Автор: словарь
16.12.2009 04:41 -

Тренинг (психологический) (от англ. train — тренировать, тренироваться) — один из ведущих методов практической психологии, опирающийся на ряд психотерапевтических, и психокоррекционных методов, а также на активные методы обучения. В самом общем виде Т. направлен на повышения общей, когнитивной и профессиональной компетентности каждого члена тренинговой группы, в том числе на развитие навыков самопознания, саморегуляции, общения, межличностного и межгруппового взаимодействия, профессиональных умений и т. п. Понятие Т. используется для обозначения широкого круга методик, основывающихся на самых различных теоретических подходах и принципах, при этом считается, что единой классификации Т. не существует. Тем не менее появились теоретические работы, позволяющие классифицировать психологические Т. по ряду оснований (В. В. Никандров. Антитренинг. 2003). В. В. Никандров, обобщив опыт и теоретические позиции многих психологов-практиков, предлагает осуществлять группировку Т. по следующим критериям:

I. По ведущей цели (конечному эффекту): А. Психокоррекционный Т., который направлен "на изменение психической сферы человека с конечной целью совершенствования самосознания, поведения или профессиональной деятельности людей или групп". К этому виду Т. относятся: 1)психотерапевтический Т., нацеленный на разрешение внутриличностных конфликтов и кризисных состояний человека (изменение самосознания); 2) Т. личностного развития, направленный на совершенствование личностных качеств человека, оптимизацию его поведения и самореализацию (синоним — Т. личностного роста); 3) обучающий Т., нацеленный на приобретение знаний, умений и навыков в определенных областях социальной активности человека; 4) организационный Т., направленный преимущественно на совершенствование совместной деятельности коллективов и получение организационного эффекта (совершенствование структуры, организации, улучшение социально-психологического климата, повышение профессиональной компетентности сотрудников и т. п.). Б. методический Т. — направлен на подготовку профессиональных специалистов-тренеров.

II. По конкретным задачам — сюда относятся всё многообразие конкретной тренинговой работы, соответствующей перечисленным выше целям: 1) психотерапевтические Т. — психодрама (Дж. Морено), группы встреч (К. Роджерс), гештальт-терапия (Ф. Перлз), психоанализ, эстетотерапия (арт-терапия, музыкотерапия, танцевальная терапия, рисование, лепка, маско-терапия, кинотерапия, библиотерапия, сказкотерапия, телесная психотерапия (Ф. Александер), райхианская терапия (В. Райх), биоэнергетика (А. Лоуэн), различные релаксационные Т., логотерапия (В. Франкл), онтопсихология (А. Менегетти), психосинтез (Р. Ассаджиоли), трансактный анализ (Э. Берн), психотерапия трансактного синтеза (В. А. Петровский) и др.; 2) Т. личностного развития — Т. самопознания, Т. уверенности в себе, Т. самореализации личности, Т. развития жизненных целей, Т. развития интеллектуальных способностей, Т. креативности, Т.

сензитивности, Т. общения, социально-психологический Т. поведения и др; 3) обучающий Т. — перцептивный Т., Т. коммуникативной компетентности, Т. индивидуального стиля общения, Т. жизненных (и других) умений, Т. разрешения конфликтов, Т. преодоления страхов, Т. публичных выступлений, Т. делового общения, Т. переговоров, Т. принятия решений, Т. профессионального самоопределения Т. подбора персонала, Т. продаж, Т. родительских отношений, Т. формирования имиджа, Тайм — Т. (распределение времени), Т. поведения в экстремальных ситуациях; 4) организационный Т. — Т. формирования команды, гармонизации социально-психологического климата, оптимизации управленческих структур, Т. взаимодействия в экстремальных ситуациях, ведения предвыборных кампаний и т. п.

III. По типу объекта психологического воздействия — сюда относится: 1) работа с индивидом — обычно проводится в формате психотерапевтического Т. (например, психоаналитической направленности), реже — личностного; 2) работа с искусственной экспериментальной группой — разновидность группового Т., когда члены группы изначально не связаны между собой никакой системой отношений, при этом налаживание внутренних связей происходит в процессе Т. (например, группы встреч по К. Роджерсу, Т-группы по К. Левину); 3) работа с реальной группой — как правило это производственный коллектив, спортивная команда, семья, школьный класс и т. п.

Для таких групп наиболее характерный вид Т — организационный, при этом основная форма отношений в группе — межличностная; 4) работа с организацией — вид комплексной психологической работы с формализованной социальной организацией, имеющей юридический статус и выступающей заказчиком определенных психологических услуг. Комплексность услуг предполагает: а) работу по просвещению, обучению, диагностике, консультированию, социально-психологическому экспериментированию, проведению Т., организационно-деловых игр и проч.; б) возможность работы как в искусственных, так и в естественных условиях; в) работу как в групповой, так и в индивидуальной формах; г) работу с представителями разных функциональных (должностных) обязанностей и уровней; 5) работа с учебно-тренировочной группой — представляет собой тренинговую работу в контексте образовательного процесса.

IV. По числу участников объекта воздействия — сюда относятся: 1) аутотренинг — Т., в котором роли ведущего (тренера) и обучаемого (тренируемого) совмещены в одном лице. Теоретически это может быть любой вид психокоррекции, выполняемый самостоятельно одним человеком. Но на практике имеется в виду основанная на самовнушении аутогенная тренировка; 2) индивидуальный Т. — психологическая тренировка одного человека, при которой психологическое воздействие идёт от тренера к клиенту (пациенту); 3) групповой Т. — тренировка нескольких человек одновременно. Объем группы может колебаться в широком пределе: для семейной группы нижний предел — два человека, для остальных видов группового Т. это минимум четыре человека. Наиболее приемлемый размер группы 8—15 человек.

Численность группы может достигать и сотен человек, но тогда возрастает степень авторитарности в управлении групповыми процессами. По степени структурированности различают три уровня групповой работы: а) собственно групповую (2—15 человек), б) коллективную и в) массовую. Коллективная разновидность группового Т. ориентирована на преимущественное использование горизонтальных связей, при которых влияние партнеров по группе на каждого ее члена имеют вес больший, чем влияние тренера. Именно групповые эффекты, связанные со взаимовлиянием членов группы друг на друга, предопределили развитие этой формы тренинговой работы. Массовая разновидность групповой психологической работы характерна для больших слабо структурированных (как правило, стихийных) групп (например, толпа, болельщики на стадионах, зрительская аудитория и т. п.). При этом ведущие приемы психологического воздействия по вертикали — подражание, по горизонтали — заражение. Высшие формы воздействия — разъяснение и убеждение здесь малоэффективны.

V. По числу ведущих (тренеров) — 1) без ведущего — форма психокоррекционной работы, осуществляемая собственными силами людей, стремящихся к определенным психологическим изменениям своей личности и поведения (группы взаимопомощи); 2) с одним ведущим — работа по определенной тренинговой программе, когда один ведущий осуществляет ее от начала до конца; 3) с несколькими ведущими; 4) с "искусственным ведущим" — работа по самосовершенствованию, осуществляемая индивидом или группой самостоятельно по инструкции или с помощью ЭВМ.

VI.

По временному режиму — 1) кратковременный, разовый (от 2 до 12 часов); 2) цикличный, многоразовый (число занятий от 2 до 20 продолжительностью от 4 до 10 часов в зависимости от типа решаемых задач); 3) долговременный ("марафон") — круглосуточное психокоррекционное занятие в течение нескольких дней; 4) длительный — ведётся в течение ряда месяцев и даже лет (например, личностное развитие ребенка, консультативное сопровождение клиента, психоаналитическая терапия)

VII. По типу руководства — А. Общестратегический подход: 1) директивный Т., в определенной степени манипулятивный, поскольку участники Т. обязаны строго следовать указаниям ведущего, инициатива допускается только в разрешенных пределах; 2) недирективный Т. — часть полномочий по управлению группой передается ее членам, что создает благожелательную атмосферу и стимулирует партнерские отношения. Б. Стиль руководства: 1) авторитарный (доминирующий) — стиль управления группой, при котором тренер стремится максимально подчинить своему влиянию партнеров по общению, обычно осуществляется в рамках директивного Т. с жестко структурированными задачами; 2) демократический (коллегиальный) стиль, используя который тренер способствует активности, творчеству, взаимной открытости членов группы друг другу; 3) популистский (либеральный) — стиль, при котором управление

группой не регламентировано и зависит от складывающихся обстоятельств и отношений в группе.

VIII. По техническому обеспечению — 1) безаппаратурный Т.; 2) аппаратурный Т. — ведется с использованием аудио и видео аппаратуры, игровых средств, ЭВМ и др.

IX. По составу (контингенту) объекта воздействия — А. По однородности состава: 1) работа с однородной, сплоченной (гомогенной) группой; 2) работа с неоднородной по составу, полу, возрасту, уровню образования и т. п. (т. е. гетерогенной) группой. Б. — По возрасту: детские и взрослые группы. В. — По полу: женские, мужские и смешанные группы. Г. —

По степени знакомства участников друг с другом: группы незнакомых, слабо знакомых и хорошо знакомых. Д. — По состоянию психического здоровья: 1) работа со здоровыми клиентами; 2) работа с клиентами, имеющими психические расстройства в пределах медицинской нормы (акцентуации); 3) работа с пациентами (больными). Е. — По специфике структуры группы (внутренние и внешние связи): Е-1: По внутренним связям: 1) Т. семейных отношений; 2) Т. межличностных отношений (дружественных, враждебных, любовных и проч.); 3) профессиональные Т.; 4) Т. с лечебными группами; 5) Т. с неспецифическими группами. Е-2: По внешним связям: 1) открытые группы; 2) закрытые (корпоративные) группы. Ж. — По роду ведущей социальной деятельности участников: 1) работа с предпринимателями; 2) работа с руководителями и менеджерами; 3) работа с государственными служащими; 4) работа с политиками и общественными деятелями; 5) работа с учащимися; 6) работа с педагогами; 7) работа с врачами; 8) работа с торговыми работниками; 9) работа по связям с общественностью (public relations — PR); 10) работа с населением (без профессиональной специфики) и т. д. Социальная и профессиональная специфика тренинговой группы требует от тренера разработки адекватных методов и приемов работы с ней.

Предложенная классификация видов Т. достаточно точно отражает их сущностную природу, а именно целенаправленность, осознанность, осуществимость и способность решать поставленные задачи психотерапевтическими средствами, т. е. их эффективность. При всем количественном и качественном разнообразии Т. и их теоретических оснований, В. В.

Никандров выделяет пять основных принципов, которые позволяют отличать тренинговый метод от других психологических методов. К этим базовым принципам относятся: 1) повышенная активность членов группы, включающая, в свою очередь, частные принципы — персонификации, равенства всех членов группы и исследовательский подход; 2) игровой характер, использующий принцип моделирования реальных жизненных ситуаций; 3) обучающая направленность, включающая принцип новизны и принцип "не навреди"; 4) систематическая рефлексия, основанная

на принципах обязательной обратной связи, релевантности, доверительности, конфиденциальности. При этом принцип обратной связи предусматривает определенные условия своего применения — констатирующий характер высказываний (исключающий назидательность, иронию и оценочность), их конкретность, конструктивность и актуальность; 5) групповая форма проведения, которая предполагает: а) свободу принятия решения об участии в тренинге или отказе от участия на любом его этапе (принцип добровольности); б) осведомленность о целях, процедурах и ожидаемых результатах Т. (принцип информированности); в) отбор ведущим тренером в группу Т. людей, которым не противопоказана работа в Т. данного вида, и последующий мониторинг состояния группы в целом и каждого из ее участников отдельно с целью предупреждения нежелательного развития событий и психотравмирующих ситуаций (принцип диагностики). Значение Т. в системе образования, психотерапевтической и психокоррекционной работы неуклонно возрастает, поскольку эффективность Т. по сравнению с другими подходами к обучению и совершенствованию навыков уже доказана практикой.

Л. А. Карпенко