**Лекция 7. «Методика самостоятельного проведения тренинговых упражнений»**

Любое тренинговое занятие состоит из нескольких этапов. Какие-то из них являются обязательными, например, разминка, содержательная часть, рефлексия. Какие-то могут быть добавлены по необходимости, уместности и желанию ведущего, например, знакомство, как обязательный элемент начала тренинговых занятий и вообще любого другого вида групповой работы, или релаксация, если упражнения были эмоционально затраты для участников и требуется восстановление сил. Также следует отметить, что в процессе проведения социально-психологического тренинга в группе параллельно создаются и развиваются два плана: ***личностный*** и ***содержательный.***

***Содержательный план*** соответствует основной цели тренинга. Он определяется тем, что является объектом воздействия в тренинге: установки, умения, когнитивные структуры, система личностных отношений.

***Личностный план*** – это групповая атмосфера, на фоне которой разворачиваются события содержательного плана, а также состояние каждого участника в отдельности.

На первый взгляд, содержательный план представляется наиболее значимым, так как именно он через последовательное решение поставленных задач способствует достижению цели тренинга. Но личностный является не менее существенным, так как без создания соответствующей доброжелательной атмосферы эмоциональной открытости участников группы, достижение основных целей и задач интерактивного взаимодействия участников становится невозможным. Ну а в тренинге сенситивности и личностного роста, где межличностные отношения становятся содержанием работы группы, личностный план приобретает первостепенное значение.

В большинстве случаев каждое тренинговое занятие содержит в себе следующие этапы:

1. ***Приветствие.*** Являясь обязательным ритуалом, оно служит для формирования позитивного интереса и сплочения группы. Приветствие может быть выполнено как в обычно традиционном формате, так и реализовано творчески и креативно. В процессе приветствия могут отрабатываться как вербальные, так и невербальные компоненты коммуникации, оно может проводиться в формате игры и т.п.
2. ***Разминка.*** Этот этап играет важную роль, так как во многом работает на создание личностного плана в тренинге, о важности которого уже говорилось ранее. Участники приходят на занятие из разных жизненных ситуаций, и именно разминка способствует устранению эмоциональной напряженности, раскрепощению участников, созданию доверительной атмосферы, на фоне которой уже развиваются события содержательной части социально-психологического тренинга. Поэтому в качестве разминки очень хорошо подходят игры и упражнения, направленные на активизацию внимания, включенность в ситуацию, а также те упражнения, которые проходят оживленно и весело, вызывая у участников положительные эмоции. Также проведение разминочных упражнений рекомендовано после длительной дискуссии содержательной части, когда участникам необходим отдых, и его можно организовать за счет смены деятельности.
3. ***Основная часть*** является наиболее важной частью тренингового занятия, так как в ней решаются поставленные задачи и достигаются озвученные цели. Она включает в себя комплекс психологических упражнений и приемов, направленный на продуктивную деятельность группы.
4. ***Рефлексия*** предполагает оценку участниками занятия с позиции заинтересованности, продуктивности, оправданности ожиданий, а также обмен мнениями и чувствами о проведенном занятии. Рефлексия является очень значимым этапом тренингового занятия, так способствует осознанию участниками происходящего, а также выявлению эмоционального состояния каждого члена группы.
5. ***Подведение итогов занятия, прощание.*** Подведение итогов после рефлексии позволяет обобщить результаты занятия, ещё раз обратить внимание участников на озвученные в начале цели, акцентировать внимание на том, что удалось реализовать, а также побудить группу к дальнейшему анализу того, что пока, возможно, реализовать не удалось. Прощание, как и приветствие, является своего рода ритуалом группы, так же продолжая работу по сплочению группы и формированию позитивного настроя.

***1.5 Ведущий тренинговой группы***

**Роли ведущего тренинговой группы**

По И. Ялому, психотерапевт может выступать в двух основных ролях:

1. технического эксперта (эта роль подразумевает комментарии ведущим процессов, происходящих в группе, поведенческих актов отдельных участников, а также рассуждения и информирование, помогающие группе двигаться в нужном направлении);

2. эталонного участника (считается, что в этом случае групповой психотерапевт добивается двух основных целей: демонстрации желательного и целесообразного образца поведения и усиления динамики социального научения через достижение группой независимости и сплоченности).

На сегодняшний день, достаточно распространённой является следующая классификация ролей ведущего группы:

1. активный руководитель (инструктор, учитель, режиссер, инициатор и опекун);

2. аналитик (чаще всего – психоаналитик, характеризующийся дистанцированием от участников группы и личностной нейтральностью);

3. комментатор;

4. посредник (эксперт, не берущий на себя ответственность за происходящее в группе, но периодически вмешивающийся в групповой процесс и направляющий его);

5. член группы (аутентичное лицо со своими индивидуальными особенностями и жизненными проблемами).

**Профессионально важные качества и компетенции ведущего**

Обобщая многочисленные исследования профессионально важных личностных черт групповых ведущих И.В. Вачков, выделяет следующие личностные черты, желательные для руководителя тренинговой группы:

* концентрация на клиенте, желание и способность ему помочь;
* открытость взглядам и суждениям, отличным от собственных, гибкость и терпимость;
* эмпатичность, восприимчивость, способность создавать атмосферу эмоционального комфорта;
* аутентичность поведения, т.е. способность предъявлять группе подлинные эмоции и переживания;
* энтузиазм и оптимизм, вера в способности участников группы к изменению и развитию;
* уравновешенность, терпимость к фрустрации и неопределенности, высокий уровень саморегуляции;
* уверенность в себе, позитивное самоотношение, адекватная самооценка, осознание собственных конфликтных областей, потребностей, мотивов;
* богатое воображение, интуиция;
* высокий уровень интеллекта.

Профессиональные компетенции ведущего тренинговых групп изучала Горбатова Е.А., в своей работе она выделила и описала 12 основных компетенций тренера:

1. *Умение быть примером эффективного участия в группе* является основной компетенцией ведущего в начальный период работы группы, пока участники не настроены друг на друга и сориентированы получать ценные навыки только от него.

*Содержание компетенции:*

* адекватное реагирование на действия и высказывания участников (прежде всего на критику, комплименты и манипуляции);
* выполнение всего того, что он предлагает участникам;
* создание поддерживающей атмосферы в группе.

2. *Способность к эффективному общению.*

Умение человека взаимодействовать с другими, адекватно интерпретировать получаемую информацию, правильно ее передавать очень важно в любой профессии, когда необходимо общение, а для ведущего тренинговых групп это является основным в работе.

*Содержание компетенции:*

* развитая вербальная система (хорошо поставленный голос, грамотная речь, приятный тембр голоса);
* интонационное, мимическое и жестовое богатство;
* умение слушать, слышать и чувствовать людей, видеть эмоциональное состояние партнера и правильно на него реагировать;
* эмоциональная активность (предполагающую наличие широкого эмоционального репертуара и адаптивную гибкость эмоций);
* живая и быстрая включенность в общение.

*3. Способность к конструктивной критике и самокритике.*

*Содержание компетенции:*

* формулировка конструктивных критических замечаний участникам тренинга;
* правильные действия в ситуации критики одного участника другим (другими);
* адекватная реакция на критику в его адрес от участников группы;
* использование самокритики как средство развития, а не способ «загнать себя в угол».

4. *Приверженность этическим ценностям.*

При принятии этического решения необходимо:

* признать факт наличия этического конфликта;
* описать проблему, уточнить для себя ее параметры и возможные последствия;
* определить соответствующий этический стандарт;
* просмотреть литературу по данному вопросу и посоветоваться с более опытным коллегой;
* проанализировать личные нормы и цели;
* принять решение;
* провести его в жизнь;
* проанализировать полученный результат.

5. *Умение правильно применять техники и методические приемы в тренинге*.

Чтобы грамотно применять их в групповой работе, тренеру следует:

* изучить теоретические основы использования данных приемов;
* попробовать их действие на самом себе;
* использовать их в индивидуальной работе с клиентами.

Для грамотного использования методов и техник в тренинге ведущий должен развивать в себе следующие умения:

* коротко и доступно объяснять свою мысль;
* обеспечивать уместную обратную связь;
* активно слушать и задавать вопросы;
* грамотно отражать чувства участников;
* быть эмпатичным.

*6. Способность создавать благоприятную тренинговую атмосферу.*

Согласно К. Роджерсу, фасилитатором тренингового процесса выступает тренер, постоянно демонстрирующий группе такие качества, как конгруэнтность, безусловное принятие, эмпатия и открытость. Также тренеру необходим оптимизм.

*7. Умение управлять групповой динамикой*.

Под групповой динамикой обычно понимаются процессы эмоционального, учебного, профессионального, социального и личного взаимодействия и влияния участников тренинга друг на друга и на ведущего.

Большинство психологов, работающих с группами и занимающихся их исследованием и анализом, выделяют в групповом процессе четыре стадии:

* адаптации,
* активного напряжения,
* устойчивой работоспособности,
* распада группы.

И на каждой стадии у тренера есть свои первоочередные задачи, обусловленные групповой динамикой:

1. На первой стадии – преодоление тревоги участников и снятие характеристик первичной диагностики. К концу первой стадии тренер должен уменьшить зависимость группы от собственного влияния, что можно сделать с помощью поддержки чужого мнения и переадресования вопросов и комментариев, направленных к нему, на других участников.
2. На второй – помощь участникам в осознании ими своих сопротивлений, защит и барьеров в общении; поощрение большей открытости и независимости; демонстрация конструктивных путей выхода из конфликта; фасилитация восприятия участниками конфликта как ступени для перехода к более зрелым отношениям.
3. На третьей – постоянная поддержка тех, кто ищет новые способы самовыражения, и забота об истинном сплочении группы. При этом не должна произойти консервация групповых отношений.
4. На четвертой – обсуждение чувств, вызванных предстоящей разлукой; оценка результативности работы; подготовка участников к реальной жизни; проведение ритуала прощания.
5. *Способность объективно оценивать результаты работы.*

В качестве результативности групповой работы рассматриваются те изменения в ощущениях, представлениях и поведении участников, которые произошли под влиянием процесса групповой деятельности. Предполагается,

Чаще всего для оценки результатов работы группы используют четыре метода: самоотчеты участников; тестирование их состояний и личностных особенностей; наблюдение за поведением членов группы и оценку третьих лиц.

*9. Способность организовывать и планировать работу.*

* Существует ряд вопросов, которые тренеру необходимо решить тренеру до начала работы с группой:
* как провести рекламную кампанию;
* каким образом лучше осуществить отбор участников и сформировать группу;
* какой режим работы больше соответствует целям данной группы;
* как лучше организовать среду обитания для участников тренинга;
* какая оплата труда тренера наиболее адекватна, как лучше организовать данный процесс.

*10. Способность создавать и моделировать программу тренинга.*

Любая программа должна создаваться или перерабатываться с учетом нескольких аспектов:

* все предлагаемые техники должны быть прожиты самим тренером;
* необходима полная корреляция используемых приемов с мировоззрением тренера и его стилем работы;
* при разработке программы надо учитывать специфику состава участников;
* программа должна соответствовать целям участников;
* при подборе упражнений следует прогнозировать время их выполнения и иметь представление об ожидаемом результате;
* при построении очередного сценария тренеру нужно учитывать все положительные и негативные результаты своих предыдущих тренингов.

Также программу тренинга есть смысл корректировать после каждого дня занятий с учетом следующих вопросов:

* Для кого сегодня занятие было неэффективным?
* Какие проблемы вышли на первый план?
* Что происходит с групповой динамикой?

*11. Умение распределять свое внимание на тренинге.*

Тренер должен эффективно отслеживать работу группы в целом, поведение каждого ее члена, собственные ощущения. Под «работой группы в целом» имеется в виду динамика групповых процессов и программа тренинга. Ощущения и поведение каждого участника определяются по их высказываниям и невербальным признакам, причем анализируются не только текущие проявления членов группы, но и предшествующие, чтобы увязать это в общее видение проблемы. Также тренер должен постоянно улавливать собственные ощущения (повышенную эмоциональность, дискомфорт, внезапное озарение и т. д.) и соизмерять их уместность со сложившейся на тренинге ситуацией.

*12. Способность быстро ориентироваться в ситуации и принимать решение.*

Тренеру необходимо быстро разобраться в проблемах такого рода:

* готов ли сейчас участник к интенсивной работе (к интерпретации, конфронтации) или лучше отступить;
* действительно ли нужна та информация, которую требует участник от тренера, или лучше сконцентрироваться на вопросе, почему его это так волнует;
* стоит ли защищать участника от нападок другого члена группы или дать ему пережить этот опыт;
* продолжать ли запланированную программу тренинга или сосредоточиться на внезапно выплывшей проблеме;
* дать ли самораскрытие или уклониться от обсуждения собственной особы.

Критерий для выбора всегда один – польза для участников тренинга.

Используемая литература:

1. Адамьянц, Т. З.  Социальные коммуникации: учебник для вузов / Т. З. Адамьянц. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 200 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06898-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516353>
2. Бобченко, Т. Г.  Психологические тренинги: основы тренинговой работы: учебное пособие для вузов / Т. Г. Бобченко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 132 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12444-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/518623>
3. Болотова, А. К. Социальные коммуникации. Психология общения : учебник и практикум для вузов / А. К. Болотова, Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 272 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08188-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/450074 Режим доступа: для авториз. пользователей.
4. Венедиктова, Т. Д. Основы теории коммуникации: учебник и практикум для вузов / под редакцией Т. Д. Венедиктовой, Д. Б. Гудкова. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 193 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00242-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511855>
5. Гузикова, М. О.  Основы теории межкультурной коммуникации: учебное пособие для вузов / М. О. Гузикова, П. Ю. Фофанова. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 121 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09551-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/515622>