групповой психотерапии и психокоррекции. Термин «психотерапия» был введен в 1872 г. Д. Тьюком и в переводе с греческого означает «исцеление душой» или «лечение души». Различают *клинически ориентированную* психотерапию, направленную на смягчение или ликвидацию имеющейся симптоматики (медицинской, психиатрической, психологической), и *личностно-ориентированную психотерапию*, которая стремится помочь человеку изменить свое отношение к социальному окружению и к собственной личности врачебными и не врачебными методами. *Психологическая коррекция* – это один из видов психологической помощи; деятельность, направленная на: а) исправление с помощью специальных средств психологического воздействия особенностей развития, не соответствующих оптимальной социальной модели; б) формирование необходимых для успешной социализации психологических качеств.

Известно, что одним из первых, кто начал использовать тренинги, был американский педагог, оратор Д. Карнеги, создавший в 1912 г. центр «Dale Carnegie Training», в котором успешно проводил занятия по развитию навыков публичного выступления, уверенности в себе, взаимодействия между людьми. Родоначальником психологического тренинга как особого метода принято считать К. Левина. В 1946 г. вместе с коллегами он основал первые тренинговые группы, направленные на повышение компетентности в общении. *Тренинговая группа* – специально созданная малая группа, участники которой при содействии ведущего-психолога включаются в своеобразный опыт интенсивного общения, ориентированный на оказание помощи каждому в решении разнообразных психологических проблем, развитии самосознания, самосовершенствовании. Главным достижением Т-групп стало положение об эффективности группового, а не индивидуального влияния на изменение личностных установок и поведение людей.

К. Левин выяснил, что управлять личностью через группу, гораздо легче, чем управлять группой через личность. Ему принадлежит изречение: «Обычно легче изменить индивидуумов, собранных в группу, чем изменить каждого из них в отдельности». В годы войны и послевоенный период он начал разработку теории коллективных тренингов, которая нашла свое применение в США в 1941–1942 гг. Из-за производственного кризиса власти не могли обеспечить население белым хлебом. Избежать волнений можно было, только убедив людей добровольно покупать черный хлеб. Эту задачу поставили перед ученым. Проведя исследование, К. Левин установил, что самым эффективным мотиватором к употреблению черного хлеба могли стать призывы на общественных собраниях и митингах тех, кто уже перестал потреблять белый хлеб.

В дальнейшем в психологии получили развитие *тренинги сензитивности*, отличительной чертой которых являлось стремление к максимальной самостоятельности участников при организации и функционировании тренинговой группы. Сензитивность выражается в таких индивидуальных чертах как застенчивость, повышенная впечатлительность, совестливость, склонность к сомнению в поступках и сосредоточенность на переживаниях. Высокая сензитивность препятствует социальной адаптации и социализации индивида. Основная *цель тренинга сензитивности* – выявление жизненных ценностей человека и усиление чувства его самоидентичности.

В 1960-е гг. на идеях гуманистической психологии начали проводиться *тренинги социальных и жизненных умений* с целью психологической поддержки развития и профессиональной подготовки учителей, консультантов, менеджеров. Тренинг жизненных умений включал *три основные модели*, определяющие своеобразие подхода к участникам тренинга. Первая модель опирается на семь категорий жизненных умений: решение проблем, общение, настойчивость, уверенность в себе, критичность мышления, самоуправление и развитие Я-концепции. Вторая –

классифицирует жизненные умения, являющиеся целью тренинга, на четыре категории: межличностное общение, поддержание здоровья, развитие идентичности, решение проблем и принятие решений. Третья – включает тренинг эмоционального самоконтроля, межличностных отношений, самопонимания, финансовой самозащиты, самоподдержки и концептуализации опыта.

Возникновение психологического тренинга связывают с именем М. Форверга, который в 70-х разработал новый метод формирования коммуникативных навыков с элементами ролевой игры и драматизации, и назвал его *социально-психологическим тренингом*. Психолог основной задачей тренинга считал *оказание психологической помощи*, а не лечебное воздействие. В настоящее время тренинговые технологии получили широкое распространение в различных областях человеческой жизнедеятельности: семья, образование, общение, досуг, профессиональное и личностное саморазвитие, бизнес-сферы.

На сегодняшний день нет общепринятой трактовки понятия «тренинг». Этимологически этот термин имеет *несколько значений*: обучение, воспитание, подготовка, тренировка, дрессировка. И.В. Вачков указывает, что современное понимание тренинга предполагает работу со здоровыми людьми, хотя и включает в себя многие традиционные методы групповой психотерапии и психокоррекции. С.И. Макшанов трактует тренинг как многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека или группы. *Тренинг* – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, а также социальных установок. *Отличительной чертой тренинга* является насыщенность содержания большим количеством интерактивных форм и методов взаимодействия: демонстрация, дискуссия, разбор критических случаев, сюжетные и социально-ролевые игры, анализ конкретных ситуаций (кейс-стади), работа в проектных группах.

Понятие «тренинг» часто употребляется с прилагательным «социально-психологический». **Социально-психологический тренинг** определяется как область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении. Область применения группового психологического тренинга значительно шире, чем развитие навыков эффективного общения. Под *групповым психологическим тренингом* понимают совокупность активных методов практической психологии, которые используются с целью формирования навыков самопознания и саморазвития. Общие цели групповой работы в тренинге включают: а) помощь в исследовании, осознании и решении психологических проблем; б) изучение психологических основ общения; в) улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья; г) развитие самосознания с целью самоизменения и коррекции поведения; д) содействие личностному росту и творческому саморазвитию. Не будет преувеличением сказать, что глобальная цель (метацель) и основная гуманистическая идея групповой психологической работы – помочь человеку стать самим собой, принять самого себя, преодолеть стереотипы, мешающие жить и полноценно функционировать, оказать содействие самореализации личности путем формирования индивидуальной творческой стратегии жизнедеятельности.

*Тренинговая группа* – это группа, в которой проводится тренинг какой-либо определенной ориентации. Содержание тренинговых занятий в группе определяется *парадигмой*, которой придерживается психолог, проводящий занятия:

1. Тренинг как своеобразная форма дрессуры. «Дрессировщик» полностью берет на себя ответственность за характер изменений членов группы. Психолог, используя жесткие манипулятивные приемы, с помощью положительного и отрицательного подкрепления формирует нужные или «стирает» вредные модели поведения участников тренинга.

2. Тренинг как *тренировка*. «Тренер» предоставляет участникам только малую часть ответственности. В результате такого «натаскивания» происходит отработка и формирование умений и навыков эффективного социального поведения и взаимодействия.

3. Тренинг как *форма активного обучения*. «Учитель» способен осуществлять сотрудничество, однако чаще занимает позицию «сверху». Из этого следует, что развитие умений и навыков осуществляется при относительной самостоятельности и ответственности членов группы.



4. Тренинг как *метод создания условий для самораскрытия* участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем. «Ведущий» ответственен только за создание благоприятных и безопасных условий, стимулирующих саморазвитие. В данном случае тренинг является главным источником развития субъектности индивида, его потребности активно создавать мир вокруг себя и себя в этом мире. Участник тренинга приобретает «не рыбу, а удочку», т. е. готовность и способность к саморазвитию и творческой самореализации.

*Психологический тренинг* – это особая разновидность обучения через непосредственное «проживание» и осознание возникающего в межличностном взаимодействии опыта, которая несводима ни к традиционному обучению через трансляцию знаний, ни к психологическому консультированию или психотерапии. *Групповой психологический тренинг отличается от групповой психотерапии*, психокоррекции и обучения.

*Во-первых*, в отличие от психотерапии цели тренинговой работы не связаны с лечебным воздействием. Психолог или тренер ориентирован на оказание психологической помощи, что не исключает возможности применения оздоровительных процедур, а также участия на ряду со здоровыми людьми невротиков и людей в пограничных состояниях психики. *Во-вторых*, отличие психологического тренинга от психокоррекции определяется тем, что в тренинге уделяется внимание не столько отдельным психологическим структурам и характеристикам внутреннего мира, сколько формированию навыков саморазвития личности в целом. Также коррекция связана с понятием нормы психического развития, на которую она ориентируется, в то время как в тренинге не всегда принимается во внимание категория нормы. *В-третьих*, тренинг нельзя сводить только к обучению. Обучение – действительно, один из важнейших элементов тренинга, но не ключевая характеристика раскрывающая его сущность. Когнитивный компонент может вообще отсутствовать, уступая место для личностного и творческого самовыражения и самореализации.

В зависимости от целей, которые преследует психолог, в тренинге может применяться психотерапевтический, коррекционный и обучающий методический инструментарий, что в ряде случаев не позволяет однозначно определить форму групповой работы. Психологический тренинг оказывает конструктивное влияние на развитие личности по трем направлениям: когнитивном (получение новой информации); эмоциональном (интерпретация полученной информации через личностную значимость); конативном (изменение, расширение поведенческих реакций за счет осознания неэффективности привычных способов поведения).

Таким образом, групповой психологический тренинг представляет собой не только область практической социальной психологии, но и метод активного взаимодействия, эффективное средство самоосознания своих ресурсов и потенциалов, их саморазвития и самореализации.

**2. Преимущества группового психологического тренинга.** Социальный педагог также, как и психолог, должен владеть навыками организации и проведения групповых психологических тренингов. Это обусловлено сущностью данного метода как интерактивной формы взаимодействия по оказанию помощи ребенку, используя потенциал группы для развития его физических и духовных сил. Цель метода может быть достигнута за счет включения группы в продуктивную творческую деятельность, интенсивное общение, расширение индивидуального опыта, социальной активности членов группы в достижении общезначимых целей. *Возможности группового психологического тренинга и его эффективность определяются рядом преимуществ*, которые имеет групповая форма работы по сравнению с индивидуальной.

*Групповой опыт противодействует отчуждению*, помогает решению межличностных проблем. Отчуждение характеризуется превращением процесса и результатов деятельности человека в самостоятельную силу, господствующую над ним. Это приводит к самоизменению человека из активного субъекта в объект общественного процесса. В групповом взаимодействии тренинга человек избегает замыкания в самом себе и не остается один на один со своими трудностями, он обнаруживает, что его проблемы не уникальны, что и другие переживают сходные чувства, преодолевают аналогичные социальные проблемы.

*Группа отражает общество в миниатюре*, делает очевидными такие скрытые факторы, как давление партнеров, социальное влияние и конформизм (приспособление и пассивное согласие с мнениями других). Это позволяет осваивать новые социальные умения, экспериментиро-

вать с различными стилями отношений. В групповом тренинге участники имеют возможность смоделировать ситуации взаимоотношений и взаимосвязей, характерные для реальной жизни, проанализировать в социально и психологически безопасных условиях закономерности поведения других людей и самих себя, оценить собственные внутренние силы и потенциал продуктивного разрешения и преодоления нестандартных жизненных ситуаций.

Любая социальная общность не может существовать без правил, регламентирующих продуктивные межличностные отношения людей. В тренинговых группах также вырабатываются свои собственные специфические нормы и правила. Ведущий должен осознавать необходимость норм для эффективного развития группы и способствовать выработке и принятию тех, которые соответствуют целям тренинга.

Важным преимуществом групповой психологической работы, не достижимым никаким другим способом, является *получение обратной связи и поддержки*. В реальной жизни не всегда имеется возможность получить искреннее, безоценочное суждение, позволяющее увидеть свое отражение в глазах других. Цель обратной связи – развитие самопонимания и навыков самоанализа, в результате которых достигается углубление представлений участника тренинга о самом себе и присущих ему паттернах поведения. В групповом психологическом тренинге обратная связь может быть получена от тренера, отдельных участников или группы в целом.

*Группа предоставляет широкие возможности для идентификации себя с другими*, т. е. поиска объекта поклонения и стремления к его уподоблению. Самоидентификация определяет направление саморазвития и выбор форм самореализации личности, которые всегда осуществляются в контексте определенной социальной среды. С точки зрения психологии, выбор человеком форм самореализации обусловлен тремя основными типами идентификации: «иметь», базирующаяся на физиологических потребностях человека; «достигать», основанная на потребностях человека в признании и уважении; «быть», в основе которой лежат потребности в самосозидании и самоактуализации. В первом случае самореализация приобретает характер материального благополучия, во втором – направляет человека на достижение успеха, в третьем – стимулирует активность в реализации своей уникальной творческой индивидуальности.

Взаимодействие в группе создает напряжение, которое помогает прояснить психологические проблемы и облегчает процессы самораскрытия, самоисследования и самопознания. Эти «самопроцессы» возможны только в группе, с помощью других людей. Открытие себя другим и открытие себя самому себе позволяют повысить самоуверенность.

В ряде случаев социальный педагог и психолог для достижения наилучшего результата наряду с групповой работой может использовать метод индивидуальной социально-психологической помощи. Этот метод разработан М. Ричмонд в нач. XX в. в контексте популярной в то время теории психоанализа З. Фрейда. Цель метода – оказание социальным работником помощи индивиду в решении социальных, психологических и межличностных проблем в процессе личного взаимодействия. Основной акцент в реализации метода делается на адаптацию личности к социальной ситуации, побуждение его разобраться в проблеме и справиться с жизненной ситуацией, выработав индивидуальную стратегию саморазвития. Использование метода особенно оправдано в ситуациях определения перспектив, приобретения социальных навыков, преодоления стрессов и барьеров на пути самоопределения и самореализации. Например, эффективным будет использование данного метода в разрешении ситуаций, требующих конфиденциальности: насилие, семейные неурядицы и конфликты, личные драмы, проблема зависимого поведения. Метод реализуется в форме беседы, консультирования, привлечения специалистов.

**3. Классификация и основные виды тренинговых групп.** Анализ литературы показал наличие большого количества подходов, позволяющих классифицировать тренинги *по ряду оснований*.

1. *Число участников тренинга*: тренинг для микрогруппы (5–7 чел.); тренинг для малой группы (7–15 чел.); тренинг для средней группы (15–30 чел.); тренинг для большой группы (свыше 30 чел.).

2. Принцип формирования *состава участников*: тренинг открытого формата (открытый тренинг, доступный для всех желающих представителей целевой аудитории); тренинг закрытого формата (закрытый тренинг, под запрос организации и только для ее сотрудников).

3. *Авторство тренинга*: авторский тренинг (оригинальный тренинг, созданный творческим трудом одного или группы авторов); тренинг, воспроизводимый в соответствии с авторским, по аналогии; «поскутный» тренинг (мозаично созданный тренером самостоятельно по материалам книг, интернет-источников).

4. *Качественный уровень тренинга*: ознакомительный тренинг (предназначен для ознакомления, введения в содержание); обычный тренинг (типовой тренинг по заранее подготовленной программе); продвинутый тренинг (углубленный тренинг).

5. *Продолжительность тренинга*, интенсивность работы: тренинговое занятие продолжительностью от 30 мин. до 1,5–3 часов; тренинговое занятие продолжительностью от 3,5 до 7,5 часов; тренинг в течение 1 дня (8 часов – полноценный тренинг); тренинг в течение 2–3 дней; «тренинговый марафон» (практически непрерывная работа в течение 24 часов и более); «тренинг-интенсив» (несколько дней подряд); модульный тренинг (несколько тематических «тренингов-интенсивов»).

6. *Парадигма тренинговой работы*, которой придерживается тренер: тренинг как форма дрессуры; тренинг как тренировка; тренинг как форма активного обучения; тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических трудностей.

7. *Цели тренинга*: тренинги конкретных умений и/или навыков; тренинги общения; тренинги личностного роста; бизнес-тренинги; профессиональные тренинги; психологические тренинги; педагогические тренинги; тренинги для тренеров; тематические тренинги и др.

8. *Критерии результативности тренинга*: тренинги с преимущественно объективными критериями (возможность диагностики уровня развития); тренинги с преимущественно субъективными критериями (самоотчеты участников о том, что дал тренинг лично им).

9. *Система отношений личности* в тренинге: тренинги в системе «Я – Я»; тренинги в системе «Я – Другие люди»; тренинги в системе «Я – Социальная группа»; тренинги в системе «Я – Профессия».

10. *Композиция тренинговой группы*: тренинги для однородной (возраст, пол, культурные особенности) или неоднородной группы.

11. *Соответствие основным психотерапевтическим и психокоррекционным направлениям*, техники и приемы которых используются в тренинге: Т-группы; группы встреч; гештальт-группы; психодрама; группы телесной психотерапии; танцевальная терапия; арт-терапия; темоцентрированное взаимодействие; транзактный анализ; группы тренинга умений; НЛП; групп-аналитический подход.

12. *Направленность воздействия и изменений*: коррекционные тренинги (вырабатывает новое конструктивное поведение); образовательные тренинги (максимально быстрое и эффективное обучение человека какому-либо навыку, умению или профессии); личностно-развивающие тренинги (выявить индивидуальность человека, гармонизировать внутренний мир, скорректировать слабые стороны личности и подчеркнуть сильные).

В отечественной психологической практике устоялись и закрепились следующие *виды* тренингов: типовой социально-психологический тренинг; Т-группа (коммуникативный тренинг); тренинг сензитивности; тренинг ассертивности (уверенности в себе); тренинг креативности; тренинг социальных и жизненных умений; тренинги для персонала организаций и корпоративных клиентов; марафонские группы.

Разнообразие тренингов велико. Однако для них характерны некоторые *общие черты*, всегда присущие им и выделяющие их среди других методов практической психологии:

- соблюдение принципов групповой психологической работы;
- применение активных методов групповой работы (психологические и социально-ролевые игры, групповые дискуссии, творческие задания, интерактивные упражнения, сказкотерапия, арт-терапевтические техники);

– взаимоотношения между участниками группы строятся на настоящей работе и анализе происходящего в ситуации «здесь и сейчас»;

– более или менее постоянный состав участников тренинговой группы, традиция отсутствия пропусков встреч без уважительной причины;

– определенная организация тренингового пространства;

– нацеленность на психологическую помощь, субъективное улучшение психического состояния участников группы и получение ими импульса к дальнейшему саморазвитию и самосовершенствованию;

– атмосфера толерантности, раскованности и свободы, общение более интенсивное, эмоциональное, открытое и искреннее, чем при обычных межличностных контактах, в привычных условиях жизнедеятельности;

– объективация субъективных чувств и эмоций посредством вербализованной рефлексии.

В рамках этих черт существует огромное количество модификаций конкретных форм тренингов, существенно различающихся между собой по целому ряду признаков. Особенно большой разброс имеется в продолжительности работы групп: от двух дней до пяти и более лет с еженедельными встречами. Важной чертой тренингов является их обусловленность социально-психологическими закономерностями развития малой группы.

## Тема 1.2 Конструирование и подготовка тренинга

1. Подготовка к проведению группового тренинга.
2. Алгоритм разработки программы группового психологического тренинга.
3. Роль ведущего в проведении группового психологического тренинга.

**1. Подготовка к проведению группового тренинга.** Эффективность тренинга будет зависеть от качества осуществляемой тренером подготовки к его проведению. Остановившись на организационно-методических моментах тренинга нужно отметить, что они могут иметь различные вариации и дополнения. В каждом конкретном случае это будет определяться поставленными целями и задачами группового тренинга, возможностями участников, содержанием и методами групповой работы. Минимум оборудования, необходимого для эффективного тренинга, включает: стулья для всех участников; бейджики; доска или стенд для вывешивания плакатов; цветные карандаши или фломастеры, маркеры; листы плотной бумаги в достаточном количестве (формата А4 и А3); картонные карточки разных размеров; компьютер или ноутбук.

Имеется большое количество практических рекомендаций по проведению различных тренингов. Психологические тренинги, включенные в учебный процесс, отличаются от других и имеют ряд *особенностей*. *Во-первых*, такой тренинг проводится в обычном классе и длится 90 минут (два академических часа) один, иногда два раза в неделю. Более продолжительная встреча вызывает усталость, в результате чего снижается эффективность работы. В свою очередь, короткая встреча не позволяет развиться дискуссии и обсуждению проблем, т. к. только для «разогрева» группе требуется 20 мин. Для сравнения, в психотерапевтических группах частота встреч может достигать до 5 раз в неделю по два и более часа. Нежелательно встречаться реже одного раза, поскольку участникам становится трудно сконцентрироваться на работе «здесь и сейчас», возникает склонность решать в группе принесенные с собой ситуативные проблемы.

*Во-вторых*, посещение занятий является обязательным и чаще всего носит коррекционно-развивающий характер. Как правило, цели таких групповых психологических тренингов включают: овладение продуктивными приемами межличностного взаимодействия, снятие коммуникативных барьеров, снижение уровня агрессивности, формирование социально одобряемых паттернов поведения. Члены тренинговой группы – хорошо знакомы между собой, много общаются вне тренинга на учебе и в неформальной обстановке. *В-третьих*, успешность функционирования группы зависит от соблюдения правила количественного состава. Размер группы формируется с учетом ее типа, возраста участников, опыта ведущего. Оптимальным вариантом является группа численностью не более 12–18 человек. Большие по составу группы (20–25 человек) не позволяют полностью реализовать принцип обратной связи, уменьшается время для индивидуального выступления каждого участника, утомительно выслушивать, запоминать большое количество высказываний. А в маленьких группах (до 10 человек) нет возможности создавать «диады», «триады», которые необходимы при проведении некоторых упражнений, и ведущему самому приходится заменять участника группы, что не всегда удобно и оправдано методически. *В-четвертых*, успешность и эффективность группового тренинга определяется степенью соблюдения участниками норм и правил. Они существуют в любой социальной группе, являются стандартом поведения и позволяют принимать конструктивные решения.

*Подготовка помещения и оборудования.* Стандартный класс, в котором обучающиеся сидят за столами, для тренинга не подходит. Участники должны сидеть на стульях по кругу, каждый должен иметь возможность общаться с соседями справа и слева и, кроме того, видеть всех остальных и ведущего. Помимо этого, нужны места, где можно было бы работать парами или микрогруппами. В круге должно быть не более 20 человек. Если участников больше, их можно разбить на две подгруппы: пока одна выполняет задание в круге, вторая наблюдает или выполняет другое задание в парах или маленьких группах. Затем они меняются местами. Потом можно провести общее обсуждение. Понадобятся также доска и мел или другое приспособление для коллективных записей.

Круговое расположение участников тренинга дает ряд *преимуществ*: а) круг обеспечивает наилучший обзор участников: все на виду, есть возможность оказаться лицом к лицу с любым из

участников; б) круговое расположение обеспечивает высокий уровень вовлечения в работу – в кругу невозможно «отсидеться» за спинами остальных; в) круг – фигура максимально «демократическая», т. е. в нем невозможно выделить «главу стола», все находятся в равных условиях, что сплачивает группу; г) круговое расположение обеспечивает свободу движений участников.

В тренинге приветствуется использование видео- и аудиоаппаратуры, с помощью которой можно слушать музыку, смотреть учебные фильмы. Очень полезно иметь возможность сделать видеозапись выполнения того или иного задания, а потом просмотреть ее и обсудить собственное поведение. Перед началом тренинговых занятий руководитель должен подробно ознакомить участников с главными нормами и принципами тренингового взаимодействия. Их краткие формулировки можно представить в виде коллажа или написать на плакате, который будет висеть в классе и постоянно напоминать необходимую информацию. Например, «будь активным»; «говори только о том, что происходит «здесь и сейчас»; «предлагай, пробуй, экспериментировать, не критикуй»; «уважай других»; «не стесняйся говорить о том, что чувствуешь» и т. д. Очень важно, чтобы эти правила были выработаны на первом занятии самими участниками.

Необходимым к реализации условием является осознание участниками тренинга целей предстоящей работы: долгосрочных или стратегических, среднесрочных или тактических, краткосрочных или частных. Ведущий на вводном занятии формулирует общую цель и задачи тренинга. Это помогает участникам определить собственные цели, которые могут быть: а) осознанными и вербализованными (свободно выражает, что он хочет взять от тренинга); б) осознанными, но невербализованными (не высказанные ни в письменной, ни в устной форме); в) неосознанными и невербализованными (может возникнуть сопротивление); г) неосознанными, но вербализованными (оговорки). Вводное занятие должно состоять только из разминок и обсуждения. Это снизит напряженность и создаст позитивный настрой на дальнейшую работу. За несколько занятий до окончания работы группы имеет смысл попросить участников подумать, насколько они удовлетворены атмосферой в группе и результативностью взаимодействия. Пример такой рефлексии – упражнение «Голодный или сытый?».

Проведение тренинга обязательно предполагает подготовку программы тренинга. Оформление программы психологического тренинга в школе связано с формальными требованиями ведения документации и, в то же время, выступает одним из средств организации самого процесса. *Примерная программа группового психологического тренинга* в школе может быть представлена следующими структурными компонентами.

1. Титульная страница: содержит название программы и учреждения, в котором она выполнена, сроки реализации, имя автора или составителя (если используются уже известные тренинговые игры и упражнения).

2. Пояснительная записка: обозначаются цели и задачи, обосновывается содержание программы и используемые методы, раскрываются важнейшие теоретические положения, указываются количество часов и организационные условия проведения занятий.

3. Тематический план занятий: включает номера и названия тем, примерное количество занятий и часов, последовательность блоков или тренинговых модулей. Чаще всего представлен в виде таблицы.

4. Структура занятий: выделяются и кратко описываются этапы, присутствующие в каждом занятии. Краткая структура занятия может быть представлена в тематическом плане в колонке напротив конкретной темы, раскрывая ее.

5. Содержание тренинга: является главной частью программы, т. к. включает планы-конспекты всех занятий с подробным описанием используемых игр, упражнений и психотехник, инструкцию по проведению, перечень вопросов для обсуждения и рефлексии.

6. Список использованной литературы.

7. Приложение может включать наглядные пособия, вспомогательный стимульный или демонстрационный материал к упражнениям и др.

**2. Алгоритм разработки программы группового психологического тренинга.** Социальный педагог и психолог всегда работают с личностью уникальной и неповторимой. Когда некоторые специалисты-практики говорят о том, что можно создать замечательный сценарий заня-

тия, который может транслироваться и быть эффективным независимо от особенностей личности ведущего и членов группы, это неверно. Не существует волшебных планов и универсальных инструментов, пригодных на все случаи жизни для самых разных ситуаций. Поэтому и учат в педагогических университетах не тиражированию уже кем-то созданных конспектов занятий, а общим принципам, механизмам и алгоритмам их создания, методологическим основаниям и методическим приемам. Данное обстоятельство касается также и разработки программ проведения тренингов.

При подготовке к проведению тренинга следует помнить *три важных обстоятельства*. *Во-первых*, подготовка необходима в плане внутреннего настроя на предстоящую работу и знакомства со спецификой группы. *Во-вторых*, ведущий окажется в ловушке заблуждения, если будет считать, что одна и та же разработанная программа может быть использована в разных группах. Полное и точное копирование тренинговых технологий в отношении живых людей вовсе не гарантирует постоянное получение одинаковых результатов. *В-третьих*, импровизация возможна только, если она хорошо подготовлена. Народная мудрость гласит: «Вытащить кролика из шляпы в нужный момент можно лишь тогда, когда этого кролика заранее туда положили».

Подготовка к проведению тренинга начинается с разработки программы тренинга и содержания его занятий, упражнений, дидактического обеспечения. Важно, чтобы каждое занятие имело целостный, завершённый вид и было направлено на решение конкретных задач. Алгоритм разработки программы тренинга включает *следующие этапы*.

*Этап первый* – определение темы и цели тренинга как образа будущего результата, формулировка проблем, которые планируется поднимать и решать в процессе тренинга, а также выделение круга навыков, которые будут сформированы у участников тренинга. Четкое понимание «зачем?» становится залогом того, что тренинг будет успешным и эффективным. Содержательно обоснованная цель задает тон всему тренингу и является его основной идеей или стержнем. Например, цель тренинга профилактики асоциального поведения подростков: профилактика асоциального поведения подростков путем повышения ответственности за свои поступки.

При необходимости психолог или социальный педагог может заранее провести мониторинг потребностей потенциальных участников тренинга или, по возможности, так называемую предтренинговую диагностику. Здесь надо решить ряд задач. Каким категориям детей нужна групповая социально-психологическая помощь? Что актуально сейчас для данных категорий? По какому принципу будут формироваться группы? Какой количественный состав будет наиболее оптимальным и будет соответствовать профессиональным возможностям ведущего?

*Этап второй* – формулировка проблем и создание тематических блоков. Когда определена тема тренинга и сформулированы цели, которые должны быть достигнуты, задайтесь вопросом: какие тематические блоки стоит включить в тренинг? Каким должно быть содержание, чтобы в результате групповой работы цели были достигнуты? Помочь в решении этих вопросов может ясное понимание и четкая формулировка проблем, которые предстоит решить. Например, что нужно сделать, чтобы предупредить асоциальное поведение подростков?

*Этап третий* – формулировка задач. Если проблема – это не решенный пока вопрос, то задача – это цель деятельности, данная в определенных условиях. Задачу надо формулировать не вопросительно, а утвердительно. В ней должны содержаться требования к осуществляемой деятельности по определению искомого. Например, для решения обозначенной выше проблемы можно сформулировать три группы задач: а) в системе представлений – помочь подросткам осознать негативные последствия асоциального поведения для себя и окружающих; б) в системе отношений – дать подросткам опыт личного проживания ситуации взаимодействия и общения (например, конфликтных ситуаций), приводящим к асоциальному поведению; в) в системе умений – предложить модель конструктивного взаимодействия по достижению позитивных жизненных целей.

*Этап четвертый* – подбор соответствующих психотехник, игр и тренинговых упражнений. Задания для тренинга могут быть как авторскими, так и взятыми из имеющейся учебно-методической литературы. Главное, чтобы каждое упражнение или задание обеспечивало решение поставленных задач. Как правило, в методической литературе указываются цели описываемых

мых упражнений; если же указания нет, ведущему придется самому оценить их пригодность для своего тренинга. В нашем примере для решения задачи об осознании подростками негативных последствий асоциального поведения можно использовать технику создания портрета асоциального школьника. Для решения второй из сформулированных выше задач уместной будет ролевая игра «Конфликты», в которой парам необходимо разыграть предложенную или выдуманную конфликтную ситуацию и возможности выхода из нее.

Третью задачу в рамках проблемы асоциального поведения подростков поможет решить упражнение «Кино», направленное на развитие умений прогнозировать и актуализировать свои жизненные цели. Подросткам предлагается представить, что о каждом из них сняли фильм, когда им исполнилось 30 лет. У них есть возможность посмотреть этот фильм сейчас. Нужно рассказать о себе как о главном герое: как он выглядит, чего добился, кем стал, где живет, его семейное положение, каких усилий ему стоили эти достижения.

*Этап пятый* – составление плана-конспекта или сценария каждого тренингового занятия, подробное описание упражнений, подготовка всех необходимых для проведения материалов. В виду того, что некоторые упражнения достаточно емкие, многоаспектные и содержательные, то их можно применять в разных тренингах, что позволяет успешно решать несколько из сформулированных задач. Реализация этого шага связана с распределением подобранных или разработанных техник по занятиям. При этом необходимо учитывать следующие критерии: а) важнейшая решаемая техникой задача; б) время, которое необходимо затратить на технику; в) совместимость техник друг с другом; г) стадия групповой динамики, когда будет применена техника; д) тип и степень активности участников, инициируемые техникой (физическая подвижность или «сидячая» работа в кругу); е) уместность применения психотехники в данный момент (готовность к ней участников).

С первого раза оптимальным образом распределить тренинговые психотехники бывает достаточно сложно. Поэтому в процессе тренинга перед началом упражнения следует спросить себя: подойдет оно сейчас или нет? Например, по плану должна быть групповая дискуссия, но участники уже длительное время сидят на стульях и чувствуют сильное утомление. Они нуждаются в физической активности – значит, надо провести подвижную игру. Чтобы не растеряться в ситуации необходимости замены одной техники другой, следует иметь вариативный набор упражнений разных по форме, но направленных на решение одних и тех же задач.

Тренеру будет удобнее работать, если все упражнения будут отпечатаны на картонных карточках. Карточки должны быть пронумерованы. Не следует перегружать тренинговое занятие упражнениями. Оптимальным для 1,5 часового занятия является 3–4 упражнения. Большое количество заданий не оставит времени для качественной рефлексии.

**3. Роль ведущего в проведении группового психологического тренинга.** В организации межличностного взаимодействия в рамках групповой тренинговой работы огромная роль принадлежит личности ведущего и его поведению. Именно *личность психолога или педагога*, а не уровень его профессиональной подготовки, является важнейшим фактором, определяющим успешность и эффективность психологического тренинга. Специалисты расходятся во мнении о том, какие роли играет ведущий в группе. И. Ялом утверждает, что психотерапевт может выступать в двух основных ролях: технического эксперта (комментирует процессы, происходящие в группе, рассуждения и поведенческие акты отдельных участников, помогает группе двигаться в нужном направлении) и эталонного участника (демонстрирует желательные и целесообразные образцы поведения и достижения группой независимости и сплоченности).

Традиционно выделяют *пять основных ролей ведущего группы*: а) *активный руководитель* (постоянно влияет на участников группы выступая инструктором, учителем, режиссером или инициатором); б) *аналитик* (дистанцируется от участников группы, лично нейтрален, слушает пассивно, не проявляет себя, ничего не советует); в) *комментатор* (позволяет группе быть самой собой, не управляет и не направляет ее деятельность слишком активно, периодически обобщает и комментирует все, что произошло за определенный отрезок времени); г) *посредник* (эксперт, не берущий на себя ответственность за происходящее в группе, но периодически вмешивающийся в групповой процесс и направляющий его к поставленной цели); д) *член группы*



(зрелая и полноценная личность со своими индивидуальными особенностями и жизненными проблемами, без маски, искренне и открыто выполняющий свою основную роль).

*Ведущий* – это участник, который объясняет правила и следит за их соблюдением. Его *цель* – не демонстрация своих блестящих способностей («работа для группы»), а помощь в построении отношений общения между участниками («работа с группой»). Для организации продуктивного взаимодействия ведущий может чередовать различные эмоциональные состояния участников, менять формы и ритм работы.

Существуют точки зрения, согласно которым успех работы тренинговой группы определяется используемым психологическим инструментарием, системой применяемых методов, приемов и средств. При этом личностные характеристики группового тренера отходят на второй план. Гуманистическая позиция тренинговой работы состоит в том, что развивающий и оздоравливающий эффект возникает в группе в результате создания атмосферы эмпатии, искренности, самораскрытия и особых взаимоотношений между членами группы и ведущим. Невозможно осуществлять личностное саморазвитие извне. Следовательно, нужно, чтобы групповой ведущий обладал такими качествами, которые позволили бы ему создать максимально благоприятные условия развития самосознания участников.

Обобщая многочисленные исследования профессионально важных личностных черт групповых ведущих, можно выделить следующие *личностные черты, желательные для руководителя тренинговой группы*: а) концентрация на клиенте, желание и способность ему помочь; б) открытость к отличным от собственных взглядам и суждениям, гибкость и терпимость; в) эмпатичность, восприимчивость, способность создавать атмосферу эмоционального комфорта; г) аутентичность поведения, т. е. способность предьявлять группе подлинные эмоции и переживания; д) энтузиазм и оптимизм, вера в способности участников группы к изменению и саморазвитию; е) уравновешенность, терпимость к неопределенности, высокий уровень саморегуляции; ж) уверенность в себе, позитивное самоотношение, адекватная самооценка, осознание собственных конфликтных областей, потребностей, мотивов; з) богатое воображение, интуиция; и) высокий уровень интеллекта.

Среди *профессионально важных качеств ведущего* группы называют: а) интеллектуальные способности и рассудительность; б) оригинальность и находчивость; в) широта культурного горизонта, образованность; г) интерес к человеку как к личности, а не как к материалу; д) терпимость, отсутствие надменности; е) чувство такта, самоконтроль и уравновешенность; ж) способность устанавливать гибкие взаимоотношения с людьми; з) методичность в работе, способность выдерживать напряжение; и) готовность принять на себя ответственность; моральные качества.

*К ведущему социально-психологического тренинга*, который создает особую атмосферу, содействует саморазвитию и психологическому росту его членов, предьявляются *определенные этические требования*.

1. Владеть диагностическими средствами отбора членов группы. Не следует включать в группу людей, склонных к психическим заболеваниям или находящихся в глубокой депрессии.

2. Психолог должен довести до сведения участников основные правила, которыми должна руководствоваться группа в своей деятельности.

3. Избегать таких форм работы, для выполнения которых у участников недостаточно подготовки и опыта. Для этого необходимо с самого начала определить, на чем будет концентрироваться внимание группы.

4. Защищать право каждого решать, какую информацию сообщать группе и в какой деятельности принимать участие. Быть внимательным к любой форме группового давления и тут же его блокировать.

5. Создавать свой неповторимый индивидуальный стиль, основанный на теоретических положениях и максимальной реализации своего потенциала. Быть компетентным в действиях.

6. Не пользоваться возможностью «идеализации» себя со стороны отдельных членов группы и не манипулировать участниками в своих интересах; избегать навязывания своих ценностей и убеждений участникам; уважать их качества и способности самостоятельно рассуждать.

7. Подчеркивать важность принципа конфиденциальности по отношению к личностному материалу, который принадлежит членам группы.

Трудности, с которыми может столкнуться ведущий, при организации тренингов могут быть обусловлены:

- частичным отсутствием того или иного коммуникативного навыка, что вызывает чувство страха и нежелание выполнять упражнение;
- неблагоприятным физическим или эмоциональным состоянием, влияющим на активность участников и качество выполнения заданий;
- недостатком самоконтроля со стороны некоторых участников;
- негативными отношениями между обучающимися вне тренинга.

### Тема 1.3 Методические особенности проведения группового психологического тренинга

1. Принципы проведения группового психологического тренинга.
2. Структура группового психологического тренинга.
3. Практические аспекты проведения группового психологического тренинга.

**1. Принципы проведения группового психологического тренинга.** *Принцип* – это руководящие положения, идеи, правила реализации тренинга как метода. В теории и практике сформулирован ряд обоснованных принципиальных положений, относящихся к организации и проведению психологического тренинга. Рассмотрим их более подробно.

Таблица 1. – Классификация групп принципов психологического тренинга

Принципы создания среды тренинга	Принципы поведения участников тренинга	Организационные принципы	Этические принципы
<ul style="list-style-type: none"> <li>– системная детерминация;</li> <li>– реалистичность;</li> <li>– избыточность;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– активность;</li> <li>– исследовательская и творческая позиция;</li> <li>– объективация поведения;</li> <li>– субъект-субъектное общение;</li> <li>– искренность;</li> <li>– «Здесь и теперь»;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– физическая закрытость;</li> <li>– комплектование группы;</li> <li>– пространственно-временная организация;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– конфиденциальность;</li> <li>– соответствие заявленных целей тренинга его содержанию;</li> <li>– ненанесение ущерба («Не навреди»);</li> </ul>

*Детерминация* – это процесс определения перспективы и дальнейшего пути развития субъекта. Принцип системной детерминации обеспечивает способность человека к избирательному взаимодействию со своим окружением через механизмы включения участников тренинга в определенным образом организованную деятельность. Принцип реалистичности предполагает организацию среды схожей по своим характеристикам с социальной и профессиональной, работу с разными по вероятности возникновения ситуациями. Принцип избыточности реализуется через создание участниками возможностей выбора различных вариантов представления информации, моментов и способов деятельности.

*Принцип активности* подразумевает активное вовлечение участников в процесс тренинговой работы. В отличие от лекционного обучения, тренинг дает возможность включиться в специально разработанную тренером или самими участниками деятельность. Например, проигрывание той или иной лично значимой ситуации, выполнение упражнений, наблюдение за поведением других по заданной схеме, анализ внешних проявлений и внутренних переживаний. Наибольшую эффективность приобретают упражнения, позволяющие активно участвовать всем одновременно. Все, что происходит на тренинге, не должно превращаться просто в игру, поэтому очень важно постоянно делать ссылки на обыденную жизнь, стремиться к максимальному переносу полученных навыков в практику.

*Принцип исследовательской и творческой позиции участников* позволяет открывать идеи, закономерности и варианты самостоятельного решения проблем, осознавать свои уникальные творческие ресурсы, получать возможность экспериментировать со своим поведением в широком диапазоне ситуаций. Необходимым условием успешного тренинга является создание креативной среды, основными характеристиками которой выступают проблемность, неопределенность, безоценочность, принятие тренером и группой поведения каждого участника. В реализации принципа психолог нередко сталкивается с сопротивлением группы, настроенной на получение готовых рецептов деятельности. *Задача ведущего* – генерировать творческие ситуации,

апробировать и тренировать различные способы взаимодействия, формировать готовность участников экспериментировать со своим поведением в дальнейшем, творчески относиться к жизни, профессиональной деятельности и самому себе.

Содержанием принципа *объективации* является перевод поведения участников тренинга с импульсивного на осознанный уровень регуляции социальной деятельности. Это обеспечивается тем, что в любой ситуации человек отдает себе отчет в том, с какой целью он действует, адекватны ли избранные им средства специфике ситуации и его возможностям. Универсальным механизмом объективации поведения и неотъемлемым признаком тренинга выступает обратная связь. Чтобы она состоялась, должны выполняться два главных условия: а) наличие источника поступления сведений о человеке; б) готовность человека принять их. Любая критика на тренинге должна быть сведена к минимуму и касаться только конкретного высказывания или поведения, но не самой личности.

Таблица 2. – Примеры формулировки обратной связи

Правило	Примеры обратной связи	
	Удачная формулировка	Неудачная формулировка
Описательность	От тебя пахнет табаком. Я отвлекался от работы, когда ты перебивал меня.	От тебя воняет как от пепельницы. Я отвлекался от работы, так как ты перебивал меня, что было отвратительно.
Неотсроченность	Сегодня (сейчас, только что) ты...	А вот помнишь, на прошлом занятии две недели назад ты...
Специфичность	Я испытываю недоумение, когда ты на все вопросы отвечаешь «Не знаю».	Ты такой странный, что в общении с тобой остается только недоумевать.
Релевантность	Ты говоришь, что хочешь стать спортсменом. Для этого важна воля.	Если бы ты увлекался математикой, то понял бы, что для нее важна пунктуальность.
Ориентация на изменяемые черты	Мне тяжело общаться с тобой, когда ты навеселе.	Мне тяжело общаться с тобой, поскольку ты обладаешь восточными чертами внешности.
Нахождение в контексте тренинга	Я воспринял как обиду то, что ты мог бы помочь мне в предыдущем упражнении, но не сделал этого.	Я воспринял как обиду то, что ты не дал мне списать домашнее задание по английскому, и я получил «2».
Я-высказывание	Я испытываю раздражение, когда ты...	Ты раздражаешь меня тем, что...
Адресность	Мне кажется, ты ведешь себя так, что... В нашей группе происходит...	А вот некоторые из присутствующих ведут себя так, что...
Конкретный источник	Я чувствую, что... Я не понял смысл этого упражнения.	Все здесь чувствуют... Группа не понимает смысла этого упражнения.
Констатация фактов	У меня сложилось впечатление, что ты ведешь себя пассивно.	Да ты просто действуй активно, и у тебя все получится!

Чтобы обратная связь была конструктивной, она должна отвечать ряду *требований*: а) быть описательной, а не оценочной; б) быть не отсроченной, а соответствовать принципу «здесь и сейчас» (чем быстрее она предоставляется, тем выше ее эффективность); в) быть специфичной и относиться к конкретным проявлениям участников, а не к личности в целом; г) быть релевант-

ной, т. е. соответствующей потребностям того, кто ее получает, и того, кто предоставляет; д) ориентироваться на черты, которые реально могут быть изменены; е) реализовываться в контексте тренингового взаимодействия и не выходить за его пределы; ж) относиться к конкретным участникам, микрогруппам или к группе в целом, но не к абстрактным «отдельным товарищам»; з) даваться от собственного лица, а не от «некоторых из нас»; и) представлять собой констатацию фактов, а не советы или назидания; л) быть сформулированной в Я-высказываниях, особенно если речь идет о чувствах. Конкретизируем отмеченные положения на примерах формулировки обратной связи.

*Принцип субъект-субъектного или партнерского общения* (или принцип полилога) обеспечивает такое взаимодействие участников, при котором учитываются интересы, чувства, переживания, состояния других, признается ценность и уникальность их личности. Реализация принципа ориентирует на диалог, восприятие всех присутствующих как субъектов со своими потребностями и своей позицией, создает в группе атмосферу безопасности, доверия, открытости, позволяющую участникам группы экспериментировать со своим поведением, не опасаясь ошибок. Этот принцип предполагает также отказ тренера от принуждения членов группы к участию в тренинге и конкретных формах работы. На практике принцип полилога реализуется далеко не всегда. По мнению ряда практикующих психологов, нередко он остается лишь формально прописанным в книге правил, фикцией – потому, что из тренинга невозможно изъять манипуляции группой со стороны тренера. Даже программа тренинга создается с тем расчетом, чтобы конкретные формы работы провоцировали в группе определенные состояния, которые затем будут использоваться тренером в анализе и проработке.

*Принцип искренности* включает две стороны. Во-первых, каждый член группы сам определяет меру своей искренности. Во-вторых, тренер предлагает для обсуждения и своими действиями поддерживает идею того, что в ходе обсуждения вопросов не стоит говорить неправду.

*Принцип «здесь и теперь»* предназначен для преодоления тенденции отвлечения участников тренинга от происходящего в группе в сферы, не имеющие отношения к актуальной ситуации. На практике участники обсуждают не прошлое или возможное поведение, а только то, что происходит и говорится во время занятий. Вместе с тем, принцип «здесь и теперь» не относится к универсальным, так как им не охватываются действия участников тренинга, связанные с рефлексией прошлого опыта и с проекциями содержания тренинга в будущее. Исключительно важно создать на тренинге обстановку комфортности и безопасности для того, чтобы экспериментировать с новыми формами поведения. В противном случае силы участников будут уходить на обеспечение защиты.

Соблюдение *принципа конфиденциальности* предполагает, что информация о личностных проявлениях участников тренинга и их успешности не будет обсуждаться с кем бы то ни было за пределами группы. Такая установка позволяет формировать открытую атмосферу взаимодействия и сохраняет мотивацию участников на искреннее обсуждение возникающих вопросов и проблем в рамках группы. Принцип ненанесения ущерба или принцип «Не навреди» продолжает принцип конфиденциальности путем предотвращения возможного ущерба со стороны организаторов тренинга и значимых других людей в силу своей некомпетентности или непрофессионализма. Соблюдение принципа соответствия заявленных целей тренинга его содержанию гарантирует недопустимость изменения по желанию тренера содержательного плана работы с группой. Например, переход от развития навыков эффективного коммуникативного взаимодействия к рассмотрению источников неуверенности в себе одного из участников группы. В некоторых случаях это возможно с согласия группы, но в русле заявленных целей. В остальном – возникающие по ходу работы запросы решать другими средствами, например, в ходе индивидуального консультирования или в рамках других тренинговых программ.

*Принцип физической закрытости* означает, что группа тренинга работает в одном и том же составе. Если кто-то из участников пропускает несколько занятий, его можно с согласия группы включить в дальнейшую работу, однако для этого ему необходимо рассказать обо всем, что произошло в группе во время его отсутствия. *Принцип комплектования группы* включает два подпринципа: гомогенности (профессиональная принадлежность, социальные интересы, уровень

должностной иерархии, возраст) и гетерогенности (пол, некоторые психические свойства и характеристики личности). *Принцип пространственно-временной организации* определяет временные и пространственные характеристики работы группы.

**2. Структура группового тренингового занятия.** Проведение тренинга происходит в соответствии с четко определенной структурой. Типовая структура, цель и задачи тренинга служат основой для составления плана проведения. Составление плана занятия является обязательным условием и требованиям как для начинающих тренеров, так и опытных ведущих. План может иметь различные формы: таблица, перечень последовательных действий, схема. Во время тренинга возникает много второстепенных тем для обсуждения, каждая из которых в разной степени оказывается привлекательной для участников. Наличие плана вовсе не означает, что тренинг полностью пройдет так, как было запланировано, однако он поможет тренеру не отклоняться от заданной цели и придерживаться основных вопросов, которые должны быть проработаны в ходе работы группы.

*Структура тренингового занятия* представляет собой совокупность взаимосвязанных этапов, имеющих определенный порядок и содействующих достижению поставленной цели. В тренинговой практике сложилось несколько подходов к выделению структурных компонентов.

Согласно первой классификации, в структуре группового психологического тренинга выделяют следующие *организационные этапы*: а) организационный момент (ритуалы приветствия, разминочные упражнения); б) основная часть (настрой на восприятие нового материала и введение нового содержания); в) подведение итогов (эмоциональное отреагирование – осмысление и рефлексия); г) домашнее задание (при необходимости); д) ритуал прощания.

Еще один вариант структуры тренингового занятия может выглядеть следующим образом: а) ритуал приветствия; б) разминка; в) рефлексия прошлого занятия; г) введение в тему и основное содержание сегодняшнего занятия; д) упражнения и процедуры, позволяющие освоить основное содержание занятия; е) рефлексия занятия; ж) домашнее задание или «мостик» на следующую встречу; з) ритуал прощания. Время каждого этапа условно и подвижно. Много зависит от индивидуальных особенностей участников, личности ведущего, характера межличностных взаимоотношений и др. Рассмотрим подробнее *методические аспекты проведения тренинга* в соответствии с его структурными компонентами.

*Ритуал приветствия* (5–10 мин.) создает атмосферу доверия и благоприятный эмоциональный фон для сплочения участников группы, знакомит их друг с другом и помогает адаптироваться к новой среде и ее условиям. Некоторые ритуалы можно предложить в первые минуты работы, другие – вводить постепенно в соответствии с логикой группового процесса. Особую значимость приобретают ритуальные действия, предлагаемые самими участниками и подчеркивающие специфику группы.

Лучше, если ритуал приветствия вырабатывается самой группой. Варианты его чрезвычайно разнообразны. Например, участники в первые минуты занятия двигаются по комнате и, встречаясь с партнером, поочередно касаются локтями, коленями и молча улыбаются друг другу. Можно договориться и о применении вербальных средств, например, участники должны обязательно сказать друг другу несколько теплых слов, не повторяясь при новой встрече: в первый день – высказать комплимент внешности, во второй – подчеркнуть самое яркое достоинство, в третий – похвалить за конкретный поступок, в последний – выделить то, чему «я у тебя научился». Используются и способы общего приветствия: стоя в кругу, участники поднимают вверх сцепленные руки.

*Разминка* (10–15 мин.) настраивает участников на продуктивную групповую деятельность, позволяет установить контакт, активизировать членов группы, поднять настроение, снять эмоциональное напряжение. Разминка проводится не только в начале занятия, но и между отдельными упражнениями в случае, когда возникает необходимость как-то изменить эмоциональное состояние участников. Упражнения разминок выбираются с учетом актуального состояния группы и задач предстоящей деятельности. Разминки можно классифицировать по нескольким основаниям: по целям (разминки для знакомства, разминки-энерджайзеры, разминки-успокоители) и ме-

сту в структуре тренинга (разминки в начале занятия, в середине и разминки-зарядки). Например, разминка «Передай предмет».

*Основное содержание* (около 60 мин.) занятия включает совокупность тренинговых упражнений, направленных на установление взаимоотношений между участниками группы и достижение поставленных целей и задач. На выбор упражнений и заданий влияет тип тренинга: тренинг креативности, коммуникативный тренинг, тренинг личностного роста, коррекционно-развивающий тренинг, тематический тренинг и др. Количество тренинговых упражнений велико. Как правило, они строятся на интеграции различных методов и приемов, поэтому одни и те же упражнения могут служить различным целям в разных видах тренинга.

А.Г. Лидерс рекомендует тренинговые упражнения подбирать таким образом, чтобы занятие было уравновешено по следующим *параметрам*: а) групповая и индивидуальная работа; б) объем работы с девушками и юношами; в) объем работы с новичками и «старожилами» в открытых группах; г) упражнения требующие и не требующие рефлексии и обратной связи; д) упражнения «сидячие» и предусматривающие перемещение.

*Рефлексия* – способность человека «выйти во внешнюю позицию» по отношению к ситуации, своим и чужим действиям в целях ее осмысления и поиска более эффективного для себя способа мышления и действия. Рефлексия предполагает обмен мнениями и чувствами о проведенном занятии. Она напрямую связана с принципом обратной связи и является ее практическим воплощением.

*Положительная обратная связь* – это главный инструмент самопознания, формирования реалистичной системы представлений человека о себе, принятия себя и другого таким, каков он есть. Обратная связь может быть разделена на непосредственную и опосредованную. Непосредственная, т. е. межличностная, может быть намеренной/ненамеренной (сознательно передаваемая и непроизвольная); вербальной/невербальной (в соответствии со средствами передачи). К опосредованным формам обратной связи относится информация, получаемая с помощью технических устройств (аудио и видеотехники, фото- и киноаппаратуры, компьютера, обучающих машин), предметных результатов деятельности (буклетов, рисунков, графических образов и пиктограмм участников тренинга). Это дает возможность увидеть себя «со стороны», глазами других людей, внести коррективы в свое поведение, обнаружить имеющиеся дефициты умений и навыков, неадекватность установок и стереотипов.

Рефлексия проводится после упражнений и в конце занятия (5–10 мин.), существует также вид рефлексивного тренинга. В конце каждого занятия участники отвечают на вопросы: «Что больше всего запомнилось, понравилось в тренинге? Какие обсуждаемые вопросы были наиболее актуальными и интересными? Как вы собираетесь использовать то, чему научились в группе? С какими эмоциями ассоциируется сегодняшнее тренинговое занятие?»

*Ритуал прощания* (5–10 мин.) способствует завершению занятия и укреплению чувства единства в группе. Необходимость этого ритуала продиктована тем, что тренинговая группа представляет собой живую социальную общность, которая имеет все циклы своей эволюции, и завершение, закрытие – это логический этап ее развития. Формы завершения тренинга многообразны. Это может быть групповая медитация, особый ритуал прощания. Например, предложить группе соединить руки вместе и минуту сохранять молчание, совершить групповые объятия, высказать пожелания другим членам группы, другие спонтанные ритуалы, которые подчеркнут значимость коллективного процесса.

**3. Практические аспекты проведения группового психологического тренинга.** *Методика* – это совокупность методов, приемов практического выполнения чего-либо. Методика проведения группового психологического тренинга представляет собой совокупность правил, рекомендаций и методических приемов, соблюдение и реализация которых обеспечит продуктивное взаимодействие и высокую эффективность результатов работы в группе. Рассмотрим подробнее ключевые вопросы.

*Процедура знакомства* является важным этапом любого тренинга независимо от его целей и задач и представляет собой своеобразную презентацию участников друг другу. Она задает общий ритм работы, позволяет «раскачать» группу, «выйти» на размышления о себе и стимулирует

стремление участников к самопознанию. Цель процедуры можно считать достигнутой, если участники почувствовали заинтересованность и любопытство к дальнейшей работе.

Не следует недооценивать важность данного этапа. Нередко начинающие тренеры сразу после узнавания имен спешат перейти к выполнению «разогревающих» упражнений. Это показатель неуверенности ведущего, так он сообщает участникам, что они вместе с их внутренним миром мало его интересуют. Не следует спешить. Необходимо дать участникам время освоиться. Для начала можно попросить каждого рассказать о себе: род занятий, хобби и т. п. Ведущий может первым рассказать о себе, тем самым подать пример и показать, о чем нужно говорить и сколько времени. Принцип «Делай, как я» не просто задает нормы, но и способствует формированию доверительных отношений в группе. Ведущему требуется развитая способность терпеливо выслушивать высказывания, постоянно и напряженно следить за ходом мысли, стараться вникнуть в содержание.

Работа с ожиданиями является важным элементом, определяющим эффективность тренинга. Важно, чтобы ожидания и результаты определялись в положительных терминах. Каждый участник сам определяет для себя значимость приобретаемого опыта. Ведущему следует уделить часть времени на работу с ожиданиями и представлениями участников тренинга. Полезно узнать о целях, которые они ставят перед собой, чего ждут от работы в группе, что каждый хочет получить в процессе тренинга. А также, что должно произойти, чтобы участник сказал себе: «Для меня этот тренинг оказался полезным».

Одним из вариантов организации данной работы является составление каждым участником списка его ожиданий от участия в тренинге, который он в последующем может зачитать группе. Знакомство с ожиданиями позволяет ведущему подкорректировать программу тренинга, хотя нередко приходится работать и с самими ожиданиями участников, делая их более реальными и адекватными.

Начиная с процедуры знакомства в группе поэтапно задаются *правила работы и формируются внутригрупповые нормы*. В различных группах они могут отличаться и задаваться по-разному, в зависимости от целей, задач и стиля руководства ведущего. Многие тренеры сразу после знакомства организуют специальную процедуру по выработке основных правил работы группы. Возможно их оглашение ведущим, но и в этом случае следует организовать процедуру обсуждения, предложив высказаться каждому участнику. В любом случае правила должны быть определены, понятны и приняты участниками. Нормы – это то, что нормально в данной группе, то, что принимается участниками.

К наиболее часто используемым в практике тренинга *правилам* относят: а) постоянство (участие от начала и до конца работы группы без опозданий); б) конфиденциальность (информация о происходящем в группе не должна выноситься за ее пределы); в) активность (каждый член группы будет стремиться быть активным и участвовать во всех событиях и процедурах.); г) искренность в общении и право сказать «нет»; д) обращение по имени (в запрещается говорить о присутствующих в третьем лице); е) доверительный стиль общения и обращение на «ты» с целью уравнивать всех участников; ж) персонификация высказываний (отказ от безличных речевых форм, помогающих людям в повседневном общении скрывать собственную позицию и уходить от ответственности, например, «Некоторые думают...»); з) недопустимость непосредственных оценок человека; и) обсуждение по принципу «здесь и теперь» (участникам во время обсуждения предлагается говорить только то, что происходит в группе с ними, и о том, что замечают они).

*Инструкции к заданиям* влияют на успешность выполнения и эффективность упражнений. Инструкция должна быть точной, понятной и лаконичной. Не следует включать в инструкцию различные не востребуемые детали и пояснения. Если после предъявления инструкции у участников нет вопросов и все знают, что надо делать, то можно переходить к выполнению упражнения. В некоторых упражнениях возможно проведение демонстрации.

*Завершение* процедур может иметь несколько вариантов. Некоторые упражнения имеют логическое завершение. Например, условия окончания упражнения могут быть оговорены заранее или же завершением кругового упражнения можно считать выполнение задания последним участником. Однако следует помнить одно важное правило: упражнение стоит завершать, когда



степень вовлеченности и удовольствия от его выполнения достигает максимума и еще не начинает снижаться. Тренер должен уловить такой момент, когда, с одной стороны, упражнение достигло своей цели, появилось достаточно материала для обсуждения, а, с другой стороны, большинство участников группы, выражая готовность продолжать выполнение упражнения, согласны его закончить.

*Обсуждение* является логическим продолжением процедуры завершения. Размышления после выполнения упражнения являются наиболее важными его составляющими. Необходимо оставлять для этого достаточное количество времени. На обсуждение иногда приходится уделять в два раза больше времени, чем на выполнение самого упражнения. Важно дать участникам возможность сообщить о том, что с ними происходило во время выполнения упражнения или задания, проанализировать и осмыслить свой опыт. Обсуждение можно строить по схеме:

- описание выполняемых действий с последующей интерпретацией;
- описание чувств, при выполнении упражнения с пояснением того, с чем они связаны;
- обратная связь группы и ведущего.

Можно использовать менее структурированное обсуждение, начав с более или менее неопределенных открытых вопросов группе, таких как: «Что произошло?», «Что вы заметили в процессе работы?», «Что вы думаете по поводу данного упражнения?» и т. п. При этом необходимо дать участникам время для того, чтобы они могли подумать над заданными вопросами и ответить на них. В процессе обсуждения можно использовать техники организации опроса группы и диалогового взаимодействия. При этом ведущему следует стараться не задавать таких опережающих вопросов, как, например: «Заметили ли вы то-то?», «Кто из вас почувствовал то-то?» Также не нужно стремиться, чтобы все участники обязательно пришли к заранее известным выводам. Но, с другой стороны, необходимо помогать участникам связывать получаемый опыт с опытом реального мира вне данной группы. Это можно сделать, задавая, например, такие вопросы, как: «Каким образом вы (это) можете использовать в ...?», «В каких жизненных ситуациях (это) может быть полезным?» и т. п.

Управляя процессом формирования представления участников о том, что данное упражнение им дало или может дать в будущем, ведущий может программировать их дальнейшее развитие (кроме того развития, которое они уже получили в процессе работы).

*Организация опроса* группы может проводиться тремя способами. Первый заключается в организации опроса в определенной последовательности. При этом каждый участник может предсказать, в какой именно момент, а иногда и на какой вопрос нужно будет отвечать ему. Преимущество данного способа заключается в том, что каждый может лучше подготовиться к ответу. Недостаток в том, что сосредоточенные на ожидании своего вопроса участники могут меньше обращать внимания на происходящее в группе. В то же время и ответившие на вопрос участники могут почувствовать расслабление и проявлять меньшую активность в дальнейшем. Вторым вариантом предполагает получение вопроса без уведомления. Преимущество данного способа в том, что он позволяет мобилизовать участников и сконцентрировать их внимание. Недостаток – в некоторых случаях непредсказуемость может приводить к волнению и повышать общую напряженность в группе. Третий вид опроса предполагает вопрос всей группе в целом. В данном случае участники отвечают на заданный вопрос, только когда они чувствуют себя готовыми к ответу. Предпочтительность данного способа заключается в том, что он позволяет участникам подготовиться к ответу и не вызывает тревожности. Отрицательным моментом является то, что отдельные участники могут выпадать из общей работы, и это требует большей гибкости со стороны руководителя. В реальной работе способы организации опроса комбинироваться.

Ритуалы являются важным элементом в деятельности группы, поддерживающим чувство принадлежности к ней. Под *ритуалами* в группе можно понимать привычные действия, являющиеся совместным опытом, которые приобретают дополнительный смысл вследствие возникающего чувства общности и ощущения их исключительности. Чтобы действие стало ритуалом, оно должно повторяться при каждой соответствующей ситуации и приниматься группой. Выделяют следующие виды ритуалов.

*Ритуалы начала.* Это может быть новая метафора, рассказанная ведущим в начале занятия, опрос участников тренинга (например, о том, как прошел вчерашний день и что они ожидают от сегодняшнего дня).

*Чаепитие.* Является хорошим эмоционально уравнивающим группу ритуалом, способствующим ее раскрепощению и сплочению. Его можно проводить перед началом тренинга, во время перерыва или по окончании занятия.

*Ритуал аплодисментов.* Аплодисменты являются атрибутом успешности, передающим положительный эмоциональный заряд участникам тренинга. Данный ритуал как форму обратной связи может ввести ведущий, сам начав однажды аплодировать. В данном случае аплодисменты могут сопровождать каждое успешное действие или удачное высказывание. Также ведущий может предлагать группе поаплодировать участнику по завершении упражнения. Это может стать ритуалом окончания выполнения процедуры участником и средством, мотивирующим следующего добровольца.

*Ритуал завершения (прощания)* по окончании занятия. В качестве данного ритуала также может выступать новая, соответственно подобранная и рассказанная ведущим метафора. Хорошим завершением занятия является ритуал аплодисментов, которыми участники благодарят друг друга за хорошую работу.

*Споры в группе.* Нередко в группе появляется участник, желающий поспорить по тому или иному вопросу. Им могут двигать разные мотивы: желание получить внимание, самоутверждение перед группой, плохое настроение. Если ведущий будет реагировать на спорщика, разъясняя, почему его возражение несостоятельно, то, в лучшем случае, тренинг превратится в семинар. Возможно, спорщик из него что-то и извлечет, но группа – это не один человек. Как советовал Д. Карнеги: «Избегайте споров. В споре, в лучшем случае, удовлетворенным остается его зачинщик, получивший больше внимания и поупражнявшийся в словесном фехтовании». Это, конечно, хороший опыт, но это только опыт участников спора. Группа же часто воспринимает спор как паузу в занятии.

Если ведущий будет жестко пресекать спор, то группа тоже может быть недовольна грубостью руководителя. Если ведущий будет отклоняться от спора, не поясняя свою позицию, то группа может быть недовольна его слабостью. *Любой спор* – это возражение одного человека аргументам другого. Нужно замечать аргументы спорщика и соглашаться с тем, что он имеет право на свою точку зрения, но отмечая, что группа создана не для того, чтобы выяснять чью-либо правоту. В некоторых случаях можно предложить разрешить проблемы вне занятий. Разговор вне группы имеет иной характер, там нет «зрителей», а соответственно нет и игры на публику, так желательной для многих спорщиков.

В других случаях ведущий может замкнуть спорщика на спорщиков, спросив, кто считает иначе. Это позволит ему выиграть время, оставшись наблюдателем, и в подходящий момент завершить дискуссию. Так ведущий остается выше спора и необходимости что-то доказывать.

## Тема 1.4 Основные методы группового психологического тренинга.

1. Общая характеристика методов групповой работы.
2. Организационно-методические аспекты проведения групповой дискуссии.
3. Метафоризация в групповом психологическом тренинге.

**1. Общая характеристика методов групповой работы.** *Метод* (от греч. *methodos* – путь исследования, путь к чему-либо) – совокупность приемов, операций или способов, с помощью которых обеспечивается достижение намеченной цели. Групповая тренинговая работа открывает большие возможности для использования разнообразных интерактивных методов, упражнений, приемов и техник. Если изучить сущность всех имеющихся тренинговых методов, то легко обнаружить, что речь идет об одних и тех же способах работы тренеров. К *основным методам* традиционно относят групповую дискуссию, психогимнастику и игровые методы. Однако помимо основных, выделяется группа *вспомогательных методов* работы, содержащих в своем арсенале элементы основных: кейс-стади, метод концентрации присутствия, метод группового решения проблем, методы развития социальной перцепции и др.

*Групповая дискуссия в психологическом тренинге* – это совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса, позволяющее прояснить или изменить мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения. Элементы дискуссии, так или иначе, присутствуют при обсуждении любых упражнений, проведении социально-ролевых игр, получении обратной связи. Однако она часто выступает и в качестве самостоятельной тренинговой техники. В тренинге дискуссия реализует две цели: предоставляет возможность увидеть проблему с разных сторон и является способом групповой рефлексии через анализ индивидуальных переживаний.

*Игра* – это ключевой метод, используемый в тренинге. По сравнению с другими тренинговыми методами, игровые составляют около 70% методического арсенала. Следует помнить, что игра в групповом психологическом тренинге – не развлекательное мероприятие, ее назначение – найти выход в смоделированных условиях, который будет наиболее адекватным в данной ситуации. Использование игровых техник в условиях тренинга обращено к творческому потенциалу каждого участника. Игра понятна и близка всем, она предоставляет возможность выразить свои сущностные силы без внешнего побуждения. Игра выявляет знания, показывает уровень интеллектуальных и организаторских способностей членов группы.

*Психогимнастика* – метод, в основе которого лежит использование двигательной экспрессии в качестве главного средства коммуникации в группе. Диалог без помощи слов позволяет обратить внимание на «язык тела» и социально-перцептивную сторону общения. Термин «психогимнастика» употребляется в узком и широком значениях. В первом – это игры и этюды на использование невербальных средств коммуникации. Во втором – это специальный курс, направленный на развитие и коррекцию познавательной и эмоционально-личностной сфер. Основным содержанием психогимнастических упражнений является отработка навыков снятия эмоционального напряжения и образной передачи чувств.

Одним из эффективных вспомогательных методов является *метод кейсов*, спектр применения которого достаточно широк. Не менее продуктивным будет его использование и в групповом тренинге. Участникам предлагается на проработку содержащий актуальную проблему «кейс» – ситуация из жизни. Она не обязательно должна быть «настоящей», подойдет и придуманная, гипотетическая – при условии, что описанные в ней события реалистичны и вполне могли бы произойти в аналогичных условиях. Участники группы должны не только общими силами найти решение проблемы, но и обсудить возникающие в связи с кейсовой ситуацией вопросы, актуализировать имеющиеся у каждого знания, осознать и проанализировать свои чувства и ощущения.

Решение *кейсовых ситуаций* в ходе группового тренинга осуществляется с помощью трех *методов*: а) *метод «Дельфи»* (каждый участник излагает письменно свои предложения по решению проблемы, после чего осуществляется групповое обсуждение вопроса и принятие решения); б) *«Мозговой штурм»* (участники проводят совещание, в котором каждый спонтанно и открыто оглашает все приходящие в голову мысли и способы решения проблемы, и все вместе вырабатывают общее решение); в) *метод модерации* (близок «мозговому штурму», однако является не сти-

хийным, а управляемым рукой модератора, тренера или неформального лидера, которому даются дополнительные полномочия по сравнению с обычными членами группы). Для работы над кейсами большую тренинговую группу целесообразно разбивать на подгруппы до 5 человек.

*Метод мозгового штурма* может использоваться как самостоятельный метод группового тренинга, так и вспомогательный в рамках других методов. В процессе работы участники должны сосредоточиться только на производстве собственных идей, а не на оценке предложений друг друга. Экспертиза предложенных идей проводится за пределами мозгового штурма, обычно в виде дискуссии. Модификации мозгового штурма: карточный штурм и групповой штурм. *Карточный штурм* – все идеи записываются на отдельных карточках. Как правило, по 3–5 предложений от каждого участника. Затем все предложения вывешиваются на доску, после чего можно приступать к процессу группировки. Удобно, если группа не очень большая и практически однородна. *Групповой штурм* – сначала проходит по группам, состоящим из 5–7 человек, затем каждая группа предлагает одну новую идею. Данный метод особенно эффективен, если участников больше 12 и помещение не позволяет свободно воспринимать и слышать каждого участника.

Реализуя *метод концентрации присутствия*, тренер стремится заострить внимание участников на том, что с ними происходит в настоящую минуту. Самым распространенным приемом является использование особого рода вопросов, которые можно назвать вопросами на осознание и констатацию того, что наблюдает ведущий: «Что ты сейчас чувствуешь? О чем думаешь? Какие эмоции испытываешь? С чем или кем ты ассоциируешь свое нынешнее состояние? Ты опустил глаза... Тебя раздражает...». Эти простые техники и приемы оказывают сильное влияние на участников, давая им возможность глубоко пережить и прочувствовать событие, происходящее в их психологическом пространстве «здесь и сейчас».

Одним из простых приемов внутри метода концентрации присутствия является упражнение «Самоанализ». Каждый из сидящих в кругу участников получает лист бумаги и делит его на четыре части. Дается следующая инструкция: «Дайте 10 ответов на вопрос: «Кто я такой?». Сделайте это быстро, записывая свои ответы точно в той форме, в какой они сразу приходят в голову. Запишите их в первый столбик. Во второй – запишите ответы на тот же вопрос, но так, как, по вашему мнению, отозвались бы о вас ваши близкие (выберите кого-то конкретно). В третий столбик запишите ответы на тот же вопрос так, как, по вашему мнению, отозвался бы о вас участник группы, сидящий слева от вас. Теперь сложите листок, чтобы не были видны ваши записи, и передайте соседу слева. Получив листы, в оставшемся пустом столбике запишите 10 ответов на вопрос: «Кто он такой – тот человек, который дал вам этот лист?»».

*Метод группового решения проблем* ставит своей целью нахождение общего решения проблемы или вопроса и достижение согласия между участниками. В связи с этим большинство вариантов этого метода тяготеет к типу императивных групповых дискуссий. Однако в отличие от дискуссии организация продуктивного решения проблем участниками тренинга обусловлена более или менее жесткой регламентацией процесса, что предполагает наличие алгоритма действий, этапности, функциональной структурированности группы и достаточно четких временных рамок. В тренинге этот метод может быть использован в целях предоставления участникам возможности увидеть поставленную проблему с разных сторон, уточнить взаимные позиции, определения возможные варианты решения. Одним из ярких примеров метода группового решения проблем в форме структурированной и регламентированной дискуссии является методика мозгового штурма.

*Методы, направленные на развитие социальной перцепции*, развивают умения воспринимать, понимать и оценивать других людей, самих себя, свою группу. В ходе тренинговых занятий с помощью специально разработанных упражнений участники получают вербальную и невербальную информацию о том, как их воспринимают другие люди, насколько точно их самовосприятие. Они приобретают умения глубокой рефлексии, смысловой и оценочной интерпретации объекта восприятия. Примером может быть упражнение «Передача движения по кругу». Один из участников группы начинает действие с воображаемым предметом так, чтобы его можно было продолжить. Сосед повторяет действие и продолжает его. Таким образом, предмет обходит круг и возвращается к первому игроку. Тот называет переданный им предмет, и каждый из участников называет, что, в свою очередь, передавал именно он.

**2. Организационно-методические аспекты проведения групповой дискуссии.** Классифицировать формы групповой дискуссии, используемые в тренинге, можно по разным основаниям. Например, выделяют *структурированные*, в которых задается тема для обсуждения, четко регламентируется порядок проведения, и *неструктурированные*, в которых ведущий пассивен, темы выбираются самими участниками, время дискуссии формально не ограничивается.

Традиционно выделяют *три типа дискуссии в тренинге: биографические*, ориентированные на анализ трудностей личной жизни каждого участника, обсуждение отдельных эпизодов и событий его биографии (например, «Возможен ли брак без измен»); *тематические*, в которых обсуждаются актуальные для всех участников группы темы (например, «Как управлять собой в конфликтных ситуациях»); *интеракционные*, направленные на анализ особенностей межличностного взаимодействия в группе (отношения, взаимные реакции) и ситуаций, возникающих в ходе группового процесса (например, «Спор и темперамент: как обуздать свое «Я»).

В основе классификации *по цели* выделяют дискуссии *императивного* (дискуссии, в которых нужно прийти к общему согласию), *конфронтационного* (дискуссии, в которых нужно сформулировать противостоящие точки зрения) и *информационного* типа (дискуссии, в ходе которых нужно получить материал для проникновения в суть спорного вопроса). В зависимости от *достижаемого результата* выделяют дискуссии как: продвижение по проблеме, переубеждение оппонента или привлечение его на свою сторону, воздействие на пассивную аудиторию.

Эффективность протекания дискуссии будет зависеть от соблюдения следующих *правил*: а) внимательно выслушивать, не перебивать друг друга; б) аргументированно защищать свою позицию; в) не повторяться; г) не допускать личностной конфронтации; д) не оценивать выступающих, не поняв их позиции; е) придерживаться в дискуссии определенных ролей.

Выделяют следующие *роли в дискуссии*: а) *организатор* дискуссии, который выполняет функцию оптимизации отношений между генератором и критиком и задает следующие вопросы: «А что Вы думаете по этому поводу?», «А как Вы считаете?»; б) *секретарь* – его задача максимально точно формулировать идеи участников дискуссии; в) *генератор* идей – стремиться выдвинуть как можно больше идей; г) *критик* – тот, кто оценивает реальность и перспективность идей, опираясь на свои знания, опыт (отрицает выдвинутую идею или принимает ее); д) *эрудит* – развивает идею в соответствии с последними достижениями науки и техники; е) *рабочая группа* – в этой роли участники формулируют идею в виде конкретных действий и разрабатывают программу по их реализации.

Дискуссионные методы применяются при разборе разнообразных ситуаций из практики работы или жизни участников. Главное – в основе групповой дискуссии должна находиться актуальная и значимая для участников проблема. Так, подросткам можно предложить следующие темы дискуссии в рамках тренинга: «Симпатия и любовь» (почему нам нравятся именно те, кто нравится; как добиться взаимности); «Как выбрать дорогу в жизнь» (психологические основы выбора профессии); «На экзамен – без страха» (повышение эффективности подготовки к экзаменам, стратегия поведения на экзамене, методы снятия тревожности). В некоторых направлениях тренингов дискуссия становится главным, а иногда и единственным методом групповой работы, например, группы встреч.

В процедуре групповой дискуссии выделяют *следующие стадии*:

1. *Ориентировка*. На этой фазе определяется тема и цели дискуссии. Следует проследить, чтобы тема была понята всеми участниками в одном ключе. В противном случае разговор может оказаться бессмысленным.

2. *Сбор информации*. На этой стадии участники высказывают свои мнения, чувства, суждения, идеи по существу рассматриваемого вопроса. Если дискуссия посвящена поиску решения конкретной проблемы – целесообразно предложить участникам высказывать все возможные решения, которые приходят им в голову, исключая их критическую оценку.

3. *Упорядочение*, обоснование, совместная оценка полученной в ходе обсуждения информации. На этой стадии происходит критическая оценка предложенных ранее вариантов решения поставленных проблем.

4. *Завершение* дискуссии: подведение итогов, сопоставление целей дискуссии с полученными результатами. Если обсуждалась конкретная проблема, формулируется способ ее решения.

*Методика ведения дискуссии* опирается на выбранную психологом стратегию.

1. *Свободное ведение дискуссии*. Достигается внешней пассивностью со стороны ведущего дискуссии, его роль – внимательное слушание и в случае необходимости предложение отдельных решений. Для начала такой дискуссии характерна вязкость темы. Ведущий не декларирует цель и способы работы. Группа должна сама прийти к решению проблемы.

2. *Стратегия программированного ведения дискуссии*. Предполагает наличие плана дискуссии у ведущего и его строгое соблюдение.

3. *Компромиссная стратегия*, сочетающая программу со свободным ведением. Проходит в атмосфере открытого взаимодействия.

*Советы по ведению дискуссии* включают: а) регламентированное время выступления; б) способ организации общения участников группы (коллективное обсуждение проблемы может проходить методом эстафеты, когда каждый передает слово кому считает нужным, или высказыванием по кругу, т. е. по порядку); в) если говорящий выходит за регламент, ведущий просит группу дослушать; г) с целью снятия напряжения используется эмоционально окрашенный экспромт ведущего, который провоцирует участников на вступление в диалог.

Во время дискуссии могут возникнуть *трудности*, с которыми должен уметь справляться ведущий тренинга. *Во-первых*, трудностью может стать нежелание некоторых участников включаться в дискуссию. Ведущему необходимо выяснить причины пассивности и наметить пути ее устранения. Так, при боязни критики – организовать дискуссию по принципу «мозгового штурма»; при застенчивости – установить очередность высказываний; при робости – дать возможность участнику подготовиться заранее. *Во-вторых*, в процессе дискуссии может возникнуть излишняя эмоциональность, враждебность между участниками и, как следствие, переключение внимания с проблемы на личность. С целью разрешения данной ситуации ведущий может сформировать диады (участники с противоположными мнениями за отведенное время должны найти пункты, в которых их мнения совпадают) и триады (двое спорят, а третий, арбитр, следит за временем и за выполнением правил дискуссии; в течение 3 мин. каждая из сторон говорит другу другу, что в его позиции не нравится). *В-третьих*, для борьбы с монополизированием дискуссии необходимо ограничивать время выступления, активно использовать обратную связь, меньше говорить ведущему, больше спрашивать участников.

**3. Метафоризация в групповом психологическом тренинге.** Существуют приемы, активно используемые в тренингах развития самосознания и которые тесно сближают психологическую работу с искусством. Речь идет о рассказывании притч или сказок, использовании народной мудрости, былин, цитировании афоризмов. Они могут либо сочиняться самим ведущим, либо заимствоваться из каких-либо источников и при необходимости подвергаться трансформации в зависимости от складывающейся ситуации. Психологической основой такой работы выступает заложенная метафора. В широком смысле все тренинговые упражнения, игры, психологические техники являются по сути дела метафорами: ведь они говорят об одном предмете через признаки другого.

*Метафора* (от греч. перенесение) – слово или выражение, употребляемое в переносном значении, основанное на сходстве, сравнении, аналогии неназванного предмета с каким-либо другим на основании их общего признака. Это параллель между двумя, казалось бы, совсем не связанными между собой понятиями. Например, перенос названий животных, птиц на человека – метафора: «Ну, ты орел!», «Акула бизнеса», «Хитрый как лиса». В повседневной жизни люди автоматически используют метафоры, рассказывая о каких-либо событиях, ситуациях или чувствах. «Гадкий утенок», «мастер на все руки», «море возможностей» – прибегая к таким выражениям, человек иногда не отдаст себе отчет, какое мощное влияние на наши мысли и поступки оказывает этот образный язык. Какое же отношение имеет метафора к тренингу?

Умение человека видеть метафору и создавать ее развивает способность воспринимать яркие и неожиданные связи между предметами и явлениями мира – даже самыми непохожими, а значит, расширяет его знания. Кроме того, в контексте тренинговой работы метафора помогает

увидеть ситуацию в другом свете, является мощным творческим инструментом поиска дополнительных или альтернативных способов устранения трудностей. Метафоры различаются по объему – от афоризмов и кратких изречений, рассмотренных выше, до целой истории или былинны.

Почему же *актуально активное использование* метафор в тренинговой работе? *Во-первых*, экстраполяция (преломление, прогнозирование, продолжение) скрытых смыслов. Суть этого механизма состоит в том, что метафорический образ позволяет разглядеть новое содержание в обычных вещах. За счет того, что в метафорическом образе количество скрытых смыслов чрезвычайно велико, у субъекта возникает возможность черпать из нее то содержание, которое соответствует его миропониманию и видению. В метафоре каждый находит то, что именно он способен найти. *Во-вторых*, пробуждение творческих ресурсов воображения. Язык метафор, будучи одним из универсальных языков человеческого общения и одним из важнейших средств искусства, обеспечивает раскрытие творческого потенциала субъектов в процессе совместной активности. В понимании, что такое метафора и ее возможности продуктивно использовать различные модификации упражнения «Ассоциации». *В-третьих*, семантическое опосредование. Метафоры становятся связующим звеном между смысловыми пространствами психолога и клиента, возникает возможность понимания и взаимопроникновения в систему трудно вербализуемых смыслов, что сочетается с принятием, сопереживанием, открытиями.

*В-четвертых*, актуализация архетипов. Метафоры задействуют глубинные механизмы бессознательного. Например, через сказку ребенок обретает возможность осознать свои собственные переживания, отдельные психологические характеристики. Альтернативные модели поведения, понятые благодаря сказке, помогают ребенку увидеть разные грани возникающих ситуаций и найти в ней новые идеи. *В-пятых*, фасилитация (модель управления, отличаемая не категоричностью). Метафоры облегчают осознание системы отношений между субъектами и снижают воздействие негативных эмоций при получении болезненной для субъекта информации. Можно сказать, что метафоры действуют гораздо мягче и деликатней, чем многие другие средства психологического воздействия. Слушатели истории или притчи должны увидеть сходство между метафорической и собственной ситуацией.

Метафоры всегда проникают в область бессознательного, активизируют потенциальные возможности человека. Они – не жесткое указание, не директива, они только намекают, направляют, наставляют. Использование метафоры в тренинге возможно с помощью таких методических средств как сказки, мифы, притчи, байки, стихотворения, литературные произведения, цитаты и афоризмы, пословицы и поговорки, примеры и истории из жизни, юмористические рассказы и анекдоты. Каждое методическое средство имеет свои возможности, сферу применения и особенности использования. Однако можно выделить ряд *методологических принципов* использования метафорических средств в тренинге.

1. Если обращение к истории предусмотрено тренером как средство релаксации, отдыха в конце учебного дня, можно рекомендовать участникам расслабиться, принять удобную позу и поразмышлять над рассказом.

2. Если история, короткий анекдот или метафора юмористические и смысл их прост, возможно, ограничиться собственно рассказом без обсуждения, дабы не испортить впечатление от новизны и юмора и не демонстрировать сомнение в понятливости аудитории, настраивая ее тем самым против тренера.

3. Если история служит тому, чтобы проиллюстрировать некую теорию, которую в данный момент обсуждает группа, достаточно спросить: «Так какое же отношение эта история имеет к тому, что мы обсуждаем?». Участникам предлагается предложить свою интерпретацию, связав ее с собственным опытом. Например, в работе над пониманием преимуществ командной работы можно использовать байку «Гусиная энциклопедия». Фрагмент: «Так как каждая птица машет крыльями, это помогает подняться той, что летит сзади. Благодаря расположению клином дальность полета увеличивается более чем на 70% по сравнению с путем, преодолеваемым одиноко летящей птицей». Метафора: люди, которые движутся вместе в одном направлении, могут добраться до цели быстрее и легче, получая «подъем» от других членов команды.

4. Не стоит спрашивать участников: «Вы поняли?», подвергая сомнению их интеллектуальные способности и оскорбляя недоверием. Если история способствует разъяснению сложной темы, можно уточнить, какую связь между историей и обсуждаемой темой усматривает сам тренер, чтобы обеспечить согласованность в обучении.

5. Если история выступает как основание для групповой дискуссии, следует спросить: «Как вы думаете, каков смысл истории, и как она связана с темой?». После того, как станет ясно, что группа поняла смысл, можно приступать к обсуждению позиций, устранению проблемы и ее разрешению. Например, диапазон применения сказки «Репка» существенно шире: целеполагание, мотивация, командная работа, влияние и взаимодействие, разрешение проблемы. Метафора: Никто не знает, какая песчинка перевесит чашу весов в нашу пользу. Часто последнее слово остается за тем, от кого мы этого совсем не ожидаем. «Серенькая мышка» может оказаться ключевой фигурой в команде.

Наиболее часто используемым метафорическим средством в работе психолога и социального педагога является сказка. *Сказка* – один из жанров фольклора, либо литературы; эпическое, преимущественно прозаическое произведение волшебного, героического или бытового характера. В работе со сказками психологам и педагогам следует обязательно учитывать ее тип: дидактические, медитативные, психокоррекционные, психотерапевтические и психологические.

*Дидактические сказки* преподносят некоторое новое знание. Чаще всего они используются в работе с детьми дошкольного и младшего школьного возраста, хотя и не исключают возможностей применения при обучении взрослых. Цель дидактической сказки – сформировать определенные умения и навыки, показать их важность в жизни человека (например, как и зачем нужно убирать на место игрушки, почему нужно быть вежливыми с окружающими людьми).

*Медитативные сказки* нацелены на создание определенного эмоционального состояния, иногда – релаксации. Они могут не иметь четкого и ясного сюжета и представляют из себя некоторую зарисовку, визуализацию ярких образов. С помощью медитативных сказок происходит глубокое погружение слушающего в сказочный процесс через обращение к своему внутреннему состоянию и пробуждение личностных потенциалов человека. Эти сказки необходимо читать и слушать не между делом, а в специально созданных условиях.

*Психокоррекционные сказки* создаются для мягкого влияния на поведение человека путем замещения неэффективного стиля поведения на более продуктивный. В этих сказках слушателю обычно преподносится модель поведения, которую он может использовать для преодоления имеющихся у него трудностей. При этом события, происходящие с героем сказки, должны быть похожими на реальные ситуации из жизни.

*Психотерапевтические сказки* являются наиболее важными и глубокими, обладают самой большой силой воздействия. Они имеют следующие цели: обращение к внутреннему «Я» личности, ее важнейшим смыслообразующим содержаниям; стремление помочь в более осознанном отношении к самому себе, миру, другим людям, а при необходимости – в изменении этого отношения; оказание психологической поддержки и избавление от негативных переживаний, связанных с какой-либо проблемной жизненной ситуацией или психоэмоциональной травмой. Психотерапевтическая сказка часто имеет форму притчи.

*Психологические сказки* – это развивающая сказка; содержащая вымысел авторская история, содействующая оптимальному ходу естественного психического развития детей через развитие самосознания и передающая в метафорическом виде информацию о внутреннем мире человека. Основная цель психологической сказки – влияние на личностное развитие путем помощи в осознании своих особенностей.



## Тема 1.5 Игровые методы в групповом психологическом тренинге

1. Феномен игры в научных теориях.
2. Социально-психологические особенности игрового взаимодействия.
3. Характеристика игровых методов и их классификация.

**1. Феномен игры в научных теориях.** Долгое время игра рассматривалась как всякая деятельность ребенка, не преследующая в качестве цели получение результатов, осуществляемая для удовольствия, «не всерьез». В современной психолого-педагогической науке термины «игра», «игровое взаимодействие», «игровая деятельность» стали достаточно распространенными научно-обоснованными понятиями. Игра перестала нести «клеймо» пустяка, забавы, развлечения, она становится серьезным инструментом профессиональной деятельности.

Игра как одно из удивительнейших явлений человеческой жизни привлекала к себе внимание философов и исследователей всех эпох. Платон, например, игру в шашки ставил рядом с искусством счета и геометрией. Аристотель видел в игре источник душевного равновесия, гармонии души и тела. В своей «Поэтике» философ говорит о пользе словесных игр и каламбуров для развития интеллекта. Философ одним из первых отмечает практическую значимость игры для психофизического развития человека.

Только в конце XIX в. появляются первые научные теории игры. Игра становится предметом систематического научного изучения с различных научных позиций: *физиологических* (Г. Спенсер, М. Лацарус); *биогенетических* (Г. С. Холл, Л. Э. Эпплтон); *социальных* (К. Гросс); *биопсихологических* (У. Макдауголл, Г. Мерфи); *социологических* (К. Рэйнуотер, Д. Рисмен); *психотерапевтических* (З. Фрейд, Я. Морено); *культурологических* (Й. Хейзинга); *теорий, синтезировавших несколько подходов к игре как самовыражению* (Ж. Пиаже).

Представители *физиологического подхода* развивали взгляд на игру как на деятельность, имеющую своей целью реализацию инстинктов. По мнению Г. Спенсера, человек, ввиду лучшей приспособленности к окружающему миру, имеет определенный избыток энергии, не затрачиваемый на физическое существование. Если стремление к разрядке энергии не находит выхода, то возникает подражание этой деятельности, из которой и происходит игра во всех ее формах. Для М. Лацаруса игра, напротив, – отдых и психологическая разрядка. Психолог считал, что человек играет не тогда, когда он обладает избытком энергии, а тогда, когда он устал, для того, чтобы восстановить свои утраченные силы. В основу *биогенетического* подхода, популярного в кон. XIX – нач. XX в., была положена идея спонтанности психического развития ребенка и его независимости от воспитания. С этой позиции игра является инстинктом, неким остаточным явлением, атавизмом, в котором ребенок повторяет жизненную деятельность своих далеких предков.

Представители *социального* подхода стремились раскрыть социальное значение игры. К. Гросс выдвинул ряд положений, не потерявших актуальности и сегодня. Он указывал на устремленность игры вперед, считая, что игра есть приготовление к жизни – ему принадлежит теория игры как непреднамеренного самовоспитания ребенка. Детскую игру он рассматривал как важное средство формирования и тренировки навыков, необходимых для психофизического и личностного развития, а также дальнейшей деятельности. Также он видел в игре воспитание чувства ответственности за себя, свои поступки и свою группу, развитие благородного стремления показать свои возможности в действии. Взрослую игру К. Гросс рассматривал с точки зрения функций, выполняемых ею в культуре: а) функция дополнения бытия в физической, интеллектуальной и эмоциональной сферах личности; б) функция освобождения и обретения свободы личности; в) функция гармонизации мира и человека с миром.

Представителями *биопсихологического* подхода рассматривали игровую деятельность как процесс уравнивания организма со средой. В объяснении мотивации «игрового поведения» личности они исходили из принципа внутренней «постоянности» человеческого организма, извечно стремящегося к стабильности и устойчивости. В ситуациях, когда организм выходит из этого состояния баланса, возникает напряжение и параллельно с этим формируется мотив игровой деятельности с целью снятия этого напряжения. Соответственно, игра выступает одним из

типов поведения, посредством которых человеческий организм достигает необходимого ему равновесия с внешним миром.

Теория игры с *социологических* позиций трактует игру как особую деятельность, определяемую имеющимися в данный момент физическим состоянием и социальными установками человека, соответствующими жизни группы, членом которой он является. Интеграция группы и индивида сопровождается сознательным и бессознательным усвоением групповых идеалов и идей, которые содействуют успешной социализации личности. Другими словами, роль игры заключается в возникновении группового единства и формировании личности, полезной обществу.

Представители теории *игры как самовыражения* трактуют игру как «факт индивидуальных поисков самовыражения». Исследователи подчеркивают роль не природных инстинктов, а выработанных у индивида и закреплённых обществом игровых привычек и установок, влияющих на выбор вида игры. Сущность игры видится в том, чтобы выразить себя в ней, добиться общественного одобрения, удовлетворения от своих возможностей, избавиться от внутреннего напряжения. Ученый с мировым именем Ж. Пиаже утверждал, что игра никогда не исчезает полностью и составляет лишь одну из сторон человеческой деятельности и связана с ней точно так же, как воображение с мышлением. Согласно его точке зрения, игра – это форма творчества, но творчества с определенной целью, это своего рода подготовка к преодолению трудностей, уготовленных в мире действительности.

С *психотерапевтических* позиций игра понимается как средство, оказывающее сильное влияние на развитие личности. Основной функцией игры, по мнению З. Фрейда, является снятие запретов, иллюзорное удовлетворение неудовлетворенных в действительности желаний. Не соглашаясь с индивидуалистским подходом З. Фрейда, Я.Л. Морено предлагает лечение в группе при самом активном участии группы, обращая внимание на то, что причина возникновения неврозов – внутренний конфликт человека с малой группой, в которой протекает его жизнь. Используя игру как основу, психолог создает новый метод групповой психотерапии – психодраму. Игру Морено трактовал как метод терапии и средство предупреждения конфликтов, способ подготовки психики и сознания ребенка к будущим формам взрослого поведения и отношений.

Представитель *культурологического* подхода к игровому взаимодействию Й. Хейзинг пытался проследить роль игры во всех сферах человеческой жизнедеятельности. Для него игра – первичная жизненная категория, не связанная ни с какой степенью культуры и формой мирозерцания. Игра украшает жизнь, дополняет ее, вследствие чего является жизненно необходимой для каждого человека вне зависимости от возраста и социального положения. Игра разряжает субъективное или социально-психологическое напряжение, позволяет приобщиться к культуре своего народа, становится способом связи поколений и мощным средством создания социально-психологического единства нации.

*Игра* – активность индивида, направленная на условное моделирование некоей развернутой деятельности; вид осмысленной непродуктивной деятельности, где мотив лежит не в ее результате, а в самом процессе; форма деятельности в условных ситуациях, направленная на воссоздание и усвоение общественного опыта, фиксированного в социально закреплённых способах осуществления предметных действий, в предметах науки и культуры. Таким образом, в игре как особом виде общественной практики воспроизводятся нормы человеческой жизни и деятельности, подчинение которым обеспечивает познание и усвоение предметной и социальной действительности, а также интеллектуальное, эмоциональное и нравственное саморазвитие личности.

**2. Социально-психологические особенности игрового взаимодействия.** *Взаимодействие* – процесс непосредственного или опосредованного воздействия объектов (субъектов) друг на друга, порождающий их взаимную обусловленность и связь. Под *игровым взаимодействием* понимается определенный тип поведения личности в сюжетно-ролевой игре, опосредуемый ролью, отношениями и способами воздействия на партнера по игровой деятельности. Взаимодействие в процессе игры – это не просто имитация жизни, это серьезная деятельность, которая позволяет ее участнику приобрести опыт самоутверждения и самореализации. Участвуя в различных играх, человек пробует себя в различных социальных ролях, выбирает для себя персонажи,

которые наиболее близки ему, соответствуют его нравственным ценностям и социальным установкам.

Для того, чтобы представить, что такое игра с точки зрения ее внутренних механизмов, представим ее в виде айсберга. В игре, как и у айсберга, на поверхности находится только не большая часть (около 10%), остальное – скрыто «под водой».

I. *Видимый слой* – это функциональное назначение игры, которое будет видоизменяться в зависимости от других составляющих. Это самый верхний пласт игрового взаимодействия, то, что видно всем, в том числе участникам: кто и как играет, насколько увлечены ведущий и участники игрой. Данный компонент находится в прямой зависимости от задач, которые ставит перед собой организатор.

II. *Физиологический пласт* игрового взаимодействия оказывает влияние на регуляцию физиологических процессов организма: реализацию потребности в двигательной активности, формирование тормозящей функции головного мозга, развитие координации движений, насыщение организма кислородом и т. п.

III. *Психологический пласт* отражает влияние на психическое развитие человека: память, внимание, мышление, воображение, регуляцию эмоциональных состояний, приобретение коммуникативных навыков.

IV. *Педагогический пласт* игрового взаимодействия – это уровень, корректирующий выработку чувства «мы», сопричастность коллективу, сопереживание, толерантность. С педагогической точки зрения игра является средством включения ребенка в систему общественных отношений, осознания и усвоения им общечеловеческих ценностей, принятия социокультурных норм.

V. *Личностный (латентный) пласт* игры направлен на отсроченный результат, приводящий к личностному развитию участника игр, проявляется значительно позже окончания игрового взаимодействия. Игровая ситуация обеспечивает большую свободу для творческой активности личности, удовлетворения ее творческого потенциала, построения и проверки собственных проектов решения конкретных жизненных затруднений, а значит и творческой самореализации.

Главными *структурными единицами игры* как процесса можно считать: а) роли, взятые на себя играющими; б) игровые действия как средство реализации этих ролей; в) игровое употребление предметов – замещение реальных предметов игровыми, условными; г) сюжет, отношения, которые передаются в игре и копируются из жизни взрослых, воспроизводятся играющими; д) правила игры, которым играющие подчиняются. Если рассматривать игру как деятельность, то в ее структуру органично будут входить целеполагание, планирование, реализация цели, а также анализ результатов, в которых личность реализует себя как субъект.

Большинству игр присущи следующие *черты*: а) свободная развивающая деятельность, предпринимаемая по желанию самого человека, ради удовольствия от самого процесса деятельности, а не только от результата («процедурное удовольствие»); б) творческий, в значительной мере импровизационный, активный характер этой деятельности («поле творчества»); в) эмоциональная приподнятость деятельности, соперничество, состязательность, конкуренция («эмоциональное напряжение»); г) наличие прямых или косвенных правил, отражающих содержание игры, логическую и временную последовательность ее развития.

Можно отметить некоторые *сильные стороны игровых методов*, которые проявляются при их использовании в условиях психологического тренинга. *Во-первых*, это активная позиция за-



нимающихся. Это позволяет задействовать естественные потребности, которые при традиционном обучении могут рассматриваться как помехи, например, желание поговорить с соседями по парте или стремление к физической активности. *Во-вторых*, главный обучающий потенциал игры заключается в непосредственном опыте, получаемом участниками. Поэтому полученные в играх знания и умения носят личностный характер, легко актуализируются в самых разных видах деятельности. *В-третьих*, результаты большинства игр нельзя предсказать заранее, поэтому их выполнение сопровождается неизменным интересом, любопытством и творческой активностью. *В-четвертых*, возрастает мотивация, степень эмоциональной включенности в события, происходящие в группе. *В-пятых*, игровые методы относительно не критичны к числу участников. Они могут успешно применяться при размере группы от 4–5 до 20–30 человек.

**3. Характеристика игровых методов и их классификация.** Использование игровых методов в тренинге, по мнению многих исследователей, чрезвычайно продуктивно. На первой стадии групповой работы игры полезны как способ преодоления скованности и напряженности участников, как условие безболезненного снятия «психологической защиты». Очень часто игры становятся инструментом диагностики и самодиагностики, позволяющим ненавязчиво и легко обнаружить наличие трудностей в общении и серьезных психологических проблем. Благодаря игре интенсифицируется процесс обучения, закрепляются новые поведенческие навыки, тренируются вербальные и невербальные коммуникативные умения, обнаруживаются творческие инициативы и потенциалы человека.

*Игра в тренинге* – символическая деятельность, решающая конкретные прикладные личностные или групповые задачи тренинга, которая моделирует и преобразует реальность, отличается высокой степенью спонтанности и свободы, но протекает в рамках четко заданных правил, структуры и времени и под руководством ведущего – тренера.

Игры универсальны и подходят для тренинга любой тематики и аудитории. В зависимости от влияния игры на динамику развития группы *выделяют игры*: на знакомство; на группообразование; на снятие тактильных барьеров; на внимание; на регуляцию психического и эмоционального состояния; на доверие; на снятие агрессии и др. В соответствии со структурой и содержательной целью тренинга выделяют: а) актуализирующие, мотивирующие игры; б) игры на осознание сути задачи, явления, изучаемого в тренинге; в) игры, развивающие конкретные умения; г) игры, интегрирующие опыт, полученный в тренинге.

В зависимости от того, какие задачи ставит перед собой ведущий тренинга, одна и та же игра или игровой прием может иметь множество вариантов, как по своему содержанию, так и по проведению. Необходимо творчески относиться к любой игре. Например, можно заранее подготовить для участников тренинга карточки с 2–3 вопросами, которые могут обсуждаться в парах, в тройках или группе. Формулировка вопросов задаст требуемое направление занятию: шуточные вопросы, регулирующие эмоциональный фон группы («Сколько ножек у сороконожек?»); создающие условия для более глубокого знакомства («Какой твой любимый фильм?»); дающие возможность получить эмоциональный срез группы («С чем ассоциируется твое настроение сейчас?»); задающие тематическую направленность занятию («Что ты знаешь про игры?») и т. п.

Важно, чтобы тренер видел не только внешние составляющие, но и глубинные психологические механизмы, просчитывал, предвидел целесообразность игры. Существует *ряд особенностей, выделяющих игру как специфический тренинговый метод*. *Во-первых*, игра в тренинге – это прикладной метод; первоочередной метод здесь все-таки тренинг. Поэтому не совсем правомерно пытаться встроить в тренинговый сценарий, например, полноценную сюжетно-ролевую, деловую или организационно-деятельностную игру. Если в тренинге мы и встречаем эти виды игр, то только в усеченном, сжатом варианте, а иначе – это уже не тренинг. *Во-вторых*, игра в тренинге коротка и еще более ограничена во времени, чем другие виды игр. Все по той же причине: игра в тренинге решает прикладные задачи – она не может стать ключевой и занять все время тренинга, тем более, выйти за его рамки. *В-третьих*, игра в тренинге всегда направлена на решение конкретных обучающих, развивающих или психологических задач. В ней всегда есть результат. *В-четвертых*, поскольку тренинг – групповой метод, игра в тренинге также предполагает групповой процесс. В

тренинговую игру редко можно сыграть одному. *В-пятых*, игра в тренинге всегда предполагает ведущего, и зачастую – его активную позицию, потому что он – организатор процесса.

Классификация игровых методов – многогранна. В тренинге, как правило, используются следующие игровые методы: ситуационно-ролевые, дидактические, творческие, организационно-деятельностные, имитационные, деловые игры. *Деловая игра* – средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности методом поиска новых способов ее выполнения. Перед группой ставится необходимость принятия решений в заданных игровых условиях. Деловая игра позволяет погрузить участников в реальную профессиональную деятельность и ознакомить на непосредственном опыте с ее специфическими особенностями. Именно поэтому она является незаменимым компонентом активного социально-психологического обучения студентов вузов. *Дидактическая игра* – это активная учебная деятельность по имитационному моделированию изучаемых систем, явлений, процессов. Цель деловой игры – решение актуальной педагогической задачи. Этот тип игры обладает важным свойством: познавательная деятельность участников представляет собой самодвижение, поскольку информация не поступает извне, а является внутренним продуктом, результатом самой деятельности.

*Организационно-деятельностная игра* – метод активного социально-психологического обучения, в ходе которого с использованием моделирования профессиональной деятельности решаются актуальные теоретические и практические проблемы, развивается рефлексивный компонент творческого мышления. В отличие от деловой игры, требующей выработки определенного алгоритма достижения цели и наличия определенных умений, в организационно-деятельностной игре игроки помещены в условия, когда они не знают, что и как делать. Этот тип игры развивает способность к действиям в широкой области и приучает к коллективной мыслительной деятельности.

Сейчас существует множество упражнений для развития творческого потенциала. Работа будет максимально эффективной, если формирование творческих способностей проводить в группе. Творческие игры для этих целей подходят лучше всего. *Творческая игра* – деятельность в условной ситуации, результатом которой становятся лично значимые для играющих продукты воображения, представляющие собой ситуативно значимые материальные и духовные ценности. Творческие игры предполагают наличие заданий с «открытым ответом» (отсутствием единственно правильного решения). В процессе этого вида игр участники самовыражаются средствами той или иной деятельности, итогом которого становится уникальный, не запланированный изначально результат. Например, игра «Крокодил». Представитель каждой команды должен мимикой показать слово, которое загадала ему команда соперников.

*Имитационные игры* – это особый класс учебных, производственных, управленческих и развивающих интерактивных игр, моделирующих лишь модель среды и интеллектуальную деятельность участников, создающих многоаспектные условия для взаимодействия и коллективного принятия решений на основе индивидуальных подходов. Главное, чтобы участники самостоятельно осознали смысл и целесообразность коллективной деятельности, сотрудничества, поиска компромисса или консенсуса. В играх имитационного типа не программируется конфликтная ситуация (как, например, в деловых играх), а представлены только различные субъективные интересы участников игры, что приводит лишь к спору и конфликту мнений. Участники должны действовать лишь в предложенных вариантах, строго соблюдая нормы и правила, а не создавая творчески. Например, «Воздушный шар», «Необитаемый остров», «Одиннадцатое измерение».

*Социально-ролевые игры* занимают особое место в групповом психологическом тренинге. Они позволяют активно вовлечь обучаемых в процесс научения, вызвать интерес, определить свои сильные и слабые стороны. Ролевая игра – способ расширения опыта участников посредством предъявления им неожиданной ситуаций, в которой предлагается принять роль кого-либо из участников и выработать способ, позволяющий привести ситуацию к завершению. С психологической точки зрения содержанием ролевой игры являются не предмет, его употребление или изменение человеком, а отношения между людьми, осуществляемые через действия с предметами, т. е. отношения человек – человек, а не человек – предмет. Для того, чтобы получить максимальную пользу от ролевой игры, предлагаемые ситуации должны быть как можно более близкими к реаль-

ности. Проведение ролевой игры может осуществляться несколькими способами в зависимости от поставленных целей и особенностей учащихся.

*«Аквариум»*. Основные игроки располагаются в центре помещения, остальные садятся вокруг них и наблюдают за действием. Под словом «аквариум» подразумевается тип игры, когда одна группа осуществляет действие, а другая наблюдает за ним.

У данного способа есть ряд очевидных преимуществ и недостатков. Это очень удобная форма для наблюдения за действием, так как зрителям хорошо видно происходящее. Все ученики приобретают одни и тот же опыт, все могут участвовать в его анализе. С другой стороны, условия аквариума подчеркивают искусственность ситуации и напоминают любительский театр. Игроки, чувствуя себя актерами на сцене, испытывают напряжение, которое мешает естественному протеканию ролевой игры. Наконец, техника «аквариума» предполагает, что каждая роль приписана только одному ученику, и поэтому другие лишены возможности испытать ее на себе. Кроме того, успех игры в данном случае во многом зависит от качества игры участников, от их актерских способностей.

*«Параллель»*. Группа разбивается на подгруппы по 2–4 человека, и все эти группы одновременно разыгрывают ролевую игру. Иными словами, параллельно проводится несколько одинаковых ролевых игр. Созданные подгруппы могут состоять из одних игроков или включать в себя также и зрителей. Этот способ проведения игры значительно меньше смущает игроков. Кроме того, он позволяет опробовать сразу много интерпретаций и за счет этого сэкономить время. После того, как все группы завершат свои игры, они могут объединиться для обсуждения и анализа, обмена впечатлениями.

Недостатком этой техники является то, что ведущий не сможет следить за работой всех групп сразу и может пропустить что-либо важное. Еще одна проблема состоит в том, что одна группа может закончить работу раньше, и ей придется ждать следующего этапа.

*«Ротация ролей»*. В данном способе одна и та же основная роль переходит от одного ученика к другому. Каждый проигрывает роль в течение нескольких минут, приобретая соответствующий опыт. Эта техника полезна тем, что позволяет ученикам продемонстрировать разные подходы к решению одной и той же проблемы.

*«Поддержка»*. Суть этого способа в том, что главная или наиболее трудная роль в игре поручается двум участникам сразу, при этом один из них играет роль, а другой ему помогает. В тех случаях, когда основной игрок не знает, что сказать дальше, как ответить на реплику, другой член группы, его помощник, может сделать это за него. Лучше, если основной игрок и его двойник согласуют свои позиции заранее.

Иногда бывает сложно однозначно определить тип игры. Так, деловая игра часто включает ролевое проигрывание профессиональных ситуаций, а ролевые – это всегда игры творческие и т. п. Важно отметить, что все эти игры создают условия для саморазвития личности. Игровые техники помогают прийти к выводу, что в жизни нет единственно правильного решения, что каждый осуществляет выбор в соответствии со своими ценностями, сообразно своим возможностям и потребностям. Они построены так, что одним из основных процессов на протяжении всей игры является процесс творческого самовыражения.

## Тема 1.6 Тренинговые упражнения как эффективное средство самопознания

1. Тренинговые упражнения: сущность и виды.
2. Психогимнастика как разновидность тренинговых упражнений.
3. Методика проведения тренинговых игр и упражнений.

**1. Тренинговые упражнения: сущность и виды.** *Тренинговое упражнение* – относительно обособленный в структурном и смысловом отношении блок работы, построенный вокруг какого-то конкретного действия и направленный на решение общих задач. Психологу иногда бывает довольно сложно сориентироваться в многообразии упражнений, поэтому, чтобы продуктивно вести тренинг, необходимо выбирать для каждого занятия лишь несколько наиболее подходящих и позволяющих максимально эффективно решать поставленные задачи. Опытные психологи зачастую адаптируют имеющиеся в практике работы упражнения или же разрабатывают авторские.

Для того, чтобы обоснованно совершать выбор того или иного упражнения, следует опираться на имеющиеся классификации упражнений. В учебно-методических пособиях они систематизированы по различным основаниям, а иногда предлагаются независимо. Приведем в качестве примера *несколько классификаций тренинговых упражнений*. Ф. Бурнард делит упражнения на: разогревающие упражнения и упражнения на знакомство; выполняемые в парах; для малых групп; на исследование зрительного контакта; на исследование чувств; гештальт-упражнения; на оценивание; на развитие навыков проведения консультирования; на развитие навыков ассертивного поведения; на развитие навыков интервьюирования; на развитие навыков фасилитации. Г.И. Марасанов в работе практикующих психологов и социальных работников выделяет следующую классификацию: упражнения, связанные с наблюдением и вниманием; упражнения, связанные с умением сосредоточиться; упражнения на взаимное понимание; игры, проясняющие взаимные представления друг о друге; упражнения-шутки; сюжетно-ролевые игры; упражнения по выработке навыков. В каждой из приведенных классификаций используется сразу несколько оснований, что приводит к снижению системности изложения материала. Рассмотрим классификации по ряду оснований.

По *организации выполнения упражнения* можно разделить так.

– *Выполняемые индивидуально*. Работа может быть организована фронтально, т. е. выполняется всеми участниками одновременно, или индивидуально – упражнение выполняет один человек, остальные участники в это время образуют группу поддержки, наблюдают, дают обратную связь. Например, упражнение «Поговорим... рисунками», в котором предлагается нарисовать на бумаге свои жизненные цели.

– *Выполняемые в парах*. Как и в предыдущем случае, возможен вариант с параллельной работой нескольких пар или одновременно работает лишь одна пара. При переходе к следующим упражнениям состав пар рекомендуется менять, чтобы участники получили разнообразный социальный опыт. Например, упражнение в парах на координацию своих действий с партнером «Бег с карандашом».

– *Выполняемые в микрогруппах*. Могут работать несколько подгрупп одновременно. Если одна микрогруппа сидит в кругу и ведет работу, а остальные участники находятся за пределами круга в роли наблюдателей, то мы получаем форму организации работы «аквариум», т. е. активная работа только части группы. Например, в игре «Молва» участвуют 6 человек, остальные – наблюдают и анализируют как происходит восприятие информации и чем вызвано ее искажение.

– *Выполняемые всей группой*. Например, упражнения на знакомство должны вовлекать всех участников тренинга.

Как правило, после упражнений, выполняемых индивидуально или в парах, все равно следует их коллективное обсуждение в общем кругу. Если упражнения выполняются в микрогруппах, обсуждение допустимо проводить либо в микрогруппе, либо выносить в общий круг.

*Классификация по характеру деятельности участников*. Как правило, в каждом упражнении можно выделить какую-то преобладающую разновидность деятельности участников, в частности, они могут: а) разговаривать (групповые дискуссии, большая часть ролевых игр, упражнения, направленные на развитие коммуникативных навыков); б) общаться с помощью невербальных

средств (упражнения на развитие коммуникативных навыков, повышение сплоченности группы); в) проявлять физическую активность (подвижные игры, телесно-ориентированные упражнения); г) рисовать (арт-терапевтические техники, упражнения на развитие эмптии и навыков невербального общения, например, «Разговор в рисунках»); д) писать (используются техники для получения обратной связи, например, «Письмо самому себе»).

Ограничения, связанные с возрастом, объясняются тем, что многие упражнения требуют для своего проведения определенного уровня развития познавательных процессов, произвольной регуляции поведения или социального опыта. Следует отметить, что упражнения чаще всего имеют нижнюю, но не имеют четкой верхней границы возрастной пригодности. Так, вряд ли целесообразно предлагать младшим школьникам ролевую игру «Собеседование при приеме на работу». В то же время бывают такие тренинги, на которых уже взрослые люди весьма увлеченно занимаются такими «детскими» делами, как игра в обзывалки, драки подушками и шитье тряпичных куколок. Все определяется контекстом тренинговой ситуации и решаемыми задачами.

*По стадиям тренинга, на которых применяется упражнение.*

– Упражнения для начала тренинга: техники знакомства; упражнения на введение правил; несложные упражнения, направленные на демонстрацию содержания тренинговой работы, формирование интереса к занятиям и сплочение группы.

– Упражнения, проводимые в первой половине тренинга. Они относительно несложные, способствуют сплочению группы и возникновению у участников чувства «Мы», формированию взаимного доверия, выработке навыков совместных действий.

– Упражнения, проводимые в середине тренинга. Они требуют высокого уровня групповой сплоченности, взаимного доверия, связанных со стрессогенными ситуациями или требующих какой-либо специальной подготовки. Именно подобные упражнения в наибольшей степени направлены на решение собственно тренинговых задач.

– Завершающие упражнения. Ориентированы на подведение итогов работы и получение обратной связи.

По психологическому или психотерапевтическому направлению, в рамках которого разработаны упражнения в тренингах нередко используются упражнения, характерные для гештальт-подхода, арт-терапии, игровой и поведенческой психотерапии, психодрамы, телесно-ориентированной психотерапии. Часто групповые психологические тренинги сочетают в себе элементы разных подходов.

*При выборе упражнений следует учитывать:*

– особенности группы, с которой ведется работа (количество участников, их возрастной и половой состав, степень мотивированности к прохождению занятий);

– задачи, которые планируется решать на данном занятии (каждое упражнение должно способствовать решению этих задач);

– уровень готовности группы к выполнению соответствующих упражнений (так, на нескольких первых занятиях группа обычно еще не готова к выполнению упражнений, связанных со стрессогенными ситуациями, требующих высокой степени доверия или подразумевающих тесный телесный контакт);

– наличие внешних условий, необходимых для проведения соответствующих упражнений (возможность сесть в круг, наличие принадлежностей для рисования);

– состояние и пожелания участников.

**2. Психогимнастика как разновидность тренинговых упражнений.** В работе тренинговой группы всегда присутствуют две стороны: содержательная и личностная. В содержательном плане тренинг должен соответствовать основной цели. Личностный план – это групповая атмосфера, на фоне которой разворачиваются события содержательного плана, а также состояние каждого участника в отдельности. Иногда эти состояния и отношения участников становятся содержанием работы группы. В результате психогимнастических упражнений могут происходить изменения в состоянии группы как целого, отдельных ее участников, а также может быть получен материал, осознание и обсуждение которого позволят продвигаться вперед в содержательном плане.



*Психогимнастика* – метод, при котором участники проявляют себя и общаются без помощи слов. Она включает в себя широкий круг письменных и устных, вербальных и невербальных упражнений. Они могут выполняться в микрогруппах по 2–3 человека или всеми членами группы сразу, быть специализированными и воздействовать преимущественно на ту или иную психическую характеристику. Например, можно предложить участникам тренинга описать то или иное состояние вербально, причем по очереди – письменно и устно, потом нарисовать его, выразить в движении. В результате расширяются возможности осознания, появляются новые грани восприятия одной и той же проблемы.

Комплектовать пары может сам тренер, руководствуясь специальными критериями (характер взаимоотношений, успехи в тренинге, индивидуально-психологические особенности), но можно предложить группе действовать осознанно, руководствуясь тем или иным критерием. Например, «Выберите себе в пару того участника нашей группы, которого вы пока узнали меньше, чем других». Психогимнастические упражнения могут быть использованы на всех этапах тренинга: при освоении и отработке приобретаемого навыка; при переходе от одной темы тренинга к другой; в начале и конце тренингового процесса.

Необходимо ответственно относиться к выбору психогимнастических упражнений, так как многие из них чрезвычайно энергоемкие или, наоборот, высвобождают огромное количество групповой энергии, которая затем не позволит группе переключиться на отработку навыков. *При выборе психогимнастического упражнения* важно учесть ряд обстоятельств.

1. *Что должно произойти в результате его проведения:* а) изменение состояния группы как целого; б) изменение состояния каждого из участников группы в отдельности; в) в большей степени изменится состояние кого-то одного или двух-трех участников; г) будет получен материал для продвижения вперед в содержательном плане.

2. *Состав группы и физические данные.* Важное значение имеет этап развития группы: чем она сплоченнее, тем свободнее чувствуют себя участники и тем рискованнее могут быть упражнения. К ним относятся те, которые предполагают физический контакт или выполняются с закрытыми глазами. Несвоевременное использование подобных упражнений приводит к повышению напряженности, возникновению дискомфорта.

3. *Время проведения психогимнастики:* в начале дня целесообразно проводить упражнения, которые позволяют отключиться от забот и проблем, включиться в ситуацию «здесь и теперь», почувствовать группу, мобилизовать внимание и интеллектуальную активность. Во второй половине дня следует проводить упражнения, помогающие снять напряжение и усталость, создающие условия для эмоциональной разрядки. Например, психогимнастическое упражнение «Найди пару». Это упражнение способствует раскрепощению участников, развитию выразительного поведения, побуждает быть внимательными к действиям других и искать такие средства самовыражения, которые будут понятны другим.

Участникам тренинга дается инструкция: «Я раздам вам карточки, на которых написано название животного. Названия повторяются только на двух карточках. Прочтите, не показывая никому, что написано на вашей карточке. После этого уберите карточку. Задача каждого – найти свою пару, используя любые выразительные невербальные средства, т. е. молча. Также нельзя издавать звуки характерные для вашего животного. Когда вы найдете свою пару, продолжая молчать, отойдите в сторону. Только, когда все пары будут образованы, мы проверим, что у нас получилось». После того как все участники группы нашли свою пару, тренер спрашивает по очереди у всех: «Кто вы?», «Какие эмоции вы испытали?», «Что показалось вам сложным в процессе выполнения упражнения?», «Расскажите о том, с помощью каких средств вы искали свою пару?».

Характер обсуждения психогимнастического упражнения, вопросы ведущего будут зависеть от поставленных целей. *Общее правило можно сформулировать так:* чем в большей степени упражнение ориентировано на получение содержательной информации, тем больше времени стоит потратить на его обсуждение. Если упражнение рассчитано на изменение состояния группы как целого или каждого участника в отдельности, то обсуждение может быть достаточно кратким: «Как вы себя чувствуете?», «Какое у вас настроение сейчас?». В некоторых случаях тренер сам

может указать на реальное состояние участников, например: «Все развеселились. Можно переходить к дальнейшей более серьезной работе?»».

**3. Методика проведения тренинговых игр и упражнений.** Часто не опытный ведущий задается вопросом: «Чем игра в тренинге отличается от тренингового упражнения?» По структуре – практически ничем. *Основное отличие игры от упражнения* заключается в том, что *игра предполагает наличие игровой метафоры*, вымышленного сюжета, как и любая другая игра, а упражнение работает в реальном формате. Например, работа с умением устанавливать контакт глаз. В упражнении задача будет выглядеть так – передать по кругу по часовой стрелке взгляд, не отрывая его от соседа столько времени, сколько, по-вашему, ему будет достаточно, чтобы почувствовать контакт, но при этом не испытать напряжение от долгого взгляда. В игре участникам можно предложить следующую инструкцию: «Вы – шпионы, у каждого из вас есть агент-напарник, вам нужно найти его по взгляду, молча; именно ваш агент подмигнет вам два раза; ваша задача – найти агента и, по возможности, перехватить агентов конкурентов, то есть увидеть, кто кому еще подмигнул».

Еще одно отличие игры от упражнения состоит в том, что *упражнение всегда включает тренировочный, обучающий компонент*, игра же в тренинге имеет более широкий спектр применения. В игре можно не только отрабатывать, тренировать какое-то умение, повышать свою компетенцию, но и решать задачи, связанные с проживанием какого-либо события, демонстрации явления, актуализировать те или иные состояния и т. п.

*Методика организации игрового взаимодействия* или проведения тренингового упражнения включает в себя ряд этапов. Рассмотрим их подробнее. *Первым этапом* любой игры является настройка на нее. Грамотно подобранная и качественно проведенная, она позволяет обеспечить физическую и психическую безопасность участников любого игрового взаимодействия. Настрой на игру может быть разным.

1. Прямая декларация тренинговой цели игры (правомерно для взрослых групп, особенно в обучающем тренинге). Суть этого настроя заключается в том, что участники группы знают, зачем они включаются в данную игру, они становятся сопричастными «тренерской кухне». Теперь и они, а не только тренер, знают – зачем. Например: «Сейчас мы с вами поговорим о конфликтах и способах их разрешения. Для этого вам необходимо выполнить следующее упражнение».

2. Интрига в рамках игровой метафоры, своего рода художественный вход в игру. «Случалось ли вам когда-нибудь оказаться под теплым дождем в середине зимы? Хотите попробовать?».

3. Небольшая легенда, притча. «Попали две лягушки в кувшин с молоком... Вот и мы с вами сейчас станем этими лягушками».

4. Активный призыв к действию, который сразу включает участников в процесс, не давая им задуматься. Динамичным, оптимистичным тоном тренер заявляет: «Сейчас мы с вами встанем и сделаем одну крайне приятную и интересную вещь!»

*Вторым этапом* любого игрового взаимодействия обязательно должна быть четко проговоренная, точная и логичная инструкция. Что сказать, чтобы участники поняли, какая игра сейчас начнется? Как сделать так, чтобы условия игры четко соблюдались? Эти и другие вопросы возникают у начинающих игротехников постоянно. Очень часто случается так, что, потратив время на дословное прописывание инструкции, в процессе организации игрового взаимодействия чувствуешь, что были найдены не те слова, которые хотят или готовы услышать участники сейчас. И тогда, удерживая в голове цель игры, ведущий начинает создавать новую: для этой группы «здесь-и-сейчас» в этом настроении. И результат действительно будет лучше. Тем не менее, это было бы невозможно без проделанной накануне работы над инструкцией. Ведь инструкция – это своеобразный «портрет игры». Чем больше вариантов «портретов игры» мы придумаем, тем богаче станет наш арсенал инструкций на все случаи жизни. Следует помнить: Не бывает универсальных инструкций, как не бывает универсальных игр! Не бывает двух одинаковых инструкций, как не бывает двух одинаковых игр!

Тем не менее существует *несколько правил составления и подачи инструкции тренинговых игр и упражнений*.

1. Подготавливая инструкцию, *необходимо соблюдать адресность*, которая подразумевает и то, кому игра адресована, и то, как можно предусмотреть в разных ситуациях разные варианты проведения игры. Например, для одной и той же игры, проводимой с разновозрастными и разного статусными группами (например, дошкольники, старшие подростки, студенты, пенсионеры), необходим свой вариант инструкции, более близкий и понятный именно данной группе.

В качестве примера можно привести игру «Снежный ком». Когда группа встает в круг, ведущий называет свое имя, второй участник называет свое имя и имя первого участника, третий называет свое имя и имена первого и второго участников и т. д. Эта игра позволяет запомнить имена участников группы (функциональный пласт). Вместе с тем, в процессе игрового взаимодействия решаются и другие задачи: заявка на имя, которым будут называть в группе. Так, это могут быть Ольга, Оля, Оленька или, например, котенок. Это диагностический срез, не всем видимый и понятный, более глубинный пласт «айсберга игрового взаимодействия» (психологический и педагогический), в процессе которого можно определить уровень коммуникативной культуры участников, их стремление показать себя, привлечь внимание окружающих. В самой инструкции ведущему необходимо заложить этот пласт. Например, формулировка: «Называйте тот вариант своего имени, которым вы бы хотели, чтобы вас называли».

В зависимости от возрастного состава группы и количества участников эту игру можно усложнять, придумывая новые варианты. Например, если это младшие школьники, то у них должен быть «облегченный» вариант, потому что они вряд ли могут запомнить все имена, ведь в этом возрасте память не очень объемна, кроме того, они могут волноваться, ожидая своей очереди. В этом случае возможен вариант «снежного кома», когда называются имена только последних трех участников. Подросткам, например, вместе с именем можно предложить добавить свой любимый жест или кроме своего имени называть прилагательное на первую букву имени, которое участника характеризует, скажем, Володя – влюбчивый, Елена – единственная, Оля – очаровательная и т. д. Таким образом, в старшем возрасте «снежный ком» начинает приобретать личностный характер, здесь мы немножко приоткрываем и свою личность, потому что прилагательное, которое «прилагается» к имени, в той или иной степени выражает потребность в том, чтобы нас видели такой или таким.

2. Транслируя инструкцию, мы должны *настроить участников на игровую деятельность*, следовательно, здесь очень важно, чтобы уровень эмоционального состояния был адекватным. Соответственно, вся инструкция должна быть эмоционально окрашена, поскольку без этого просто невозможно добиться желаемого результата. Инструкцию следует проговаривать играющим четко, динамично, делая акценты на особенно важных моментах игры.

3. Проговаривая инструкцию, необходимо *грамотно расставить акценты на содержании игры*, чтобы участникам было понятно, что и как делать, какие существуют правила, как этих правил придерживаться, как действовать в сложных (спорных) вариантах.

Проведение игры является *третьим этапом* и включает в себя: начало игры, ее основной период и финал. Здесь важно предусмотреть возможность еще раз обратиться к инструкции. Ведь участники могут забыть какие-то детали. Ближе к окончанию игры ведущий обязательно дает финальную инструкцию, которая позволяет поставить «эмоциональную точку» и зафиксировать результат. Эта «точка» должна быть осязаема и понятна участникам игрового взаимодействия. Она отвечает каждому участнику на вопрос: «а зачем мы играли?». Для фантазии тренера и участников возникает очень большой выбор вариантов: можно просто поблагодарить всех за участие, поаплодировать друг другу, придумать шуточную концовку, раздать всем призы и т. п.

*Последним этапом* является содержательный анализ игры. Это своеобразная групповая рефлексия, обсуждение, подразумевающее ряд составляющих. Прежде всего, тренер помогает участникам эмоционально отреагировать возникшие в рамках игры и после нее состояния: «Каковы были ваши чувства во время игры и после нее? Что вам понравилось или не понравилось? Что больше всего запомнилось?». Затем ведущий проясняет, как игра или упражнение повлияли на взаимодействие ее участников (динамическая составляющая) и каковы их индивидуальные результаты и выводы: «Что, по-вашему, сейчас происходило? Что нашло отклик в душе и пока-

залось очень значимым именно для вас? Каковы, с вашей точки зрения, результаты взаимодействия группы? Какие выводы можно сделать?»).

Проведение параллелей с реальной жизнью группы вне тренинга (поведенческая составляющая): «То, что сейчас происходило, как-то похоже на ваше обычное поведение? Чем именно? Как вы действовали сейчас и как обычно поступаете в подобных условиях, похоже? Какие выводы из этого задания вы могли бы использовать в своей обычной жизни?»).

*Подведение итогов.* В конце важно обобщить сказанное участниками и поставить некую резюмирующую точку, чтобы можно было провести новую игру/упражнение или перейти к какому-то другому этапу тренинговой работы. Такой групповой рефлексией необходимо завершать любое упражнение, которое носит обучающий, развивающий или воспитательный характер, поскольку совместное обсуждение и анализ событий, происходящих в тренинговой группе, стимулируют групповые и индивидуальные процессы. Анализ индивидуальных переживаний усиливает сплоченность группы и одновременно облегчает самораскрытие каждого.

*При организации анализа игр и упражнений необходимо:* а) четко отслеживать соблюдение правил тренинговой работы всеми участниками; б) как можно меньше комментировать слова каждого участника и избегать «вымучивания» темы, «пытая» участника вопросами и длительным обсуждением (что-то должно остаться недосказанным, как ресурс для внутренней работы); в) избегать оценок и интерпретаций слов и действий участников, если это не обучающая задача. Свое мнение тренеру следует высказывать не как единственное и неоспоримое, а в форме предположения или исключительно личного суждения. Вопросы при проведении анализа психологической игры (тренингового упражнения) важно выстраивать от простого к сложному, от общего к частному. При этом в более зрелой группе следует чаще задавать открытые вопросы, а в начинающей – постепенно идти от закрытых вопросов к открытым.

Организовать групповую рефлексия, сделать анализ игры (тренингового упражнения) глубоким и конструктивным помогут некоторые *приемы эффективной коммуникации*.

- «*Положительное подкрепление*» – это как невербальная форма одобрения, так и вербальная позитивная оценка, признание ранее не проявлявшихся достоинств участников тренинга, оглашение своих позитивных впечатлений по поводу происходящего, благодарность за работу.

- «*Авансирование*» – это провозглашение достоинств, которые участник тренинга еще не показал (авансирование ему его будущих успехов).

- «*Закрытые вопросы*» – это вопросы, на которые участники тренинга могут дать только однозначный и четкий ответ.

- «*Открытые вопросы*» – эти вопросы требуют от участников развернутого ответа. Они начинаются, как правило, со слов: почему, каким образом, зачем, с чем связано, объясните и др.

- «*Безмолвное слушание*» – невербальный поведенческий прием, которому соответствует выжидающая, наклоненная к участнику тренинга поза, поддерживающее выражение лица, кивание головой в знак готовности слушать дальше («угу-поддакивания»).

- «*Вербальное и невербальное отзеркаливание*» – вербальный или невербальный поведенческий прием, которому соответствует точное воспроизведение, повторение всей фразы (последних слов) участника или позы, мимики, интонации с целью осознания им сути своего послания и внутреннего состояния.

- «*Уточняющие вопросы*» – обращение к участнику тренинга с просьбой разъяснить что-то из сказанного им, чтобы точнее понять смысл слов.

- «*Парафраз*» – перефразирование и возвращение участнику тренинга той основной мысли высказывания, которую вы поняли, с целью выяснения правильности понимания. Начинается со слов: «Правильно ли я понял, что...», «Ты имеешь в виду...», «Вы сейчас говорите о том, что...».

- «*Резюмирование*» – промежуточное или окончательное подведение итогов анализа игры (тренингового упражнения).

- «*Пауза*» – возможность для участников тренинга прочувствовать себя, присвоить полученный опыт, осмыслить что-либо.

- «*Пролонгация*» – обозначение дальнейших, следующих после завершения диалога, тем или действий.

## Тема 1.7 Профессионально-творческая самореализация средствами тренинга

1. Личность как субъект собственной жизнедеятельности.
2. Педагогическая профессия как сфера творческой самореализации.
3. Творческая самореализация личности средствами группового тренинга.

**1. Личность как субъект собственной жизнедеятельности.** Одной из сложных и ключевых проблем педагогической теории и практики является проблема личности и ее развития. Категория «личность» является многогранной и не имеет однозначного определения. При всем разнообразии понимания выделяют следующие *общие положения*.

1. Биологическое существует в личности как социальное: природные характеристики выступают в структуре личности в качестве ее социально обусловленных элементов.

2. Личность – это системное качество, которое приобретает индивид во взаимодействии (общение и деятельность) с социальным окружением.

3. Личность может быть понята только в системе устойчивых межличностных связей, которые опосредуются содержанием, ценностями и смыслом совместной деятельности.

4. Личность рождается из стремления человека к максимальной персонализации. В любой деятельности человек стремится к проявлению своей индивидуальности, а невозможность реализации этой цели приводит к поиску новых возможностей в себе самом или в предметной деятельности.

5. Источником развития личности выступает возникающее в системе межличностных отношений противоречие между потребностью в индивидуализации и заинтересованностью человека интегрироваться в значимую для него социальную группу, т.е. противоречие между желанием человека быть самим собой и стремлением оправдать ожидания общества.

6. Характер развития личности задается уровнем развития и ценностями той группы, в которую она включена.

*Личность* – понятие, отражающее социальную природу человека; человеческий индивид как субъект социокультурной жизни, носитель индивидуального начала, самораскрывающегося в контексте социальных отношений, общения и предметной деятельности. *Структура личности* – целостное системное образование, совокупность социально значимых психических свойств, отношений и действий индивида, сложившихся в процессе онтогенеза и определяющих его поведение как поведение сознательного субъекта. В структуре личности выделяют следующие *компоненты*: а) направленность (потребности, интересы, идеалы, убеждения, мировоззрение, доминирующие мотивы); б) знания, умения и навыки, приобретаемые в ходе жизнедеятельности; в) индивидуально-типологические особенности (темперамент, характер, способности).

Поведение человека – это активность, направленная на реализацию самой главной человеческой потребности – потребности быть субъектом. *Субъектность* – это системное человеческое качество, в котором реализуется важнейшая цель человека как субъекта – стремление к проявлению и самореализации как в пространстве собственного внутреннего мира, так и в пространстве окружающего мира. Субъектность выражается в намерениях, потребностях, мотивах, установках, отношениях, целях, личностном смысле, в направленности и избирательности деятельности.

В качестве *отличительных черт личности как субъекта* собственной жизнедеятельности выделяют активность, самостоятельность, ответственность, инициативность, сознательность, целеполагание, саморегуляцию. Именно в рамках жизнедеятельности индивида осуществляется процесс самореализации. Смысл жизни каждого человека состоит в наиболее полной жизненной самореализации, имеющей разные формы выражения: а) активное утверждение в деятельности своих индивидуальных способностей; б) практическое раскрытие своего потенциала; в) настойчивость в осуществлении планов; г) последовательное движение к цели; д) умение отстаивать свои права и позиции, преодолевать препятствия при решении личностно значимых задач.

Самореализация – одна из основных ценностей жизнедеятельности каждого человека, отражающая его стремление наиболее полно проявить свои способности и потенциалы, претворить их в жизнь в процессе продуктивной деятельности. *Самореализация* – это процесс выявления, осмысления и осуществления личностью своих потенциальных позитивных возможностей: вы-

работка цели и стратегии осуществления какой-либо деятельности и жизненного плана, проявление себя и своей индивидуальности в той или иной сфере жизнедеятельности посредством осознаваемых возможностей, осознание результатов предшествующей деятельности, корректировка и построение дальнейшего плана жизни.

Как правило, термин самореализация является объединяющим по отношению к таким самопроцессам как саморазвитие, самосовершенствование, самовоспитание, самообразование, самоосуществление и самовыражение. *Саморазвитие* – активное развитие человеком самого себя в направлениях, определенных врожденными особенностями и способностями; обогащение способностей и качеств человека в ходе целесообразной деятельности и присвоения социального опыта. *Самосовершенствование* – осознанный процесс развития личности, в результате которого формируются и развиваются личностные качества и способности. Происходит вследствие соотнесения поступков с выработанным идеалом, сопровождается переоценкой себя. *Самовоспитание* – сознательная работа личности по формированию и совершенствованию у себя положительных личностных качеств, преодоление своих недостатков в соответствии с имеющимися идеалами и ценностями. Мотивом самовоспитания выступает недовольство собой и несоответствие себя своим идеалам.

*Самообразование* – форма индивидуальной учебной деятельности человека, направленная на приобретение знаний путем самостоятельных занятий, без помощи обучающего. Возможно при условиях: видение жизненного смысла в учении, сознательная постановка целей самообразования, способность к самостоятельности, самоорганизация, самоконтроль. *Самоосуществление* – воплощение человеком всех своих сущностных сил в свое существование с целью обретения значимости себя, уверенности в себе и в своей жизни; это конечный результат всех усилий, потенций, стремлений, воплощаемых в жизнь. *Самовыражение* – выражение своей индивидуальности, оригинальности и самобытности в какой-либо деятельности с целью проявить себя.

Любой из перечисленных самопроцессов основывается на самопознании личностью своих возможностей. *Самопознание* – это сложное психологическое явление, без которого невозможно развитие человека, полное раскрытие его индивидуальных возможностей и творческого потенциала, невозможна яркая насыщенная продуктивная жизнь. *Самопознание является пусковым механизмом всех самопроцессов личности.* Самопознание – процесс познания самого себя, своих потенциальных и актуальных свойств, личностных, интеллектуальных особенностей, черт характера, своих отношений с другими людьми. Для того, чтобы актуализировать процесс самопознания, необходимо ответить на множество вопросов: Каково значение самопознания для человека? Что необходимо познавать в себе и какая информация о себе может стать препятствием для самореализации? Как и каким образом человек познает себя? Человек познал себя, а что дальше?

В психологии выделяют следующие *блоки, которые могут быть подвергнуты самопознанию и саморазвитию*: а) личностно-характерологические особенности (выражаются через отношение к другим людям (доброжелательность, общительность), самому себе (самоуважение, самооценка, самоуверенность); б) эмоционально-волевая сфера (познание эмоциональных состояний, способов реагирования в стрессовых ситуациях, умения мобилизоваться); в) мотивационно-ценностная сфера (осознание собственных побуждений, интересов, мотивов, ценностей, которые определяют поведение); г) сфера способностей и возможностей (оценка возможности осуществления замыслов); д) познавательная сфера (осознание и понимание особенностей функционирования психических процессов); е) сфера темперамента (самоанализу подвергается собственный облик, внешний вид, манера держать себя, разговаривать, а также свойства, которые в своей совокупности определяют темперамент); ж) сфера отношений с социальным окружением (самоанализ взаимоотношений, стратегий собственного поведения, конфликтов и барьеров самореализации); з) сфера деятельности (самооценка способностей, их использования и развития); и) сфера собственного жизненного пути (рефлексия опыта, подведение итогов, самопрогнозирование развития собственной личности).

**2. Педагогическая профессия как сфера творческой самореализации.** Понимание сущности творческой самореализации невозможно без обращения к понятию «творчество». В научной литературе творчество трактуется неоднозначно. По мнению В.В. Байлука, творчество отно-

сится к числу тех характеристик, измерений человека, которые раскрывают его, главное в нем. А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский определяют творчество как деятельность, результатом которой является создание новых материальных и духовных ценностей. В работах Л.В. Ведерниковой творчество рассматривается как универсальный способ позитивной самореализации.

Творчество – очень сложное явление. Творчество в природе – суть ее обновления и изменения. У живых организмов, например, творчество выступает в форме их приспособления к изменениям окружающей среды. Творчество в обществе есть высшая форма проявления деятельности человека по созданию нового, никогда ранее не существовавшего. В качестве примера обычно приводят деятельность ученого, писателя, художника. Однако возникает вопрос: являются ли творческими профессии шофера, продавца или дворника?

Хотя творчество осуществляется только в нашей деятельности, оно есть не сама по себе эта деятельность, а только ее проявление. Не существует деятельности, которая была бы абсолютно творческой. Любая конкретная форма человеческой деятельности включает в себя творческое и нетворческое, продуктивное и репродуктивное. Несомненно, труд ученых, деятелей искусства является прежде всего творческим, но вместе с тем он в себе содержит и немало нетворческого, рутинного. Так, например, Л.Н. Толстой свое грандиозное произведение «Война и мир» с целью совершенствования переписывал семь раз. Вместе с тем, те виды деятельности, которые относят к нетворческим заключают в себе немалый потенциал творчества: все зависит от отношения к ним человека. Американский психолог А. Маслоу в книге «Психология бытия» приводит следующий пример. «Одна бедная и необразованная женщина, занимавшаяся только домашним хозяйством и своими детьми, не делала ничего из того, что принято считать «творчеством», но зато отменно готовила, была прекрасной матерью и женой, умела великолепно обустроить свое жилище. Несмотря на то, что у нее было немного денег, ее квартира выглядела очень красиво. Она была оригинальной, неожиданной, изобретательной, нестандартной. Я просто не мог не признать ее творческим человеком. Из общения с ней я понял, что в отлично приготовленном супе больше «творчества», чем в посредственно нарисованной картине».

Все сказанное позволяет сделать следующий вывод: творчество – это фундаментальная способность каждого индивида к созданию нового, оригинального во всех формах своей активности (профессиональной, эстетической, семейной, бытовой и т.д.). Необходимость формирования в настоящее время у каждого человека творческого отношения к жизни актуализировало проблему творческой самореализации личности. *Творческая самореализация* – это субъективно значимый, непрерывный, целенаправленный процесс раскрытия и эффективного использования личностью своего творческого потенциала в различных видах деятельности. Творческая самореализация студентов представляет собой познание собственных потенциальных возможностей и готовность к их творческой реализации в будущей профессиональной деятельности.

Профессиональная деятельность в жизни каждого занимает центральное место. Именно в профессии открываются широкие перспективы для самореализации. В пределах выбранной профессии формируются способности, происходит карьерный подъем и личностный рост, обеспечиваются материальные основы жизнедеятельности, достигается определенный социальный статус. Данное обстоятельство позволяет утверждать, что профессия является особой сферой, областью творческой самореализации.

Получение диплома – это первый серьезный шаг на пути к творческой самореализации. Чтобы в дальнейшем выдержать конкуренцию современный специалист должен обладать такими качествами как стрессоустойчивость, умение адаптироваться к разным условиям работы, иметь правильный психологический настрой. Педагогическая профессия как никакая другая должна быть проникнута идеей творческого саморазвития и самореализации. Творческий педагог легко находит выход из ситуаций неопределенности. Уровень творчества в деятельности отражает степень использования педагогом своих возможностей для достижения поставленных целей. Творческий характер педагогической деятельности поэтому является важнейшей ее особенностью.

В отличие от творчества в других сферах (наука, искусство) творчество педагога не имеет своей целью создание социально ценного нового, оригинального, поскольку его продуктом всегда остается личность. Содержание и смысл творческой самореализации в педагогической дея-

тельности раскрывается в том, что педагог делает сверх своих предписанных обязанностей, что он привносит как личность в свою работу. Мотив творческой самореализации учителя – это стремление оставить максимум «личностных вкладов» в личностях учеников. Учитель самореализуется в самореализации своих учеников.

На сегодняшний день актуальной остается проблема ориентации студентов-педагогов на творческую самореализацию в будущей профессии. Может показаться, что подобная ориентация не слишком необходима: станет педагогом и сразу почувствует потребность в творческой самореализации. Но, во-первых, по мнению многих исследователей, традиционный информационно-знаниевый подход к педагогическому образованию не всегда предоставляет студентам возможность понять и почувствовать потенциал педагогической профессии как возможной сферы творческой самореализации. Во-вторых, молодой учитель объективно сталкивается с таким количеством профессиональных затруднений, что, не имея сознательного стремления, ценностных установок на творческую самореализацию в профессии, легко может встать на путь приспособления к профессии, формализации отношения к ней и своим воспитанникам.

*Ориентация будущего педагога на творческую самореализацию может:* а) способствовать приходу в систему образования мотивированных, заинтересованных в своем деле профессионалов, разделяющих гуманистические ценности; б) облегчить успешность вхождения молодого специалиста в мир педагогической деятельности и отношений. Область проявления педагогического творчества определяется структурой основных компонентов педагогической деятельности и охватывает все стороны: планирование, организацию, реализацию и анализ результатов.

В процессе творческой самореализации педагога объединены две линии человеческого бытия – самопознание и творческое саморазвитие. Поэтому *подготовка к творческой самореализации в будущей профессии предполагает три этапа.*

1. *Выявление личностных смыслов в процессе саморазвития и профессионального самоопределения* (самопознание). Творческий потенциал педагога формируется на основе накопленного им социального опыта, психолого-педагогических и предметных знаний, новых идей, умений и навыков, позволяющих находить и применять оригинальные решения. Для актуализации творческого потенциала студент должен осознать имеющийся у него багаж знаний, задатков, индивидуальных особенностей.

2. *Помощь в осознании своих сильных сторон и необходимости заниматься саморазвитием*, поддержка инициативы и творческой активности в работе над собой для достижения поставленных целей, в том числе и профессиональных (мотивация к творческому саморазвитию и целеполагание). Мотив к саморазвитию есть у каждого педагога, т. к. педагог в современных условиях должен быть готов мыслить и действовать творчески, активно, это залог его профессионального успеха. Непрерывное творческое саморазвитие педагога – это основной инструмент его профессионального роста и условие творческой самореализации.

3. *Самостоятельное планирование деятельности по саморазвитию* (самоорганизация, творческая самореализация). Творчески самореализующийся педагог выражает себя в активной преобразовательной деятельности, в процессах выбора личностного вклада, полной отдачи себя. В университете должны быть созданы условия, стимулирующие студентов к непрерывной самореализации творческого потенциала. Опыт творческой самореализации в вузе создаст предпосылки для дальнейшей успешной творческой самореализации в различных сферах жизнедеятельности.

*Способы самореализации и саморазвития* в профессии можно представить с помощью следующей схемы.



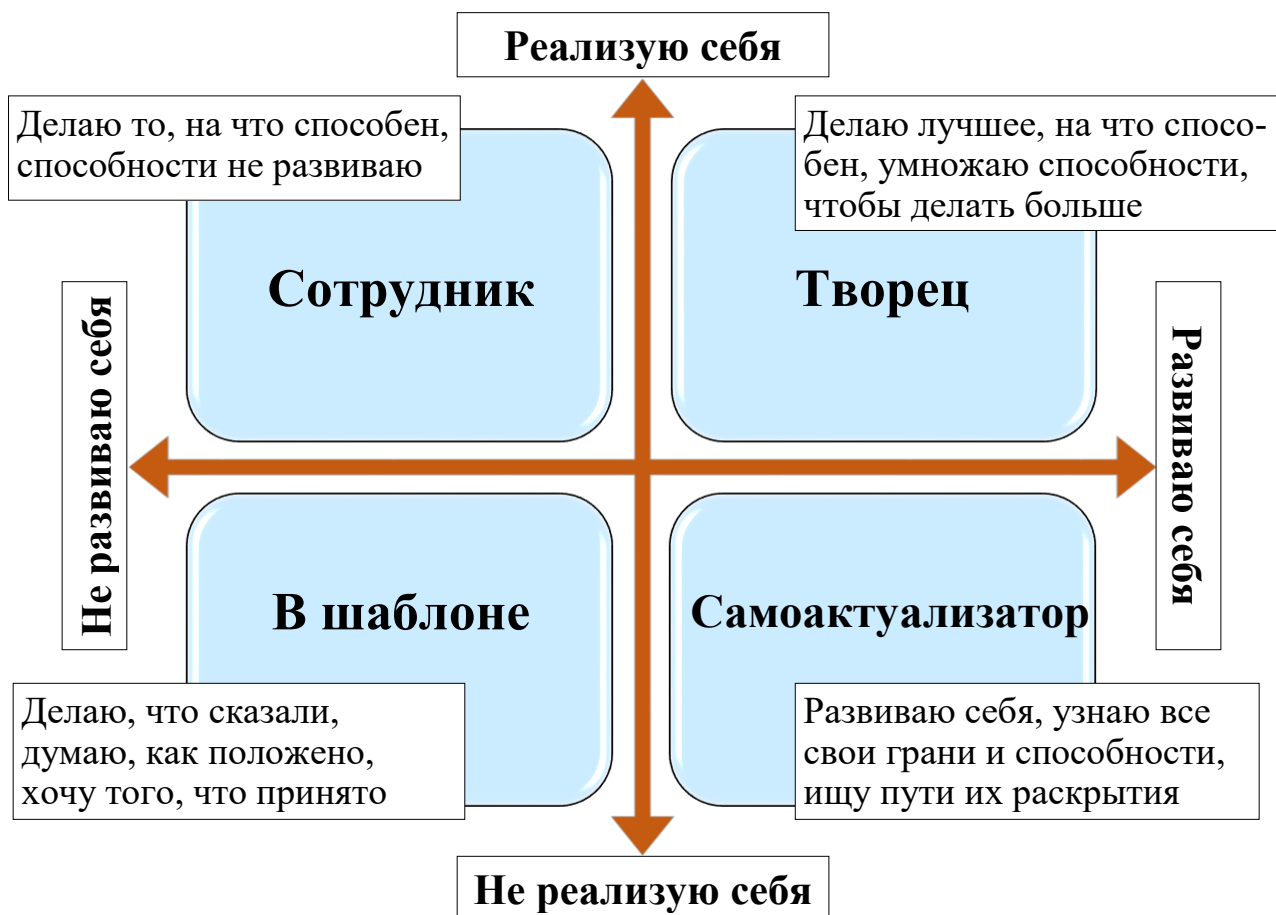


Рисунок 1 – Образ самореализующейся личности в профессии

*Человек в шаблоне* – себя не развивает и не реализует, потому что сам он ничего не хочет, а хотят за него родители, школа, университет, руководство на работе. Например, родители сказали идти в экономисты, пошел в экономисты. Потому что престижно и все говорят, что там хорошо платят. *Сотрудник* – честно реализую, что имею, получаю за это деньги и к большему не стремлюсь. Такие специалисты мола инициативны, но добросовестны. Например, родители твердили «иди в экономисты», а я пошел в конный спорт. Кроме езды на лошадях умею мало чего, и мне это не интересно. Профессионально-творческий рост выглядит примерно так: до 30 – активный спортсмен, после – тренер, в конце жизни – заслуженный пенсионер, иногда посещает лошадей.

*Самоактуализатор* – развивает себя во всех направлениях, но не заботится о том, чтобы развитое реализовать. Например, у мамы есть выбор: быть с ребенком в семье или посетить новый тренинг. Самоактуализатор выбирает тренинг – потому что это прекрасная возможность узнать что-то новое. А сможет ли потом это новое в жизни приспособить – это не важно. *Творец* – развивает себя, но и заботится о том, чтобы его развитие было кому-то нужно. Чем большему кругу людей это нужно – тем активнее он развивает и реализует себя.

В.И. Андреев предложил *идеальную модель творчески саморазвивающейся личности*. В этой модели ученый выделил ряд *составляющих*. *Мотивы и ценностные ориентации*: стремление актуализировать и усложнять творческие задачи и проблемы; стремление к максимальной творческой самореализации; глубокий творческий интерес к делу; стремление при любых условиях решить поставленную творческую задачу; любознательность; оптимизм, вера в успех своего дела. *Нравственные качества*: стремление к нравственному самосовершенствованию; толерантность; нравственная культура. *Гражданские качества*: социальная активность; способность отстаивать свои права; демократизм; гражданское мужество. *Интеллектуальные и деловые качества*: креативность, творческий подход к делу; компетентность; профессионализм; системность мышления; критичность мышления; прогностичность мышления. *Особенности характера и поведения*: направленность на созидательную творческую деятельность; способность ставить и решать все более сложные задачи и проблемы; участие в различных инновационных процессах и

творческих проектах; трудолюбие; способности начатое дело доводить до конца. «Само»-способности и «само»-процессы: ясная, глубоко продуманная «Я-концепция» творческого саморазвития; творчески самоопределившаяся или активно самоопределяющаяся личность; способности к самоуправлению; способности к самосовершенствованию, личному и профессиональному росту; способности к творческой самореализации.

**3. Творческая самореализация личности средствами группового тренинга.** Многие студенты убеждены, что в профессиональной деятельности склонность к творческому началу останется невостребованной. Поэтому в процессе обучения важно показать будущему специалисту, как важно уметь формировать новое знание и где это на практике может пригодиться. Творческая самореализация предполагает продвижение саморазвивающегося человека от локального, навязанного извне саморазвития к формированию субъективной ценности саморазвития с его растущей целенаправленностью. Самореализация это социально обусловленный процесс, который требует определенных благоприятных условий. Результатом развития способности к творческой самореализации должны стать устойчивая мотивация к самореализации, готовность к самореализации и овладение субъектом способностью самоуправления, включающей в себя: способность ориентироваться в ситуации, умение видеть проблему и анализировать противоречия; прогнозирование; целеполагание; планирование; принятие решения к действию; самоконтроль; коррекцию. Решению этих задач во многом способствует среда тренинга.

Методически грамотно организованный *тренинг приводит к ряду изменений. Во-первых*, развиваются и оптимизируются коммуникативные способности, что отражается в навыках общения и приемах межличностного оценивания. *Во-вторых*, растет социально-психологическая компетентность, умение ориентироваться в социальных ситуациях, понимать других людей, выбирать адекватные формы общения. *В-третьих*, повышается эффективность оперативной (регулирование своего поведения в конкретных кратковременных ситуациях) и перспективной саморегуляции (на протяжении длительного отрезка времени). *В-четвертых*, преодолеваются барьеры и защитные механизмы бессознательного, приводящие к трудностям самореализации. *В-пятых*, условия тренинга и опыт участия обращают личность к самопроцессам в реальной жизни: самоанализу, саморегуляции, самообразованию, самовоспитанию, саморазвитию.

Тренинг позволяет снимать стереотипы и оказывать помощь в решении личностных проблем. В тренинге каждый чувствует себя принятым и активно принимающим других, он пользуется доверием группы и учиться доверять другим. Главным достоинством этого метода является высокая эффективность использования времени для самораскрытия, самоанализа и самореализации личности. Тренинговые занятия позволяют школьному психологу, социальному педагогу, проводящему занятия, глубоко и всесторонне изучить участников тренинга, понять основные особенности личности каждого из них, повлиять на отношения, которые сложились в среде школьников, изменить мировоззрение, настроить их на дальнейшую самостоятельную работу над собой. Ценность психологического тренинга в работе с обучающимися заключается в том, что он, как никакой другой метод, создает условия для эффективной социализации, личностного роста и творческой самореализации.

Тренинг усиливает контекст обучения самореализации в трех сферах: знаний и способов их использования; умений, делающих процесс взаимодействия с другими людьми более эффективным; ценностей и взглядов. Обучение в тренинге носит творческий характер, потому что человеку не задают определенный стереотип, а предлагают самому найти наилучший способ решения проблемы, который отвечает его представлениям, ценностным ориентациям, интересам. Интерактивный характер тренинга выражается в том, что участник опирается на собственный жизненный опыт, который используется рефлексивно, что позволяет анализировать свои действия и адекватно ситуации применять полученные знания.

*Помощь студентам в их саморазвитии и творческой самореализации* может вестись в следующих направлениях.

1. Углубление представлений студентов об особенностях их характера, потребностях, мотивах, привычках и способностях.

2. Помощь студентам в осознании их профессиональных склонностей, интересов и способностей.

3. Расширение сферы мыследеятельности студентов в направлении их профессионального и личностного самосовершенствования.

4. Побуждение студентов к самовоспитанию и саморазвитию.

4. Оказание помощи в поисках резервных возможностей по определению и преодолению барьеров самореализации: вредных привычек, слабоволия, неорганизованности и т.д.

Огромная роль в тренинговой работе принадлежит игре. Она позволяет свободно смоделировать или воссоздать ситуации творческого профессионального или личностного поиска. Саморазвитие и самореализация человека происходят в обществе, поэтому в значительной степени зависят от освоения им различных социальных ролей, которые могут отражать его общественное положение, являться способом выражения групповых норм и требований. Возможности ролевой игры заключаются в том, что человек временно «принимает» определенную социальную роль, «апробирует» ее и тем самым демонстрирует определенные поведенческие модели, которые, как он считает, соответствуют этой роли.

Игры помогают человеку увидеть особенности собственной жизни и почувствовать включенность в окружающий мир. Он лучше понимает всю сложность психических, социальных и организационных процессов общения между людьми, их взаимосвязь и учится их использовать. Интерактивные игры могут даже изменить жизненные установки участников. Они становятся более терпимы к мнениям и ценностным ориентациям других людей, у них меняется представление о себе «реальном» и «идеальном». Они понимают, что могут целеустремленнее и эффективнее учиться, создавать что-то социально ценное не только в группе, но и в своей жизни, профессии и даже в обществе.

Именно тренинг – один из главных методов, который позволяют создать психологические условия для развития профессионального и личностного самосознания, актуализации внутренних ресурсов, дает возможность изменить свое поведение и отношение к миру и другим людям. Тренинг создает среду, где каждый может осознать и утвердить в себе творческое начало, проявить себя как целостную индивидуальность.

## Тема 1.8 Тренинг личностного роста и творческая самореализация

1. Личностный рост и его критерии.
2. Тренинг личностного роста: понятие, сущность, задачи.
3. Методические средства, используемые в тренинге личностного роста.

**1. Личностный рост и его критерии.** В самом общем виде *личность* – это человек как субъект собственной жизни, ответственный за взаимодействие как с внешним миром, включая других людей («Отношения Я – Другие»), так и с внутренним миром, с самим собой («Я-Я – отношения»). Важнейшими *характеристиками личности* являются: целеустремленность, самостоятельность, активность, целостность, конструктивность, индивидуальность. Однако эти атрибуты личности не даны, а зависят от того, какие взаимоотношения сложатся у нее с внутренними и внешними силами. Г.А. Спижевой говорит о том, что личностный рост (ЛР) есть совокупность и гармоничное развитие таких составляющих, как «Я-Я – отношения» (отношения с самим собой), «Отношения Я – Другие» (отношения с окружающим миром) и самореализация.

Исходя из гуманистических представлений, ЛР не является собственно развитием личности, но с чем его часто отождествляют. ЛР – это не усвоение каких-либо знаний, не освоение общественно-полезной деятельности, не формирование системы ценностных ориентаций или «активной жизненной позиции». Все эти аспекты усиливают разворот личности «от себя» и потому не способствуют ЛР. При всей важности процесса социализации *ЛР является самостоятельной ценностью. Главный психологический смысл ЛР* – освобождение, обретение себя и своего жизненного пути, самореализация и развитие всех основных личностных характеристик.

ЛР предполагает развитие потенциала человека. *Личностный потенциал* – совокупность индивидуально-психологических особенностей и характеристик индивида, наличных средств и возможностей в некоей области, выражающих его способность отталкиваться от внутренних устойчивых ориентиров и ценностей, хранить стабильность деятельности при внешнем давлении и в изменяющихся условиях. *Творческий потенциал* – это проявление заложенной природой социальности, духовности человека, его уникальности и неповторимости. Личностный рост связан со способностью человека определять жизненную стратегию. *Жизненная стратегия* – это жизненная программа, «сценарий», который есть у каждого; система ценностей и целей, реализация которых, согласно представлениям человека, позволяет сделать его жизнь наиболее успешной.

ЛР не тождествен продвижению человека по «лестнице возрастов»; это сложный многоаспектный процесс, следующий своей внутренней логике и имеющий всегда индивидуально-своеобразную траекторию. Как и самореализация, ЛР является непрекращающимся процессом развития потенциальных возможностей человека. Основной закон ЛР можно сформулировать опираясь на известную формулу К. Роджерса «если – то»: если есть необходимые условия, то в человеке актуализируется процесс само-развития, естественным следствием которого будут изменения в направлении его личностной зрелости и самореализации. Таким образом, саморазвитие первично по отношению к самореализации.

Взаимодействие личности с собственным внутренним миром в целом не менее значимо, чем с миром внешним. Принципиально важным для человека является также признание и уважение его внутреннего мира другими людьми. Другими словами, полноценный ЛР возможен только в том случае, если интраперсональность (взаимодействие с внутренним миром) не будет подавляться интерперсональностью (взаимодействие с внешним миром), а будет конструктивно с ней сотрудничать.

*Интраперсональные критерии ЛР.*

*Принятие себя.* Это означает признание себя и безусловную любовь к себе такому, каков я есть; отношение к себе как личности, достойной уважения, способной к самостоятельному выбору; веру в свои возможности, доверие к собственной природе, организму.

*Открытость внутреннему опыту переживаний.* Это сложный непрерывный процесс, «поток» субъективных переживаний событий внутреннего мира и отражение событий мира внешнего. Зрелая личность более свободна от искажающего влияния защит и потому она более способна жить настоящим, прислушаться к внутренней реальности.

*Понимание себя.* Способность увидеть и услышать себя подлинного, сквозь наслоения масок, ролей и защит; адекватная и гибкая Я-концепция, чувствительная к актуальным изменениям и гарантирующая усвоение нового опыта, сближение Я-реального и Я-идеального.

*Ответственная свобода.* Это означает ответственность за осуществление своей жизни, выбор ценностей и независимость от давления внешних оценок. Это ответственность за актуализацию и творческую реализацию своей индивидуальности и самобытности.

*Целостность.* Важнейшее направление ЛР – усиление и расширение интегрированности и взаимосвязанности всех аспектов жизни человека, а особенно – целостности внутреннего мира и самой личности.

*Динамичность.* Внутриличностное единство и согласованность не означают статичности и завершенности. Наоборот, личность существует в постоянном, непрерывном процессе изменений. Зрелая личность – это становящаяся личность, и ее рост – есть способ ее существования.

*Интерперсональные критерии ЛР.*

*Принятие других.* Зрелая личность более способна к принятию других людей такими, какие они есть, к уважению их своеобразия и права быть собой, к признанию их безусловной ценностью и к доверию им.

*Понимание других.* Зрелая личность отличается свободой от предрассудков и стереотипов, способностью к адекватному, полному и дифференцированному восприятию окружающей действительности вообще и в особенности – других людей. Важнейший критерий ЛР – готовность вступить в межличностный контакт на основе сопереживания и эмпатии.

*Социализированность.* ЛР ведет ко все более эффективному проявлению фундаментального стремления человека – к конструктивным социальным взаимоотношениям. Человек в контактах с другими становится более открытым и естественным, но при этом и более реалистичным, гибким, способным жить с другими в максимально возможной гармонии.

*Творческая адаптивность.* Определяется готовностью смело и открыто встречать жизненные проблемы и справляться с ними, не упрощая, а проявляя творческую адаптацию к новизне конкретного момента.

Представление о ЛР основывается на позитивном видении изначальной природы человека и возможности развития внутреннего потенциала. В определении понятия ЛР выделяют две противоположные тенденции – «западная» и «восточная». Западную точку зрения на личностный рост раскрывают понятия индивидуации или саморазвития. Индивидуация означает становление единого, цельного существа, путь к личности, самореализация. Целью и кульминацией процесса индивидуации является развитие самости как наиболее полного выражения индивидуальности. Саморазвитие выражается в осознанном усилении наиболее эффективных личностных характеристик. Восточная тенденция, истоком которой являются йога, дзэн и суфизм, и которая нашла свое выражение в так называемой «трансперсональной психологии», видит рост в добровольном отказе от эго и «самости» в пользу надындивидуального целого.

Каким образом личностный рост связан с творческой самореализацией? ЛР – это целеустремленный процесс усовершенствования человека, стремление стать лучше. ЛР считают все ситуации, факторы и возможности, которые приближают индивида к достижению идеала. Отмечено, что зачастую человек ставит перед собой цель стать таким, как его идеал. Творческая самореализация исключает данный путь, так как в процессе таковой человек находит себя, раскрывает и развивает свой талант, а не подражает кому-то другому. Именно установка на творческую самореализацию способствует достижению многих других целей, а главное – такой путь становится индивидуальным. В подражании найти себя невозможно, поскольку это всего лишь очередная роль, которую примеряет человек.

**2. Тренинг личностного роста: понятие, сущность, задачи.** Мы определили, что личностный рост напрямую связан с саморазвитием и творческой самореализацией как поиском себя и раскрытием своей неповторимой индивидуальности. В связи с этим, тренинг личностного роста (ТЛР) – это психологические тренинги, направленные на совершенствование индивидуальных качеств, содействующих успеху человека, его творческому саморазвитию и самореализации. ТЛР формируют умение принимать себя и свою природу, ставить перед собой цели и до-

стигать их, управлять собой и своим образом жизни. Они направлены на качественные позитивные изменения, позволяют выйти за рамки стандартного мышления, получить доступ к своим внутренним ресурсам. Активное использование ТЛР позволит приобрести навыки и компетенции, необходимые для полноценной жизни и творческой самореализации.

Психологи также, как и психотерапевты, с большой ответственностью подходят к формулированию целей и задач предстоящей работы. Это касается и тренингов, в частности, тренингов личностного роста. Психолог никогда не сформулирует цель: «Обеспечить личностный рост», поскольку личность развивается сама, самостоятельно. Психологи могут только способствовать, помогать, создавать условия для развития личности изнутри. Поэтому *основная цель ТЛР* – создание условий для личностного роста участников тренинга, стимулирование внутренних механизмов саморазвития и самореализации личности. В структуре личности можно выделить *три составляющие*, содержание и развитие которых свидетельствует о ее зрелости.

1. *Познавательная* составляющая включает представления человека о себе, других и мире. Зрелая здоровая личность отличается тем, что:

- оценивает себя как активного субъекта жизнедеятельности, совершающего свободные выборы и несущего за них ответственность;
- воспринимает других людей как уникальных и равноправных участников процесса жизнедеятельности;
- воспринимает мир как постоянно изменяющееся, а потому всегда новое и интересное пространство для реализации своих возможностей.

2. *Эмоциональная* составляющая зрелой личности включает:

- способность доверять своим ощущениям и рассматривать их как основу для выбора поведения;
- принятие себя и других, искренний интерес к другим людям;
- заинтересованность в восприятии мира, прежде всего – его позитивных сторон;
- способность переживать сильные положительные и отрицательные эмоции, соответствующие реальной ситуации.

3. *Поведенческая* составляющая состоит из действий по отношению к себе, другим людям и миру. У зрелой личности:

- действия направлены на саморазвитие и самореализацию;
- по отношению к другим поведение основано на доброжелательности и уважении их личности;
- по отношению к миру поведение направлено на преумножение, восстановление его ресурсов за счет своей творческой деятельности в процессе самореализации и бережное обращение с уже имеющимися.

В связи с этим *ТЛР нацелен на решение следующих задач*:

- развитие адекватной самооценки и понимания самого себя;
- развитие потребности в познании других людей, гуманистического отношения к ним;
- формирование жизненных целей и планов, осознание и корректировка ценностных ориентаций;
- развитие эмоциональной устойчивости в сложных жизненных ситуациях;
- развитие умений преодолевать жизненные трудности;
- самопознание внутреннего и внешнего мира и ориентация в нем.

ТЛР является частным случаем группового психологического тренинга. Основной задачей, которую решают ТЛР, является преодоление трудностей, возникающих в реальной жизни, с помощью навыков, полученных во время тренинга. Считается, что полученный опыт учебно-тренинговой группы станет своеобразной «прививкой», которая впоследствии позволит выработать «иммунитет». Разумеется, даже самый лучший тренинг не сможет подготовить человека ко всем возможным негативным ситуациям и тем более не гарантирует успешную самореализацию. Однако он поможет избежать самых грубых ошибок и снимет остроту возможного стресса, которые несомненно возникают в реальной жизни.

Во время ТЛР при помощи разных техник участники стараются осознать и преодолеть свои психологические проблемы, препятствующие решению жизненных и профессиональных задач. Каждый участник такого тренинга при помощи остальных участников и тренера может осознать свои страхи, избавиться от своих внутренних барьеров, понять, как его воспринимают окружающие. Это позволяет выявить и в будущем эффективнее применять свои положительные качества, сформировать реальную оценку своих способностей, изучить свои ошибки и недостатки. Основным результатом успешно проведенного ТЛР должны стать: возросшая адекватная самооценка, снятие барьеров в общении, изменение основной стратегии поведения. Все эти факторы создают основу для внутреннего личностного роста и развития.

Социально-психологические тренинги разнообразны. Их объединяют общие принципы и методические аспекты организации, формы работы в рамках занятия, используемые тренером методы и техники. Вместе с тем каждый вид группового тренинга имеет свои отличительные *специфические черты*. В ТЛР они следующие: а) нацеленность на психологическую помощь участникам группы в саморазвитии; б) наличие более или менее постоянной группы (обычно от 7 до 15 человек); в) применение активных методов групповой работы и рефлексивных техник; г) атмосфера раскованности и свободы общения между участниками, климат психологической безопасности; д) акцент на взаимоотношениях между участниками в ситуации «здесь и теперь»; е) соблюдение общих методологических принципов групповой работы.

ТЛР позволит овладеть навыками общения, использования временных ресурсов, усиления различных моральных качеств. *По направленности работы* ТЛР делятся на:

– *тренинги развития личности* – обучают общим вопросам, помогающим в широком круге ситуаций (например, научиться видеть в себе и людях лучшие черты и сильные стороны, освоить уверенное поведение, развить эмоциональную выразительность);

– *психотерапевтические тренинги* – включают разнообразные процессы, специализированные процедуры и мягкие упражнения, помогающие людям лучше справляться с жизненными и личностными трудностями (например, преодоление кризисов);

– *тренинги состояний* – связаны с преодолением страхов и других внутренних барьеров (например, тренинг хождения по углям);

– *исследовательские тренинги или тренинги «со-бытие»* – помогают разобраться в своих ограничениях и достоинствах, получить эмоциональный опыт их осознания и принятия, самоисследование своего Я;

– *трансформационные тренинги* – работают с глубинными (базовыми) убеждениями, ценностями и состояниями (прямо в ходе тренинга у человека происходят сильные внутренние изменения: прорыв, инсайт, озарение, прощение и т.д., которые позволяют человеку открыть, понять или осознать что-то новое в своей жизни).

Важно отметить, что на вопрос о занятиях саморазвитием каждый ответит по-своему. Кто-то нуждается в личностном росте для того, чтобы научиться правильно общаться с людьми, наладить отношения с окружающими, а кто-то хочет достичь высот в продвижении по карьерной лестнице. Кого-то интересует развитие своего творческого потенциала, а кто-то не может найти свою «нишу» в жизни. В процессе проведения ТЛР необходимо делать акцент на индивидуальности, жизненных целях и потребностях (в сочетании со способностями и возможностями).

**3. Методические средства, используемые в тренинге личностного роста.** Все тренинги призваны создать благоприятные условия для личностного роста ее участников. Для ТЛР важен сам факт движения. Процесс личностного роста целостный, взаимосвязанный, и рост в одном «личностном измерении» способствует продвижению в других. Открытие и обретение себя дают возможность стать более свободным и ответственным, дружелюбным и открытым, творческим и, в конечном итоге, – более зрелым и способным максимально использовать свой потенциал в жизни и профессиональной деятельности, а также воспринимать мир не как угрозу, а как условие для самореализации.

В ТЛР ведущим *используются те же приемы, техники и методические средства, что и в других видах тренинга*: психогимнастика, групповая дискуссия или ее элементы, рефлексивные и медитативные техники, игры и игровые приемы. Однако акцент преимущественно делается на

самом процессе саморазвития и личностного роста. Рассмотрим подробнее содержание *основных психотерапевтических техник и упражнений ТЛР*.

*Разминочные, разогревающие техники и упражнения.* В начале занятий могут быть проведены подвижные игры, невербальные техники, психогимнастические упражнения, которые позволяют создать высокий уровень открытости, доверия, эмоциональной свободы и такое состояние каждого участника, которое позволяло бы успешно работать, продвигаться вперед в содержательном плане. Вот пример такой разминки.

#### Упражнение «Приветствия».

*Инструкция.* Давайте поприветствуем друг друга. Для этого необходимо в течение минуты охватить как можно большее количество участников группы. Можно приветствовать одного участника несколько раз.

*Обсуждение.* Как вы чувствовали себя во время упражнения? Контакт с кем из членов группы вам запомнился? Что к этому привело?

*Формирование и развитие «Я-образа».* Процесс формирования и развития «Я-образа» является центральным в ТЛР. «Я-образ» – явление субъективное, он складывается как отражение социальных оценок, мнений других людей, сравнения себя и результатов своих действий с другими людьми и результатами их действий. Для построения и осознания «Я-образа» человеку нужно проанализировать, как он смотрит на других, как другие воспринимают его, а также какие чувства он испытывает по поводу мнения других о себе. Формируя свой «Я-образ», личность социализируется и самореализуется. Упражнения по формированию «Я-образа» направлены на активизацию самоанализа и получение «обратной связи» в психологически безопасной обстановке. В ходе их выполнения у участников вырабатывается чувство уважения к себе и другим людям, а также адекватная (не завышенная и не заниженная) самооценка. Для этого все занятия должны протекать исключительно в доброжелательной атмосфере, без давления и назиданий.

Эмоционально заряженные споры на занятии – нормальное явление. Они могут повысить эффективность обучения. Но важно внимательно отслеживать вербальные и невербальные признаки агрессивности. Если спор перешел рамки допустимого, то можно попросить каждого члена группы рассказать о своих чувствах, когда их оскорбляют или унижают, особенно, если они не в состоянии себя защитить; попросить объяснить, что им нужно, чтобы чувствовать себя защищенным. Затем полезно коллективно обсудить другие, цивилизованные методы разрешения конфликтов.

#### Упражнение «Как мне это здорово удастся».

*Инструкция.* Каждый по очереди рассказывает группе о каком-либо умении, навыке или деле, которое ему особенно удастся. Важно подчеркнуть, когда это начало получаться, и чувствах по этому поводу. Если речь пойдет о каких-либо «предметных» успехах – в приготовлении пищи, шитье, ремонте, танцах – важно рассказать о том, для кого это делается и как вы узнаете о том, удастся ли вам доставить кому-то удовольствие.

*Обсуждение.* Что нового вы узнали об участниках группы? Что чувствовали, когда говорили сами и когда слушали других? Чей рассказ вас особенно затронул? Как вы думаете, почему?

#### Упражнение «Я-реальный», «Я-идеальный», «Я в будущем».

*Инструкция.* Нарисуйте рисунки: «Я-реальный», «Я-идеальный», «Я в будущем». Можно рисовать как угодно, в том числе изображать себя в виде каких-нибудь животных. Можно изображать и окружающие предметы, но главное – себя. Качество рисунка значения не имеет.

*Обсуждение.* На занятии участники представляют свои рисунки на всеобщее обозрение (можно их развесить на стене). По рисункам им предлагается ответить на следующие вопросы: Каков «Я-реальный»? Каков «Я-идеальный»? В чем основные отличия «Я-реального» от «Я-идеального»? Как можно приблизить «Я-реальное» к «Я-идеальному» и что я для этого делаю и буду делать в будущем? Кем я буду? Как этого достигнуть? Что я сейчас делаю для этого?

*Тренировка памяти и навыков саморегуляции.* Проблемы с памятью, неумение регулировать свое эмоциональное состояние, вовремя сбросить напряжение могут существенно влиять на повседневную или профессиональную жизнь человека. Из-за недостатка этих навыков, человек попадает в неловкое положение: может забыть важное дело, перепутать имена, вести себя не-



сдержанно и потом жалеть об этом. Все это снижает самооценку личности. Поэтому тренировка памяти и развитие навыков саморегуляции является неотъемлемой частью личностного роста.

#### Упражнение «Аукцион».

**Инструкция.** По типу аукциона предлагается назвать как можно больше способов, помогающих справиться с плохим настроением. Все способы, принятые ведущим группы, фиксируются на доске. Назвавшего наибольшее количество способов участники группы приветствуют аплодисментами (возможен приз).

**Обсуждение.** Какие способы вам видятся наиболее эффективными? Какие из перечисленных способов вы уже использовали в повседневной жизни? Что из указанного вы примете на заметку?

*Развитие навыков общения.* Для успешной самореализации важную роль играет общение. Именно в нем личность и проявляется, и формируется. Поэтому значительная часть ТЛР посвящена развитию навыков общения. Существует также отдельное направление в тренинговой работе – тренинги общения. Занятия в ТЛР должны быть ориентированы на создание сознательных коммуникативных умений и формирование реалистической уверенности в себе (но не самоуверенности!). Участники имеют возможность овладеть необходимыми умениями выслушать и понять другого, высказать свое мнение или желание так, чтобы убедить собеседника и сделать его своим партнером.

#### Упражнение «Качели».

**Инструкция.** Важный навык – умение построить свою речь в соответствии со своими целями и ролью относительно собеседника. В разных ситуациях один и тот же человек может командовать или подчиняться. Смену двух этих крайних позиций можно сравнить с качелями: когда командуем, качели оказываются наверху, когда просим, качели – внизу. Участники объединяются в пары. Один просит другого что-нибудь дать или сделать сначала в требовательной, жесткой форме, а потом мягко. Далее идет смена ролей, смена партнеров по кругу.

**Обсуждение.** Ваши эмоции в каждой ситуации. Что было сложнее: требовать или заискивать? С чем, по-вашему, это связано?

*Упражнения, направленные на самопознание.* Они позволяют установить собственные правила личностного развития. Самопознание подразумевает обнаружение положительных или негативных качеств, а также самосовершенствование, анализ допущенных ошибок в прошлом и работу над собой. Каждая личность обладает сильными сторонами, но не все могут их обнаружить и, тем более, заставить доминировать. Сильные стороны прячутся за комплексами, заниженной самооценкой, стилем родительского воспитания. Именно упражнения на углубление процессов самораскрытия, развития умений самоанализа и преодоления психологических барьеров помогут обрести внутренний стержень, найти те качества, которые станут опорой в продвижении по жизненному пути и самореализации.

#### Упражнение «Комиссионный магазин».

**Инструкция.** Для того, чтобы больше узнать друг о друге и о себе самом давайте поиграем в комиссионный магазин. Товары, которые принимает продавец – это человеческие качества, например, доброта, глупость, открытость. Участники записывают на карточку черты своего характера, как положительные, так и отрицательные. Затем предлагается совершить торг, в котором каждый из участников может избавиться от какого-то ненужного качества, или его части, и приобрести что-либо необходимое. Например, кому-то не хватает для эффективной жизни красноречия, и он может предложить за него какую-то часть своего уравновешенности.

**Обсуждение.** Какие трудности у вас возникали в ходе игры? Какие навыки позволили вам успешно справиться с заданием? Довольны ли вы результатом торга?

## Тема 1.9 Креативность и творческая самореализация личности

1. Сущность креативности.
2. Возможности тренинга креативности в творческой самореализации личности.
3. Методика проведения тренинга креативности.

**1. Сущность креативности.** Способность к творчеству, поиск необычных путей к достижению цели, видение мира особенным образом – все это является креативностью. В современном мире человек вынужден быстро меняться, непрерывно расти и развиваться, чтобы быть востребованным обществом. Креативность создает благоприятные условия для целостного развития личности, ее самораскрытию, самодостаточности и самореализации. В самом общем виде креативность понимается как общая способность к творчеству.

*Креативность* – это творческие возможности человека, которые могут проявляться в мышлении, чувствах, общении, отдельных видах деятельности, характеризовать личность в целом и/или ее отдельные стороны, продукты деятельности, процесс их создания. В определении сущности креативности акцент делается на: а) *продукты*, создаваемые благодаря ей: креативность как способность порождать нечто новое и оригинальное; б) *процессы*: креативность как разновидность творческого мышления, высокоразвитое воображение, эстетическое мировосприятие; в) *личностные качества*: креативность как открытость к новому жизненному опыту, независимость, динамичность, оригинальность, самобытность личности; г) *внешние условия*: креативность как способность продуктивно действовать в ситуациях с высокой степенью неопределенности, где отсутствуют заранее известные алгоритмы, гарантированно ведущие к успеху.

Определим ряд *особенностей креативности*. *Во-первых*, поле для проявления креативности – это не только виды деятельности, традиционно относимые к творческим (рисование, искусство, игра на сцене), но и любые жизненные ситуации, в которых присутствуют новизна и неопределенность. *Во-вторых*, креативность – это не единичная способность, а комплекс особенностей интеллекта и качеств личности, а также общая жизненная позиция человека. Она не сводится ни к единичному психологическому качеству, ни к специальным творческим способностям (художественным, музыкальным). *В-третьих*, креативность неспецифична, она не является жестко связанной с конкретными видами деятельности, а может активизироваться в самых разных ситуациях. Ее тренировка в каком-то одном виде деятельности ведет к тому, что она начинает ярче проявляться и в других. *В-четвертых*, креативность в той или иной степени свойственна всем людям, а не является уникальным психологическим качеством, «печатью гения». Степень ее выраженности может существенно различаться, однако у большинства людей она вполне достаточна для того, чтобы творчески подходить к решению жизненных проблем. Если этого не происходит, то проблема обычно не в отсутствии творческих способностей, а в неумении ими пользоваться. *В-пятых*, креативность управляема и развиваема – ее можно активизировать и тренировать посредством специально смоделированных игровых ситуаций и упражнений.

Креативность проявляет себя многообразно. Это – быстрота, гибкость, точность, оригинальность мышления, богатое воображение, чувство юмора, приверженность высоким эстетическим ценностям, степень детализации образа проблемы. Существенным условием актуализации этой способности является самообладание и уверенность в себе. Креативность необходима человеку и в деятельности, и в общении, и в повседневной жизни. Креативный человек обладает большей, по сравнению с другими людьми, привлекательностью в общении. Креативность выступает способом самореализации, мощным фактором развития личности, определяющим ее готовность изменяться, отказываться от стереотипов. Чем конкретно проявляется креативность? По каким *признакам* можно выделить креативного человека? По мнению психологов, это:

1. Креативные люди – это смелые люди. Они не боятся попробовать новое, охотно делятся своими мыслями и идеями с другими.

2. Легко разбираются в самых запутанных переплетениях информации. Любую полученную информацию подвергают критическому осмыслению, никогда не идут на поводу у толпы. Интуиция для них не менее важный инструмент принятия решений, чем логика.

3. Креативные люди всегда в поиске решений, ответов, знаний и идей, им интересен сам процесс, а не только результат. Чем труднее задача, тем охотнее за нее возьмется творческий, креативный человек.

4. У креативных людей отличное чувство юмора.

5. Креативные люди – прекрасные учителя. Они легко объясняют трудные для понимания вещи другим, прослеживают связь между имеющимся материалом и создают из него новое.

6. Креативные люди – новаторы и не терпят границ и рамок. Они постоянно расширяют свой кругозор, примеряют на себя новые точки зрения. Они с интересом берутся за тестирование новых идей и оказываются в будущем конкурентоспособными.

К критериям креативности относятся: а) создание нового с использованием того, что есть; б) гибкость и оригинальность ума; в) восприимчивость – умение замечать необычные детали, неопределенности и противоречия, быстрая переключаемость с одной идеи на другую; г) предрасположенность к синтезу и анализу; д) метафоричность – готовность работать в нестандартных условиях, склонность к ассоциациям, умение видеть в сложном простое и наоборот; е) способность разрабатывать свои идеи в деталях; ж) умение генерировать большое количество разнообразных идей; з) удовлетворенность – итог работы креативной личности.

При изучении креативных людей обнаруживается немало примечательных особенностей. Самой интересной оказалось сочетание у творческих личностей интеллектуальной зрелости и «детских» черт характера. Существует ряд интеллектуальных характеристик, служащих предпосылками того, что человек, оказавшись в подходящих для этого условиях, легко освоит деятельность и создаст нечто новое. Например, когда на голову Ньютона упало яблоко и вдохновило его на развитие общей теории тяготения, оно ударило по «объекту, наполненному информацией». Анализ биографий людей, достигших значительных успехов в художественном или научном творчестве, показывает, что окружающие характеризуют их как «больших детей». Это одно из внешних проявлений высокой степени открытости к новому опыту. Такое состояние слабо совместимо со скепсисом, излишней прагматичностью и серьезностью. Именно поэтому психолого-педагогические технологии развития креативности носят игровой характер, подразумевают действие понарошку, «как будто».

Креативность связана со способностями. *Способности* – это предпосылки к успешному освоению какой-либо деятельности, обеспечивающие человеку максимальный успех в решении разнообразных задач. Под творческими способностями понимают характеристики, которые позволяют продуктивно осваивать деятельность, направленную на получение результатов, обладающих новизной. Возраст 3–5 лет является наиболее сензитивным для развития творческих способностей, а с 6–7 лет развитие креативности постепенно замедляется. Это было доказано психологом Дж. Лэнгом. Он протестировал уровни креативности разных возрастных групп и выяснил, что мы все рождаемся с тем или иным творческим потенциалом. И только с течением жизни становимся менее креативными.

Специалисты выделяют *три уровня креативности*.

1. *Стимульно-продуктивный* уровень. Креативность низкая, но начинает все быстрее изменять алгоритм мотивации извне.

2. *Эвристический* уровень. Это переход к поиску, созданию новых средств постановки цели, т.е. мотивацию изнутри.

3) *Креативный* уровень. Это не только поиск эвристик, но и постановка собственной цели. Выход за пределы проблемной ситуации.

Различают *два типа мотивации* на проявление креативности: внутреннюю и внешнюю. Внутренняя – это желание лучше выполнять свою работу и получать все необходимые для этого знания и навыки. Внешняя – жажда поощрения или награды, непосредственно не связанной с самой работой. Доказано, что внешняя мотивация мешает проявлению креативности, поскольку люди чувствуют, что контроль над их деятельностью находится в руках того, кто их поощряет.

Есть известный эксперимент, воспроизводимый уже более 60 лет и подтверждающий эти выводы. На столе лежит коробка с кнопками, свеча и спички. Испытуемым нужно было зажечь свечу и прикрепить ее к стене так, чтобы воск не попадал на стол. Когда в качестве награды им

предложили деньги, люди находили решение медленнее, чем те, кому эту ситуацию представили просто как интересную задачку. Решение таково: коробка из-под кнопок прикрепляется к стене этими же кнопками, а в нее ставится свечка. Сложность тут в том, что человеку нужно иначе воспринимать коробку: не как емкость для кнопок, а как инструмент.

Какие же внутренние послылы мотивируют креативных людей? Как правило, это чувство признания, доверия и уважения, возможность экспериментировать, выполнять свою работу еще лучше и досконально знать, что происходит. Также всем нравится быть частью команды. Для обозначения людей, мотивированных изнутри, есть термин «аутотелик» или «самоцельный». Другими словами, они сами ставят себе цели и мотивируют себя на их выполнение. Самоцельный человек с гораздо большей вероятностью будет креативным, чем тот, кого мотивируют снаружи. В том случае, когда креативность мотивирована изнутри, она является подлинным средством и способом творческой самореализации.

**2. Возможности тренинга креативности в творческой самореализации личности.** Чтобы человек постоянно использовал свои творческие возможности в ситуациях профессиональных и бытовых затруднений и сделал креативность своим «стилем жизни», самоцелью и способом творческой самореализации, необходимы два важных условия. *Во-первых*, это сочетание личностных качеств, при котором человеку комфортно в ситуациях изменений, неопределенности. *Во-вторых*, собственный выбор человека, в соответствии с которым он не стремится сделать свою жизнь полностью предсказуемой и находит ситуации изменений приемлемыми для себя.

Для нетворческого человека наиболее свойственной оказывается ситуация гомеостаза, уравновешенности внутреннего состояния и условий внешней среды. Находясь в таком «равновесии», человек по своей инициативе стремится его не нарушать. А когда жизненные обстоятельства начинают изменяться, активность человека направлена на то, чтобы восстановить это «равновесие» не столько путем активного изменения ситуации, сколько приспособления к ней. Такие люди руководствуются принципом «решаем проблемы по мере их поступления». Креативные же люди склонны к активному нарушению равновесия между собой и окружением. Они склонны активно и позитивно преобразовывать среду, а не пассивно приспосабливаться к ней.

*Тренинг креативности* рассматривается как процедура самореализации и «самонаучения» в условиях решения нестандартных задач: профессиональных, личностных, социальных и т. д. Пространство тренинга создает необходимые условия для развития творческой личности, ее саморазвития и самосовершенствования, что в совокупности обеспечит творческую самореализацию личности. К. Роджерс сформулировал *два главных психологических условия* тренингового взаимодействия, способствующих созидательному творчеству и самореализации. *Во-первых*, это *психологическая безопасность*, достигаемая за счет признания безусловной ценности индивида и отсутствия внешнего оценивания результатов его труда. *Во-вторых*, *психологическая свобода*, достигаемая через полное творческое самовыражение мыслей, чувств и состояний.

Креативность как качество самореализующейся личности входит в так называемую большую пятерку черт личности (модель личности, включающая в себя пять общих и относительно независимых черт), обоснованность выделения которых многократно подтверждалась в исследованиях, выполненных разными учеными и в различных условиях. Это качество выражается в готовности воспринимать и осваивать то новое, что появляется в окружении человека, и при возникновении противоречий между реальностью и системой представлений о ней менять систему представлений, а не искажать восприятие реальности.

Помимо отказа от привычных мыслительных образов, гибкости, умения искать необычные ассоциации, творчество требует толерантности по отношению к неопределенности. Креативные люди комфортно чувствуют себя в ситуациях, когда отсутствует исчерпывающая информация, нет точных правил действия, не вполне ясны перспективы дальнейшего развития событий. Те же, у кого креативность выражена слабо, переживают в таких ситуациях сильную тревогу, стремятся избегать их. Еще одно личностное качество, важное для того, чтобы творческий потенциал человека оказался реализованным, – *ассертивность*. Это качество характеризует склонность человека к свободному самовыражению и готовность делать по-своему, даже если это идет вразрез с примером окружающих.

Чтобы сделать процесс развития креативности увлекательным, надо следовать некоторым общим правилам. Во-первых, берясь за выполнения задания – будьте предельно сосредоточены (особенно на начальных этапах развития креативности), не отвлекайтесь, сконцентрируйте свое внимание на какой-то одной идее или предмете. Во-вторых, чтобы создать оригинальный продукт необходим творческий подход, ваш ум должен быть пластичным и гибким. Научитесь переключаться с одного хода мыслей на другой. В-третьих, стройте неожиданные комбинации, проигрывайте всевозможные варианты, перемешиваете идеи, рассматривайте ситуацию со всех сторон, делайте самые немыслимые предположения.

Игнорирование возможностей применения в учебном процессе соответствующих технологий развития креативности является основной проблемой на пути к творческой самореализации студентов в профессиональной сфере. *Барьеры в развитии креативности* студентов: а) предлагаются только готовые шаблоны и алгоритмы; б) критика новых, пусть и ошибочных, идей; в) создаются условия для развития страха неудачи; г) отсутствует интерес знать больше, чем дает преподаватель на лекциях; д) типовые задания для самостоятельной работы или ее полное отсутствие; е) недостаточный объем информации по изучаемому вопросу, что затрудняет формирование новых гипотез; ж) безынтесное отношение к работе со стороны преподавателя; з) убежденность студента, что профессией он заниматься не будет, а ему нужен только диплом.

В процессе тренинга креативности создаются *предпосылки для творческой самореализации личности*.

1. Развитие базы знаний и умений, ее накопление и систематизация, на основе которой можно творить что-то новое, а также совершенствование навыков, необходимых для соответствующего вида деятельности.

2. Создание атмосферы, располагающей к творчеству. Проявляется в отсутствии критики на стадии порождения идей, что позволяет преодолеть внутренние ограничения при рассмотрении проблемы в новом ракурсе.

3. Поиск аналогий. Шансы на творческое решение возрастают, если удастся разглядеть аналогии между ней и какими-то другими проблемными ситуациями, даже если они на первый взгляд и не сходны между собой.

**3. Методика проведения тренинга креативности.** Психологический тренинг представляет собой обучение посредством приобретения и осмысливания жизненного опыта, моделируемого в групповом взаимодействии людей. Такое моделирование осуществляется с помощью игровых методов и групповых дискуссий. Тренинг не сводится к передаче знаний и умений в неизменном виде, он подразумевает создание возможности прямого соприкосновения с изучаемой реальностью, обучения на собственном опыте.

*Работа в рамках тренинга креативности базируется на положении о том, что проявление креативности включает в себя:*

1) интеллектуальные предпосылки творческой деятельности, позволяющей создавать нечто новое, ранее неизвестное, а также предварительный набор знаний и умений, необходимых для того, чтобы новое создать;

2) личностные качества, позволяющие продуктивно действовать в ситуациях неопределенности, выходить за рамки предсказуемого;

3) «метатворчество» – жизненную позицию человека, подразумевающую отказ от шаблонности, стереотипности в суждениях и действиях, желание воспринимать и создавать нечто новое, изменять самого себя и мир вокруг, высокую ценность свободы, активности и развития.

В связи с этим, тренинги креативности направлены на реализацию *трех главных задач*: а) развитие интеллектуальных качеств, входящих в состав креативности: беглости, гибкости и оригинальности мышления, воображения, умения находить неожиданные ассоциации; б) демонстрация возможностей использования креативности при решении жизненных проблем, достижении личных и профессиональных целей; в) формирование навыков творческой работы в группе и с группой. Тренинги креативности строятся на ряде *специфических принципов*.

1. *Моделирование ситуаций новизны и неопределенности.* Внешняя схожесть техник, применяемых в этом тренинге, с реальными жизненными и профессиональными проблемами свиде-

на к минимуму. Это сделано намеренно, чтобы избежать активизации разного рода стереотипов у участников, дать им возможность воспринять задания как принципиально новые, требующие поиска оригинального решения. Параллели между психологическими механизмами выполнения предлагаемых в тренинге заданий и способами решения реальных жизненных проблем проводятся только после окончания выполнения упражнений, на стадии обсуждения. Кроме того, инструкции выполнения предлагаемых упражнений в большинстве случаев содержат обозначение целей и условий работы, но не конкретные инструкции ее выполнения. Это создает условия неопределенности и множественности «степеней свободы».

2. *Игровой характер взаимодействия.* В широком смысле игра определяется в психологии как форма активности, мотивация которой лежит в самом процессе ее выполнения. От участников требуется на время уподобиться играющим детям, проявить спонтанность, просто увлечься деятельностью безотносительно к тому, какую пользу она принесет.

3. *Позитивная обратная связь, отказ от критики.* Во-первых, позитивная обратная связь (похвала, одобрение) создают положительный эмоциональный настрой, благоприятствующий работе. Во-вторых, критические суждения в большинстве случаев вызывают у адресатов защитную реакцию и, как следствие, блокируют проявления креативности. Особенно ярко это проявляется на стадии генерации идей. Поэтому в тренинге креативности следует избегать критических суждений со стороны ведущего и участников. Если же у кого-то возникает настойчивая потребность покритиковать тренинг, целесообразно выслушать его индивидуально.

4. *Баланс между интуицией и критическим мышлением* – это баланс между право- и левополушарной активностью головного мозга. Тренинг нацелен не на то, чтобы сделать участников целиком спонтанными и несклонными к критике, а на то, чтобы обучить их различать и бесконфликтно разграничивать те моменты, когда более уместна опора на спонтанность и интуицию, и те, когда целесообразно критически осмыслить ситуацию. Схема выглядит так: постановка проблемы – критическое мышление; генерация идей о способах ее решения – творческое мышление, воображение, интуиция; оценка вариантов, обдумывание стратегий их воплощения – критическое мышление.

5. *Ретроспективное выстраивание параллелей* между содержанием занятий и жизненным опытом участников. Основная задача обсуждения каждой процедуры – дать участникам понять, какие психологические механизмы оказались задействованы, какие умения развивались и личностные качества активизировались и как это связано с жизнью за пределами тренинга. Целесообразно предложить участникам высказать свои мнения, а потом, при необходимости, обобщить и дополнить их высказывания. Если участники испытывают затруднения, то допускается короткий рассказ-монолог ведущего. Возможно также отступление от классического для других тренингов требования находиться в ситуации «здесь и сейчас».

Другими словами, в тренинге креативности реализуется подход, который можно условно назвать: «От игры к жизни». Сначала умения, необходимые для творческого решения жизненных и профессиональных проблем, отрабатываются на сугубо игровом материале, а потом, при обсуждении и в последующих упражнениях, те же самые умения актуализируются на материале, связанном с реальными жизненными проблемами.

6. *Широкое использование средств визуальной и пластической экспрессии.* Это рисунки, драматические постановки, импровизация и т. д. Такие средства способствуют как развитию качеств творческого мышления и воображения, так и «расшевеливанию» участников в личностном плане, способствуют отказу от шаблонности и стереотипов. В качестве ведущего тренинга креативности может выступать не только психолог, но и представитель смежных специальностей: педагог, социальный работник. Но в любом случае профессиональный ведущий должен быть способен совмещать ряд функций: администратора (собрать, подготовить, учесть организационные вопросы); лектора (интересно рассказывать); методиста (подготовить программу, задания, методические материалы); эксперта (разбираться в предметной сфере, которой посвящен тренинг); переговорщика (добиваться соблюдения правил и процедур, уметь «продвигать» свои идеи); педагога (уметь научить); лидера (вести за собой и отвечать за результат); спортсмена (уметь «разложиться на дистанции» тренинга).

Выделяют 10 техник развития креативности, лежащих в основе используемых в тренингах креативности методических средств.

1. *Метод от противоположного*. На первом этапе вопрос ставится наоборот: что нужно сделать, чтобы не получить желаемый результат? На втором этапе все записанные способы преобразуются в зеркальном отражении.

2. *Метод Волта Диснея*. Люди, обсуждающие ту или иную проблему, чтобы увидеть ее в разных ракурсах, друг за другом выступают в разных ролях: «мечтатель» выдает идею, «реалист» объясняет, как ее осуществить, а «критик» демонстрирует ее слабые места.

3. *Метод ассоциаций*. Проблема рисуется в центре доски в виде ствола дерева, и дальше она обрастает ветками – способами решения и всеми идеями, которые с ней связаны, пока не будет найден нужный вариант.

4. *Метод метафор*. Чтобы выйти за рамки привычного мышления, можно использовать метафоры. В процессе поиска проблем и способов их решения представьте себе объект в другом качестве. Свою работу можно обсуждать с позиции автомобиля: каким бы он был, какие у него сильные стороны, нравится ли он вам, что в нем можно изменить.

5. *Метод фокусирования*. Этот метод нацелен на поиск сути проблемы. Группа ищет ключевой фактор вопроса, от которого зависит все. Любыми способами. Например, при рекламе товара важно понять, что вы хотите продать человеку: страховой полис или ощущение уверенности? После этого генерировать идеи становится значительно проще.

6. *Метод произвольно выбранных слов*. Эту технику креативности можно использовать самостоятельно, а можно в группе. Нужно выбрать слово, произвольно ткнув пальцем на страницу книги или газеты. А дальше к этому слову подбираются ассоциации, связанные с проблемой.

7. *Метод определения диапазона*. Для реализации этого метода нужно определить самую стандартную (консервативную) идею, а затем самую безумную – экстремальный вариант. Это и будут границы диапазона, которые необходимо наполнить другими вариантами.

8. *Метод шаблона*. Если у вашего вопроса есть четкие параметры, в рамках которых вы вынуждены действовать, их можно представить в виде таблицы, расчертив ее по графам. В верхнюю строчку, например, вносятся мероприятия, а в крайний левый столбик – участники. Далее идеи генерируются в каждой клетке шаблона исходя из заданных условий.

9. *Метод шести шляп Эдварда де Боно*. Этот способ – расширенный вариант метода У. Диснея. Он предполагает наличие шести шляп (карточек) разного цвета, которыми участники обмениваются в процессе обсуждения: белая – только факты, максимум объективности; красная – эмоции и личный подход; черная – негатив и критика; желтая – позитив и плюсы; зеленая – все необычное, что приходит в голову; синяя – решения и итоги.

10. *Метод теннисного мячика*. Первый участник генерирует идею, следующий «отбивает мячик» – предлагает свой вариант, основанный на идее предыдущего участника. И так далее по очереди.

## **2 ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ**

### **2.1 СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ**

#### **Занятие 2.1.1 Тренинг в системе методов практической психологии**

1. Общая характеристика тренинга.
2. Преимущества группового психологического тренинга.
3. Классификация и основные виды тренинговых групп.

#### **Задания репродуктивного уровня**

1. Раскройте сущность понятий «тренинговая группа», «психотерапия», «психокоррекция», «тренинг», «социально-психологический тренинг», «групповой психологический тренинг».
2. Чем отличается психологический тренинг от групповой психотерапии, психокоррекции и обучения? На реализацию каких основных целей ориентирован групповой психологический тренинг?
3. Какие основные парадигмы психологического тренинга можно выделить? Какая из парадигм вашим взглядам и убеждениям? Почему?
4. Укажите преимущества группового психологического тренинга. Опишите конкретные ситуации его возможного использования в своей будущей профессиональной деятельности.
5. Назовите наиболее распространенные классификации тренингов и основания, на которых они выделены.
6. Какие общие специфические черты отличают тренинговые технологии от других методов практической психологии?
7. Выполнить тестовые задания (Раздел контроля знаний, пункт 3.2, тема 1).

#### **Задания продуктивного уровня**

1. В каких сферах человеческой жизни и деятельности может применяться групповой психологический тренинг? Приведите примеры.
2. Проанализируйте и представьте в виде таблицы существующие подходы к определению понятия «психологический тренинг». Схематично покажите, чем отличается психологический тренинг от социально-психологического. На основании проделанной работы предложите свое определение понятию «психологический тренинг».
3. Оцените социально-психологическое значение открытия К. Левина. Проанализируйте имеющуюся литературу и приведите пример из жизни о силе группового влияния на личность.
4. Разработайте опорный конспект «Тренинг как метод практической психологии» в виде логической схемы, таблицы или развернутого плана.
5. «Тренинг – не любая форма групповой работы, это особая форма групповой деятельности со своими возможностями, ограничениями и правилами». Согласны ли вы с данным утверждением? Ответ обоснуйте.
6. Предположим, что психологу необходимо провести работу по профессиональному самоопределению со старшеклассниками. Можно свести ее к информированию об имеющихся в городе вузах, консультированию каждого учащегося по результатам психодиагностики, довлеющему разговору о том, что дорога одна – в училище и вопрос договоренности с директором училища уже решен. А можно организовать и провести тренинг с использованием специальных профориентационных упражнений.  
Вспомните, какую работу проводили с вами в школе? Была ли она, на ваш взгляд, эффективной. Ответ обоснуйте. Предложите ряд упражнений для использования в профориентационных тренингах. Какие задачи будут решаться с его помощью?

#### **Задания творческого уровня**

1. Бытует мнение, что способность к непрерывному самосовершенствованию и творческой самореализации – удел великих и гениальных людей. Согласны ли вы с данным утверждением? Что значит творческая самореализация личности? Как вы считаете, может ли творчески самореа-



лизироваться человек, не имея каких-либо талантов? Всегда ли творчество связано с искусством и научными открытиями? Напишите, подтверждающее или опровергающее эту точку зрения, эссе на тему: «Образ человека, стремящегося к творческой самореализации».

2. Представьте себе, что вы автор книги для студентов «Самореализация творческого потенциала».

– Предложите примерную структуру этой книги.

– Какие цели и ценности вы будете раскрывать в этой книге в качестве приоритетных?

– Чей образ жизни вы возьмете в качестве примера в книге?

3. Задание «Какой Я»

Заполните таблицу. В первый столбик запишите качества, которыми вы обладаете и которые, с вашей точки зрения, будут способствовать профессиональному росту и творческому саморазвитию. Во втором – укажите те качества, которые могут помешать вам в профессиональной деятельности. Работа выполняется самостоятельно в течение 10 мин. На другом листе запишите как можно больше качеств, которыми, с вашей точки зрения, должен обладать творческий педагог-профессионал.

*Обсуждение.* Перечислите собственные качества, способствующие профессиональному росту и саморазвитию. Сколько их? Какие качества, на ваш взгляд, являются или могут стать внутренними барьерами на пути вашей профессионально-творческой самореализации? Сколько их? Каких больше? Группе предлагается составить единый образ «идеального» педагога, творчески реализующего свой потенциал. Соотнесите свой образ с коллективным образом идеального педагога. Какие действия вы можете предпринять уже сейчас по развитию положительных и коррекции отрицательных качеств?

4. Осуществите самодиагностику качеств личности, необходимых для успешного группового взаимодействия, используя методику изучения сплоченности группы (Вспомогательный раздел, пункт 4.2, анкета 1). Оцените сформированность у себя этих качеств. Какие качества, на ваш взгляд, будут препятствовать успешной работе тренинговой группы? Какие качества вы бы хотели в себе развить?

### Литература

1. Вачков, И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники : учеб. пособие / И. В. Вачков. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Изд-во «Ось-89», 2007. – 255 с.
2. Косякова, Е. В. Функциональный тренинг для студентов первого года обучения : учеб. пособие / Е. В. Косякова. – М. : РУДН, 2017. – 66 с.
3. Котов, Л. Н. Основы социально-психологического тренинга : учеб.-метод. пособие / Л. Н. Котов, Н. В. Каргин. – М. : РУДН, 2015. – 55 с.
4. Леванова, Е. А. Игра в тренинге. Личный помощник тренера / Е. А. Леванова, А. Н. Соболева, В. А. Плешаков, Г. С. Гольшев. – СПб. : Питер, 2012. – 368 с.
5. Макаров, Ю. В. Технологический подход к психологическому тренингу / Ю. В. Макаров // Известия Иркутского государственного университета. – 2017. – Т. 19. – С. 48–58.
6. Пахно, И. В. Тренинг! Тренинг... Тренинг !!! : учеб. пособие / И. В. Пахно. – Хабаровск : Хабаровский ИПиПК в сфере профессионального образования, 2014. – 79 с.
7. Пузиков, В. Г. Технология ведения тренинга / В. Г. Пузиков. – СПб. : Речь, 2007. – 224 с.
8. Реньш, М. А. Психологический тренинг : учеб.-метод. пособие для студентов / М. А. Реньш, Е. Г. Лопес. – Екатеринбург : РГППУ, 2016. – 234 с.
9. Фатыхова, Р. М. Социально-психологический тренинг : учеб. пособие / Р. М. Фатыхова, Т. П. Иванченко. – Уфа : Изд-во БГПУ, 2016. – 235 с.

## **Занятие 2.1.2 Конструирование и подготовка тренинга**

1. Подготовка к проведению группового тренинга.
2. Алгоритм разработки программы группового психологического тренинга.
3. Роль ведущего в проведении группового психологического тренинга.

### **Задания репродуктивного уровня**

1. Какие особенности имеют тренинги, проводимые в рамках учебного процесса? Укажите преимущества кругового расположения участников группового психологического тренинга.
2. Какие этапы включает алгоритм разработки группового психологического тренинга? Раскройте их сущность.
3. Раскройте содержание ролей, которые играет ведущий группы. Перечислите основные роли ведущего в работе с тренинговой группой. Какая из них наиболее соответствует вашей позиции? Почему?
4. Какими личностными чертами должен обладать руководитель тренинговой группы? Проранжируйте их по степени значимости.
5. Согласны ли вы с утверждением, что ведущий тренинговой группы ни при каких обстоятельствах не имеет права быть авторитарным? Докажите свою точку зрения.
6. Выполнить тестовые задания (Раздел контроля знаний, пункт 3.2, тема 2).

### **Задания продуктивного уровня**

1. Подготовьтесь к обсуждению вопроса «Диагностические, образовательные и социальные возможности тренинга».
2. С помощью технологии интеллект-карт представьте процесс подготовки к проведению тренинга. Чем должен руководствоваться ведущий при определении количества занятий в программе тренинга?
3. Сформулируйте три группы задач тренинга на одну из предложенных проблем: Как снизить уровень агрессии подростков друг к другу? Каким образом повысить коммуникативную компетентность подростков? Как сделать класс сплоченным? Подберите в методической литературе по одному упражнению на решение каждой задачи.
4. Народная мудрость гласит: «Своя рубашка ближе к телу». Естественно, все то, что затрагивает нас лично, касается нашей собственной жизни, всегда важнее – так устроен человек. Но зачастую такая установка на себя и свою жизнь является причиной различных конфликтов. Приведите примеры. Каким образом в данной ситуации вы можете использовать потенциал тренинга? Ответ обоснуйте.
5. Правомерно ли осуществлять видеосъемку на тренинге, если только один из участников против этого? Ответ обоснуйте.

### **Творческие задания**

1. Русский философ, педагог М.М. Рубинштейн утверждал: «В богатстве и полноте творческого раскрытия личности, в ее многогранности кроется и обогащение всего мира». Каким образом, на ваш взгляд, творческая самореализация отдельного человека связана с развитием всего общества? Приведите примеры из жизни известных людей.
2. Работа в микрогруппах. Используя предложенную структуру программы психологического тренинга, разработайте в микрогруппах примерное содержание и практическое наполнение тренинга творческой самореализации студентов. Защита – в форме творческой самопрезентации.
3. Дискуссия на тему «Мой идеал творческой личности». Для проведения дискуссии необходимо подготовить ответы на следующие вопросы: Каждый ли человек может стать творческой личностью? Какие черты характера делают человека творческой личностью? Что мешает мне стать творческой личностью? Можно ли научить творчеству? Всегда ли творчество проявляется в создании каких-либо материальных ценностей: картин, произведений искусства, архитектурных памятников?

4. Осуществите самоисследование интерактивной направленности личности (Вспомогательный раздел, пункт 4.2, анкета 2). Каким образом полученные результаты могут помочь при организации и проведении тренинга? Преобладание какого вида ориентации (на личные интересы, на сотрудничество, маргинальная ориентация) будет способствовать развитию профессионально-творческих качеств ведущего тренинговой группы?

### Литература

1. Вяткина, Л. Б. Социально-психологический тренинг как метод развития педагогических способностей менеджеров образования : монография / Л. Б. Вяткина, Л. В. Коломийченко. – Пермь : ПГГПУ, 2016. – 138 с.

2. Грецов, А. Г. Тренинги развития с подростками: Творчество, общение, самопознание / А. Г. Грецов. – СПб. : Питер, 2011. – 416 с.

3. Деткова, И. В. Тренинг психологической устойчивости к аддикциям: теория и практика : учеб.-метод. пособие / И. В. Деткова, Н. В. Ковалева, А. В. Леонтьева. – Майкоп : Центр социально-психологических проблем НИИ КП АГУ, 2016. – 46 с.

4. Захарова, Г. И. Тренинг как многофункциональный метод развития личности : учеб. пособие / Г. И. Захарова. – Челябинск : Изд. центр ЮрУр-ГУ, 2014. – 59 с.

5. Кипнис, М. Ш. Большая книга лучших игр и упражнений для любого тренинга / М. Ш. Кипнис. – М. : АСТ, Прайм, 2017. – 637 с.

6. Климова, Е. К. Психология успеха. Тренинг личностного и профессионального развития : учеб.-метод. пособие / Е. К. Климова, О. А. Помазина, О. Н. Бакурова. – СПб. : Речь, 2013. – 152 с.

7. Косякова, Е. В. Функциональный тренинг для студентов первого года обучения : учеб. пособие / Е. В. Косякова. – М. : РУДН, 2017. – 66 с.

8. Котов, Л. Н. Основы социально-психологического тренинга : учеб.-метод. пособие / Л. Н. Котов, Н. В. Каргин. – М. : РУДН, 2015. – 55 с.

### **Занятие 2.1.3 Методические особенности проведения группового психологического тренинга**

1. Принципы проведения группового психологического тренинга.
2. Структура группового тренингового занятия.
3. Практические аспекты проведения группового психологического тренинга.

#### **Задания репродуктивного уровня**

1. Дайте определение понятию «принцип». На каких принципах строится проведение группового психологического тренинга?
2. Какие принципы относятся к группе организационных? С помощью каких принципов раскрывается этический аспект деятельности ведущего?
3. Раскройте и дайте характеристику этапам группового тренинга.
3. Опишите практические аспекты проведения тренингового занятия.
4. Каким образом психолог организует процедуру знакомства с группой? Какие правила и нормы регулируют групповое взаимодействие?
5. Назовите способы организации опроса группы. Что такое «ритуал» в тренинге? Какие ритуалы может использовать психолог?
6. Что помогает ведущему разрешать возникающие споры в группе?
7. Выполнить тестовые задания (Раздел контроля знаний, пункт 3.2, тема 3).

#### **Задания продуктивного уровня**

1. У психологов есть поговорка: «Знание, не пропущенное через тело, – это только слухи». Принцип активности, в частности, опирается на установленную закономерность об усвоении человеком 10% информации, воспринимаемой на слух, 50% информации, воспринимаемой по зрительному каналу, и 90% информации, получаемой в ходе самостоятельной деятельности.

Оцените значение активности личности в ее самообразовании, саморазвитии и самореализации. Каким образом должно быть организовано образовательное пространство университета, чтобы оно обеспечивало максимальную степень активности студентов? Представьте психолого-педагогические условия стимулирования активности личности на трех уровнях: университета, факультета, группы. Ответ аргументируйте.

2. Используя материал лекции, приведите примеры удачной и неудачной формулировки обратной связи в тренинге.

3. Работа в микрогруппах. Используя текст лекции, продемонстрируйте на конкретном примере (миниинсценировка тренинга) практическую реализацию любого принципа на выбор.

4. Работа в микрогруппах. Подготовьте какую-либо спорную ситуацию, которая может возникнуть в тренинге, и ее решение. Участники обмениваются ситуациями и разыгрывают свой вариант ее разрешения.

Какой из предложенных способов разрешения наиболее эффективен? Какими правилами вы руководствовались при выборе путей преодоления спорных ситуаций? Ответ обоснуйте.

5. Разработайте опорный конспект лекции с помощью технологии интеллект-карт и отразите ее в дневнике.

#### **Творческие задания**

(уровень применения знаний на практике)

1. Едва ли не каждый житель планеты ежедневно и повседневно пользуется научными работками Жореса Ивановича Алферова (род. в 1930 г. в Витебске) – российского лауреата Нобелевской премии по физике (2000 г.). Во всех мобильных телефонах есть гетероструктурные полу-проводники, созданные Ж.И. Алферовым. Без «лазера Алферова» были бы невозможны проигрыватели компакт-дисков и дисководы компьютеров. Он является создателем нового направления в науке – отечественной силовой полупроводниковой электроники. Про Алферова говорят: он всегда добивается всего, чего хочет. Главное – определить четкую и ясную цель.

Как вы думаете, что позволило Ж.И. Алферову достичь вершин в науке? Целеустремленный ли вы человек? Какие цели вы ставили перед собой и сумели ли вы их достичь? Где именно

вы видите возможности для развития своих способностей в будущем? Задумывались ли вы над тем, что необходимо предпринять для достижения своих целей? Есть ли у вас цели, для достижения которых вы согласны на лишения и тяжелый труд?

2. Представьте, что перед вами стоит задача подготовить обобщающий труд, названный примерно так: «Десять выдающихся творческих личностей». Кого вы бы сюда включили? Представьте аннотацию этого труда с обоснованием отбора «кандидатов» в данную публикацию.

3. Упражнение «Мои жизненные цели».

Заполните таблицу.

<b>Моя цель на месяц</b>	
<b>Моя цель на этот год</b>	
<b>Моя цель в профессии</b>	
<b>Моя цель в жизни</b>	

Все ли цели вы определили? Нужно ли иметь цель всей жизни? Какие цели вы знаете? Часто ли вы ставите перед собой цели? Что вам помогает, а что препятствует в их достижении и реализации? Как вы считаете, связаны ли цели с творческой самореализацией личности? Каким образом?

4. На основании выполненных творческих заданий постройте «дерево» своих будущих целей и проанализируйте, есть ли у вас возможности для их достижения. Какие? С какими трудностями вам предстоит столкнуться? Что вы планируете делать для их преодоления?

5. Осуществите самодиагностику вашей способности избегать конфликтных ситуаций. Для этого используйте методику определения уровня конфликтоустойчивости (Вспомогательный раздел, пункт 4.2, анкета 3). Результаты отразите в тетради.

### Литература

1. Акимова, А. Р. Психология общения. Тренинг коммуникативных навыков : учеб.-метод. пособие / А. Р. Акимова. – Ульяновск : Зебра, 2017. – 104 с.

2. Брекина, О. В. Тренинговая работа с детьми : учеб.-метод. пособие / О. В. Брекина. – Орехово-Зуево : Ред.-изд. отд. ГГТУ, 2016. – 135 с.

3. Бубличенко, М. Психологические тренинги на каждый день / М. Бубличенко. – Ростов н/Д. : Феникс, 2016 – 220 с.

4. Вачков, И. В. Психологический тренинг : методология и методика проведения / И. В. Вачков. – М. : Эксмо, 2010. – 560 с.

5. Евтихов, О. В. Практика психологического тренинга / О. В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2005. – 256 с.

6. Лидерс, А. Г. Психологические тренинги с подростками / А. Г. Лидерс. – М. : Академия, 2001. – 256 с.

7. Минуллина, А. Ф. Тренинг личностного роста : метод. пособие / А. Ф. Минуллина, О. А. Гурьянова. – Казань : Изд-во «Бриг», 2015. – 96 с.

8. Неумоева-Колчеданцева, Е. В. Педагогическое взаимодействие с тренингом социально-психологической компетентности : учеб. пособие / Е. В. Неумоева-Колчеданцева. – Тюмень : Изд-во ТГУ, 2014. – 154 с.

9. Основы социально-психологического тренинга / авт.-сост. М. А. Василенко. – Ростов н/Д. : Феникс, 2014. – 125 с.

## Занятие 2.1.4 Тренинг личностного роста и творческая самореализация

1. Личностный рост и его критерии.
2. Тренинг личностного роста: понятие, сущность, задачи.
3. Методические средства, используемые в тренинге личностного роста.

### Задания репродуктивного уровня

1. Что такое личностный рост? Покажите его взаимосвязь с творческой самореализацией.
2. Сформулируйте основной закон личностного роста. Перечислите интраперсональные и интерперсональные критерии личностного роста. Оцените их значение и влияние в жизни человека.
3. Определите возможности тренинга личностного роста в творческом и самореализации личности. Охарактеризуйте направления тренинга личностного роста.
4. Какие методические средства может использовать психолог при проведении тренингов личностного роста.
5. Выполнить тестовые задания (Раздел контроля знаний, пункт 3.2, тема 8).

### Задания продуктивного уровня

1. Существует изречение: «Продать рыбу или удочку для ловли рыбы». Как вы понимаете данное высказывание? Как оно соотносится с темой лекции? Можем ли мы утверждать, что тренинг будет эффективным на все 100%? Ответ обоснуйте.
2. Творческая презентация методов тренинга личностного роста.  
Работа в микрогруппах. Каждая микрогруппа выбирает себе ту или иную группу методических средств, используемых в тренингах личностного роста. Задача студентов – подготовить презентацию выбранных методов в творческой форме.
3. Подумайте над следующими тезисами.  
«Если вы можете держать кисть, значит, вы способны рисовать».  
«Если вам дано двигаться, значит, вы способны танцевать».  
«Если можете издавать звуки, значит, способны петь».  
Какой философский смысл содержится в данных высказываниях? Согласны ли вы с тем, что каждый человек наделен творческим потенциалом? Докажите, что всякий вид деятельности предоставляет возможности для творческого саморазвития и самореализации. Приведите примеры.
4. Личностный рост включает в себя создание самим собой новых стратегий принятия решений, а также реализации своих задач. Представьте свой личностный рост в виде лестницы достижений в познавательной, эмоциональной и поведенческой сферах.  
С чего бы вы начали свой личностный рост сейчас? Что хотели бы изменить или развить в себе? Какие предпосылки к творческой самореализации в профессиональной сфере заложили бы уже сегодня?

### Задания творческого уровня

1. *Синквейн* – это стихотворение, содержащее пять строк, и которое требует синтеза информации и материала в кратких выражениях. Составление синквейнов является формой свободного творчества, требующей от автора умения анализировать и выделять в информационном поле наиболее значимые элементы, делать выводы и кратко их формулировать. Схема синквейна выглядит следующим образом: *первая строка* – тема синквейна: одно слово, которое обозначает объект или предмет, о котором пойдет речь; *вторая строка* – два слова (прилагательные или причастия), дающие описание признаков и свойств выбранного объекта; *третья строка* – образована тремя глаголами или деепричастиями, описывающими характерные действия объекта; *четвертая строка* – фраза из четырех слов, выражающая личное отношение автора к описываемому объекту; *пятая строка* – одно слово-резюме (метафора), характеризующее суть предмета или объекта. Например,

*Общение –*

*Вербальное, невербальное*

*Беседовать, контактировать, взаимодействовать.*

*Процесс установления, развития контактов.*

*Коммуникация.*

Предложите свой вариант синквейна, используя усвоенный материал лекции.

2. Прочитайте одностишия.

Как я устал от личностного роста... Не я один без личностного смысла... Ваш идеал далек от идеала... Не доводи меня до совершенства... В какой среде тебя сформировало... От кризисов страхует только кома... Не вкладывайте душу в пирамиды...

Эти одностишия сформулировал современный российский психолог Д.А. Леонтьев. Ваша задача: а) сформулировать по 2–3 аналогичных высказывания; б) креативно завершить имеющиеся афоризмы. Работу можно выполнять в микрогруппах. Какие трудности возникали при выполнении задания? Каких ресурсов не хватало для его выполнения?

3. Проведите самоанализ своего времени обучения в вузе. Наглядно представьте в виде схемы возможности для творческого саморазвития и самореализации, которые были обеспечены образовательной средой университета. Всегда ли вы использовали самореализационный потенциал факультета или университета? Что мешало вам включаться в процесс осознанного саморазвития и самореализации? Изменилось ли ваше отношение к вопросу творческой самореализации в вузе после выполнения данного упражнения.

5. Осуществите самооценку творческого потенциала (Вспомогательный раздел, пункт 4.2, анкета 4). Какие результаты вами получены? Считаете ли вы необходимым развивать свои творческие способности? Отрадите результаты в дневнике.

### **Литература**

1. Блинова, В. Л. Психологические основы самопознания и саморазвития : учеб.-метод. пособие / В. Л. Блинова, Ю. Л. Блинова – Казань : ТГГПУ, 2009. – 222 с.

2. Желтушкин, Ю. А. Чему не учат на тренингах личностного роста / Ю. А. Желтушкин. – Ростов н/Д. : Феникс, 2016. – 138 с.

3. Захарова, Г. И. Тренинг как многофункциональный метод развития личности : учеб. пособие / Г. И. Захарова. – Челябинск : Изд. центр ЮрУр-ГУ, 2014. – 59 с.

4. Минуллина, А. Ф. Тренинг личностного роста : метод. пособие / А. Ф. Минуллина, О. А. Гурьянова. – Казань : Изд-во «Бриг», 2015. – 96 с.

5. Неумоева-Колчеданцева, Е. В. Педагогическое взаимодействие с тренингом социально-психологической компетентности : учеб. пособие / Е. В. Неумоева-Колчеданцева. – Тюмень : Изд-во ТГУ, 2014. – 154 с.

6. Рамендик, Д. М. Тренинг личностного роста : учеб. пособие Д. М. Рамендик. – М. : ФОРУМ ; ИНФРА-М, 2007. – 176 с.

7. Спижевой, Г. А. Личностный рост / Г. А. Спижевой. – М. : Диля, 2015. – 160 с.

8. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Психотерапия, 2009. – 2-е изд., доп. – 544 с.

## **Занятие 2.1.5 Креативность и творческая самореализация личности**

1. Сущность креативности.
2. Возможности тренинга креативности в творческой самореализации личности.
3. Методика проведения тренинга креативности.

### **Задания репродуктивного уровня**

1. Что такое «креативность». Назовите подходы к определению сущности креативности.
2. В чем проявляется креативность? Какими особенностями она обладает? По каким признакам можно определить креативного человека?
3. При каких условиях креативность становится условием творческой самореализации? Раскройте содержание внутренней и внешней мотивации проявления креативности.
4. Опишите возможности тренинга креативности в творческом самопроявлении личности. Какие задачи решаются в процессе тренинга?
5. Какие принципы следует соблюдать при проведении тренинга креативности? Назовите техники развития креативности.
6. Выполнить тестовые задания (Раздел контроля знаний, пункт 3.2, тема 9).

### **Задания продуктивного уровня**

1. Изучите внимательно барьеры, препятствующие развитию креативности студентов. Оцените их влияние на себе. Предложите факторы и условия, способствующие творческой самореализации студентов. На основании этих условий сформулируйте несколько общих рекомендаций педагогам по организации учебно-воспитательного процесса, ориентированного на творческую самореализацию студентов.

2. Аутодидактика – новое направление в педагогической теории и практике; наука, делающая акцент на самообразовании и саморазвитии личности и родившаяся на стыке педагогики, философии, культурологии и многих когнитивных систем.

Представьте себе, что вы автор книги «Аутодидактика – наука о творческом самообразовании и саморазвитии». Разработайте и обоснуйте: а) структуру этой книги; б) приоритетные цели и ценности самообразовательной деятельности; в) принципы аутодидактики; г) методы и правила самообучения; д) критерии самооценки, эффективности саморазвития и самообразования. Как бы вы назвали науку о творческой самореализации? Какие ключевые вопросы вы бы там осветили? Ответ обоснуйте.

3. В настоящее время креативность рассматривается как несводимая к интеллекту функция целостной личности, зависящая от целого комплекса ее психологических характеристик. Прокомментируйте данное утверждение. От каких психологических характеристик зависит креативность?

4. Доказано, что профессиональная деформация педагога неизбежна. Но почему одних она приводит к апатии, других – к беспочвенному завышению самооценки, третьих – к педагогическому консерватизму, а четвертых – к поиску средств профилактики деформации личности и способов самоутверждения? Считаете ли вы, что устойчивость к профессиональной деформации и формирование умений ее преодолевать – значимые составляющие творческого саморазвития педагога? Ответ обоснуйте. Какова роль руководителя школы и коллектива в решении этой проблемы?

5. Вспомните эпизод из романа М. Твена «Приключения Тома Сойера», где Том красил забор.

В наказание за шалости, тетя Полли заставила Тома красить забор. Том впал в тоску, ведь была суббота, время свободы для любого мальчишки. Кроме того, Том опасался насмешек проходящих мимо знакомых. Он попытался свалить свою работу на негрятенка Джима, но был уличен в этом тетей. Тогда в голову ему пришла идея. Он решил выдать наказание за привилегию. Том взял кисть и начал красить забор, изображая из себя человека, занятого важным и интересным делом. Когда к нему подошел мальчик Бен и стал над ним издеваться, Том ответил, что белить забор – дело интересное и не каждому доверят такую ответственную работу.



Ситуация изменилась. Бен, видя с каким упоением Том красит забор, стал постепенно меняться в лице и, наконец, попросил Тома дать попробовать покрасить и ему. Том, ликуя в душе, отказал, указав на ответственность поручения. Тут Бен окончательно попался в ловушку. Он отдал Тому яблоко, лишь бы тот разрешил немного побелить забор. С остальными мальчишками, подошедшими посмеяться над Томом, произошло тоже самое. К середине дня из бедного мальчика, близкого к нищете, Том стал богачом и буквально утопал в роскоши. Том отлично провел все это время, ничего не делая и веселясь, а забор был покрыт известкой в три слоя!

Можно ли творчески копать яму, красить забор? Какие профессии, род деятельности, на ваш взгляд, можно отнести к творческим? Почему? Есть ли профессии нетворческие? Почему? Приведите примеры из жизни творческого в, казалось бы, не творческом.

### **Творческие задания**

(уровень применения знаний на практике)

1. Используя литературу подготовьте творческое практическое задание, направленное на осознание и достижение целей и задач творческой самореализации студентов. Будьте готовы к его проведению.

2. Смысл жизни – это то, ради чего производятся усилия, проявляется активность, реализуется потенциал, ради чего проживаются страдания и выстраиваются программы и планы. В пьесе Э. Ростана «Сирано де Бержерак» главный герой, обращаясь к порокам человека («Ты, ложь! Вы, предрассудки! Ты, подлость!»), признается в невозможности побороть их («Я знаю, что меня ломает ваша сила!»). Но, зная это, он заявляет: «Но все-таки я бьюсь, я бьюсь, я бьюсь!» – потому что считает: смысл жизни – оставаться человеком в каждый момент своего существования.

В чем заключается философский и социально-педагогический смысл данного утверждения? Каким образом ценности определяют смысл жизни человека? Под влиянием каких событий или переживаний сложилась ваша система ценностей? Представьте вашу жизнь в виде прямой линии. Разбейте ее на периоды. Отобразите смысл вашей жизни и ценности в разные периоды, а также обстоятельства, которые повлияли на их изменение.

3. Используя полученные знания, разработайте программу своей творческой самореализации как конкурентоспособной личности на ближайшие два года. Какие этапы вы включите в программу? Обоснуйте причину их выделения. Помогло ли вам ведение дневника в осознании необходимости творческой самореализации? Какие выводы для себя сделали? Над чем в ближайшее время вы планируете работать? Предложите рекомендации по улучшению ведения дневниковых записей, использованию творческих форм работы, усовершенствованию структуры дневника.

3.2 Подумайте о том, что вас волнует. Представьте, как бы это выглядело на бумаге. Используя различные цветные картинки сделайте из них коллаж. Вложите в него всю свою креативность. Посмотрите на проблему через призму коллажа. Что изменилось?

3.3 Отрефлексируйте все ваши достижения и изменения по результатам работы и ведения дневника. Напишите небольшое эссе-размышление на тему «Сбалансированное меню моей творческой самореализации».

6. Осуществите самооценку уровня социальной креативности (Вспомогательный раздел, пункт 4.2, анкета 5). Каким уровнем социальной креативности вы обладаете? Согласны ли вы с полученными результатами самоисследования? Определите ряд условий, которые будут способствовать развитию творческой направленности в преодолении нестандартных ситуаций жизнедеятельности.

### **Литература**

1. Алексеев, Н. А. Креативная педагогика: психологическая интерпретация : учеб. пособие / Н. А. Алексеев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Тюмень : Изд-во Тюменского гос. ун-та, 2016. – 502 с.

2. Пухарева, Т. С. Развитие доверия к себе и к другим: социально-психологический тренинг : учеб.-метод. пособие / Т. С. Пухарева, А. С. Распопова. – Краснодар : Парабеллум, 2015. – 84 с.

3. Пылишева, И. А. Теория и методика организации психологического тренинга : практическое руководство / И. А. Пылишева, Н. А. Шаньгина. – Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2015. – 43 с.
4. Реньш, М. А. Психологический тренинг : учеб.-метод. пособие для студентов / М. А. Реньш, Е. Г. Лопес. – Екатеринбург : РГППУ, 2016. – 234 с.
5. Рождественская, Н. В. Креативность: пути развития и тренинги / Н. В. Рождественская, А. В. Толшин. – СПб. : Речь, 2006. – 320 с.
6. Рубштейн, Н. В. Полный тренинг по развитию уверенности в себе / Н. В. Рубштейн. – М. : Эксмо, 2014. – 221 с.
7. Савостьянов, А. И. Пластические тренинги саморазвития и самосовершенствования : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А. И. Савостьянов, Т. Н. Моцаренко. – М. : Academia АПК и ППРО, 2016. – 143 с.
8. Торхова, А. В. Педагогическая поддержка саморазвития учащихся : пособие для педагогов учреждений общ. сред. образования / А. В. Торхова, И. А. Царик. – Минск : Нац. ин-т образования, 2016. – 216 с.
9. Чеботарев, Н. Н. Книга-тренинг по мгновенной самореализации / Н. Н. Чеботарев. – М. : Изд-во Технологии, 2016. – 153 с.

## 2.2 ЛАБОРАТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ

### Занятие 2.2.1 Основные методы группового психологического тренинга

1. Общая характеристика методов групповой работы.
2. Организационно-методические аспекты проведения групповой дискуссии.
3. Метафоризация в групповом психологическом тренинге.

#### Социально-психологический практикум

##### 1. Упражнение «Ассоциации»

*Цель:* осознание сущности метафоры, снятие напряжения, сплочение.

*Инструкция.* «Каждому интересно знать, какое он производит впечатление на окружающих и какие вызывает ассоциации, что воспринимается как существенное, а что вовсе не замечается? Предлагаем поучаствовать в творческом процессе создания образа какого-либо участника». Для этого упражнения выбирается один желающий – он и будет предметом творчества. Задача остальных – по очереди высказаться о том, какой образ рождает герой или с чем он ассоциируется? Какую картину можно было бы дорисовать к этому образу?

*Обсуждение.* Сложно ли было выполнить задачу упражнения? Чем это вызвано? Приятна ли герою была ассоциация? Принимаете ли вы ее?

##### 2. Упражнение «Связь движений»

*Цель:* развитие уверенности в себе, тренировка качеств творческого мышления, поиск общего в различном, объединение внешне несхожих предметов информации.

*Инструкция.* Водящий придумывает и демонстрирует три движения, которые логически не связаны между собой (например, как чистят зубы, накачивают колесо и чистят картошку). Задача других – придумать и продемонстрировать сюжет, который бы позволил логически объединить эти движения (время на подготовку 4–5 мин., на демонстрацию – до 1 мин.).

*Обсуждение.* Какие сюжеты показались наиболее интересными? Чем именно? В каких жизненных ситуациях важно уметь объединять внешне несходные фрагменты информации? Что было сложнее – придумать сюжеты или демонстрировать их? Как удавалось преодолевать сложности?

##### 3. Метафорическое упражнение «Тайна имени»

*Цель:* развитие навыков использования метафоры.

*Инструкция.* Участникам предлагается вытащить наугад одну из карточек с именем кого-то из группы. Задача – придумать такую метафору, которая поможет остальным понять, чье имя написано на карточке. В качестве метафоры могут выступать строчки из песни, яркий образ, может быть, какая-то ассоциация, связанная с этим человеком. Например, «Зная увлечения этого человека, я сразу вспоминаю лето, речку, раннее утро и поплавок, ныряющий в воду...».

*Обсуждение.* Что помогло понять, о ком идет речь? Использование каких методических средств позволяло быстрее понять, чье имя написано?

#### Творческие задания

1. Осуществите подборку метафорических средств для группового тренинга на тему «Ценности и творческая самореализация» по следующим направлениям: притча или сказка, пример из жизни или художественного произведения, пословицы и поговорки, цитаты и афоризмы известных людей.

2. Подготовить и быть готовым к проведению и анализу фрагмента тренингового занятия для подростков с использованием элементов сказкотерапии.

3. Разработать методическую памятку для будущего социального педагога по организации групповой дискуссии (работа в микрогруппах).

## **Занятие 2.2.2 Игровые методы в групповом социально-психологическом тренинге**

1. Феномен игры в научных теориях.
2. Социально-психологические особенности игрового взаимодействия.
3. Игровые методы в групповом психологическом тренинге.

### **Социально-психологический практикум**

#### *1. Упражнение «Аббревиатура»*

*Цель:* развитие творческого потенциала.

*Инструкция.* Аббревиатура – это сокращение длинного названия до первых букв. Всем знакомы такие аббревиатуры, как КВН, ВУЗ, ЖЭК. Расшифровать всем известную аббревиатуру очень легко. Но когда встречается новая, незнакомая аббревиатура, приходится ломать голову: что же означает это сокращение. Попробуйте представить некоторые слова как аббревиатуры и расшифруйте их: КИНО, АКТЕР, КАДР, ЛИСА.

*Обсуждение.* Какие трудности вызвало упражнение? Что помогало справиться с его выполнением?

#### *2. Ролевая игра «Необитаемый остров»*

*Цель:* развитие социально-ролевого потенциала.

*Инструкция.* «Волею судьбы вы оказались на необитаемом острове. Здесь нет цивилизации, но есть богатый животный и растительный мир, а также есть и опасности, ядовитые растения, холодная зима. Сплоченной группой продержаться можно, а в одиночку – почти нереально. Ваша задача – создать условия, в которых вы могли бы выжить. Вы должны освоить этот остров, организовать хозяйство, наладить социальную жизнь, создать законы. Настройте себя соответствующим образом, наблюдайте за собой. Вам предоставляется полная свобода действий в рамках задания. Выберите «летописца», чтобы фиксировать ваши решения. Постарайтесь, чтобы пребывание на острове было активным и богатым событиями».

*Обсуждение.* Что сделал каждый для благополучной жизни на острове? Как вы чувствовали себя в своей роли? Каким образом происходило распределение ролей? Как был организован процесс обсуждения?

### **Творческие задания**

1. На примере тренинговой игры покажите ее компонентные уровни: функциональный, физиологический, психологический, педагогический и личностный (латентный). В ходе ответа используйте наглядные средства.
2. Предложите пример большой психологической игры.
3. Осуществите методическую подборку ролевых игр по способам их проведения: «Аквариум», «Параллель», «Ротация ролей», «Поддержка» (не менее трех на каждый способ). Будьте готовы к проигрыванию и обсуждению.

### **Занятие 2.2.3 Тренинговые упражнения как эффективное средство самопознания**

1. Тренинговые упражнения: сущность и виды.
2. Психогимнастика как разновидность тренинговых упражнений.
3. Методика проведения тренинговых игр и упражнений.

#### **Социально-психологический практикум**

##### *1. Игра «Выгодная сделка»*

*Цель:* развитие навыков сотрудничества и умений договариваться.

*Инструкция.* Участники разбиваются на команды. Им предлагается задача: «Крестьянин купил корову за 600 крон, через год продал ее за 700 крон, через год купил снова за 800 крон, а еще через год продал за 900 крон». Вопрос: «Крестьянин остался в убытке или получил прибыль в итоге? Если да, то какую?» Задача команд – дать несколько вариантов ответов. В течение 2 минут участники должны прийти к единому решению.

*Обсуждение.* Как происходило обсуждение? Возникали ли конфликтные ситуации? Что помогало их решать?

##### *2. Упражнение «Ромашка»*

*Цель:* осознание жизненных целей, мотивирование к активной самореализации.

*Инструкция.* Участникам предлагается заранее подготовленный бумажный цветок, на лепестках которого написаны вопросы. По очереди или по желанию каждый участник срывает лепесток, читает вопрос и сразу же отвечает на него.

Примерный перечень вопросов.

1. Ваша самая главная цель в этом году?
2. Что вы можете (или должны) делать, чтобы достичь поставленных целей?
3. Что вы уже делаете, чтобы реализовать поставленные цели?
4. Как вы будете себя чувствовать после достижения цели?
5. Как вы думаете, нужно ли иметь цель в своей жизни?
6. Есть ли цель жизни у вас?
7. Если у человека есть цель, ему труднее или легче живется?
8. Что значит высокая цель?
9. Есть ли среди ваших друзей люди, которые знают цель своей жизни и стремятся к ней?
10. Какие книги, фильмы или события помогли вам задуматься о своей жизненной цели?
11. Может ли у человека быть много целей в жизни?
12. Чем цель отличается от мечты?
13. Как свобода связана с жизненной целью?

#### **Творческие задания**

1. Разработайте и обоснуйте концепцию группового психологического тренинга, ориентированного на творческую самореализацию учащихся школы, студентов или педагогов. Укажите принципы организации, особенности проведения и формы работы. Работа в микрогруппах.
2. Разработать программу тренинговых занятий для подростков на сплочение коллектива.
3. Предложить на выбор развернутый план-конспект тренингового занятия в рамках программы тренинговых занятий для подростков на сплочение коллектива.

## **Занятие 2.2.4 Профессиональная и творческая самореализация педагога средствами тренинга**

1. Личность как субъект собственной жизнедеятельности.
2. Педагогическая профессия как сфера творческой самореализации.
3. Творческая самореализация студентов средствами группового тренинга.

### **Социально-психологический практикум**

#### *1. Мозговой штурм «Педагог-новатор»*

Известно, что творческая самореализация педагога связана с новаторством, т. е. привлечением и осуществлением новых, прогрессивных идей, приемов, методов в какой-либо деятельности. Но какой же он – образ педагога-новатора?

*Инструкция.* Студенты разбиваются на группы. Каждая группа получает задание написать перечень характеристик педагога-новатора (не менее 10). Первая группа с точки зрения самого педагога; вторая – администрации школы; третья – университета, готовящего специалиста-педагога; четвертая – современного учащегося.

На выполнение задания дается 10 мин. Затем каждая группа зачитывает свой список, аргументируя выбор характеристик. Организуется свободная дискуссия: характеристики по каждой группе записываются в таблицу на доске, отмечаются совпадения и вместе подводиться итог: «Какой же он педагог-новатор?».

#### *2. Упражнение «Все у меня в руках»*

*Цель:* самоанализ личностного потенциала и рефлексия возможностей организуемого взаимодействия.

*Инструкция:* На листе бумаги А4 обводится ладонь, на пальцах записываются ответы на следующие вопросы: большой палец – «над этим я хотел бы еще поработать»; указательный – «здесь мне были даны конкретные указания»; средний – «это мне совсем не понравилось»; безымянный – «я себя чувствую»; мизинец – «осознал новое для себя».

*Обсуждение.* Участники высказывают актуальные для них моменты.

### **Творческие задания**

1. Приведите примеры творчества в жизни людей, которые явились и открытием, и способом самопроявления их яркой индивидуальности. Форма презентации – творческая: стихотворение, эссе-размышление, инсценировка, доклад с комментариями.
2. Разработайте развернутый план-конспект тренингового занятия, нацеленного на творческое саморазвитие его участников.
3. Осуществляет подборку методических средств (игр, упражнений, метафор) для развития эмоционально-волевой сферы студентов – будущих педагогов.

## **Занятие 2.2.5 Тренинг личностного роста и творческая самореализация**

1. Личностный рост, критерии личностного роста.
2. Тренинг личностного роста: понятие, сущность, задачи.
3. Методические средства, используемые в тренинге личностного роста.

### **Социально-психологический практикум**

#### *1. Упражнение «Без маски»*

*Цель:* осознание связи эмоций и личных достижений.

*Инструкция.* Все участники поочередно берут карточки, которые лежат на столе, и пишут на них незаконченное предложение, касающиеся каких-то серьезных переживаний. Если не удастся придумать, можно использовать один из примеров: «Мне в особенности не нравится, когда...»; «Мне знакомо острое ощущение одиночества. Помню...»; «Однажды меня напугало то, что...»; «Даже близкие люди иногда не понимают меня. Однажды...»; «Помню случай, если мне стало стыдно, я...» и др.

Затем карточки кладутся на стол. Далее каждый участник берет карточку (но не свою!) и сразу четко и с соответствующей интонацией завершает фразу. Группа прислушивается к интонациям, голосу и пытается оценить, кому принадлежит данное высказывание.

*Обсуждение.* Какие чувства вызвало у вас задание? По каким критериям вы определяли автора высказывания? Влияют ли эмоции на достижение нами поставленных целей? Каким образом?

#### *2. Упражнение «Уникальность»*

*Цель:* осознание своей уникальной траектории саморазвития.

*Инструкция:* «Каждый из нас уникален и эта уникальность проявлялась на протяжении всех занятий. Посмотрите внимательно друг на друга и осознайте, чем запомнился вам этот человек, а главное, что в нем изменилось за время работы. Бросая мяч, сообщите товарищу, которому он адресован, чем вам запомнилась его неповторимость».

*Обсуждение.* Сложно ли было определить то особенное, что есть в человеке? Что нового узнали о себе?

#### *3. Упражнение «Как мне это здорово удастся»*

*Инструкция.* Каждый по очереди рассказывает группе о каком-либо умении, навыке или деле, которое ему особенно удастся. Важно подчеркнуть, когда это начало получаться, и чувствах по этому поводу. Если речь пойдет о каких-либо «предметных» успехах – в приготовлении пищи, шитье, ремонте, танцах – важно рассказать о том, для кого это делается и как вы узнаете о том, удастся ли вам доставить кому-то удовольствие.

*Обсуждение.* Что нового вы узнали об участниках группы? Что чувствовали, когда говорили сами и когда слушали других? Чей рассказ вас особенно затронул? Как вы думаете, почему?

### **Творческие задания**

1. Пополните методическую копилку социального педагога психотерапевтическими техниками и упражнениями, используемыми в тренингах личностного роста (с учетом п. 3 текста лекции).
2. Разработайте программу тренинга для подростков на развитие навыков общения. Предложите креативное название.
3. Изложите кратко содержание текста лекции с помощью технологии интеллект-карт.

## Занятие 2.2.6 Креативность и творческая самореализация

1. Сущность креативности.
2. Возможности тренинга креативности в творческой самореализации личности
3. Методика проведения тренинга креативности

### Социально-психологический практикум

#### 1. Упражнение «Формула моей личности»

*Цель:* самопознание, развитие креативности.

*Инструкция:* «Язык математических описаний очень богат. Все, что происходит в мире, все явления и даже предметы математики склонны описывать с помощью формул. Я предлагаю вам перевоплотиться в математиков и, называя свое имя, сказать формулу, которая, с вашей точки зрения, достаточно точно описывает вашу личность».

*Обсуждение.* Что помогло в выполнении задания? Какие трудности возникали при выполнении? Какие цели реализуются этим упражнением?

#### 2. Упражнение «Креативный Я»

*Цель:* осознание содержания понятия «креативность».

*Инструкция:* Представьте себя в роли того или иного литературного героя, обязательно хорошо известного всем присутствующим. Все будут задавать вопросы этому герою и попытаются догадаться, кто же это. Вам дается на это три минуты.

*Обсуждение.* Как появлялась догадка? Какие этапы креативного процесса вы отслеживали?

#### 3. Упражнение «Иллюзионист Данилов»

*Цель:* развитие навыков решения нестандартных задач.

*Инструкция:* Для решения нестандартной задачи бывает достаточно взглянуть на нее с другой стороны. Один из способов развития такой способности – решение ситуационных задач-загадок. Условия в этих задачах специально сформулированы так, что создают в сознании определенный образ, от которого надо суметь отойти при решении. Для решения этих задач не нужны вычисления, нужно только отойти от стереотипов, хотя именно это оказывается самым трудным.

*Задача:* «Известный иллюзионист Данилов называет счет любого футбольного матча до его начала и никогда не ошибается. Как ему это удается?»

*Обсуждение.* Что помогло справиться с задачей? Какие барьеры возникали на пути решения?

### Творческие задания

1. Пополните методическую копилку социального педагога психотерапевтическими техниками и упражнениями, направленными на развитие креативности.
2. Разработайте развернутый план-конспект тренингового занятия для педагогов на развитие креативности.
3. Подготовьтесь к проведению тренингового упражнения на основе одной из выбранных техник развития креативности (п.3 текста лекции «Креативность и творческая самореализация»).



### 3 РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

#### 3.1 Вопросы к зачету по учебной дисциплине «Психологические основы деятельности социального педагога: Теория и методика тренинга»

1. История возникновения и развития психологического тренинга.
2. Общая характеристика тренинга как метода практической психологии.
3. Социально-психологический тренинг, его сущность, цели и парадигмы организации.
4. Преимущества группового психологического тренинга.
5. Классификация и основные виды тренинговых групп.
6. Подготовка к проведению группового тренинга.
7. Особенности проведения тренингов, включенных в учебный процесс.
8. Программа группового психологического тренинга, ее структура.
9. Алгоритм разработки программы психологического тренинга.
10. Особенности подбора психотехник, игр и упражнений.
11. Требования к составлению плана-конспекта тренингового занятия.
12. Личность ведущего в организации и проведении тренингов.
13. Роли ведущего группы.
14. Этические требования к ведущему тренинга.
15. Характеристика трудностей при организации тренинга.
16. Принципы проведения психологического тренинга: принципы поведения участников тренинга.
17. Принципы проведения психологического тренинга: принципы создания среды тренинга.
18. Принципы проведения психологического тренинга: организационные принципы.
19. Принципы проведения психологического тренинга: этические принципы.
20. Конструктивная обратная связь в тренинге.
21. Структура группового тренингового занятия: приветствие и разминка.
22. Структура группового тренингового занятия: основное содержание, рефлексия, прощание.
23. Методические аспекты проведения психологического тренинга.
24. Правила и внутригрупповые нормы в тренинговой работе.
25. Обсуждение тренинговых заданий.
26. Организация опроса группы в тренинге.
27. Споры в группе и их разрешение.
28. Характеристика основных методов групповой работы.
29. Характеристика вспомогательных методов групповой работы.
30. Групповая дискуссия: сущность и классификации.
31. Стадии дискуссии, правила успешного протекания.
32. Методические аспекты проведения дискуссии.
33. Возможности метафоры в тренинговой работе.
34. Сказка как метафорическое средство, типы сказок.
35. Феномен игры в научных теориях.
36. Игровое взаимодействие в тренинге.
37. Игра в тренинге, типология игр.
38. Способы проведения ролевой игры.
39. Тренинговые упражнения: сущность и виды.
40. Психологические возможности психогимнастических упражнений.
41. Методика проведения тренинговых игр и упражнений.
42. Личность как субъект собственной жизнедеятельности.
43. Сущность самореализации личности.
44. Творчество как способ самореализации.
45. Педагогическая профессия как сфера творческой самореализации.

46. Пути самореализации в профессии.
47. Творческая самореализация студентов средствами тренинга.
48. Личностный рост, критерии личностного роста.
49. Тренинг личностного роста: понятие, сущность, задачи.
50. Классификация тренингов личностного роста по направленности.
51. Методы и техники тренинга личностного роста.
52. Роль креативности в творческой самореализации личности.
53. Сущность и содержание креативности.
54. Признаки креативных людей.
55. Критерии креативности.
56. Тренинг креативности: сущность и задачи.
57. Возможности тренинга креативности в творческой самореализации личности.
58. Преодоление барьеров развития креативности студентов средствами тренинга.
59. Методика проведения тренинга креативности: задачи и принципы построения.
60. Техники развития креативности.

### 3.2 Тестовые задания

#### Тема 1 Тренинг в системе методов практической психологии

1. Родоначальником психологического тренинга как особого метода принято считать:

- а) Д. Карнеги;
- б) Д. Тьюка;
- в) К. Левина;
- г) М. Форверга.

2. Основная гуманистическая цель (метацель) групповой психологической работы заключается в:

- а) укреплении психического здоровья;
- б) развитии креативного мышления;
- в) решении психологических проблем;
- г) содействии саморазвитию и самореализации личности.

3. К преимуществам группового взаимодействия не относится:

- а) облегчение процессов самораскрытия;
- б) содействие обособлению и индивидуализации;
- в) отражение общества в миниатюре;
- г) получение обратной связи.

4. В основе классификации тренингов на тренинги открытого и закрытого формата лежит критерий:

- а) результативности тренинговой работы;
- б) интенсивности работы;
- в) авторства тренинга;
- г) формирования состава участников.

5. К специфическим чертам тренинговых технологий не относится:

- а) применение активных методов работы;
- б) непосредственное руководство со стороны тренера;
- в) соблюдение принципов групповой работы;
- г) атмосфера толерантности, раскованности и свободы.

#### Тема 2 Конструирование и подготовка тренинга

1. Для психологического тренинга, включенного в учебный процесс, не характерно:

- а) время тренинга – 90 минут;
- б) встречи до 5 раз в неделю;
- в) коррекционно-развивающий характер занятий;
- г) тесное общение участников вне тренинга.

2. Оптимальным количеством участников для проведения группового психологического тренинга является:

- а) до 12 человек;
- б) 20–25 человек;
- в) 12–18 человек;
- г) 25–30 человек.

3. Этап определения темы и целей тренинга включает:

- а) мониторинг потребностей участников тренинга;
- б) определение круга навыков, которые будут сформированы;
- в) пред-тренинговую диагностику;
- г) получение обратной связи.

4. В основе выбора психотехник и тренинговых упражнений лежит два важных обстоятельства:

- а) упражнение должно решать поставленные задачи;
- б) упражнения должны быть в авторской обработке и интерпретации;
- в) учет интересов участников тренинга;
- г) тренер может сам оценить пригодность упражнения для своего тренинга.

5. К основным ролям ведущего группы не относится роль:

- а) активного руководителя;
- б) пассивного ведущего;
- в) комментатора;
- г) посредника.

### **Тема 3 Методические особенности проведения группового психологического тренинга**

1. К требованиям конструктивной обратной связи не относится:

- а) отсроченность;
- б) описательность;
- в) релевантность;
- г) Я-высказывания.

2. Соблюдение этого принципа обеспечивает признание ценности и уникальности личности каждого участника:

- а) искренности;
- б) объективации;
- в) «здесь и теперь»;
- г) партнерского общения.

3. Принцип реалистичности предполагает:

- а) избирательное взаимодействие с окружением;
- б) организацию среды, схожей с социальной по своим признакам;
- в) отражение общества в миниатюре;
- г) перевод поведения от импульсивного к осознанному.

4. На этом этапе тренинга важно дать участникам возможность проанализировать и осмыслить свой опыт, сообщить о нем:

- а) ритуал прощания;
- б) разминка;
- в) основная часть;
- г) обсуждение.

5. При возникновении спора в группе ведущий не должен:

- а) доказывать свою точку зрения;
- б) предложить разрешить спор вне занятий;
- в) согласиться с тем, что каждый имеет свою точку зрения;
- г) перевести спор на группу вопросом: «Кто считает иначе?».

### **Тема 4 Основные методы группового психологического тренинга**

1. К основным методам психологического тренинга не относится:

- а) психогимнастика;
- б) игра;
- в) кейс-стади;
- г) групповая дискуссия.

2. Ключевым методом группового тренинга является:
- а) игра;
  - б) психогимнастика;
  - в) групповая дискуссия;
  - г) метод развития социальной перцепции.
3. К классификации групповых дискуссий по цели не относится:
- а) императивная;
  - б) конфронтационная;
  - в) информационная;
  - г) интеракционная.
4. Целью этой сказки является усвоение новых знаний:
- а) психологическая;
  - б) психотерапевтическая;
  - в) дидактическая;
  - г) медитативная.
5. Психологическая сказка содействует:
- а) психической и эмоциональной релаксации;
  - б) замещению неэффективного стиля поведения продуктивным;
  - в) преодолению психоэмоциональной травмы;
  - г) оптимальному ходу естественного развития.

## **Тема 5 Игровые методы в групповом социально-психологическом тренинге**

1. Понимание игры как деятельности по реализации инстинктов характерно для подхода:
- а) биогенетического;
  - б) физиологического;
  - в) социального;
  - г) психотерапевтического.
2. С точки зрения социального подхода игра понимается как:
- а) средство предупреждения общественных конфликтов;
  - б) поиск способов индивидуального самовыражения;
  - в) процесс уравнивания организма со средой;
  - г) приготовление к жизни.
3. Функциональный компонент игрового взаимодействия:
- а) регулирует физиологические процессы в организме;
  - б) отражает влияние на психическое развитие;
  - в) находится в прямой зависимости от задач игры;
  - г) направлен на отсроченный результат.
4. Сущность деловой игры заключается в:
- а) активном социально-психологическом обучении;
  - б) моделировании условий профессиональной деятельности;
  - в) развитии творческого потенциала;
  - г) принятии на себя роли и ее проигрывании.

5. Способ проведения ролевой игры, при котором одна и та же основная роль переходит по очереди, называется:

- а) «Аквариум»;
- б) «Параллель»;
- в) «Ротация ролей»;
- г) «Поддержка».

### **Тема 6 Тренинговые упражнения как эффективное средство самопознания**

1. К классификации упражнений по организации их выполнения не относится:

- а) индивидуальные;
- б) групповые;
- в) выполняемые в парах;
- г) выполняемые в движении.

2. Возрастные ограничения проведения упражнений в тренинге связаны с:

- а) уровнем развития познавательных процессов, социальным опытом;
- б) характером межличностных отношений в группе;
- в) групповыми нормами и правилами;
- г) длительностью тренинговой работы.

3. В работе тренинговой группы всегда присутствует две стороны:

- а) личностная;
- б) групповая;
- в) содержательная;
- г) социальная.

4. При выборе психогимнастического упражнения тренер не обязан учитывать:

- а) изменения, которые должны произойти;
- б) время проведения упражнения;
- в) состав группы и физические данные;
- г) эмоциональное состояние участников.

5. Провозглашение достоинств участника тренинга, которые он еще не показал, называется приемом:

- а) «Положительного подкрепления»;
- б) «Авансирования»;
- в) «Резюмирования»;
- г) «Вербального отзеркаливания».

### **Тема 7 Профессиональная и творческая самореализация педагога средствами тренинга**

1. В структуру личности не входит:

- а) направленность;
- б) знания, умения и навыки;
- в) индивидуально-типологические особенности;
- г) задатки и сущностные силы.

2. Процесс выявления, осмысления и осуществления личностью своих потенциальных возможностей называется:

- а) субъектностью;
- б) саморазвитием;
- в) самореализацией;
- г) самоосуществлением.

3. Самосовершенствование характеризуется:

- а) развитием себя в соответствии с врожденными особенностями;
- б) осознанным формированием и развитием личностных качеств;
- в) переоценкой себя и на ее основе развитием способностей;
- г) воплощением в жизнь всех своих сущностных сил.

4. Основным смыслом творческой самореализации педагога раскрывается в том, что он приносит как:

- а) профессионал;
- б) психолог и педагог;
- в) организатор;
- г) личность.

5. Главным достоинством тренинга как средства саморазвития и самореализации является:

- а) высокая эффективность использования времени;
- б) использование активных методов групповой работы;
- в) интерактивное взаимодействие с целью самопознания;
- г) творческий характер самовыражения.

## **Тема 8 Тренинг личностного роста и творческая самореализация**

1. Главный психологический смысл личностного роста состоит:

- а) усвоении системы знаний;
- б) обретении себя, самореализации;
- в) установлении гармонии с собой;
- г) формировании системы ценностных ориентаций.

2. Жизненная стратегия – это:

- а) жизненные цели;
- б) жизненный «сценарий» и программа;
- в) личностный рост;
- г) представления о себе.

3. Проявление заложенной природой социальности, уникальности и неповторимости – это:

- а) личностный потенциал;
- б) индивидуализация;
- в) жизненная стратегия;
- г) творческий потенциал.

4. Признание себя, отношение к себе как к личности достойной уважения является характеристикой критерия личностного роста:

- а) открытость опыту;
- б) принятие себя;
- в) понимание себя;
- г) целостность.

5. Неправильно сформулированной целью тренинга личностного роста является:

- а) «обеспечить личностный рост»;
- б) «стимулирование внутренних механизмов самореализации»;
- в) «создание условий для личностного роста»;
- г) «формирование навыков, необходимых для полноценной жизни».

## Тема 9 Креативность и творческая самореализация

1. Креативности не свойственна следующая особенность:

- а) не является печатью «гения»;
- б) креативность управляема и развиваема;
- в) креативность – это общая жизненная позиция человека;
- г) это единичная способность.

2. К критериям креативности не относится:

- а) оригинальность ума;
- б) мышление по шаблону;
- в) метафоричность;
- г) генерирование идей.

3. К уровням креативности не относится:

- а) стимульно-продуктивный уровень;
- б) репродуктивный уровень;
- в) креативный уровень;
- г) эвристический уровень.

4. Креативная личность характеризуется двумя особенностями:

- а) пребывание в ситуации гомеостаза;
- б) активное преобразование окружающей среды;
- в) толерантность к неопределенности;
- г) активность проявляется в приспособлении.

5. При моделировании ситуаций новизны и неопределенности в тренинге креативности инструкция содержит:

- а) алгоритм выполнения;
- б) цели и условия работы;
- в) правила самопрезентации;
- г) установку на получение конкретного результата.



### 3.3 Тематика рефератов

1. Ролевая игра в психодраме.
2. Личность эффективного тренера.
3. Диагностика и коррекция агрессивности у подростков методами социально-психологического тренинга.
4. Диалогическое консультирование в социально-психологическом тренинге.
5. Игра как средство психокоррекции.
6. Социально-психологический тренинг как метод практической психологии.
7. Психокоррекция страхов средствами социально-психологического тренинга.
8. Психотерапевтический эффект в ролевой игре.
9. Психокоррекционное воздействие сказок в рамках социально-психологического тренинга.
10. Групповая психотерапия и социально-психологический тренинг: сходство и различие.
11. Основные направления психокоррекции детской агрессивности средствами социально-психологического тренинга.
12. Профессиональные качества ведущего тренинга.
13. Этика тренера.
14. Тренинг детско-родительских отношений.
15. Критерии и показатели эффективности тренинга.
16. Стили руководства тренинговой группой.
17. Типичные ошибки тренера.
18. Межличностные отношения в групповом процессе.
19. Тренинг коммуникативных умений: сущность, методика, упражнения.
20. Тренинг управления конфликтной ситуацией: сущность, методика, упражнения.
21. Классификация тренинговых групп Ж. Годфруа.
22. Особенности диагностической беседы.
23. Методы гештальт-терапии в тренинге.
24. Содержание и особенности проведения гештальт-тренингов.
25. Групповой метод в психоаналитическом направлении.
26. Подход К.Левина к изучению Т-групп.
27. История становления Арт-терапии.
28. Проведения арт-терапевтической работы в тренинге.
29. Музыкальная терапия.
30. Танцевальная терапия.
31. Терапия искусством.

## 4 ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

### 4.1 Учебная программа дисциплины «Психологические основы деятельности социального педагога: Теория и методика тренинга»

2017-18  
2018-19.

Учреждение образования  
«Гомельский государственный университет  
имени Франциска Скорины»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

ГГУ имени Ф.Скорины

 И.В. Семченко

Регистрационный № УД-38-2017-80 /уч.

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА**

**КУРС «ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ТРЕНИНГА»**

**Учебная программа учреждения высшего образования  
по учебной дисциплине для специальности:**

**1-03 04 01 Социальная педагогика**

2017 г.

Учебная программа составлена на основе образовательного стандарта высшего образования 1-03 04 01-2013 и учебного плана учреждения высшего образования специальности 1-03 04 01 «Социальная педагогика», утвержденного 14.02.2014 г., регистрационный № А03-04-13.

**СОСТАВИТЕЛЬ:**

Зенько Н.Н., ассистент кафедры педагогики ГГУ имени Ф. Скорины

**РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:**

Кафедрой педагогики ГГУ имени Ф. Скорины  
(протокол № 11 от 29.05. 2017);

Научно-методическим советом ГГУ имени Ф. Скорины  
(протокол № 8 от 07.06. 2017).

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Одной из основных задач деятельности социального педагога учреждения образования является содействие успешной социализации воспитанника, помощь в овладении накопленным опытом и установками, социальными ценностями и нормами. Вместе с тем в своей работе он должен учитывать богатый внутренний мир личности ребенка, его индивидуальные особенности психического развития, противоречия и кризисные периоды. Курс «Теория и методика тренинга» является дисциплиной вузовского компонента учреждения высшего образования и включен в систему предметов, обеспечивающих профессиональную психологическую подготовку студентов, будущих социальных педагогов.

В процессе изучения курса студенты знакомятся с теорией психологического тренинга, приобретают навыки ведения группового социально-психологического тренинга, необходимые не только практикующему психологу. Пространство тренинга открывает широкие возможности для активного включения студентов в учебно-профессиональную деятельность, формирования отношения к себе как субъекту профессиональной деятельности, овладения такими качествами как стрессоустойчивость, умение адаптироваться к разным условиям работы, иметь правильный психологический настрой. Тренинг представляет собой групповое взаимодействие, позволяющее выявить творческий потенциал каждого студента, оперативно определить, скорректировать и выстроить стратегию собственного саморазвития и самореализации.

Разработанная программа курса «Теория и методика тренинга» направлена на достижение *двух главных целей*: во-первых, обеспечение теоретической подготовки по вопросам организации проведения социально-психологического тренинга и формирование практических основ его реализации; во-вторых, семинарские и лабораторные занятия построены с опорой на осознание и максимальное раскрытие творческого потенциала, содействие творческой самореализации студентов средствами тренинга.

*Задачи дисциплины:*

- формирование у студентов общих представлений о групповом социально-психологическом тренинге, его месте в системе практической психологической помощи человеку, о преимуществах и отличиях от других видов индивидуальной и групповой помощи;
- овладение понятийно-категориальным аппаратом социально-психологического тренинга, позволяющем студентам ориентироваться в конкретных вопросах организации и проведения;
- обучение базовым техникам и методам работы в социально-психологическом тренинге;
- обеспечение студентам возможности выбора направления личностного роста, саморазвития и самосовершенствования, творческой самореализации;

Выпускник должен

*знать:*

- общую характеристику и историю развития социально-психологического тренинга;
- классификации тренинговых групп, алгоритм разработки программы тренинга, структуру тренингового занятия и принципы его проведения;
- методы и техники организации группового взаимодействия;
- психолого-педагогическое содержание методики проведения групповых тренингов личностного роста и креативности;

*уметь:*

- оперировать основными понятиями, характеризующими групповой тренинг как социально-психологический феномен;
- обучать осуществлению выбора направления личностного развития и принятия ответственности за свой выбор;
- профессионально осуществлять подбор адекватных проявлений и особенностям конкретной личности методов взаимодействия;
- определять основные личностные трудности участников тренинга, а также оценивать ход и результаты изменений в развитии;

*владеть:*

- конкретными методами, приемами и техниками проведения группового социально-психологического тренинга;
- тренинговыми методами формирования готовности к творческой самореализации в профессии и выработки личностных качеств, необходимых для ее осуществления;
- навыками технологической разработки и организации социально-психологического тренинга и, в частности, тренингов личностного роста и креативности.

Изучение учебной дисциплины будет способствовать формированию и развитию *академических компетенций*:

- АК-1. Уметь применять базовые научно-теоретические знания для решения теоретических и практических задач;
- АК-4. Уметь работать самостоятельно;
- АК-5. Быть способным порождать новые идеи (обладать креативностью);
- АК-9. Уметь учиться, повышать свою квалификацию в течение всей жизни;
- АК-11. Уметь регулировать профессиональные отношения и взаимодействия в социально-педагогической деятельности;
- АК-12. Уметь самостоятельно и творчески решать профессиональные задачи;

*социально-личностных компетенций:*

- СЛК-2. Быть способным к социальному взаимодействию;
- СЛК-3. Обладать способностью к межличностным коммуникациям;
- СЛК-5. Быть способным к критике и самокритике;
- СЛК-6. Уметь работать в команде;
- СЛК-7. Владеть навыками рефлексии в профессиональной деятельности;
- СЛК-9. Быть способным к осуществлению самообразования и самосовершенствования профессиональной деятельности;

*профессиональных компетенций:*

- ПК-2. Быть способным создавать благоприятные условия для успешной социализации личности и формировать благоприятную социально-культурную среду жизнедеятельности;
- ПК-13. Уметь разрабатывать комплекс программ и социально-педагогических проектов по решению актуальных социально-педагогических проблем;
- ПК-18. Использовать оптимальные методы формы и средства обучения;
- ПК-23. Уметь представлять социально-педагогическую информацию в форме отчетов, докладов, презентаций;
- ПК-25. Обладать способностью к организации коллективной творческой деятельности;
- ПК-26. Владеть навыками проектирования, конструирования, организации, осуществления, анализа и оценки собственной профессиональной деятельности;
- ПК-28. Быть способным организовывать изучение процессов социализации и социального воспитания с целью выявления социально-педагогических условий гармонизации взаимодействия личности и социума;
- ПК-32. Эффективно реализовывать воспитательную деятельность;
- ПК-33. Использовать оптимальные методы, формы, средства воспитания;
- ПК-36. Формировать базовые компоненты культуры личности воспитанника;
- ПК-39. Осуществлять самообразование и самосовершенствование профессиональной деятельности.

Учебная дисциплина компонента учреждения высшего образования «Теория и методика тренинга» изучается студентами 4 курса специальности 1-03 04 01 «Социальная педагогика» дневной формы обучения в 7 семестре. Учебным планом отводится на изучение курса «Теория и методика тренинга» 54 часа (1,5 зачетные единицы), из них 36 часов аудиторных занятий: лекций – 14 часов, семинарских занятий – 10 часов, лабораторных занятий – 12 часов, из них УСП – 10 часов. Форма отчетности – зачет (7 семестр). Учебная программа содержит пояснительную записку, содержание учебного материала, учебно-методическую карту, информационно-методическую часть.

## СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

### Тема 1. Тренинг в системе методов практической психологии

Общая характеристика тренинга. История развития психологического тренинга: тренинговые группы, тренинг сензитивности, тренинги социальных и жизненных умений, социально-психологический тренинг. Парадигмы тренинговых занятий. Тренинг как форма дрессуры. Тренинг как тренировка. Тренинг как форма активного обучения. Тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников. Направления социально-психологического тренинга.

Преимущества группового социально-психологического тренинга. Сущность тренинга как интерактивная форма взаимодействия по оказанию помощи ребенку. Возможности группового тренинга: противодействует отчуждению, отражает общество в миниатюре, обеспечивает получение обратной связи, предоставляет возможность для идентификации с другими, облегчает процессы самораскрытия. Метод индивидуальной социально-психологической помощи.

Классификация и основные виды тренинговых групп. Классификация тренингов по ряду оснований: число участников тренинга, принцип формирования состава участников, авторство тренинга, качественный уровень тренинга, продолжительность тренинга, парадигма тренера, цели тренинга, критерии результативности, система отношений личности, композиция тренинговой группы, направленность воздействия. Общие черты, присущие всем видам тренинга.

### Тема 2. Конструирование и подготовка тренинга

Подготовка к проведению тренинга. Эффективность тренинга. Особенности групповых психологических тренингов, включенных в учебный процесс. Подготовка помещения и оборудования. Преимущества кругового расположения участников тренинга. Использование видео- и аудиоаппаратуры. Осознание участниками целей тренинга и собственных целей. Программа тренинга. Структурные компоненты программы тренинга.

Алгоритм разработки программы группового психологического тренинга. Подготовка как внутренней настрой на работу. Определение темы и цели тренинга. Мониторинг потребностей потенциальных участников тренинга. Формулировка проблем и создание тематических блоков. Формулировка задач. Подбор психотехник, игр и упражнений. Составления плана-конспекта тренингового занятия.

Роль ведущего в организации и проведении групповых тренингов. Технический эксперт и эталонный участник. Роли ведущего: активный руководитель, аналитик, комментатор, посредник, член группы. Личностные черты, желательные для руководителя тренинговой группы. Этические требования к ведущему социально-психологического тренинга. Трудности при ведении тренинга.

### Тема 3. Методические особенности проведения группового психологического тренинга

Принципы проведения группового психологического тренинга. Классификация принципов. Принципы создания среды тренинга: системная детерминация, реалистичность, избыточность. Принципы поведения участников тренинга: активность, исследовательская и творческая позиция, объективация поведения, субъект-субъектное общение, искренность, «Здесь и теперь». Организационные принципы: физическая закрытость, гомогенность и гетерогенность комплектования групп, пространственно-временная организация. Этические принципы: конфиденциальность, соответствие заявленных целей тренинга его содержанию, ненанесение ущерба.

Структура группового тренингового занятия. Составление плана занятия. Варианты структуры тренинговых занятий. Ритуал приветствия. Правила выработки. Разминка и ее назначение. Особенности выбора упражнений для разминки. Классификации разминок. Основное содержание тренинга. Рекомендации по подбору тренинговых упражнений. Рефлексия. Положительная обратная связь. Непосредственная и опосредованная формы обратной связи. Ритуал прощания. Формы завершения занятия.

Практические аспекты проведения группового психологического тренинга. Методика проведения группового тренинга. Процедура знакомства. Цель знакомства. Важность этапа знакомства. Работа с ожиданиями. Определение значимости приобретаемого опыта. Варианты организации работы с ожиданиями. Правила работы и формирование внутригрупповых норм. Инструкция к заданиям. Практические аспекты завершения тренинговых процедур. Обсуждение. Организация опроса группы. Ритуалы. Виды ритуалов. Споры в группе. Рекомендации по их разрешению.

#### **Тема 4. Основные методы группового психологического тренинга**

Общая характеристика методов групповой работы. Сущность понятия «метод». Основные и вспомогательные методы. Групповая дискуссия в психологическом тренинге. Цели дискуссии в групповом тренинге. Игра как ключевой метод тренинговой работы. Психогимнастически и тренинговые упражнения. Метод кейсов. Решение кейсовых ситуаций. Метод мозгового штурма. Модификации мозгового штурма: карточный штурм, групповой штурм. Метод концентрации присутствия. Метод группового решения проблем. Методы, направленные на развитие социальной перцепции.

Организационно-методические аспекты проведения групповой дискуссии. Структурированные и неструктурированные дискуссии. Биографические, тематические и интеракционные дискуссии. Групповые дискуссии императивного, конфронтационного и информационного типа. Правила, обеспечивающие эффективность протекания дискуссии. Роли в групповой дискуссии: организатор, секретарь, генератор идей, критик, эрудит, рабочая группа. Стадии групповой дискуссии в тренинге. Методика проведения дискуссии. Практические советы по ведению дискуссии. Возможные трудности.

Метафоризация в групповом психологическом тренинге. Сущность понятия «метафора». Психологические возможности метафоры: экстраполяция скрытых смыслов; пробуждение творческих ресурсов; семантическое опосредование; актуализация архетипов; фасилитация. Метафора в тренинге. Методические средства, содержащие метафору: сказки, мифы, притчи, байки, литературные произведения, цитаты и афоризмы, пословицы и поговорки, примеры и истории из жизни, юмористические рассказы и анекдоты. Методологические принципы использования метафорических средств в тренинге. Метафорические возможности сказки в работе школьного психолога и социального педагога. Типы сказок: дидактические, медитативные, психокоррекционные, психотерапевтические, психологические.

#### **Тема 5. Игровые методы в групповом социально-психологическом тренинге**

Феномен игры в научных теориях. Игра как историческое явление. Сущность игры с точки зрения различных подходов: физиологического, биогенетического, социального, биопсихологического, социологического, психотерапевтического, культурологического. Понимание игры с точки зрения теорий, синтезирующих несколько подходов к игре как самовыражению. Игра как деятельность по реализации инстинктов. Игра как подготовка к жизни. Игра как процесс уравнивания организма со средой. Игра как источник формирования личности полезной обществу. Игра как факт индивидуальных поисков самовыражения. Игра как моделирование жизнедеятельности личности.

Социально-психологические особенности игрового взаимодействия. Игровое взаимодействие как тип поведения и деятельность по самоутверждению и самореализации. Составляющие игрового взаимодействия: функциональная, физиологическая, психологическая педагогическая и личностная (латентная). Структурные единицы игры как процесса. Отличительные черты игр. Сильные стороны игровых методов.

Игровые методы в групповом психологическом тренинге. Игра как инструмент диагностики и самодиагностики. Классификация игр в зависимости от их влияния на динамику развития группы. Содержание игровых приемов. Особенности игры как специфического тренингового метода. Типология игр. Возможности деловой игры в профессиональном становлении. Дидакти-

ческая игра как активная учебная деятельность. Социально-педагогические возможности организационно-деятельностных игр. Творческие игры в самовыражении личности. Имитационные игры. Самореализационный потенциал социально-ролевых игр. Способы проведения ролевых игр: аквариум; параллель; ротация ролей; поддержка.

### **Тема 6. Тренинговые упражнения как эффективное средство самопознания**

Тренинговые упражнения: сущность и виды. Многообразие тренинговых упражнений. Классификации упражнений сразу по нескольким основаниям. Классификация тренинговых упражнений по организации выполнения: индивидуальные, парные, выполняемые в микрогруппах, групповые. Классификация по характеру деятельности. Ограничения использования упражнений, связанные с возрастом. Классификация по стадиям тренинга. Особенности выбора тренинговых упражнений.

Психогимнастика как разновидность тренинговых упражнений. Содержательная и личностная сторона тренинга. Психогимнастика как метод организации общения без слов. Невербальная коммуникация. Особенности комплектования пар. Критерии для выбора психогимнастических упражнений. Изменения, вызванные выбором упражнения. Состав группы и физические данные. Время проведения психогимнастики. Характер обсуждения упражнения.

Методика проведения тренинговых игр и упражнений. Отличие игры от тренингового упражнения. Этапы организации игрового взаимодействия и проведения тренингового упражнения. Настройка на игру. Способы организации настроения на игру. Инструкция выполнения. Правила составления и подачи инструкции. Проведение игры или упражнения. Содержательный анализ. Эмоциональное отреагирование. Проведение параллелей с реальной жизнью. подведение итогов. Приемы эффективной коммуникации.

### **Тема 7. Профессиональная и творческая самореализация педагога средствами тренинга**

Личность как субъект своей жизнедеятельности. Сущность понятий «личность», «структура личности», «субъектность». Характеристики личности. Содержание понятий, отражающих субъектность личности. Самореализация. Саморазвитие. Самосовершенствование. Самовоспитание. Самообразование. Самоосуществление. Самовыражение. Самопознание как механизм самореализации. Сферы личности, которые могут быть подвергнуты самопознанию и саморазвитию в тренинге.

Педагогическая профессия как сфера творческой самореализации. Сущность творчества. Творчество – способ самореализации. Отношение к творчеству. Содержание понятий «творческая самореализация» и «творческая самореализация студентов». Педагог как творчески самореализующийся субъект. Проблема ориентации студентов на творческую самореализацию в педагогической профессии. Этапы ориентации студентов на творческую самореализацию. Творческая самореализация – есть самопознание и творческое саморазвитие. Способы самореализации в профессии: человек в шаблоне, сотрудник, самоактуализатор, творец. Идеальная модель творчески саморазвивающейся личности.

Творческая самореализация студентов средствами тренинга. Мотивация самореализации. Личностные изменения в тренинге. Преодоление барьеров творческой самореализации. Преимущества тренинга в эффективном использовании времени для самореализации. Направления саморазвития и самореализации в тренинге. Игра как эффективное средство самораскрытия.

### **Тема 8. Тренинг личностного роста и творческая самореализация**

Личностный рост, критерии личностного роста. Психологический смысл личностного роста. Личностный потенциал. Творческий потенциал. Жизненная стратегия. Основной закон личностного роста. Интраперсональные критерии личностного роста. Принятие себя. Открытость внутреннему опыту переживаний. Понимание себя. Ответственная свобода. Целостность. Динамичность. Интерперсональные критерии ЛР. Принятие других. Понимание других. Социализи-



рованность. Творческая адаптивность. «Западная» и «восточная» тенденции в понимании личностного роста. Личностный рост и творческая самореализация.

Тренинг личностного роста: понятие, сущность, задачи. Возможности тренинга личностного роста. Основная цель тренинга личностного роста. Составляющие личностного роста: познавательная, эмоциональная и поведенческая. Задачи тренинга личностного роста. Результаты тренинга личностного роста. Специфические черты тренинга личностного роста. Классификация тренингов личностного роста по направленности: тренинги развития личности, психотерапевтические тренинги, тренинги состояний, исследовательские тренинги или тренинги «со-бытие», трансформационные тренинги.

Методические средства, используемые в тренинге личностного роста. Содержательная сторона тренинга личностного роста. Разминочные, разогревающие техники и упражнения. Формирование и развитие «Я-образа». Тренировка памяти и навыков саморегуляции. Техники развития навыков общения. Упражнения, направленные на самопознание.

## **Тема 9. Креативность и творческая самореализация личности**

Сущность креативности. Креативность как способность к творчеству. Подходы к определению сущности креативности. Креативность как продукт. Креативность как процесс. Креативность как личностное качество. Креативность как способность продуктивно действовать. Особенности креативности. Управляемость и развиваемость креативности. Проявления креативности. Критерии креативности. Креативность и способности. Творческие способности. Уровни креативности. Внешняя и внутренняя мотивация креативности.

Возможности тренинга креативности в творческой самореализации личности. Креативность как стиль жизни. Творческая и нетворческая личность. Тренинг креативности как процедура самонаучения и самореализации. Условия тренингового взаимодействия, ориентированные на творческую самореализацию. Креативность и толерантность. Креативность и ассертивность. Правила саморазвития креативности. Барьеры в развитии креативности студентов. Предпосылки для творческой самореализации в тренинге.

Методика проведения тренинга креативности. Интеллектуальные предпосылки, личностные качества и метатворчество как проявление креативности. Задачи тренинга креативности. Принципы тренинга креативности. Моделирование ситуаций новизны и неопределенности. Игровой характер взаимодействия. Позитивная обратная связь, отказ от критики. Баланс между интуицией и критическим мышлением. Ретроспективное выстраивание параллелей. Широкое использование средств визуальной и пластической экспрессии. Функции профессионального ведущего тренинга креативности: администратор, лектор, методист, эксперт, переговорщик, педагог, лидер, спортсмен. Основные техники развития креативности. Метод от противного. Метод Уолта Диснея. Метод ассоциаций. Метод метафор. Метод фокусирования. Метод произвольно выбранных слов. Метод определения диапазона. Метод шаблона. Метод шести шляп Эдварда де Боно. Метод теннисного мячика..

## 4.2 Анкеты для самодиагностики

### Изучение сплоченности группы

*Назначение:* определить степень и характер ценностно-ориентационного единства (ЦОЕ) изучаемого коллектива.

*Инструкция.* Каждый исследуемый выбирает из предложенного списка 5 наиболее важных, с его точки зрения, качеств личности, необходимых для успешного выполнения совместной учебной деятельности.

- |                                 |                             |
|---------------------------------|-----------------------------|
| 1. Дисциплинированность         | 19. Требовательность к себе |
| 2. Эрудированность              | 20. Критичность             |
| 3. Сознание общественного долга | 21. Духовное богатство      |
| 4. Сообразительность            | 22. Умение объяснить задачу |
| 5. Начитанность                 | 23. Честность               |
| 6. Трудолюбие                   | 24. Инициативность          |
| 7. Идеиная убежденность         | 25. Внимательность          |
| 8. Умение контролировать работу | 26. Чувство ответственности |
| 9. Моральная воспитанность      | 27. Принципиальность        |
| 10. Самокритичность             | 28. Самостоятельность       |
| 11. Отзывчивость                | 29. Общительность           |
| 12. Общественная активность     | 30. Рассудительность        |
| 13. Умение работать с книгой    | 31. Скромность              |
| 14. Любознательность            | 32. Осведомленность         |
| 15. Умение планировать работу   | 33. Справедливость          |
| 16. Целеустремленность          | 34. Оригинальность          |
| 17. Коллективизм                | 35. Уверенность в себе      |
| 18. Прилежание                  |                             |

#### Обработка данных

Полученные результаты (по каждому участнику) сводятся в таблицу результатов эксперимента. Таблица результатов эксперимента выглядит следующим образом.

№	Ф.И.О.	Качества личности										
		1	2	3	4	5	...	31	32	33	34	35
1.	Иванов	+		+				+				
2.	Сидоров	+		+						++		
3.	Скачков	+		+	++							+
4.	Скляр	+		+		++				++		
5.	Уланов	+		+		++				++		
6.	Трошенко	+		+		++		++		++		+
7.	Трошин	+				++		++		++		
8.	Стулов	+		+				++				
9.	Старчук		+	+				++			++	
10.	Уманский	+		+				++	++			
	Сумма выборов	9	1	9	1	4		6	1	5	1	2

Вычисляется коэффициент С, характеризующий степень ценностно-ориентационного единства учащихся.

$C = 1,4 n - N / 6 N$ , где  $N$  — число участников эксперимента;  $n$  — сумма выборов, приходящихся на пять качеств личности, получивших максимальное число выборов.

Если  $C \geq 0,5$  (т. е. равен или больше 0,5), то исследованная группа достигла уровня коллективизма.

Если  $C$  находится в пределах от 0,3 до 0,5, то класс, группа расценивается как промежуточные по уровню развития.

Если  $C \leq 0,3$ , то данная группа недостаточно развита как коллектив.

*Ключ по 35 качествам личности и их распределение по сферам деятельности:*

*1. Отношение к учебе:*

Дисциплинированность (1)

Целеустремленность (16)

Внимательность (25)

Прилежание (18)

Трудолюбие (6)

*2. Общий стиль поведения и деятельности:*

Общественная активность (12)

Сознание общественного долга (3)

Принципиальность (27)

Идейная убежденность (7)

Моральная воспитанность (9)

*3. Качества, характеризующие знания:*

Начитанность (5)

Осведомленность (32)

Любознательность (14)

Эрудированность (2)

Духовное богатство (21)

*4. Качества ума:*

Оригинальность (34)

Сообразительность (4)

Инициативность (24)

Рассудительность (30)

Практичность (20)

*5. Качества, характеризующие учебно-организационные умения:*

Умение контролировать работу (8)

Умение работать с книгой (15)

Умение объяснить задачу (22)

Умение планировать работу (13)

Чувство ответственности (26)

*6. Отношение к товарищам:*

Общительность (29)

Честность (23)

Справедливость (33)

Самостоятельность (28)

Уверенность в себе (35)

Требовательность к себе (19)

*7. Отношение к себе:*

Самокритичность (10)

Скромность (31)

Самостоятельность (28)

Уверенность в себе (35)

Требовательность к себе (19)

## Диагностика интерактивной направленности личности (Н.Е. Щуркова в модификации Н.П. Фетискина)

*Назначение:* изучение вектора интерактивной направленности и личностной социализации у современных школьников.

*Инструкция.* Вам будет предложен опросник с готовыми ответами, обозначенными буквами «а», «в» и «с». Вам следует выбрать не тот ответ, который считается желательным или правильным, а тот, который в большей степени соответствует вашему мнению и наиболее ценен для вас. Отвечайте по возможности быстро, так как важна первая реакция, а не результат долгого обдумывания. В бланке ответов сначала запишите номер вопроса, а рядом с ним — свой ответ в буквенной форме.

### *Опросник*

1. На пути стоит человек. Вам надо пройти. Что делаете?
  - а) Обойду, не потревожив.
  - в) Отодвину и пройду.
  - с) Смотря какое будет настроение.
2. Вы замечаете среди гостей невзрачную девочку, одиноко сидящую в стороне. Что делаете?
  - а) Ничего, какое мое дело?
  - в) Не знаю, как сложатся обстоятельства.
  - с) Подойду, заговорю непременно.
3. Вы опаздываете в школу (на работу). Видите, что кому-то стало плохо. Что делаете?
  - а) Тороплюсь в школу (на работу).
  - в) Если попросят о помощи, не откажу.
  - с) Звоню по телефону 03, останавливаю прохожих.
4. Ваши знакомые переезжают на новую квартиру. Они старые. Что делаете?
  - а) Предложу свою помощь.
  - в) Не вмешиваюсь в чужую жизнь.
  - с) Если попросят, я, конечно, помогу.
5. Недалеко от дома продают клубнику. Вы покупаете оставшийся килограмм. Сзади слышите голос, сожалеющий о том, что не хватило клубники для внучки. Как реагируете на голос?
  - а) Выражаю сожаление, конечно.
  - в) Оборачиваюсь, предлагаю уступить.
  - с) Не знаю, посмотрю, как выглядит эта бабушка.
6. Узнаете, что несправедливо наказан один из ваших знакомых. Что делаете?
  - а) Очень сержусь, ругаю обидчика крепкими словами.
  - в) Ничего, жизнь вообще несправедлива.
  - с) Вступаюсь за обиженного.
7. Вы дежурный. Подметая пол, находите деньги. Что делаете?
  - а) Они мои, раз я их нашел.
  - в) Завтра спрошу, кто потерял.
  - с) Может быть, возьму себе.
8. Сдаете экзамен. На что рассчитываете?
  - а) На шпаргалки, конечно, или на везенье.
  - в) На усталость экзаменатора — авось пропустит.
  - с) На себя самого, свои знания.

9. Вам предстоит выбрать профессию. Как будете это делать?
- Найду что-нибудь рядом с домом.
  - Поищу высокооплачиваемую работу.
  - Выбирать стану творческую работу.
10. Вам предлагают три вида путешествия. Что выбираете?
- Неизвестные красоты нашей страны.
  - Экзотические страны.
  - Богатые страны.
11. Группа решила произвести уборку помещения. Вы видите, что все орудия труда разобраны. Что делаете?
- Поболтаюсь немного, потом видно будет.
  - Ухожу домой, конечно.
  - Присоединюсь к кому-нибудь.
12. Волшебник предлагает устроить вашу жизнь обеспеченной, без необходимости трудиться. Что отвечаете?
- Соглашаюсь с благодарностью.
  - Сначала узнаю, сколько было таких случаев.
  - Отказываюсь решительно.
13. Вас просят выполнить одно дело. Вам не хочется. Что происходит дальше?
- Забываю про него, вспомню, если скажут.
  - Выполняю, разумеется.
  - Ищу причины, чтобы дать отказ.
14. Побывали на удивительном вернисаже. Кому-нибудь расскажете?
- Да, непременно — всем друзьям и знакомым.
  - Не знаю, скажу, если случай подвернется.
  - Нет, пусть каждый живет, как хочет.
15. Группа решает, кому поручить работу. Вам эта работа нравится. Что делаете?
- Прошу поручить мне.
  - Жду, когда кто-то назовет мою кандидатуру.
  - Ничего не делаю, пусть будет, как будет.
16. Собрались ехать на дачу к другу. Вам звонят, просят отложить планы ради дела. Что говорите?
- Еду на дачу, как было договорено.
  - Не еду, конечно.
  - Спрошу друга, что скажет.
17. Вы решили завести собаку. Что вас устроит?
- Бездомный щенок.
  - Взрослый пес с известным нравом.
  - Щенок редкой породы с родословной.
18. Стрелки часов указывают на конец занятий. Преподаватель просит пять минут. Ваша реакция?
- Напоминаю о праве на отдых.
  - Соглашаюсь.
  - Как все, так и я.

19. С вами разговаривают оскорбительным тоном. Как реагируете?

- а) Отвечаю тем же.
- в) Не замечаю, это не имеет значения.
- с) Разрываю связь.

20. Вы плохо играете на скрипке, но родители просят сыграть для гостей, хваля вас. Что делаете?

- а) Играю.
- в) Разумеется, не играю.
- с) Приятно, что хвалят, но уваливаю.

21. Задумали принять гостей. Чем озабочены?

- а) Угощениями, конечно.
- в) Программой общения.
- с) Ничем — они же мои друзья.

22. Школу закрыли на карантин. Как реагируете?

- а) Как все, гуляю, наслаждаюсь свободой.
- в) Создаю программу самостоятельных занятий.
- с) Живу в ожидании новых сообщений.

23. Вам подарили красивую авторучку. Два парня требуют отдать им ее. Что делаете?

- а) Отдаю — жизнь дороже.
- в) Постараюсь убежать от них.
- с) Подарков не отдаю.

24. При вас хвалят вашего знакомого. Что вы чувствуете?

- а) Мне неудобно, слегка завидую.
- в) Рад, мои достоинства от этого не уменьшаются.
- с) Меня не касается, ничего не чувствую.

25. Наступает Новый год. О чем думаете?

- а) О подарках, конечно, и о елке.
- в) О новогодних каникулах.
- с) О новом этапе своей жизни.

26. Какова роль музыки в вашей жизни?

- а) Нужна для танцев.
- в) Является фоном жизни.
- с) Возвышает душу.

27. Уезжаете надолго из дома. Как себя чувствуете вдали от дома?

- а) Снятся родные места.
- в) Лучше, чем дома.
- с) Не знаю, надолго не уезжал.

28. Меняется ли ваше настроение во время информационных телепередач?

- а) Нет, если мои дела идут хорошо.
- в) Да, и постоянно.
- с) Не замечал.

29. Проводится благотворительный сбор книг. Вы участвуете?

- а) Отбираю интересные книги, приношу.
- в) У меня нет книг, ненужных мне.
- с) Если увижу, что все сдают, я тоже принесу.

30. Можете ли назвать 5 дорогих вам мест на земле, 5 интересных общественно-исторических событий, 5 дорогих вам имен выдающихся людей?

- а) Безусловно, могу.
- в) Нет, на свете так много интересного.
- с) Не знаю, не считал.

31. Слышите сообщение о подвиге человека. О чем думаете?

- а) У этого человека была своя выгода.
- в) Повезло прославиться.
- с) Глубоко удовлетворен, не перестаю удивляться.

**Обработка и интерпретация результатов** производится с помощью ключа:

*Ключ*

Ориентация на личные (эгоистические интересы)

1. А	6. В	11. В	16. А	21. А	26. А
2. А	7. А	12. А	17. С	22. А	27. В
3. А	8. В	13. С	18. А	23. А	28. А
4. В	9. В	14. С	19. С	24. А	29. В
5. А	10. С	15. А	20. В	25. А	30. А
31. А					

Ориентация на взаимодействие и сотрудничество

1. В	6. С	11. С	16. В	21. В	26. С
2. С	7. В	12. С	17. А	22. В	27. А
3. С	8. С	13. В	18. В	23. С	28. В
4. А	9. С	14. А	19. В	24. В	29. А
5. В	10. А	15. В	20. А	25. С	30. В
31. С					

Маргинальная ориентация

1. С	6. А	11. А	16. С	21. С	26. В
2. В	7. С	12. В	17. В	22. С	27. С
3. В	8. А	13. А	18. С	23. В	28. С
4. С	9. А	14. В	19. А	24. С	29. С
5. С	10. В	15. С	20. С	25. В	30. С
31. В					

**Обработка данных**

Ответы, совпадающие с ключом, оцениваются в 1 балл, а несовпадающие – 0 баллов. В соответствии с этим подсчитывается общее количество баллов по каждой из трех шкал. О доминировании той или иной личностной направленности можно судить по наибольшему количеству баллов в одной из трех шкал. Об уровне сфорсированности каждого вида направленности можно говорить исходя из следующих показателей:

*24 балла и выше* – высокий уровень;

*14-23 балла* – средний уровень;

*13 баллов и менее* – низкий уровень.

Ориентация на личные (эгоистические интересы) связывается с преобладанием мотивов собственного благополучия. Во взаимодействии с другими людьми преследуются цели удовлетворения личных потребностей и притязаний. Интересы и ценности других людей, групп чаще всего игнорируются или рассматриваются исключительно в практическом контексте, что и обуславливает конфликтность и затруднения в межличностной адаптации.

Ориентация на взаимодействие, сотрудничество с другими людьми обусловлена потребностями в поддержании конструктивных отношений с членами малой группы, эмпатии и интересе к совместной деятельности. Как правило, высокий уровень данной шкалы соответствует оптимальной социализации и адаптации.

Маргинальная ориентация выражается в склонности подчиняться обстоятельствам и импульсивности поведения. Данной группе людей свойственны проявления инфантилизма, неконтролируемости поступков, подражания.



## Определение уровня конфликтоустойчивости

*Назначение.* Данная методика позволяет выявить основные стратегии поведения в потенциальной зоне конфликта — межличностных спорах и косвенно определить уровень конфликтоустойчивости личности.

*Инструкция.* Внимательно прочитайте и оцените каждое из десяти полярных суждений, указанных в бланке, которые в большей мере свойственны вашему поведению. Для этого сначала определите, какое из двух крайних суждений подходит вам, а затем оцените его по 5-балльной системе. Помните, что промежуточная графа 3 означает равнозначное присутствие обоих качеств. Крайние же значения 4-5 и 1-2 характеризуют либо уклонение от споров, либо непринужденное участие в разрешении спорных моментов.

### Бланк ответов

11	Уклоняюсь от спора	5 4 3 2 1	Рвусь в спор
22	Отношусь к конкуренту без предвзятости	5 4 3 2 1	Подозрителен
33	Имею адекватную самооценку	5 4 3 2 1	Имею завышенную самооценку
44	Прислушиваюсь к мнению других	5 4 3 2 1	Не принимаю иных мнений
55	Не поддаюсь провокации, не завожусь	5 4 3 2 1	Легко завожусь
66	Уступаю в споре, иду на компромисс	5 4 3 2 1	Не уступаю в споре: победа или поражение
77	Если взрываюсь, то потом ощущаю чувство вины	5 4 3 2 1	Если взрываюсь, то считаю, что без этого нельзя.
88	Выдерживаю корректный тон в споре, тактичность	5 4 3 2 1	Допускаю тон, не терпящий возражений, бестактность.
99	Считаю, что в споре не надо демонстрировать свои эмоции	5 4 3 2 1	Считаю, что в споре нужно проявить сильный характер
10	Считаю, что спор – крайняя форма разрешения конфликта	5 4 3 2 1	Считаю, что спор необходим для разрешения конфликта.

### Обработка и интерпретация данных

Оцените по пятибалльной системе, насколько у вас проявляется каждое из приведенных слева свойств. Подсчитайте общую сумму баллов.

Начертите свой профиль поведения в спорных ситуациях.

Проанализируйте причины полярных стратегий поведения с целью внесения необходимых коррективов.

*40–50 баллов* – высокий уровень конфликтоустойчивости.

*30–40 баллов* – средний уровень конфликтоустойчивости, свидетельствующий об ориентации личности на компромисс, стремлении избегать конфликта.

*20–30 баллов* – низкий уровень конфликтоустойчивости, свидетельствующий о выраженной конфликтности.

*1–19 баллов* – очень низкий уровень конфликтоустойчивости. Данный уровень свойствен конфликтным людям.

## Самооценка творческого потенциала личности

*Инструкция.* Просим вас дать свои ответы на предложенные вопросы. Для этого в бланке ответов рядом с номером вопроса проставьте свой ответ в буквенной форме.

### *Опросник*

1. Считаете ли вы, что окружающий мир может быть улучшен?
  - а) да;
  - б) нет;
  - в) да, но только кое в чём.
2. Думаете ли вы, что сами сможете участвовать в значительных изменениях окружающего мира?
  - а) да, в большинстве случаев;
  - б) нет;
  - в) да, в некоторых случаях.
3. Считаете ли вы, что некоторые из ваших идей вызовут значительный прогресс в той сфере деятельности, которую вы выбрали?
  - а) да;
  - б) откуда у меня могут быть такие идеи?
  - в) может быть, и не значительный прогресс, но кое-какой успех возможен.
4. Считаете ли вы, что в будущем станете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить?
  - а) да;
  - б) очень маловероятно;
  - в) может быть.
5. Когда вы решаете что-то сделать, уверены ли вы в том, что дело получится?
  - а) конечно;
  - б) часто охватывают сомнения, смогу ли сделать;
  - в) чаще уверен, чем не уверен.
6. Возникает ли у вас желание заняться каким-то неизвестным для вас делом, в котором в данный момент вы некомпетентны, то есть совершенно его не знаете?
  - а) да, всё неизвестное привлекает меня;
  - б) нет;
  - в) всё зависит от самого дела и обстоятельств.
7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли вы желание добиться в нем совершенства?
  - а) да;
  - б) что получается, то хорошо;
  - в) если это не очень трудно, то да.
8. Если дело, которое вы не знаете, вам нравится, хотите ли вы знать о нем все?
  - а) да;
  - б) нет, надо учиться самому главному;
  - в) нет, я только удовлетворю свое любопытство.
9. Если вы терпите неудачу,
  - а) то какое-то время упорствуете, даже вопреки здравому смыслу;
  - б) сразу махнете рукой на эту затею, как только увидите нереальность;
  - в) продолжаете делать свое дело, пока здравый смысл не покажет непреодолимость препятствий.

10. Профессию нужно выбирать исходя из:

- а) своих возможностей и перспектив для себя;
- б) стабильности, значимости, нужности профессии, потребности в ней;
- в) престижа и преимуществ, которые она обеспечит.

11. Путешествуя, могли бы вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли?

- а) да;
- б) нет;
- в) если местность понравилась и запомнилась, то да.

12. Можете ли вы вспомнить сразу же после беседы все, что говорилось во время нее?

- а) да;
- б) нет;
- в) вспомню все, что мне интересно.

13. Когда вы слышите слово на незнакомом языке, можете ли вы его повторить по слогам без ошибок, даже не зная его значения?

- а) да;
- б) нет;
- в) повторяю, но не совсем правильно.

14. В свободное время вы предпочитаете:

- а) остаться наедине, поразмышлять;
- б) находиться в компании;
- в) мне безразлично, буду ли я один или в компании.

15. Если вы занимаетесь каким-то делом, то решаете прекратить его только тогда:

- а) когда дело закончено и кажется вам отлично выполненным;
- б) когда вы более-менее довольны выполненным;
- в) когда дело кажется сделанным, хотя его еще можно сделать лучше. Но зачем?

16. Когда вы одни, то вы:

- а) любите мечтать о каких-то, возможно, абстрактных вещах;
- б) любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие;
- в) иногда любите помечтать, но о вещах, которые связаны с вашими делами.

17. Когда какая-то идея захватывает вас, то вы станете думать о ней:

- а) независимо от того, где и с кем находитесь;
- б) только наедине;
- в) только там, где тишина.

18. Когда вы отстаиваете какую-то идею, то:

- а) можете отказаться от нее, если аргументы оппонентов покажутся вам убедительными;
- б) останетесь при своем мнении, если сопротивление окажется слишком сильным.

### ***Обработка и интерпретация результатов***

Начисляется по 3 балла за ответ «а», по 1 баллу за ответ «б», по 2 балла за ответ «в». Подсчитывается общая сумма баллов.

48 и более баллов. В вас заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет вам богатый выбор творческих возможностей. Если вы сможете реализовать свои способности, то вам доступны самые разнообразные формы творчества.

24–47 баллов. У вас есть качества, которые позволяют вам творить, но есть и барьеры. Самый опасный – это страх, особенно если вы ориентированы только на успех. Боязнь неудачи сковывает ваше воображение – основу творчества. Страх может быть и социальным – страх общественного осуждения. Любая новая идея проходит через этап неожиданности, удивления, не-

признания окружающими. Боязнь осуждения за новое, непривычное для других поведение, взгляды, чувства сковывают вашу творческую активность, приводит к деструкции вашей творческой личности.

23 и менее баллов. Вы просто недооцениваете себя. Отсутствие веры в свои силы приводит вас к мысли, что вы не способны к творчеству, поиску нового.

## Определение социальной креативности личности

*Назначение.* Данная методика с помощью самооценки поведения в нестандартных ситуациях жизнедеятельности позволяет определить уровень социальной креативности.

*Инструкция.* В предложенном ниже бланке вам необходимо по 9-балльной шкале провести самооценку личностных качеств либо частоту их проявления в заданных ситуациях жизнедеятельности.

### Бланк ответов

№	Вопросы теста	Шкала оценок
1	Как часто начатое дело вам удается довести до логического конца?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
2	Если всех людей мысленно разделить на логиков и эвристиков, то есть генераторов идей, то в какой степени вы являетесь генератором идей?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
3	В какой степени вы относите себя к решительным людям?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
4	В какой степени ваш конечный «продукт», ваше творение чаще всего отличается от исходного проекта, замысла?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
5	Насколько вы способны проявить требовательность и настойчивость, чтобы люди, которые обещали вам что-то, выполнили обещанное?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
6	Как часто вам приходится выступать с критическими суждениями в чей-либо адрес?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
7	Как часто решение возникающих у вас проблем зависит от вашей энергии и напористости?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
8	Какой процент людей в вашем коллективе чаще всего поддерживают вас, ваши инициативы и предложения? (один балл – около 10%)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
9	Как часто у вас бывает оптимистическое и веселое настроение?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
10	Если все проблемы, которые вам приходилось решать за последний год, условно разделить на теоретические и практические, то каков среди них удельный вес практических?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
11	Как часто вам приходилось отстаивать свои принципы, убеждения?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
12	В какой степени ваша общительность, коммуникабельность способствует решению жизненно важных для вас проблем?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
13	Как часто у вас возникают ситуации, когда главную ответственность за решение наиболее сложных проблем и дел в коллективе вам приходится брать на себя?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
14	Как часто и в какой степени ваши идеи, проекты удавалось воплощать в жизнь?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
15	Как часто вам удается, проявив находчивость и даже предприимчивость, хоть в чем-то опередить своих соперников по работе или учебе?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
16	Как много среди ваших друзей и близких людей, считающих вас человеком воспитанным и интеллигентным?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
17	Как часто вам в жизни приходилось предпринимать нечто такое, что было воспринято даже вашими друзьями как неожиданность, принципиально новое дело?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
18	Как часто вам приходилось коренным образом реформировать свою жизнь или находить принципиально новые подходы в решении старых проблем?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

### ***Обработка и интерпретация результатов***

На основе суммарного числа набранных баллов определите уровень вашего творческого потенциала.

<i>Сумма баллов</i>	<i>Уровни социальной креативности личности</i>
18-39	Очень низкий уровень
40-54	Низкий
55-69	Ниже среднего
70-84	Чуть ниже среднего
85-99	Средний
100-114	Чуть выше среднего
115-129	Выше среднего
130-142	Высокий уровень
143-162	Очень высокий уровень

### 4.3 Глоссарий

*Групповая дискуссия в психологическом тренинге* – совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса, позволяющее прояснить или изменить мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения.

*Групповой психологический тренинг* – понимают совокупность активных методов практической психологии, которые используются с целью формирования навыков самопознания и саморазвития.

*Жизненная стратегия* – жизненная программа, «сценарий», который есть у каждого; система ценностей и целей, реализация которых, согласно представлениям человека, позволяет сделать его жизнь наиболее успешной.

*Игра* – тип осмысленной непродуктивной деятельности, где мотив лежит не в ее результате, а в самом процессе.

*Игра в тренинге* – активность индивида, направленная на условное моделирование некоей развернутой деятельности; вид осмысленной непродуктивной деятельности, где мотив лежит не в ее результате, а в самом процессе; форма деятельности в условных ситуациях, направленная на воссоздание и усвоение общественного опыта, фиксированного в социально закрепленных способах осуществления предметных действий, в предметах науки и культуры.

*Игровое взаимодействие* – определенный тип поведения личности в сюжетно-ролевой игре, опосредуемый ролью, отношениями и способами воздействия на партнера по игровой деятельности.

*Личностный потенциал* – совокупность индивидуально-психологических особенностей и характеристик индивида, наличных средств и возможностей в некоей области, выражающих его способность отталкиваться от внутренних устойчивых ориентиров и ценностей, хранить стабильность деятельности при внешнем давлении и в изменяющихся условиях.

*Метафора* – слово или выражение, употребляемое в переносном значении, основанное на сходстве, сравнении, аналогии неназванного предмета с каким-либо другим на основании их общего признака.

*Метод* – совокупность приемов, операций или способов, с помощью которых обеспечивается достижение намеченной цели.

*Психогимнастика* – метод, в основе которого лежит использование двигательной экспрессии в качестве главного средства коммуникации в группе.

*Психологический тренинг* – особая разновидность обучения через непосредственное «проживание» и осознание возникающего в межличностном взаимодействии опыта, которая несводима ни к традиционному обучению через трансляцию знаний, ни к психологическому консультированию или психотерапии.

*Ритуал в группе* – привычные действия, являющиеся совместным опытом, которые приобретают дополнительный смысл вследствие возникающего чувства общности и ощущения их исключительности.

*Самовоспитание* – сознательная работа личности по формированию и совершенствованию у себя положительных личностных качеств, преодоление своих недостатков в соответствии с имеющимися идеалами и ценностями. Мотивом самовоспитания выступает недовольство собой и несоответствие себя своим идеалам.

*Самовыражение* – выражение своей индивидуальности, оригинальности и самобытности в какой-либо деятельности с целью проявить себя.

*Самообразование* – форма индивидуальной учебной деятельности человека, направленная на приобретение знаний путем самостоятельных занятий, без помощи обучающего.

*Самоосуществление* – воплощение человеком всех своих сущностных сил в свое существование с целью обретения значимости себя, уверенности в себе и в своей жизни; это конечный результат всех усилий, потенциалов, стремлений, воплощаемых в жизнь.

*Самопознание* – процесс познания самого себя, своих потенциальных и актуальных свойств, личностных, интеллектуальных особенностей, черт характера, своих отношений с другими людьми. Самопознание является пусковым механизмом всех самопроцессов личности.

*Саморазвитие* – активное развитие человеком самого себя в направлениях, определенных врожденными особенностями и способностями; обогащение способностей и качеств человека в ходе целесообразной деятельности и присвоения социального опыта.

*Самореализация* – процесс и результат выявления, осмысления и осуществления личностью своих потенциальных позитивных возможностей: выработка цели и стратегии осуществления какой-либо деятельности и жизненного плана, проявление себя и своей индивидуальности в той или иной сфере жизнедеятельности посредством осознаваемых возможностей, осознание результатов предшествующей деятельности, корректировка и построение дальнейшего плана жизни.

*Самосовершенствование* – осознанный процесс развития личности, в результате которого формируются и развиваются личностные качества и способности. Происходит вследствие соотнесения поступков с выработанным идеалом, сопровождается переоценкой себя.

*Сказка* – один из жанров фольклора, либо литературы; эпическое, преимущественно прозаическое произведение волшебного, героического или бытового характера. В работе со сказками психологам и педагогам следует обязательно учитывать ее тип: дидактические, медитативные, психокоррекционные, психотерапевтические и психологические.

*Социально-психологический тренинг* – область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении.

*Творческая самореализация* – субъективно значимый, непрерывный, целенаправленный процесс раскрытия и эффективного использования личностью своего творческого потенциала в различных видах деятельности.

*Творческий потенциал* – проявление заложенной природой социальности, духовности человека, его уникальности и неповторимости.

*Тренинговая группа* – группа, в которой проводится тренинг какой-либо определенной ориентации.

*Тренинговое упражнение* – относительно обособленный в структурном и смысловом отношении блок работы, построенный вокруг какого-то конкретного действия и направленный на решение общих задач.