

ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ПСИХОЛОГИИ

Горбатова Елена Александровна

канд. психол. наук, доцент

Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов
г. Санкт-Петербург

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ НАЧАЛЬНОГО ЭТАПА ТРЕНИНГОВОЙ РАБОТЫ

Аннотация: в статье рассматриваются психологические аспекты вводного этапа тренинговых занятий, а именно – анализируются варианты работы с ожиданиями членов группы и особенности процесса формирования общегрупповых норм.

Ключевые слова: первичная диагностика, самопрезентация тренера, общегрупповые нормы, стиль поведения ведущего.

Первые часы работы в тренинге несут большую смысловую нагрузку. Тренер должен почувствовать группу, снять первичную диагностику, разбавить тревогу участников и заложить основы для создания рабочей атмосферы. Этому способствует серьезное отношение тренера к трем первым тренинговым актам: организации знакомства, работе с ожиданиями участников, формированию норм групповой работы.

Знакомство – это самый первый элемент тренинга, поэтому результатом данного действия должно стать не только узнавание участниками друг друга. В этом упражнении происходит настрой членов группы на тренера, на других участников, на свой внутренний мир, на новый стиль мышления и поведения.

Вариантов проведения знакомства множество; это можно делать спонтанно и по определенной схеме, с помощью слов и невербально, в общем кругу или в микрогруппах. Я, как правило, предпочитаю начинать тренинг с упражнения «Звезда». Суть его в том, что участники, разбившись по парам, общаются друг с другом и через полчаса представляют своего напарника как «Звезду». У этого упражнения много возможностей:

- для людей робких и зажатых есть шанс привыкнуть к группе постепенно;
- в процессе выполнения упражнения высажется абсолютно каждый, и это частично снимет напряжение;
- с самого начала задействуется творческий потенциал;
- есть возможность похвалить себя не своими устами.

К тому же упражнение очень диагностично; не столько для того, кого представляют, сколько для представляющего. Кто-то, сказав слово о другом, переходит к себе любимому; кто-то начнет за здоровье, а завершит свой рассказ за упокой, дав понять, что со «звездностью» у его напарника не очень; кто-то полностью растворится в достоинствах другого... А поскольку выбор, о чем говорить, в руках у рассказчика, для опытного тренера – это всегда рассказ об обоих. При этом нужно аккуратно отнестись ко времени, отведенному на упражнение. С одной стороны, торопиться не стоит, чтобы не задать сумасшедший темп на весь процесс; а с другой – затягивание знакомства может вызвать раздражение у тех, кому надо скорее начинать переходить к главному вопросу.

Также тренер должен продумать схему собственного представления. Глубина его самопрезентации определяется следующей целью: после рассказа о себе ведущий должен стать для участников не символом и не высшей инстанцией, а индивидуумом, наделенным глубокими переживаниями; но при этом у них не должно возникнуть желания немедленно решать его проблемы.

Скорее всего, после упражнения, направленного на знакомство, далеко не все участники запомнят имена друг друга. Но в условиях работы с немногочисленной группой я против бейджиков с именами и игр типа «Снежный ком». Мне кажется, что легкое напряжение в процессе узнавания друг друга в первый день не повредит; а если и на следующий день участники не запомнят друг друга, то это уже хорошая тема для обсуждения: «Ты и в жизни так невнимателен к другим?» или «Как ты думаешь, почему другие так плохо запомнили твое имя?».

Работа с ожиданиями может стать элементом упражнения, направленного на знакомство, а может быть вынесено в отдельный процесс. Кроме выявления того, зачем пришли сюда участники, данная процедура преследует и другие цели.

Она настраивает участников группы на получение результата: им сложно будет увидеть конечный итог тренинга, если первоначальные запросы были расплывчатыми. Основной задачей тренера здесь является помочь в четком формулировании задач; нужно вместе выяснить: «Что должно произойти, чтобы участник сказал: «Этот тренинг мне помог» [1, с. 80]. Также работа с запросами позволяет тренеру подкорректировать программу, а участникам – почувствовать, что они тоже сыграли в этом свою роль. Здесь важно не пойти по тому пути, который выбрала для себя современная школа: вместо того чтобы адаптировать общеобразовательные задачи под потребности и возможности учеников, она пытается каждого из них всунуть в прокрустово ложе программы.

Третьей задачей начала тренинга является формирование общегрупповых норм. Обычно они вводятся через проговаривание ведущим основных правил работы в тренинге. Я, как правило, подразделяю их на обязательные и желательные. К первым из них я отношу правила конфиденциальности, пунктуальности, бережного отношения к другим и ко времени.

Правило конфиденциальности предполагает, что участники не имеют права выносить за пределы круга информацию о другом ни в каком виде. В изначально знакомой группе часто поднимается вопрос сплетен внутри тренингового круга за спиной участника. Последнее сложно избежать, но поднимать эту проблему необходимо: само ее обсуждение снимает часть напряжения.

Правило пунктуальности подразумевает отсутствие опозданий в начале рабочего дня и после перерывов. Соблюдение этого правила помогает складываться рабочей и доброжелательной атмосфере (т. к. опаздывающий тратит много времени на адаптацию, а ожидающий тратит свою энергию на раздражение), а несоблюдение – дает хороший материал для обсуждения. Я предпочитаю не бороться с нарушителями, а помогать им понять происходящее, т. к., на мой взгляд, осознавание процесса гораздо важнее изменения поведенческих паттернов.

Правило бережного отношения к участникам включает в себя запрет на перебивание другого, критику и оценивание его, использование множественного

числа при обратной связи. Для выражения негативных чувств к другому участникам можно предложить технику «Я – высказывание», предполагающую использование формулы: «Когда ты делаешь (или говоришь) то-то, то я испытываю такие-то чувства, и хотел бы, чтобы ты...». Жесткое соблюдение данного правила особенно важно на начальном этапе тренинга, пока еще остро переживаются моменты опасности и недоверия к остальным; поэтому тренер может обговорить с участниками возможность собственного вмешательства в нежелательный процесс (например, с помощью слова «стоп»). Мне кажется, что когда групповая работа выходит на вторую стадию, то тренеру следует не останавливать нарушителей, а действовать по ситуации.

Правило бережного отношения ко времени предполагает, что «в центре внимания группы находятся не столько воспоминания о прошлом или планы на будущее, сколько перманентно и непосредственно переходящее в будущее настоящее» [2, с. 92]. Это, разумеется, не означает игнорирование всего, что выходит за рамки группового процесса. Важно, чтобы нарушение правила «Здесь и теперь» было продиктовано не уходом участника от обсуждения проблем и не его сопротивлением происходящему.

Все эти обязательные правила принимаются не путем голосования, а в результате обстоятельного обсуждения каждого правила со всеми участниками.

Среди желательных правил я выделяю постоянную активность участников и их повышенную спонтанность. Никогда не настаиваю на соблюдении этих правил, но обозначаю, что в тренинге всегда есть возможность отсидеться и ничего не получить от групповой работы. Искренне считаю, что «эффект наблюдателя» сродни чуду, а обычно можно пожать только то, что поселял. Причем, чем больше для участника в процессе тренинга будет моментов неловкости, тяжелых переживаний и преодолений, тем больший багаж он внесет в реальную жизнь.

Ну и последний аспект, который хотелось бы затронуть, – это манера поведения ведущего в начале тренинга. Исследователи [3] выделяют два возможных стиля поведения: «лидерский» и «прошупывающий». Первый предполагает уве-

ренное, динамичное, эмоциональное ведение группы при максимальном проявлении лидером себя. Возможный эффект от такой формы поведения – быстрый «разогрев» группы и «подстраивание» ее ведущим под себя. Второй путь – это мягкое, осторожное ведение группы без выражения тренером собственной индивидуальности. Предполагаемый эффект – группа получает возможность медленно, но верно «нащупать» свой стиль. Выбор манеры поведения зависит от состава участников, от индивидуальных особенностей и состояния ведущего, от степени знакомства тренера с участниками и участников между собой.

Список литературы

1. Евтихов О.В. Практика психологического тренинга. С-Пб.: Речь, 2004. – 256 с.
2. Кочюнас Р. Психотерапевтические группы: Теория и практика. М.: Академический Проект, 2000. – 240 с.
3. Самоукина Н.В. Практический психолог в школе: лекции. Консультирование, тренинг. М.: ИНТОР, 1997. – 192 с.