

Глава 1. ТРЕНИНГ КАК ТЕХНОЛОГИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ

1.1. История становления тренинговых технологий

Известно, что первые тренинговые группы, которые получили название Т-групп, были созданы для исследования межличностных отношений и повышения компетентности в общении еще учениками К. Левина в г. Бетеле, штат Мэн (США). Главным достижением Т-групп стал факт эффективности изменения личностных установок и поведения людей именно в групповом, а не в индивидуальном контексте: их участники научились преодолевать аутентичность, видеть себя глазами других. Успешная деятельность учеников К. Левина в Т-группах позволила в 1947 г. создать в США Национальную лабораторию тренинга.

В 60-е гг. на базе идей гуманистической психологии (главным образом, на идеях К. Роджерса) начали организовываться и проводиться тренинги социальных и жизненных умений в контексте психологического развития и поддержки участников.

В 70-е гг. в Лейпцигском и Йенском университетах под руководством М. Форверга был разработан метод групповой работы, названный им социально-психологическим тренингом. В основу нового метода легли ролевые игры с элементами драматизации, в процессе организации которых создавались условия, способствующие формированию эффективных навыков коммуникации и повышающие интерперсональную компетентность участников тренинга в общении.

В настоящее время тренинговые технологии нашли свое применение в многочисленных областях человеческой жизнедеятельности: от общения и досуга до личностного развития, образования и бизнес-сферы.

К исследованию различных вопросов тренинга и тренинговых групп обращались такие российские авторы, как В. Ю. Большаков (1996), И. В. Вачков (1995, 1996, 1998, 2004, 2006, 2007),

Ю. Н. Емельянов (1983, 1985), Л. М. Кроль, Е. Л. Михайлова (2002, 2008), А. Г. Лидерс (2004), С. И. Макшанов (1993, 1997), Г. И. Марасанов (1998), В. В. Никандров (2003), Л. А. Петровская (1982), А. С. Прутченков (2001), Е. В. Сидоренко (2001, 2002, 2004, 2007, 2008), А. П. Ситников (1996), Н. Ю. Хрящева (1993, 2006) и многие другие.

Большинство школ групповой психотерапии и тренингов возникло в русле и на стыке основных направлений мировой психологической науки — психоанализа, бихевиоризма, гештальтпсихологии, гуманистической психологии или в результате их сочетания (рис. 1), что обусловило возникновение соответствующих парадигм применения тренинговых технологий (по основанию ведущих направлений психологической науки):

- психоаналитическая парадигма тренинговой работы;
- бихевиоральная парадигма тренинговой работы;
- гештальт-парадигма тренинговой работы;
- гуманистическая парадигма тренинговой работы;
- смешанная парадигма тренинговой работы¹.

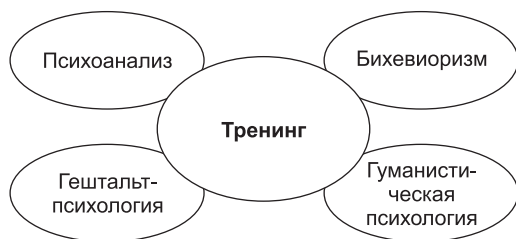


Рис. 1. Тренинг как форма активной групповой работы на стыке основных направлений мировой психологической науки

Однако академическая психолого-педагогическая наука долго не воспринимала групповые формы психологической работы всерьез. Соответственно не было и научных работ, посвященных

¹ Пleshаков В. А. Рольевые позиции «НОМО ТРЕНИНГУС» («человека-в-тренинге») // Проблемы педагогического образования: Сборник научных статей. Вып. 35 // Под ред. В. А. Слостенина и Е. А. Левановой. М.: МПГУ, МОСПИ, 2010. С. 58–62.

исследованию этих процессов. Групповое движение стало развиваться в нашей стране только в последние двадцать лет (особенно активно в 90-е годы). При этом почти все отечественные школы тренинга опираются на теоретические концепции, пришедшие к нам с Запада, да и сами формы групповой психологической работы в большинстве случаев до сих пор являются модификациями зарубежных моделей. Однако групповая психологическая работа имеет в России собственные глубокие традиции. Достаточно вспомнить о своеобразном «психотехническом буме» первых послереволюционных десятилетий, когда изучались и внедрялись в практику методы профотбора и профконсультаций, психологической рационализации профессионального образования, создавались специальные тренажеры и разрабатывались приемы психологического воздействия на группу, а также вспомнить о науке педологии, в рамках которой, в лабораториях и секциях, в советское время ученые пытались разрабатывать методы и приемы развития школьных коллективов в соответствии с целями коммунистического воспитания. Данные факты также предопределили трудности определения понятий «психологический тренинг» и «тренинговая группа». Достаточно обратиться к специализированной литературе, а также сети Интернет, представителям тренинговых компаний, тренерам, практикующим психологам, педагогам и т. д., чтобы убедиться в многообразии подходов к пониманию тренинга.

Так, Л. А. Петровская (1982) в первой в нашей стране монографии, посвященной теоретическим и методическим аспектам социально-психологического тренинга, писала о том, что тренинг как средство психологического воздействия, направленного на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностного общения, включает в себя широкий спектр методических форм, таких как видеотренинг, ролевое обучение, групповой анализ оценок и самооценок, невербальные методики и т. д.¹

Ю. Н. Емельянов (1985), четко разграничивая учебный и собственно тренинговый аспекты в работе группы, отмечает: «При этом термин „тренинг“, по нашему мнению, в структуре русской психологической речи должен использоваться не для обозначения

¹ *Петровская Л. А.* Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. М.: Изд-во МГУ, 1982.

методов обучения, а для обозначения методов развития способностей к обучению или овладению любым сложным видом деятельности, в частности общением»¹. Действительно, с этим можно согласиться, поскольку тренинг — это не только и не столько метод развития способностей, но и метод развития разнообразных психологических структур и личности в целом.

Известный специалист в области нейролингвистического программирования (НЛП) и акмеологии А. П. Ситников (1996) дает такое определение тренинга: «Тренинги (обучающие игры) являются синтетической антропотехникой, сочетающей в себе учебную и игровую деятельность, проходящие в условиях моделирования различных игровых ситуаций...»².

С. И. Макшанов (1997) дает такое определение: «Тренинг — многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека»³.

Расширение границ использования понятия «тренинг» в современной литературе (по нашим самым скромным подсчетам, по тематике тренингов за последние 15 лет издано более 1500 монографий, учебных пособий и методических рекомендаций) и практической работе связано прежде всего с увеличением диапазона целей (исследование и помощь в решении психологических трудностей участников группы; улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья; изучение эффективных способов межличностного взаимодействия с целью создания основы для более эффективного и гармоничного общения с людьми; развитие самосознания и самоисследование участников в целях коррекции или предупреждения эмоциональных нарушений на основе изменения внутренних и поведенческих установок; содействие процессу личностного развития, реализации творческого потенциала, достижению оптимального уровня жизнедеятельности и ощущения счастья и успеха и т. п.), значительно более ши-

¹ Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. Л.: Изд-во ЛГУ, 1985. С. 89.

² Ситников А. П. Акмеологический тренинг: Теория. Методика. Психотехнологии. М.: Технологическая школа бизнеса, 1996. С. 144.

³ Макшанов С. И. Психология тренинга. СПб., 1997. С. 13.

рокого по сравнению с ранее определявшимися целями (развитие компетентности в общении).

В психологическом словаре социально-психологический тренинг определяется как «область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении»¹.

В трудах зарубежных авторов также раскрыто много вопросов, связанных с определением тренинга, созданием и ведением тренинговых групп (Д. С. Витакер (2000), Дэвид Ли (2002), В. Г. Ромек (2003), С. Торп, Дж. Клиффорд (2004), М. Дэвис, П. Фаннинг, К. Палег (2008), М. Коуп (2008), Р. Кочунас (2000), Д. Маккей (2008), М. Холл (2007) и многие другие).

Так, Дэвид Ли пишет: «Что такое „групповой“ тренинг? В определении группового тренинга нет ничего неожиданного. Групповой тренинг — это любой процесс приобретения знаний, умений или поведенческих навыков, в котором участвуют более двух человек»².

Позиция С. Торпа, Дж. Клиффорда такова: «Тренинг — это процесс, посредством которого некто учится новому умению или аспекту знания. В результате индивидуум овладевает инструментами для выполнения определенной работы, вследствие чего переходит от осознанного незнания к осознанной компетентности. В конце сессии тренинга ученик может научиться выполнять соответствующую работу, но его деятельность после этого не обязательно соответствует требуемому стандарту. Тренинг может быть формальным (например, обучающие курсы) и неформальным (например, инструктаж без отрыва от производства). Подлинное обучение не происходит до тех пор, пока ученик не перенесет знание из обстановки тренинга в „реальный мир“ и не осуществит устойчивое изменение своего поведения»³.

Интересно, что еще в 1991 г. Комиссия по трудовым ресурсам Великобритании (*Manpower Services Commission, MSC*) предложила следующее рабочее определение: «Тренинг — это заплани-

¹ Психология. Словарь / Под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. 2-е изд., испр. и доп. М.: Политиздат, 1990. С. 494.

² Ли Д. Практика группового тренинга. СПб.: Питер, 2002. С. 12.

³ Торп С., Клиффорд Дж. Коучинг: руководство для тренера и менеджера. СПб.: Питер, 2004. С. 18.

рованный заранее процесс, цель которого изменить отношение, знания или поведение участников с помощью обучающего опыта; направленный на развитие навыков выполнения определенной деятельности или нескольких видов деятельности. Цель тренинга в рабочей ситуации состоит в том, чтобы развивать способности личности и удовлетворять текущие и будущие потребности организации»¹ (Wilson, 1999).

Из вышеперечисленных определений видно, что современный термин «тренинг» охватывает обширную область практической психологии и педагогики, пересекающуюся с групповой психотерапией, психокоррекцией и обучением, позволяющими качественно по-новому, на высоком уровне работать с тремя взаимосвязанными феноменами: человеком (личностью), группой (коллективом) и организацией (предприятием, фирмой) (рис. 2).

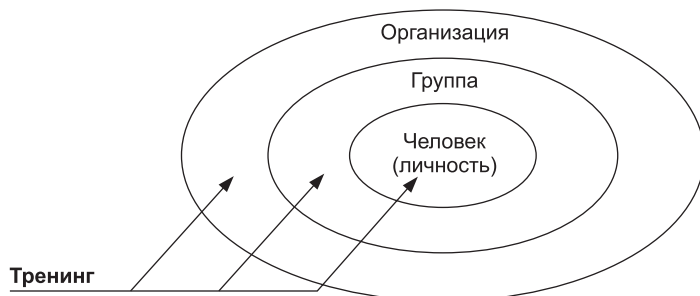


Рис. 2. «Мишень» тренинговой практики

В свою очередь, в этой книге, придерживаясь технологического подхода Е. А. Левановой,² мы будем опираться на следующее психолого-педагогическое определение тренинга, данное В. А. Плешаковым:

Тренинг как психолого-педагогическая технология эффективной групповой работы — это упорядоченная и задачноструктурированная совокупность активных методов групповой работы (*деловых*,

¹ Цит. по: *Вачков И. В.* Основы технологии группового тренинга. М.: Ось-89, 1999. С. 13.

² *Леванова Е. А.* Формирование практической готовности учителя к взаимодействию с учащимися во внеучебной деятельности. Автореф. дис. на соиск. уч. степени д-ра пед. наук. М., 1995. С. 8.

организационно-деятельностных, ролевых и психологических игр, заданий и упражнений, психотехник и рефлепратик, групповых дискуссий и т. д.), логично и тематически подобранных согласно поставленной цели и обеспечивающих достижение заранее запланированных и корректно диагностируемых результатов для человека, группы и организации в процессе групповой динамики¹.

1.2. Типология тренингов и специфические черты тренинговых технологий

Анализ современной литературы, а также информационно-коммуникационных ресурсов, в том числе ресурсов сети Интернет, равно как и собственная тренинговая практика, позволяют классифицировать тренинги по ряду оснований, таких как:

- число и принцип формирования состава участников;
- профессиональный, статусный или возрастной уровень участников;
- авторство тренинга;
- качественный уровень тренинга;
- место проведения и способ организации тренинговой работы;
- продолжительность и интенсивность тренинговой работы;
- парадигма тренинговой работы;
- цель и критерии результативности тренинга;
- композиция тренинговой группы;
- система отношений личности в тренинге;
- степень доминирования ведущего в тренинговой группе;
- преимущественный способ стимулирования участников тренинга;
- соответствие основным психотерапевтическим направлениям, методы, техники и приемы которых используются в тренинге (табл. 1).

¹ Пleshаков В. А. О тренинге как психолого-педагогической технологии // Проблемы педагогического образования: Сборник научных статей. Вып. 34 / Под ред. В. А. Сластенина и Е. А. Левановой. М.: МПГУ, МОСПИ, 2009. С. 53–55.

Таблица 1. Типология тренингов по различным основаниям

Основания классификации	Виды тренингов
Число участников тренинга	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинг для микрогруппы (5–7 человек) 2. Тренинг для малой группы (7–15 человек) 3. Тренинг для средней группы (15–30 человек) 4. Тренинг для большой группы (свыше 30 человек)
Принцип формирования состава участников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинг открытого формата (открытый тренинг, доступный для всех желающих представителей целевой аудитории) 2. Тренинг корпоративного формата (закрытый тренинг, под запрос организации и только для ее сотрудников)
Профессиональный, статусный или возрастной уровень участников тренинга	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинг для начинающих 2. Тренинг для специалистов 3. Тренинг для руководителей организации 4. Тренинг для сотрудников среднего звена организации 5. Тренинг для сотрудников низшего звена организации 6. Тренинг для школьников 7. Тренинг для студентов 8. Тренинг для взрослых 9. Тренинг для родителей 10. Тренинг тренеров <p>и т. д.</p>
Авторство тренинга	<ol style="list-style-type: none"> 1. Авторский тренинг 2. Тренинг, воспроизводимый в соответствии с авторским 3. «Лоскутный» тренинг (мозаично созданный тренером самостоятельно по материалам книг, интернет-источников)
Качественный уровень тренинга	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ознакомительный тренинг 2. Обычный тренинг 3. Продвинутый тренинг
Место проведения, способ организации тренинга	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинг на территории организатора 2. Тренинг на территории заказчика 3. Выездные тренинги за городом 4. Выездные тренинги за рубежом

продолжение ↗

Таблица 1 (продолжение)

Основания классификации	Виды тренингов
Продолжительность тренинга, интенсивность работы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинговое занятие продолжительностью от 30 минут до 1,5–3 часов 2. Тренинговое занятие продолжительностью от 3,5 до 7,5 часа 3. Тренинг в течение 1 дня (8 часов — полноценный тренинг) 3. Тренинг в течение 2–3 дней 4. «Тренинговый марафон» (практически непрерывная работа в течение 24 часов и более) 5. «Тренинг-интенсив» (несколько дней подряд) 6. Модульный тренинг (несколько тематических «тренингов-интенсивов»)
Парадигма тренинговой работы, которой придерживается тренер	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинг как своеобразная форма дрессуры 2. Тренинг как тренировка 3. Тренинг как форма активного обучения 4. Тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических трудностей
Цели тренинга	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинги конкретных умений и/или навыков 2. Тренинги общения 3. Тренинги личностного роста 4. Бизнес-тренинги 5. Профессиональные тренинги 6. Психологические тренинги 7. Педагогический тренинг 8. Тренинги для тренеров 9. Тематические тренинги <p>и т. д.</p>
Критерии результативности тренинга	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинги с преимущественно объективными критериями (профессионально диагностируемый уровень развития тренируемых умений и/или навыков) 2. Тренинги с преимущественно субъективными критериями (самоотчеты участников о том, что дал тренинг лично им)
Система отношений личности в тренинге	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинги в системе «Я — Я» 2. Тренинги в системе «Я — Другие люди» 3. Тренинги в системе «Я — Социальная группа» 4. Тренинги в системе «Я — Профессия»
Композиция тренинговой группы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинги для однородной группы (по возрасту, полу, культурным особенностям и т. д.) 2. Тренинги для неоднородных групп

Основания классификации	Виды тренингов
Степень доминирования тренера	1. Тренинги, центрированные на руководителе (тренинговые группы с управляемой групповой динамикой) 2. Тренинги, центрированные на участниках (тренинговые группы со спонтанной групповой динамикой)
Преимущественный способ стимулирования участников тренинга	1. Тренинги, в которых используются рациональные способы стимулирования участников 2. Тренинги, в которых используются иррациональные способы стимулирования участников 3. Тренинги, в которых используются аффективные способы стимулирования участников
Соответствие основным психотерапевтическим и психокоррекционным направлениям, техники и приемы которых используются в тренинге	1. Т-группы 2. Группы встреч 3. Гештальт-группы 4. Психодрама 5. Группы телесной психотерапии 6. Танцевальная терапия 7. Арт-терапия 8. Темоцентрированное взаимодействие 9. Транзактный анализ 10. Группы тренинга умений 11. Групп-аналитический подход 12. НЛП
Соответствие методам психотерапии	1. Тренинг, в основе которого лежит интрапсихическая терапия 2. Тренинг, в основе которого лежит поведенческая терапия

Разнообразие тренингов велико, однако для них характерны некоторые общие **специфические черты тренинговых технологий**, всегда им присущие и практически идентично описываемые у целого ряда авторов (И. В. Вачков, И. Б. Гриншпун, С. Д. Дерябо, Н. С. Пряжников и многие другие):

1. **Соблюдение ряда принципов групповой работы**, таких как:
 - *активность участников тренинга* (создание условий для проявления активной внутриличностной позиции в групповой работе);
 - *партнерское общение*, что предполагает толерантное признание ценности личности каждого из участников тренинга;