

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Тульский государственный университет»

Институт гуманитарных и социальных наук  
Кафедра «Психология»

Утверждено на заседании кафедры  
«Психология»  
«25» января 2022 г., протокол № 8

Заведующая кафедрой

 Н.В. Шурова

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ЛАБОРАТОРНЫМ РАБОТАМ ПО  
ДИСЦИПЛИНЕ  
«Основы тренинговой работы»**

**основной профессиональной образовательной программы  
высшего образования – программы бакалавриата**

по направлению подготовки  
**37.03.01 Психология**

с направленностью (профилем)  
**Психология в социальной сфере**

Форма(ы) обучения: *очная, очно-заочная*

Идентификационный номер образовательной программы: 370301-01-22

Тула 2022 год

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**  
**рабочей программы дисциплины (модуля)**

**Разработчик(и):**

Бородачева О.В., доц. каф. психологии, канд. психолог. наук

*Бородачева*  
ПОДПИСЬ

## 1 Цель и задачи освоения дисциплины

**Целью** изучения дисциплины «Основы тренинговой работы» является системное изложение теоретических и практических аспектов осуществления тренинговой работы в рамках оказания психологической помощи по различной проблематике; рассмотрение подходов и направлений тренинговой работы, анализ содержательных и процедурных компонентов тренинга, логики и этапов развития тренинговых групп, психологических инструментов, техник и приемов тренинговой работы; формирование умений и навыков разработки и ведения тренингов различной направленности и для различной аудитории, анализа адекватности и терапевтической эффективности тренинга.

**Задачами** изучения дисциплины являются:

- формирование представлений о содержании, задачах, особенностях и методах тренинговой работы;
- приобретение студентами устойчивой системы знаний о теоретических и эмпирических основах осуществления тренинговой работы, подходах и направлениях тренинга, разновидностях тренинговых групп и специфике осуществления тренингов различной направленности и проблематики; формирование понимания логики развития тренинговой группы, внутригруппового распределения ролей, взаимодействия и ведения тренинговой группы специалистом-психологом;
- формирование базовых навыков разработки тренингов различной направленности, подбора адекватных инструментов, приемов и техник тренинга для достижения поставленных целей оказания психологической помощи;
- формирование ряда умений по организации, проведению и анализу эффективности тренинговой работы по различным направлениям, для разной аудитории и в рамках различных форм оказания психологической помощи;
- сформировать способность к адекватной оценке своих профессиональных навыков в сфере осуществления тренинговой работы, осуществлению самооценивания, осознанию границ своей профессиональной компетентности и готовность работать под супервизией.

## 2 Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Основы тренинговой работы» относится к обязательной части основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина изучается в 7 семестре.

## 3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы (формируемыми компетенциями) и индикаторами их достижения, установленными в общей характеристике основной профессиональной образовательной программы, приведен ниже.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

- 1) организационные и технические требования к реализации мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера (код компетенции - ОПК-5, индикатор компетенции – ОПК-5.1.);

2) этические принципы и правовые основы оказания различных видов психологической помощи в контексте понимания процессов супервизии (код компетенции - ОПК-7, индикатор компетенции – ОПК-7.1.)

**Уметь:**

1) планировать и реализовывать конкретные психологические мероприятия профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера (код компетенции - ОПК-5, индикатор компетенции – ОПК-5.2.);

2) осознавать уровень своей профессиональной компетенции и осуществлять профессиональное самооценивание, в том числе за счет готовности работать под супервизией (код компетенции - ОПК-7, индикатор компетенции – ОПК-7.2.).

**Владеть:**

1) организационно-техническими навыками для реализации мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера (код компетенции - ОПК-5, индикатор компетенции – ОПК-5.3.);

2) навыками рефлексии и критической оценки уровня своей профессиональной компетенции для профессионального роста и развития (код компетенции - ОПК-7, индикатор компетенции – ОПК-7.3.).

Полные наименования компетенций и индикаторов их достижения представлены в общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

## 4 Объем и содержание дисциплины «Основы тренинговой работы»

### 4.1 Объем дисциплины, объем контактной и самостоятельной работы обучающегося при освоении дисциплины, формы промежуточной аттестации по дисциплине

Номер семестра	Формы промежуточной аттестации	Общий объем в зачетных единицах	Общий объем в академических часах	Объем контактной работы в академических часах						Объем самостоятельной работы в академических часах
				Лекционные занятия	Практические (семинарские) занятия	Лабораторные работы	Клинические практические занятия	Консультации	Промежуточная аттестация	
Очная форма обучения										
7	ЗЧ	4	144	28	-	56	-	-	0,1	59,9
<b>Итого</b>	-	4	144	28	-	56	-	-	0,1	59,9
Очно-заочная форма обучения										
9	ЗЧ	4	144	18	-	54	-	-	0,1	71,9
<b>Итого</b>	-	4	144	18	-	54	-	-	0,1	71,9

Условные сокращения: Э – экзамен, ЗЧ – зачет, ДЗ – дифференцированный зачет (зачет с оценкой), КП – защита курсового проекта, КР – защита курсовой работы.

### 4.2 Содержание лабораторных работ

### Очная форма обучения

№ п/п	Темы лабораторных занятий
<b>7 семестр</b>	
1	Разработка программы тренинга (тема выбирается из списка, предложенного преподавателем)
2	Обучающий тренинг для тренеров
3	Тренинг стрессоустойчивости
4	Тренинг навыков эффективного поведения в конфликте
5	Тренинг самопознания и развития самопринятия
6	Тренинг коммуникативной компетентности
7	Тренинг формирования лидерских качеств
8	Тренинг командообразования и повышения групповой сплоченности
9	Тренинг развития сензитивности и эмпатии
10	Тренинг уверенности в себе (ассертивный тренинг)
11	Тренинг личностного роста
12	Тренинг развития эмоционального интеллекта

### Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Темы лабораторных занятий
<b>9 семестр</b>	
1	Разработка программы тренинга (тема выбирается из списка, предложенного преподавателем)
2	Обучающий тренинг для тренеров
3	Тренинг стрессоустойчивости
4	Тренинг навыков эффективного поведения в конфликте
5	Тренинг самопознания и развития самопринятия
6	Тренинг коммуникативной компетентности
7	Тренинг формирования лидерских качеств
8	Тренинг командообразования и повышения групповой сплоченности
9	Тренинг развития сензитивности и эмпатии
10	Тренинг уверенности в себе (ассертивный тренинг)
11	Тренинг личностного роста
12	Тренинг развития эмоционального интеллекта

Работа на лабораторных занятиях ведется в формате психологического тренинга. Сначала все студенты группы участвуют в обучающем тренинге для тренеров, в рамках которого осваивают базовые навыки осуществления тренинговой работы и развивают необходимые тренеру умения, навыки и компетенции.

Во второй половине семестра каждый студент (группа студентов) выбирает для разработки тренингового занятия одну из предложенных тем, после чего разрабатывает тренинг и проводит его в группе. По результатам проведенного тренинга предоставляется программа и отчет.

#### *Примерная тематика для разработки тренингового занятия.*

1. Тренинг стрессоустойчивости
2. Тренинг навыков эффективного поведения в конфликте
3. Тренинг самопознания и развития самопринятия

4. Тренинг коммуникативной компетентности
5. Тренинг формирования лидерских качеств
6. Тренинг командообразования и повышения групповой сплоченности
7. Тренинг развития сензитивности и эмпатии
8. Тренинг уверенности в себе (ассертивный тренинг)
9. Тренинг личностного роста
10. Тренинг развития эмоционального интеллекта

**Ход работы.** Каждый студент выбирает одну из предложенных тем для подготовки тренингового занятия. Каждый студент подготавливает и проводит в качестве ведущего группы 1 тренинговое занятие в размере 2 учебных пар.

Студент подготавливает подробную программу тренинга, все необходимые рабочие и расходные материалы для занятия, решает все необходимые организационные вопросы до начала тренинга.

**Форма отчетности.** Студент сдает отчет с подробной программой тренинга, его теоретическим обоснованием, всеми необходимыми дополнительными теоретическими и служебными материалами, а также небольшим рефлексивным эссе о том, как он оценивает и осознал свой опыт ведения группы, как его осмысляет и анализом своих достижений и ошибок.

#### **Структура отчета по проведенному тренинговому занятию.**

1. *Титульный лист* (стандартный, с указанием названия тренинга, авторов).
2. *Пояснительная записка* - обозначаются цели и задачи тренинга, обосновывается содержание программы и используемые методы, указываются организационные условия проведения занятий и общее количество часов.

3. *Теоретическая часть:* описываются основные теоретические положения, касающиеся той психологической сферы, для работы с которой предназначен тренинг (например, теоретические концепции, описывающие коммуникативную компетентность, или психологию конфликта и т.д.), описываются основные понятия и категории, описывается теоретический подход, на основании которого будет строиться тренинг.

4. *Структура занятия* (выделяются и кратко описываются этапы или блоки, присутствующие в занятии).

5. *Содержание тренингового занятия - сценарный план занятия с достаточно подробным описанием используемых упражнений, игр, психотехник* и т.п. Для каждого упражнения и каждой техники необходимо указать решаемые ими задачи, организационные условия, точное содержание упражнения, его специфические особенности, необходимые материалы, ход работы, получаемые итоги.

Сценарный план предполагает последовательное и точное отображение всех техник и упражнений тренинга в том порядке и логике, как они должны идти в самом занятии.

6. *Рефлексивное эссе «Анализ тренингового занятия и моего опыта ведения тренинга».* Развернутый анализ хода тренинга, своих действий, поведения, возможных ошибок, описание своих чувств в процессе ведения тренинга и подведение итога в виде общей оценки успешности проведения тренинга. Не менее 2 печатных страниц.

7. *Список литературы.* Оформляется в соответствии со стандартными требованиями. Должен содержать не менее 15 источников как теоретического, так и практического характера.

**Форма отчетности.** Каждая пара студентов сдает общий отчет по проведенному занятию, в котором содержатся 2 рефлексивных эссе от каждого из пары. Отчет сдается через неделю после проведенного занятия. Отчет оформляется в виде печатного текста, выполненного по стандартным требованиям.

За отчеты, сданные не в срок, баллы не начисляются.

**Требования к оформлению.** Шрифт Times, 12 кегль, 1,5 интервал, поля – по 2 см с каждой стороны, выравнивание по ширине листа, абзацный отступ – 1,25, нумерация страниц – обязательна.

## ПОДГОТОВКА К ТРЕНИНГУ.

### *Проблема планирования тренинга и составления тренинговой программы*

Когда молодой специалист-психолог сталкивается с необходимостью провести психологический тренинг, он чаще всего начинает рыться в собственных записях (если сам когда-то был участником сходного по тематике тренинга) или искать в литературе готовый сценарий (если собственного опыта нет), чтобы воспроизвести чей-то продукт. В случае удачных поисков неопытный честно пытается в точности репродуцировать найденное. Ему невдомек, что психологический тренинг — это такая штука, в которой «личностное вложение» играет первостепенную роль. А значит сделать точную копию, повторить «тютелька в тютельку» придуманный кем-то сценарий всего тренинга или даже одного занятия практически никогда не удастся. Психологический инструмент оказывается «заточен» под другую личность и порой ведет себя непредсказуемо в неумелых руках, плохо слушается.

Так что же делать? Ведь при отсутствии опыта ведения тренинговой группы психолог-практик не может придумать собственный сценарий и собственные упражнения, а чтобы провести тренинг, он должен иметь этот сценарий и эти упражнения, причем свои собственные! Неужели эта проблема неразрешима и замкнутый круг нельзя разорвать?

Можно, конечно, просто-напросто довериться судьбе, полностью отказаться от подготовки тренинга и провести его по наитию, создавая сценарий и упражнения, что называется, по ходу...

Один из известных психологов-тренеров как-то заметил, что не готовиться к предстоящему тренингу может себе позволить: а) очень опытный специалист, имеющий не менее двадцати лет стажа ведения групп; б) ведущий, тиражирующий абсолютно стереотипные совпадающие до мелких деталей тренинговые программы; в) крайне самоуверенный новичок, свято верящий в чудо импровизации.

По поводу этого суждения следует заметить, что в случае а) подготовка необходима, по крайней мере, в двух аспектах: во-первых, в плане внутреннего настроя на предстоящую работу (сам ведущий при этом напоминает музыкальный инструмент — чтобы музыка была красивой, без настройки перед выступлением ему не обойтись), а во-вторых, в плане знакомства со спецификой группы.

В случае б) ведущий оказывается в ловушке заблуждения о том, что можно транслировать одну и ту же программу на любые группы. Увы, это не так. Полное и точное соблюдение технологии в отношении живых людей вовсе не гарантирует постоянное получение одинаковых результатов.

Ну, и, наконец, в случае в) стоит вспомнить старую истину, что хороша только тщательно подготовленная импровизация. Джаз могут играть только настоящие мастера. Вытащить кролика из шляпы в нужный момент можно лишь тогда, когда этого кролика заранее туда положили.

Во всех случаях отсутствие подготовки к проведению тренинга повышает риск провала до 50%. А эффективность **ОБЯЗАТЕЛЬНО** будет ниже возможной.

Значит, готовиться все-таки надо. Пусть на начальном этапе своей работы молодой тренер вряд ли сумеет разработать абсолютно оригинальные авторские психотехники, но создать сценарный план тренинга «под себя» на основе известных упражнений ему вполне по силам. Кстати, не только под себя, но и под конкретную группу, с которой ему предстоит работать. В этом ему может оказаться весьма полезной «Психологическая матрица тренинга» (см. приложение 1 к разделу 1). Опыт ее использования свидетельствует о том, что опора на «матрицу» позволяет наполнить тренинг именно тем содержанием, которое необходимо для решения проблем конкретных участников. Разумеется, это далеко не единственный способ подбора необходимого содержания тренинга и, может быть, не

универсальный, но вы можете сами оценить его удобство в работе: ведь все основные техники, применяемые в тренинге, будут отражены на одном листочке.

Прежде чем объяснить методику использования этой матрицы, нужно очень кратко напомнить о теоретических основаниях ее разработки. Этими основаниями являются положения субъектного подхода, о которых подробно речь шла выше.

Будучи субъектом, каждый человек реализует себя в трех реальностях — реальности познания, реальности отношения и реальности преобразования. Иначе говоря, сущность субъектного проявления заключается в познании предметов окружающего (и внутреннего) мира, в выработке отношения к этим предметам и в их преобразовании. Исходя из этого, можно определить важнейшую цель психологического тренинга как развитие субъектности, которое происходит в результате конструктивных изменений системы знаний (представлений) человека, его отношений и его умений по преобразованию каких-либо объектов. То есть ведущий должен помочь участникам тренинговой группы осознать свои представления о каких-то вещах, отрефлексировать свое отношение к ним и в случае понимания необходимости трансформации представлений и отношения провести такую трансформацию и сформировать умения нового поведения. Следовательно, важнейшие области психологической реальности участников, с которыми работает тренер, — системы представлений, отношений и умений.

Допустим, вы работаете школьным психологом и в вашем учреждении возникла ситуация неприятия и агрессии шестиклассников в отношении новичков, пришедших в их класс и по какому-либо признаку отличающихся от них (особенностью внешности, манерой вести себя или одеваться и т.п.). Среди мероприятий по разрешению этой ситуации (а таких мероприятий должно быть достаточно много и реализовать их необходимо одной командой учителям, классному руководителю, заместителю директора по воспитательной работе и другим специалистам) есть и психологический тренинг.

Итак, каким образом можно спланировать тренинг с шестиклассниками с использованием «Психологической матрицы тренинга»?

Давайте рассмотрим возможную последовательность шагов подготовки к тренингу.

#### ***Девятишаговая модель подготовки к тренингу***

***Шаг первый.*** Определение темы и цели тренинга как образа будущего результата.

Часто ведущий хочет провести тренинг по теме, которая интересна ему самому. Он придумывает завлекательное название, разрабатывает программу, подбирает великолепные (как ему кажется) психотехники... А на тренинг никто не приходит, группу сформировать не удастся.

Все же исходить надо не только из собственных интересов (впрочем, их надо тоже обязательно соблюсти, иначе тренинг получится скучным), но и из реальных запросов и трудностей реальных людей. Ответьте себе на простые вопросы:

Что хотят получить будущие участники группы?

Чего группа и каждый ее участник реально смогут и должны достичь?

Что я смогу и должен для этого сделать?

Каков будет конечный результат нашей работы?

Чем более ярким, конкретным и правдоподобным будет образ будущего результата, тем больше шансов, что вы этот результат получите.

***Шаг второй.*** Определение состава тренинговой группы.

Кто будет в группе? Сколько человек? Каково будет соотношение мальчиков и девочек? В чем заключаются психологические особенности участников?

Постарайтесь заранее встретиться с будущими членами группы, познакомиться с ними, выяснить их ожидания от предстоящей тренинговой работы. Обязательно позаботьтесь об ограничении числа участников и «сверху», и «снизу». Желательно, чтобы число участников не превышало 18 человек. Но и слишком малое число — 3-4 человека — потребует коренного пересмотра содержания тренинговой программы: многие упражнения будет невозможно провести. Кроме того, психологическая атмосфера группы из трех или,

скажем, пятнадцати человек сильно отличается, что вынуждает ведущего использовать разную стилистику ведения. Для эффективной работы оптимальным, по мнению многих специалистов, является 12 участников (без ведущего).

*Шаг третий.* Определение временных ресурсов.

Нужно сразу спланировать, сколько всего будет проведено тренинговых занятий. Как часто будут проходить встречи? Сколько времени будет длиться каждое занятие? Возможна ли протяженность тренинга несколько месяцев?

Следует определиться с темпом тренинговых занятий и выбрать, что является в данном случае оптимальным: «марафонный» стиль или короткие встречи в течение длительного времени.

*Шаг четвертый.* Формулировка проблем.

Необходимо четко и ясно сформулировать проблемы, которые предстоит решить в процессе тренинга. Что такое проблема? Это вопрос, на который в данный момент не существует однозначного света. Следовательно, и формулировать проблемы нужно в вопросительной форме — для этого предназначена первая пустая строка матрицы. В образце оставлено место для обозначения пяти проблем. Их может быть больше или меньше (все же, по моему мнению, больше пяти проблем ставить не следует: дай Бог в тренинге хотя бы с пятью справиться...). В нашем гипотетическом случае проблемы можно сформулировать, например, так:

1. Что нужно сделать, чтобы развить толерантность в отношении не похожих на тебя людей?
2. Как снизить уровень агрессии подростков друг на друга?
3. Каким образом повысить коммуникативную компетентность подростков?
4. Как сделать класс сплоченным?

На этих четырех проблемах можно и остановиться. В конце концов, можно сосредоточиться и на какой-то одной и тренинг нацелить именно на ее решение в надежде, что изменение в одной области потянет за собой и все остальные (впрочем — не факт, представляется более оправданным работать со всем вышеназванным...).

*Шаг пятый.* Формулировка задач.

Если проблема — это не решенный пока вопрос, то задача — это цель деятельности, данная в определенных условиях. Задачу надо формулировать не вопросительно, а утвердительно. В ней должны содержаться требования к осуществляемой деятельности по определению искомого.

Например, для решения первой из обозначенных выше проблем задачи можно сформулировать в соответствующих ячейках матрицы следующим образом:

*Для работы в системе представлений участников тренинга - помочь подросткам осознать различия в их отношении к тем, кого они считают близким человеком и кого они считают чужим.*

*Для работы в системе отношений участников тренинга — дать подросткам опыт личного проживания ситуации общения с «похожими» и «непохожими» на них людьми для изменения привычно-негативного отношения к непохожим.*

*Для работы в системе умений участников тренинга — предложить модель конструктивного взаимодействия с людьми, которые объективно или субъективно воспринимаются как непохожие, чужие, и сформировать необходимые умения такого взаимодействия.*

Легко увидеть, что поставленные задачи охватывают все сферы субъектности подростков, и если мы максимально продуктивно реализуем эти задачи, то в целом будет решена и проблема развития толерантности (в реальности, конечно же, только средствами одного психологического тренинга реализовать названные задачи достаточно трудно).

*Шаг шестой.* Подбор соответствующих психотехник.

В идеале при создании авторского тренинга игры и упражнения должны бы быть авторскими разработками. Но начинающему тренеру обычно приходится обращаться к

профессиональной литературе и пользоваться уже известными психотехниками. Важно, чтобы эти психотехники работали на решение поставленных задач. Обычно в книгах и сборниках указываются цели описываемых упражнений; если же указания нет, тренеру придется самому оценить их пригодность для своего тренинга.

Для заполнения первого столбца в каждой из оставшихся ячеек нужно записать названия упражнений — по три для каждой задачи, и желательно, чтобы эти упражнения были разных типов (требовали разных способов активности — вербальной, двигательной, образной). Возможно, в тренинг вы включите только одно упражнение, но у вас обязательно должен быть запас, чтобы при необходимости легко осуществить замену. В случае если тренинг планируется достаточно длительный, то применение всех подобранных психотехник будет уместным.

В нашем примере для решения задачи об осознании своего отношения к «своим» и «чужим» можно применить, скажем, групповую дискуссию на тему «Кто такие «свои» и «чужие»?». Вторым приемом может стать рассказ подходящей притчи и ее последующее обсуждение. В качестве таковой можно, допустим, привести знаменитую притчу о слепцах и слоне.

*Пятеро слепых впервые в жизни повстречали слона. Один из них дотронулся до хобота и сказал:*

— *Слон похож на толстый шланг.*

— *Слон похож на столб, — откликнулся другой, нащупав ногу слона.*

*Третий коснулся слоновьего живота и заявил:*

— *Слон похож на огромную бочку.*

— *Он похож на цинковку, — потрогав слона за ухо, возразил четвертый.*

— *Что вы говорите! — воскликнул пятый, державший животное за хвост. — Слон похож на веревку!*

*Все они были правы. И не был прав никто...*

В результате обсуждения можно прийти к выводу о том, что и мы часто видим в другом человеке только одну какую-то сторону и не замечаем другие, что любой человек сложнее, чем нам кажется на поверхностный взгляд.

Третьей психотехникой при работе с системой представлений может стать, скажем, создание рисунка на тему «Люди, похожие и не похожие на меня».

Для решения второй из сформулированных выше задач — задачи об изменении отношений — можно использовать, например, игру «Однажды в созвездии Лебеда...» (см.). В финале этой игры необходимо привести участников тренинга к мысли о том, что агрессия, проявленная в отношении якобы враждебной цивилизации, была на самом деле направлена на собственных одноклассников. Сильное эмоциональное переживание, обычно сопровождающее завершение этой игры, позволяет членам группы изменить отношение к тем, кто стереотипно воспринимается как «чужой». Кроме того, можно разыграть сценки «Я и незнакомец», провести конкурс на лучший выход из ситуации «Встреча с необычным существом».

И наконец, третью задачу в рамках проблемы толерантности, связанную с формированием соответствующих умений, можно решить, используя, скажем, игры «Свой и чужие» и «Чужие гномы», специально направленные на развитие толерантности (см. раздел 2 данного пособия). Именно здесь уместно предложить участникам также конкретные «жизненные» ситуации и «отрепетировать» оптимальные способы поведения в этих ситуациях.

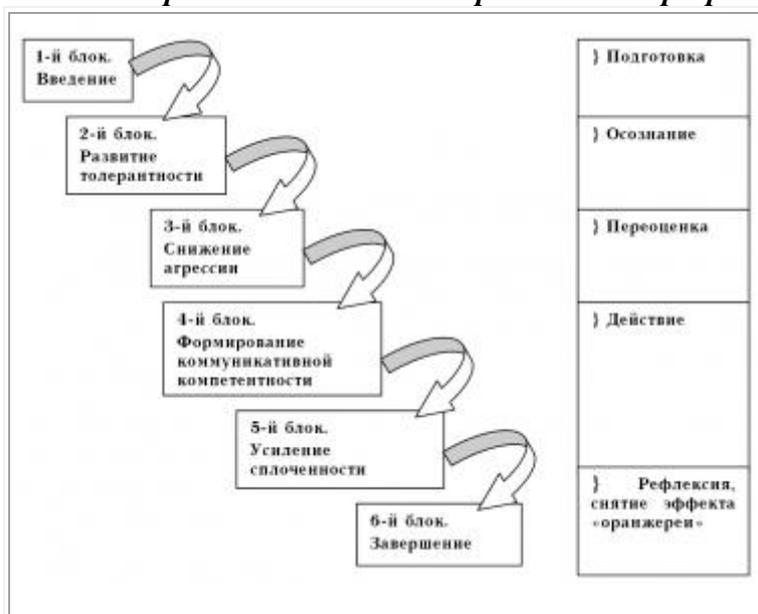
Аналогичным образом заполняются и другие столбцы матрицы

Важное замечание: одно и то же тренинговое упражнение может встретиться в разных ячейках матрицы. Это бывает в тех случаях, когда упражнение настолько емкое, многоаспектное, содержательное что его применение может успешно решить несколько из сформулированных задач.

Итак, основное содержание тренинга для одного блока отобрано.

*Шаг седьмой.* Выделение блоков тренинговой программы и занятий на каждый блок. В соответствии с выделенными на четвертом шаге проблемами можно определить те блоки (или модули), которые должны быть в тренинге. В нашем примере блочная система тренинга может выглядеть следующим образом (см. схему 1). Это достаточно традиционная схема, в которой границы стадий развития группы обозначены достаточно условно.

**Содержательные блоки тренинговой программы. Стадии групповой динамики**



Следует учесть, что полная реализация всех блоков значительно увеличит длительность тренинга. Каждый блок может быть превращен в отдельный тренинг, то есть данная программа имеет модульный характер. Вместе с тем в каждом модуле группа будет проходить те же стадии, что и в целостной тренинговой программе. Иными словами, имеет место «голографический эффект»: отдельная часть содержит в себе все свойства целого.

Необходимо рассчитать, сколько занятий надо включить в каждый блок. При этом рекомендуется учесть возможные перерывы в занятиях, вызванные праздниками, каникулами и т.п. Скажем, если вы начинаете тренинг во второй половине сентября и проводите занятия раз в неделю, то, вероятно, до осенних каникул вам удастся провести не более семи занятий. Тогда можно, например, два занятия посвятить первому блоку, то есть мотивированию участников, «разогреву» перед глубокой работой, а пять — включить в блок развития толерантности.

*Шаг восьмой.* Составление сценарного плана тренинга.

Реализация этого шага связана с распределением подобранных или разработанных техник по занятиям. При этом необходимо учитывать следующие критерии:

- 1) важнейшая решаемая техникой задача;
- 2) время, которое необходимо затратить на технику;
- 3) совместимость техник друг с другом;
- 4) стадия групповой динамики, когда будет применена техника;
- 5) тип и степень активности участников, инициируемые техникой (физическая подвижность или «сидячая» работа в кругу);
- б) уместность применения психотехники в данный момент (готовность к ней участников).

С первого раза оптимальным образом распределить тренинговые психотехники при недостаточном опыте ведения групп бывает достаточно сложно. Но это не страшно: в процессе тренинга надо будет каждый раз перед тем, как начать упражнение, спросить себя: подойдет оно сейчас или нет? Допустим, по вашему плану сейчас должна быть групповая дискуссия, но участники уже полтора часа сидят на стульях и начинают ерзать от утомления. Они нуждаются в физической активности — значит, надо провести подвижную игру! Чтобы не растеряться в ситуации необходимости замены одной техники другой,

следует заранее позаботиться о запасных упражнениях — иных по форме, но направленных на решение тех же задач.

Кроме того, нужно обязательно включить в каждое занятие такие техники, которые направлены не на решение групповых задач, а на развитие социальной структуры группы, на активизацию групповой динамики, поддержку необходимого темпоритма. Это могут быть игры типа «Самый-самый!», «Ранжирование по качествам», различные социометрические процедуры. Нельзя забывать об этой линии развития тренинговой группы.

*Шаг девятый.* Написание краткого сценария тренинга с указанием цели каждого занятия и всех необходимых материалов.

Стоит записать сценарий тренинга максимально подробно, не поскупившись на детали при описании упражнений (тогда вы представите их очень ярко — так, будто вы их уже действительно провели). Отдельно приготовьте план каждого занятия на отдельной карточке с указанием названий упражнений. Это будет ваша шпаргалка, которая поможет на тренинге — весь подробный сценарий на занятие брать не рекомендуется: пачка бумаги в руках будет сильно сковывать вашу активность.

Все перечисленные в сценарии занятия материалы приготовьте заранее в тренинговом зале. Позаботьтесь и о том, чтобы во время занятия вам никто не помешал: техничка, пришедшая мыть полы, или настырный руководитель кружка мягкой игрушки, которому тоже как раз понадобилось это помещение. Подстрахуйтесь и напомните завучу, чтобы потенциальным участникам именно на время тренинга не поставили дополнительные занятия.

## **Организационно-методические аспекты проведения тренинга.**

### ***Цели и условия проведения тренинга***

Прежде чем начать тренинговую работу, психолог должен ответ самому себе на два важнейших вопроса

- 1) в чем заключается цель проведения психологического тренинга?
- 2) есть ли минимально необходимые условия для организации тренинговых занятий?

Представляется достаточно очевидным, что если цель недостаточно осознана специалистом, то не стоит и начинать работу. Прежде всего потому, что в таком случае эта работа будет совершенно бессмысленной и невозможно будет понять, какой именно тип психологического тренинга следует реализовывать.

Как было уже сказано в первой главе учебного пособия, психологический тренинг в отличие от других мета-методов работы практического психолога направлен не только на решение ныне существующих проблем участников, но и на профилактику их возникновения в будущем, в частности за счет предоставляемой им возможности *научиться решать проблемы*.

Однако эта общая цель может быть конкретизирована в ряде более узких целей.

Достаточно условно можно предложить набор возможных целей групповой психологической работы и тип тренинга, с помощью которого каждая из указанных целей может быть достигнута (см. приложение 2 к разделу 1).

Ответ на второй вопрос предполагает:

- а) наличие требуемого уровня квалификации психолога как группового тренера, то есть его подготовленность к ведению тренинговых занятий;
- б) наличие помещения для проведения таких занятий и его достаточную оснащенность;
- г) наличие группы людей, желающих принять участие в подобной работе;
- д) наличие тщательно разработанной программы психологического тренинга.

Подготовленность психолога к проведению тренинга означает не только знакомство с теоретическими основами разнообразных тренинговых методов, но и обязательно личный опыт многократного участия в психологических тренингах разных типов, а также ведения групп хотя бы в роли ассистента.

Помещение для занятий должно быть в достаточной степени звукоизолированным и располагаться в месте, обеспечивающем отсутствие случайного постороннего вмешательства и помех работе. В случае организации тренинга на территории учреждения, настоятельная рекомендация — не проводить тренинг в тех же помещениях, где работают участники группы, а тем паче в кабинете директора, каким бы удобным и просторным он ни казался. Если мы хотим помочь участникам избавиться от некоторых стереотипов, следует исключить факторы, которые могут автоматически запустить действие этих самых стереотипов.

Поскольку занятия могут длиться три-шесть-восемь и более часов, следует позаботиться о том, чтобы помещение было просторным и периодически проветривалось. Хорошо, если помещение настолько просторно, что круг участников занимает только его половину, а во второй половине на полу лежат маты или ковровые покрытия (это удобно для проведения медитаций и ряда упражнений телесной терапии). Перерывы в работе делаются в среднем через полтора часа на 10 минут.

### **Важнейшие требования к организации психологических тренингов**

Эти требования представлены в приложении 3 к разделу 1.

Важный момент — желание ваших будущих клиентов стать членами тренинговой группы. Добровольность участия является необходимым профессионально-этическим требованием. Поэтому, приглашая на тренинг потенциальных участников, психолог должен доступно объяснить цели такой работы и ее формы и сформировать у них мотивацию к этой деятельности. Нельзя требовать от людей обязательной явки на тренинговые занятия. Для детей до 14 лет необходимо разрешение родителей на участие в тренинге.

Перед началом занятий психолог должен подготовить примерную программу психологического тренинга. Разумеется, эта программа является только ориентиром, поскольку в процессе работы неизбежны отступления от заготовленных сценариев и иногда — кардинальные изменения стратегии ведения группы. Однако наличие программы представляется обязательным, поскольку ее подготовка позволяет четко осознать основные пути достижения поставленной цели.

Думается, что разработанную психологом программу следует обсудить с более опытными коллегами или администрацией учреждения (при том условии, что руководитель достаточно профессионально подготовлен в области психологии). По окончании занятий программа может быть пересмотрена и уточнена и — как прошедшая апробацию — утверждена окончательно.

### ***Описание программы психологического тренинга***

Можно предложить примерную структуру программы психологического тренинга в школе:

*Титульная страница*, на которой представлено название программы и имя автора-составителя (поскольку многие практические психологи чаще всего пользуются уже известными тренинговыми играми и упражнениями и их программа имеет обычно компилятивный характер, то называться автором программы не вполне этично).

*Пояснительная записка* (обозначаются цели и задачи, обосновывается содержание программы и используемые методы, раскрываются важнейшие теоретические положения, указываются организационные условия проведения занятий и общее количество часов).

*Тематический план занятий* (номера и названия тем, примерное количество занятий и часов, обозначается последовательность блоков или тренинговых модулей).

*Структура занятий* (выделяются и кратко описываются этапы, присутствующие в каждом занятии).

*Содержание тренинга* (является основной частью программы, представляются сценарные планы всех занятий с достаточно подробным описанием используемых упражнений, игр, психотехник и т.п.; упражнения, которые являются оригинальными авторскими разработками, рекомендуется каким-то образом выделить, например

звездочкой после названия; упражнения, заимствованное из литературных или иных источников, — даже в случае их модификации — желательно снабдить ссылками или примечаниями с указанием номера источника из списка литературы).

#### *Список литературы*

Каждое занятие можно строить примерно по одной схеме (см. приложение 4 к разделу 1).

По завершении тренинга психологу следует проанализировать свою работу, учесть ошибки и достижения, обобщить накопленный опыт. По-видимому, полезным может стать написание «Анализа реализации программы тренинга...», в котором раскрыть особенности протекания группового процесса, выделить успешные и неуспешные моменты работы, оценить эффективность разработанной программы и сделать выводы.

Для облегчения проведения такого анализа представляется целесообразной постоянная фиксация важнейших параметров в течение всего периода реализации программы. Поэтому необходимо анализировать итоги каждого занятия сразу по его завершении. Подводя итоги каждого проведенного тренингового занятия, можно воспользоваться простой, но, как показывает опыт, удобной схемой. Регулярное заполнение этого бланка позволит ведущему накапливать важный и интересный материал, который наверняка пригодится в дальнейшем.

#### *Действия психолога-тренера в трудных случаях*

Естественно, что любой начинающий тренер сталкивается с огромным количеством вопросов, трудностей и проблем. Эта ситуация напоминает момент начала работы с незнакомым сложным прибором новой моделью СВЧ-печи или компьютера. Для уяснения алгоритма работы требуется знание инструкции по эксплуатации. В каждой такой инструкции есть раздел о поломках и нарушениях работы, в котором даются рекомендации, как исправить поломку.

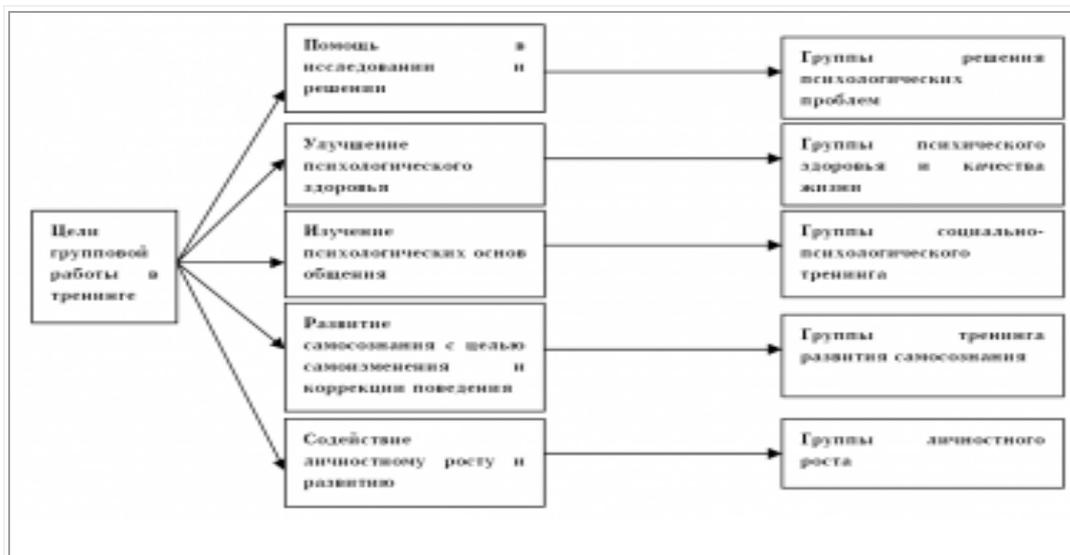
Можно предложить подобную выдержку из инструкции для психолога по проведению тренинга. Разумеется, все мы помним о бесполезности советов и невозможности использовать готовые «рецепты» при оказании психологической помощи. Следовательно, можно смело забыть их все по прочтении. Однако следует учесть, что это не столько советы, рецепты и рекомендации, сколько обобщение личного опыта, которое, конечно же, имеет субъективный характер и потому должно рассматриваться как определенная точка зрения (см. приложение 6 к разделу 1).

### **Приложение 1. Психологическая матрица тренинга**

Области психической реальности участников	Важнейшие проблемы, с которыми надо работать на тренинге				
	1.	2.	3.	4.	5.
Система представлений	Задача —	Задача —	Задача —	Задача —	Задача —
	Техники и приемы, направленные на решение этой задачи:	Техники и приемы, направленные на решение этой задачи:	Техники и приемы, направленные на решение этой задачи:	Техники и приемы, направленные на решение этой задачи:	Техники и приемы, направленные на решение этой задачи:
	1.	1.	1.	1.	1.
	2.	2.	2.	2.	2.
	3.	3.	3.	3.	3.

Система отношений	Задача —				
	Техники и приемы, направленные на решение этой задачи:  1.  2.  3.	Техники и приемы, направленные на решение этой задачи:  1.  2.  3.	Техники и приемы, направленные на решение этой задачи:  1.  2.  3.	Техники и приемы, направленные на решение этой задачи:  1.  2.  3.	Техники и приемы, направленные на решение этой задачи:  1.  2.  3.
Система умений	Задача —				
	Техники и приемы, направленные на решение этой задачи:  1.  2.  3.	Техники и приемы, направленные на решение этой задачи:  1.  2.  3.	Техники и приемы, направленные на решение этой задачи:  1.  2.  3.	Техники и приемы, направленные на решение этой задачи:  1.  2.  3.	Техники и приемы, направленные на решение этой задачи:  1.  2.  3.

## Приложение 2. Цели тренинговой работы и виды тренинговых групп.



## Приложение 3. Требования к организации психологических тренингов

*Организация пространственно-предметной среды:*

- кабинет (не менее 18 кв. м.), пригодный как в качестве традиционной учебной, так и в качестве игровой аудитории;
- ковровое покрытие;
- свободно передвигающиеся учебные столы и стулья.

*Минимально необходимые требования к оборудованию:*

- стол и стул на каждого участника;

- доска (стенд для вывешивания плакатов или флипчарт);
- цветные карандаши (или фломастеры), краски и кисточки на каждого участника;
- листы плотной бумаги в достаточном количестве (формата А4 и 43);
- картонные карточки (размером 9 x 12 или чуть меньше);
- маты;
- набор разнообразных игрушек.

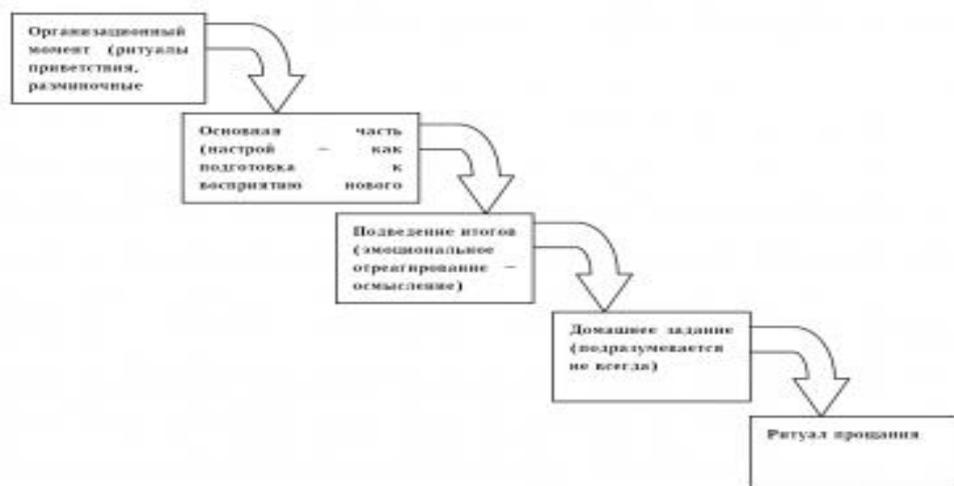
*Желательны:*

- телевизор;
- компьютер;
- зеркала на стенах, скрываемые шторками.

*Время занятий:*

- продолжительность каждого занятия: от 35—45 минут до 12 часов с одним 10-минутным перерывом;
- частота: рекомендуется не реже одного раза в неделю; возможно проведение тренинга-марафона в выходные дни (по 8—12 часов в день).

#### Приложение 4. Блочная структура занятия



### 5 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

#### 5.1 Основная литература

1. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.Л. Журавлев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Пер Сэ, 2012.— 351 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/7411>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

2. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.Н. Сухов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011.— 615 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8573>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

#### 5.2 Дополнительная литература

1. Андреева, Г. М. Социальная психология : учебник для вузов / Г. М. Андреева. — 5-е изд., испр. и доп. — М. : Аспект Пресс, 2009. — 363 с. — (Учебник для вузов). — Имен. указ.: с. 350-354. — Библиогр. в конце кн. — ISBN 978-5-7567-0274-3 (4 экз.).

2. Андреева Г.М. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник/ Андреева Г.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: Аспект Пресс, 2009.— 363 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8862>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

3. Почебут, Л. Г. Социальная психология : учеб. пособие / Л. Г. Почебут, И. А. Мейжис. — М. [и др.]: Питер, 2010. — 665 с. : ил. — (Мастера психологии). — ISBN 978-5-49807-556-3 (5 экз.).

4. Социальная психология. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.М. Андреева [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Аспект Пресс, 2009.— 480 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8885>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

5. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Волгоград: Волгоградский институт бизнеса, Вузовское образование, 2009.— 294 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11347>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

## **6 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. ЭБС:

<https://e.lanbook.com/> - ЭБС «Лань», доступ авторизованный

<https://urait.ru/> - Образовательная платформа «Юрайт», доступ авторизованный

<https://www.iprbookshop.ru/> - Цифровой образовательный ресурс IPR SMART, доступ авторизованный

<https://tsutula.bookonlime.ru/> - ЭБС ТулГУ «BookOnLime» учебные издания ТулГУ по всем дисциплинам, доступ авторизованный

<https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> - Политематическая база данных периодических изданий [East View](http://www.eastview.com/), доступ авторизованный

2. <https://www.elibrary.ru/> - Научная электронная библиотека [eLibrary.ru](http://www.elibrary.ru/), доступ свободный

<https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «КиберЛенинка», доступ свободный

3. Электронный сборник статей PsyJournals: <http://psyjournals.ru>

4. Фонды фундаментальных библиотек и собраний электронных ресурсов:

Российская государственная библиотека: <http://www.rsl.ru/>

Российская национальная библиотека: <http://www.nlr.ru:8101/>

Библиотека Российской Академии наук: <http://www.rasl.ru/>

Псипортал: <http://psy.piter.com/library/>

Государственная научная педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского: <http://www.gnpbu.ru>

Электронная библиотека диссертаций РГБ: <http://www.diss.rsl.ru>