

**Общая характеристика
социально-психологического
тренинга. Тренинг общения:
цели, задачи, особенности
построения программы
тренинга.**

Выполнила: Тимофеева Александра.

Группа: курс 2, группа ФЗ-209/072-5-1 Рад.

Термин "тренинг" (от английского) имеет ряд значений - "обучение", "воспитание", "тренировки", "подготовка". Тренинг - одна из групповых форм работы по развитию личности. Психологический тренинг как метод активного социально-психологического обучения сегодня является одним из наиболее распространенных видов психологической работы. Он является наиболее актуальным и динамичным на рынке психологических услуг, которые может предоставить социальная психология, поскольку привлекает людей своей эффективностью, конфиденциальностью, внутренней открытостью, психологической атмосферой, индивидуальной и групповой рефлексией и другими явлениями. Его значимость в том, что он позволяет эффективно решать задачи, связанные с развитием навыков общения, управления собственными эмоциональными состояниями, самопознанием и самопризнанием, личностным ростом. Тренинг стал междисциплинарным методом, с помощью которого ученые-практики решают много разнообразных актуальных проблем. Прежде всего, это касается того, что он является одним из способов профессионального и личностного развития все более интенсивно проникает в различные сферы профессиональной деятельности, способствует повышению психологической культуры общественной жизни. Психологический тренинг обеспечивает эффективное взаимодействие с миром, то есть способствует достижению успеха в различных сферах деятельности, общении, уверенности, созданию гармоничных отношений.

Можно утверждать, что XX столетие стало поворотным моментом в исследовании и использовании в психологии социальных групп.

Теоретические наработки нашли широкое применение в практике различных сфер человеческого бытия. Конец прошлого века известен тем, что практическая психология с каждым годом все шире использовала групповые формы работы, среди которых особое место занимают тренинги. Феномен тренинга прежде всего в том, что он отвечает требованиям современной жизни, которое насыщено различными общественными проблемами.

Если обратиться к истории, то большинство авторов считают, что первые групповые формы работы предложили К. Левин, К. Роджерс и другие еще в 40-х годах XX века, а также Национальная лаборатория тренинга в г. Бетеле (США) и получили название Т - группы. Эти первые тренинговые группы получили название "группы тренинга базовых умений". К основным задачам Т-группы входило обучение участников законам межличностного общения, умению руководить и принимать правильные решения в трудных ситуациях.

При построении как тренинга в целом, так и отдельных занятий следует определить цель проводимой работы, продумать и сформулировать задачи, требующие решения. В наиболее общей формулировке в тренингах обычно ставятся следующие группы целей:

1. Изучение психологических закономерностей, механизмов и способов межличностного взаимодействия для создания основы эффективного и гармоничного общения с людьми.
2. Содействие процессу личностного развития, реализации творческого потенциала, достижению оптимального уровня жизнедеятельности и ощущения счастья и успеха.
3. Развитие самосознания и самоисследования участников для коррекции или предупреждения эмоциональных нарушений на основе внутриличностных и поведенческих изменений.
4. Исследование психологических проблем участников группы и оказание помощи в их решении.
5. Улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья.

Цель конкретизируется в задачах. Если первая указывает общее направление работы, то вторые раскрывают конкретные шаги, необходимые для данного движения. «В то время как цель может выражать желаемый исход, именно задача описывает то, каким образом и когда мы к нему придем».

Чем руководствоваться при постановке задач?

1. Задачи должны отражать конкретные результаты, достижение которых планируется в ходе работы, а не превращаться в абстрактные рассуждения или лозунги. Например, вряд ли удачны такие формулировки: «Формирование психологических качеств как нового уровня трансформации психических свойств и раскрытие субъектного потенциала» или «Детям должно быть весело!». В первом случае – хотя и научно осмысленная, но очень абстрактная фраза, допускающая неоднозначное толкование и требующая долгой конкретизации. Во втором – лозунг, отражающий к тому же не результат, а эмоциональность процесса работы.

2. Результаты, достижение которых намечено в задачах, должны быть, по возможности, сформулированы в позитивных терминах – отражать то, что нужно достигнуть, а не то, чего избежать. Например: «Не допустить распада группы» – неудачная формулировка, «Повысить уровень групповой сплоченности» – более удачная. Это связано с тем, что если ожидаемый результат формулируется негативно (чего надо избежать), у человека зачастую возникает образ неудачи и происходит подсознательное самопрограммирование на нее. Если человек, едущий на велосипеде, думает: «Только бы не упасть», – вероятность падения существенно повышается.

3. Решение поставленных задач должно быть адекватно сущности тренинга как метода активного социально-психологического обучения. Например, если необходимо разделить школьников на «сильный» и «слабый» классы по уровню учебной подготовки, решать данную задачу с помощью тренинга неуместно.
4. Задачи должны быть реалистичны, т. е. достижимы в условиях тренинга с учетом отведенного для занятий времени, и в то же время не слишком простыми.
5. Достижение планируемых результатов должно быть принципиально проверяемо: или на уровне объективного изучения вызванных тренингом изменений (более характерно для тренингов умений), или на уровне самоотчетов участников (более характерно для тренингов личностного роста).

При построении тренинговой программы тренер должен:

1. Учитывать особенности аудитории по уровню текущих знаний и навыков, а также по стилю обучения.

При составлении тренинговой программы стоит учитывать ряд особенностей аудитории:- уровень текущих знаний;

- стиль обучения.

По уровню текущих знаний слушатели делятся на новичков, продвинутых новичков, компетентных участников, опытных участников и экспертов. Рассмотрим каждый тип в отдельности.

1. Новичок. Принимает полученную информацию. Не относясь к ней скептически и не оспаривая ее. Открыт к новым знаниям и доверяет тренеру на 100%.

2. Продвинутой новичок. Уже имеет опыт обучения и поэтому может сравнивать в отличие от новичка. Способен найти свои объяснения теориям, которым его обучают.

3. Компетентный участник. Не соглашается с общими законами и правилами поведения, поскольку имеет свой опыт, который ему подсказывает, что одну и ту же проблему можно решить несколькими способами. Такой участник предпочитает не верить на слово всему, что слышит, а узнавать все самостоятельно.

4. Опытный участник предпочитает, как анализировать, так и доверять собственной интуиции. Таким слушателям необходимы четкие объяснения по каждому поводу.

5. Эксперт. Мастер в своем деле. Любит задавать вопросы, анализировать и рефлексировать. Такой тип участников наиболее требователен к тренеру и заинтересован в его знаниях.

Тренинг пройдет эффективно, если тренер примет во внимание индивидуальные особенности каждого слушателя. Потребности каждого участника вызваны его личными запросами и опытом, которые необходимо учитывать при построении тренинговой программы.

Главное, на что стоит обращать внимание перед началом тренинга - четко сформулировать его цели и конечный результат. Для этого достаточно ответить на несколько вопросов:

- Что именно должно быть достигнуто в ходе обучения?
- С какими навыками придется работать?
- С помощью каких упражнений это предстоит сделать?
- Из каких блоков будет состоять тренинг?

Ответив на эти вопросы, тренер сможет определиться с двумя главными целями:

- знаниями, которые можно передать участникам;
- информацией, с помощью которой это следует сделать.

Перед разработкой программы тренинга, прежде всего, необходимо тщательно описать результаты, к которым должен привести весь тренинг и каждое упражнение в отдельности.