



И.Г. Шалагинова, В.Н. Клейменов

ГРУППОВЫЕ ТРЕНИНГИ КАК ФОРМА ИНТЕРАКТИВНЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ВАЛЕОЛОГИИ

Методическое пособие



Калининград
Издательство Российского государственного университета им. И. Канта
2005

Шалагинова И.Г., Клейменов В.Н. Групповые тренинги как форма интерактивных занятий по валеологии: Методическое пособие. — Калининград: Изд-во РГУ им. И. Канта, 2005. — 27 с.

Методическое пособие посвящено описанию основных принципов построения интерактивных обучающих занятий. Интерес к их проведению усилился в связи с повышением уровня требований к специалистам педагогического профиля.

Предназначено для студентов факультета биоэкологии; педагогов-валеологов.

Печатается по решению Редакционно-издательского совета Российского государственного университета им. И. Канта.

© И.Г. Шалагинова,
В.Н. Клейменов, 2005
© Издательство РГУ
им. И.Канта, 2005

ВВЕДЕНИЕ

Курс «Интерактивные методы обучения в валеологии» входит в содержание большого практикума для студентов 4, 5 и 6-го курсов факультета биоэкологии специализации «Валеология». Необходимость его включения в учебную программу определяется тем, что в настоящее время основными местами трудоустройства выпускников-валеологов являются образовательные учреждения (школы и детские сады), где одно из основных направлений работы педагога-валеолога — планирование и проведение мероприятий, направленных на формирование у учащихся знаний о здоровье и обучение навыкам его укрепления, причем не только здоровья соматического, но также психического и социального. Между тем большинство методов, используемых в подобной учебно-воспитательной работе, в основном направлено на традиционную для педагогики репродукцию знаний. Такой подход *актуализирует лишь когнитивную и гностическую стороны деятельности* обучающихся и почти не затрагивает личностно значимой, ценностной сферы их сознания. Это приводит к скорому забыванию полученных знаний, снижению интереса к изучаемым вопросам, слабому пониманию сути изучаемых проблем, и самое главное — знания практически не используются учащимися в повседневной жизни. В то же время деловые игры, имитационные и ролевые игры, конкретные ситуации (cases) находят все больше применения в практике обучения. Интерактивные формы используются во всех сферах образования: в школах, в профессиональном обучении, в высших учебных заведениях, при подготовке будущих менеджеров для различных отраслей. Успех методики базируется на интенсивной передаче информации, возможности развития самостоятельности, обучении одновременно и специальным, и поведенческим навыкам.

Основные отличия интерактивных форм обучения от традиционных определяются не только методикой и техникой преподавания, но и высокой эффективностью учебного процесса, которая обеспечивается за счет:

- развития интереса к предмету изучения;
- закрепления теоретических знаний на практике;
- создания благоприятных условий для развития личности учащихся;

- выработки способности принимать самостоятельные решения;
- выработки способности к коллективным решениям;
- развития мыслительных операций, общих учебных умений и навыков (анализ, синтез, постановка целей и пр.), то есть обеспечивает успешное решение обучающих задач;
- формирования коммуникативных навыков; навыков сотрудничества и организации коллективной (командной) работы;
- регуляции и обеспечения оптимального уровня психоэмоционального напряжения в ходе занятия, за счет смены форм деятельности;

Все вышеуказанное в конечном итоге призвано обеспечить более прочное усвоение учебного материала за счет большей эмоциональной вовлеченности учащихся в образовательный процесс.

Таким образом, целью рассматриваемого раздела большого практикума является освоение студентами навыков проведения учебных занятий по различным проблемам валеологии в интерактивной форме (семинар-тренинг). Освоение данной формы проведения занятий позволит повысить эффективность учебного процесса при преподавании медико-биологических дисциплин и валеологии. Данное обстоятельство является существенным, особенно в рамках проводящейся в России программы формирования здорового образа жизни населения. Применение интерактивных форм обучения не только повысит информированность в сфере здоровья, но и будет способствовать формированию навыков здорового образа жизни учащихся.

ПОНЯТИЕ ОБ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДАХ ОБУЧЕНИЯ

Слово «интерактивный» происходит от английского от слова «*interactive*» и означает способность взаимодействовать, то есть находиться в режиме беседы, диалога с чем-либо (например, компьютером) или кем-либо (человеком, тренером). Особое значение этот метод приобретает в связи с тем, что дает возможность эмоционально вовлечь учащихся в процесс занятия, а также возможность получения обратной связи непосредственно в ходе занятия. Следовательно, *интерактивное обучение* — это, прежде всего, *обучение, в ходе которого осуществляется активное взаимодействие и взаимовлияние участников процесса тренинга: тренера и членов группы.*

Тренинг — интенсивная форма обучения, сочетающая в себе краткие теоретические семинары и практическую отработку навыков. Прежде всего, тренинг подразумевает использование активных групповых методов практической психологии для работы со здоровыми людьми с целью решения задач по развитию и совершенствованию способностей и навыков, необходимых для улучшения их качества жизни и профессиональной деятельности. Основой процесса познания во время тренинга является приобретение собственного опыта. Таким образом, можно сказать, что тренинг — это не только метод обучения, но метод развития способностей к обучению.

Для обозначения разнообразных форм групповой работы используется довольно широкий круг терминов: *групповая психотерапия, психокоррекционные группы, тренинговые группы, группы активного обучения*, и др. Без сомнения, подобное положение с неустоявшимися терминами связано с относительной новизной этой области практической психологии и, в очень большой степени, с тем, что подобные группы работают на стыке психотерапии и психокоррекции, с одной стороны, и обучения — с другой.

Под *тренинговыми группами* понимают все специально созданные малые группы, участники которых (психически здоровые люди) при содействии ведущего включаются в своеобразный опыт интенсивного взаимодействия, ориентированный на оказание помощи каждому участнику в самосовершенствовании. Исходя из данного определения, можно выделить возможные пути использования тренинга в практике педагога-валеолога: повышение психологической компетентности учащихся и педагогов, приобретение ими навыков саморегуляции, развитие самосознания, обучение эффективным способам повышения социально-психологической адаптации в условиях повседневной жизни. Все это направлено на сохранение и укрепление как психического и социального, так и соматического здоровья учащихся и, безусловно, относится к самосовершенствованию.

Изначально тренинг возник как форма взаимодействия психолога с людьми, нуждающимися в психологической помощи, и этих людей между собой. Поэтому тренинг теснейшим образом связан с развитием групповой психотерапии и психокоррекции. Под *психотерапией* в настоящее время принято понимать комплексное лечебное вербальное и невербальное воздействие на эмоции, суждения, самосознание человека при многих психических, нервных и психосоматических расстройствах.

Психологическая коррекция определяется как направленное психологическое воздействие на те или иные психологические структуры с целью обеспечения полноценного развития и функционирования личности.

Появлением термина «групповая психотерапия» мы обязаны Дж. Морено, предложившему его в 1932 году. Между тем временем возникновения психологического тренинга принято считать только 50-е годы XX века, когда М. Форверг разработал новый метод, основой которого стали ролевые игры с элементами драматизации и который был назван социально-психологическим тренингом.

В чем же состоят основные отличия группового психологического тренинга от терапии, коррекции и обучения?

Во-первых, в отличие от *психотерапии* цели тренинговой работы не связаны собственно с *лечением*. Ведущий тренинга ориентирован на оказание *помощи*, а не на лечебное воздействие. Это положение, разумеется, не исключает возможности применения оздоровительных технологий.

Во-вторых, отличие психологического тренинга от *психокоррекции* определяется тем, что в тренинге уделяется внимание не столько отдельным характеристикам внутреннего мира, сколько развитию личности в целом.

В-третьих, тренинговую работу невозможно свести только к *обучению*, потому что когнитивный компонент не всегда является в тренинге главным. Ряд специалистов считает наиболее ценным для участников тренинга получение, прежде всего, эмоционального опыта. Впрочем, психологический тренинг очень тесно соприкасается с *развивающим обучением*, понимаемым в широком смысле слова.

При всем этом в тренинге могут применяться психотерапевтические, коррекционные и обучающие методы, а сам тренинг может использоваться как метод в психотерапии, коррекции и обучении.

Тренер

Тренер является важной фигурой при проведении тренинга, так как от него зависит направленность, выбор стиля, форм и методов работы тренинговой группы. Тренер определяет цели работы группы; задачи, решение которых будет обеспечивать достижение цели, и ру-

ководит работой группы по достижению намеченной цели. В связи с этим существует ряд требований к личности тренера.

По этому вопросу есть как минимум две точки зрения:

1) согласно первой успех работы тренинговой группы определяется, прежде всего, системой применяемых психотехник. Иными словами, превалирующая роль отводится инструментарию, при этом личностные характеристики тренера считаются чем-то вторичным. Подобная позиция присуща теоретическим концепциям, рассматривающим групповой процесс как *воздействие* ведущего на группу в целом или на отдельных ее членов;

2) вторая — гуманистическая позиция состоит в том, что развивающий и оздоравливающий эффект возникает в тренинговой группе в результате создания атмосферы эмпатии, искренности, самораскрытия и особых взаимоотношений между членами группы и ведущим. Невозможно осуществлять личностное развитие извне по отношению к данной личности. Следовательно, нужно, чтобы групповой ведущий обладал такими личностными характеристиками, которые позволили бы ему заботиться о создании максимально благоприятных *условий* развития самосознания участников группы, что и обеспечивает эффективность тренинговой работы.

Можно выделить следующие личностные черты, желательные для руководителя тренинговой группы:

- концентрация на участниках, желание и способность им помочь;
- открытость к отличным от собственных взглядам и суждениям, гибкость и терпимость;
- эмоциональная восприимчивость (эмпатийность), способность создавать атмосферу эмоционального комфорта;
- аутентичность поведения, т. е. способность предъявлять группе подлинные эмоции и переживания;
- энтузиазм и оптимизм, вера в способности участников группы к изменению и развитию;
- уравновешенность, терпимость к фрустрации и неопределенности, высокий уровень саморегуляции;
- уверенность в себе, позитивное самоотношение, адекватная самооценка, осознание собственных конфликтных областей, потребностей, мотивов;
- богатое воображение, интуиция;
- уровень интеллекта выше среднего.

При проведении тренингов тренер может выполнять функции инструктора, консультанта(наставника).

Роль *инструктора* предполагает развитие конкретных навыков, моделей поведения, необходимых установок с использованием индивидуального подхода к инструктируемому или каждому из членов группы.

Роль *наставника* состоит в предоставлении советов, рекомендаций и помощи в ситуации прояснения непонятных моментов и трудных ситуаций.

Тренинг предполагает бесчисленное количество вариантов проведения — в зависимости от тренерского стиля и предпосылок проводимого обучения. Если все варианты расположить вдоль одной воображаемой линии, то на одном конце будут располагаться так называемые тренеры-фасилитаторы, использующие небольшой набор формальных упражнений, ориентированных на групповые процессы и генерацию идей внутри группы. На другом конце — тренеры, занимающиеся «постановкой навыка»; они в большей степени используют методы прямой поведенческой коррекции либо преимущественно лекционный метод.

При проведении тренингов ведущий может использовать различные стили управления группой. Как правило, один и тот же тренер может использовать различные стили, что зависит от целей группы, состава участников, этапа группового процесса.

Вопрос о стилях руководства, осуществляемых ведущим в группе, с одной стороны, тесно связан с ролями, в которых он (ведущий) выступает, а с другой — с его личностными особенностями.

Согласно классической классификации стилей управления малой группой — *директивный (авторитарный), недирективный (демократический)* — руководство тренинговой группой можно рассматривать с точки зрения доминирования ведущего и жесткого или мягкого структурирования процесса. «Директивный» тренер контролирует (планирует) ход занятий, самостоятельно устанавливает нормы функционирования группы и приводит их в исполнение, дает советы и указания, осуществляет интерпретации. «Недирективный» предоставляет участникам группы свободу выбора тем и направлений дискуссии, не начинает действий и не ускоряет их, не навязывает исполнения норм — он использует главным образом технику отражения.

Другая классификация видов групп опирается на два наиболее существенных параметра: степень осуществления руководителем веду-

щей роли в структурировании и функционировании группы и степень эмоциональной стимуляции в противоположность рациональному мышлению. Выделяются, таким образом, группы, центрированные на руководителе и на участнике; рациональные и аффективные группы.

Большинство специалистов придерживаются мнения, что наиболее предпочтителен демократический стиль руководства; отношение к директивности, характеризующей авторитарный стиль, как правило, достаточно негативно. Однако исследования показывают, что в ряде случаев бывает необходима именно авторитарность: 1) когда задача группы жестко структурирована; 2) когда члены группы испытывают сильный стресс; 3) когда динамика группы настолько неясна для участников, что они не могут точно и полно осознать, что происходит.

Многие группы, особенно на начальном этапе, тяготеют к тому, чтобы их четко структурировали и чтобы ими жестко управляли. Это действительно бывает необходимо для преодоления начальной скованности и тревожности и ускорения запуска групповых процессов. Далее необходимо постепенное «ослабление вожжей» и передача некоторых функций управления самой группе.

Некоторыми ведущими тренингов иногда недооценивается такой важный фактор, как готовность участников к поведенческим изменениям. Между тем тренинговой группе для эффективной работы всегда необходим некоторый «разогрев», создание мотивации изменений. Иногда для «разогрева» группе достаточно нескольких часов, иногда этому требуется посвятить весь первый день занятий. Очевидно, это связано прежде всего со степенью внутренней готовности участников группы к непривычным и необычным способам работы и направленностью на процессы развивающего взаимодействия, самораскрытия, изменения своего поведения. На этом этапе в зависимости от состояния и поведения группы ведущий применяет различные тактики:

- если группа настроена доброжелательно, но напряженно, то его задача — помочь расслабиться, избавиться от напряжения, создать атмосферу открытости, доверия, психологической безопасности и «мажорного» настроения у участников, позволяющую обеспечить условия для позитивной мотивации на групповое взаимодействие;

- если группа с самого начала настроена скептически или даже враждебно (что случается ввиду насильственного включения в группу по требованию администрации учреждения или предприятия), ведущий сознательно провоцирует выход этого недовольства, предлагая

задания, трудные психологически и подчеркивающие отсутствие умений эффективной коммуникации и навыков нахождения нестандартных способов решения проблемы.

Умение гибко варьировать стиль руководства в зависимости от конкретных ситуаций в развитии группы — один из важнейших навыков в списке необходимых для ведущего тренинга.

Группа

Различные виды групп можно выделить по следующим факторам:

- возраст участников: группы подростков, студентов, взрослых, пожилых;
- пол участников: женские, мужские, смешанные;
- степень знакомства участников до тренинга: знакомые, малознакомые, незнакомые;
- продолжительность и регулярность тренинговых занятий: группы встреч, группы-марафоны, учебные группы;
- особенности мотивации участников: низко мотивированные («насиленно собранные»), высоко мотивированные;
- цели группы: группы поддержки, решения конкретных проблем, обучающиеся, терапевтические.

Члены тренинговой группы могут иметь различные индивидуальные стили обучения. По классификации П. Хани и А. Мамфорда, можно выделить следующие категории:

- *деятели* — предпочитают новые переживания и возможности, на основании которых они могут действовать, стремятся «все попробовать руками». Им нравится активная деятельность, включенность в процесс
- *наблюдатели* — предпочитают думать и усваивать информацию, анализируют события, приходят к решениям медленно, не переносят давления
- *теоретики* — любят методичные исследования, продумывают проблему шаг за шагом, склонны к анализу и отстраненности от ситуации;
- *прагматики* предпочитают практические решения, любят эксперимент, выискивают новые идеи, которые затем применяют на прак-

тике, действуют быстро и уверенно, воспринимают проблемы как вызов.

В тренинговых группах, как правило, присутствуют склонные ко всем перечисленным стилям обучения, поэтому тренер должен строить программу тренинга с учетом индивидуальных особенностей всех участников.

ПЛАНИРОВАНИЕ ТРЕНИНГА

Планирование тренинга должно строиться с учетом необходимых этапов.

1. Формулировка цели тренинга. Цели тренинга должны быть:

- четкими,
- измеримыми,
- достижимыми,
- реалистичными,
- рассчитанными по времени.

2. Формулировка задач. Ее предпочтительно начинать с глагола (например: после завершения тренинга участники будут способны... описывать, определять, измерять, применять, уметь...).

3. Разработка содержания тренинга. Совершенно очевидно, что придуманный кем-то когда-то очень хороший сценарий тренинга может быть неэффективным в других условиях (другой тренер, другая группа, другая страна). Именно поэтому копировать чьи-то сценарии и пытаться точно их воспроизвести в своей работе нельзя, да и не получится. Все равно в какой-то момент тренинга кто-то проявит свою индивидуальность и создаст такую ситуацию, что все тщательно запланированное вами будет происходить совершенно иначе - это и минус, и плюс. Даже, наверное, больше плюс, потому что именно поэтому рождаются всевозможные «методические находки». Однако знать алгоритм составления сценария тренинга все таки необходимо.

Этапы разработки программы

Исследование: определить целевую аудиторию, выяснить потребности этой аудитории. Исходя из этого создать общую концепцию тренинга, которая еще не является его программой, но необходима для ее разработки.

Разработка содержания:

1. Введение — здесь определяется направленность разрабатываемой программы. Определение функции тренинга: изменение, развитие, профилактика или реабилитация; выбирается глубина вмешательства.

2. Цели и задачи. Цель в первую очередь должна описывать общий результат программы. Например: *создание условий для совершенствования коммуникативных навыков педагогов школы №5*. Задачи — это то, что участники должны выполнить к концу программы. Задачи должны быть: узконаправленными; измеримыми; достижимыми; реалистичными; рассчитанными по времени. Формулировка задачи начинается с глагола. Например: *по завершении программы участники будут (описывать, определять, применять, разрабатывать, уметь и т. д.)*.

3. Подбор упражнений для разминок с учетом факторов, влияющих на выбор «разогрева».

4. Разработка основной части — подбор упражнений, с помощью которых можно решить поставленные задачи. Чаще всего при выборе средств тренер превращает набор методов, заимствованных из разных источников, в стройную, логичную систему. Разработка теоретических блоков и определение их места в структуре тренинга. Четко определить время начала и окончания работы; время, затрачиваемое на то или иное упражнение, обратную связь (шеринг).

5. Обратная связь — выбрать форму, в которой она будет происходить. Тренер формирует свой арсенал показателей успешности процесса, на основании которых он может судить, что и с кем происходит на тренинге и с какими результатами каждый участник подходит к его окончанию. Определяет критерии эффективности тренинга в целом. Разработка анкет, вопросников, заданий.

6. Производство материалов. Рекомендуют создавать «папку участника», которую все получают перед началом тренинга. В этой папке находятся необходимые для участников тренинга наглядные материалы (схемы, рисунки, таблицы), краткий конспект теоретических блоков, задания для самостоятельной работы, список рекомендуемой литературы и др.

ПРОВЕДЕНИЕ ТРЕНИНГА

При разработке программы тренинга и определении упражнений, которые будут использованы, необходимо учитывать особенности помещения, где будет проводиться тренинг. Необходимо учитывать особенности освещения, температуру, вентиляцию, наличие необходимой мебели. При расчете времени, в случае длительно проходящих тренингов необходимо решать вопросы о продолжительности этапов, перерывах, питании и отдыхе участников тренинга.

Вне зависимости от вида тренинговой группы и целей ее работы каждый семинар-тренинг должен включать следующие этапы:

- 1) представление, ожидания от тренинга, сбор информации об участниках;
- 2) выработка и принятие правил группы;
- 3) разминка (упражнения, направленные на снятие коммуникативных барьеров);
- 4) основная часть (упражнения, направленные на решение конкретных задач);
- 5) обратная связь (оценка эффективности);
- б) ритуалы завершения.

1. Представление, ожидания участников

Когда группа впервые собирается на тренинг, даже если ее члены знакомы между собой (учебная группа), они обычно чувствуют себя не очень уверенно и тревожно, так как ситуация тренинга — это непривычная форма взаимодействия. Каждый тревожится и боится по поводу того, как он будет оценен другими участниками, у людей включаются разнообразные механизмы психологической защиты уже с первых секунд занятия (нервный смех, чрезмерная приветливость, воспроизведение социальных ролей). Поэтому задача тренера — помочь людям почувствовать себя комфортно (от удобной мебели до психологически безопасной атмосферы).

Тренер начинает работу группы с представления. Наиболее популярный способ — рассказ о себе. Рассказ должен быть максимально коротким и содержать информацию, касающуюся Вашей профессиональной деятельности и опыта и характеризующую Вас как человека, что способствует снятию эмоционального напряжения.

Далее необходимо дать возможность представиться участникам группы. Можно заранее структурировать их рассказ — то есть дать им схему: кто? чем занимаюсь? интересы, убеждения, хобби и т. д.

А можно предоставить полную свободу, ограничив только время рассказа о себе.

Обычно параллельно с представлениями участников идет выражение потребностей и ожиданий от тренинга. То есть каждый участник отвечает на вопрос: что я хочу вынести для себя из этой программы? Тренер фиксирует все эти высказывания и далее на разных этапах тренинга возвращается к отдельным предложениям, принимая во внимание, таким образом, ожидания участников. Однако если группа низко мотивирована (учебная группа студентов, подростки в школе, коллектив работников какой-либо фирмы), то данную процедуру можно пропустить и ограничиться лишь представлением.

2. Правила работы группы

Следующим этапом является установка групповых норм или правил. Это очень важный этап в работе группы. Фактически здесь происходит ее рождение. Определить правила можно несколькими путями. Например, предложить участникам самим составить список правил (особенно если этот тренинг для них не первый), дополнить предложенный тренером список либо предложить список и принять/не принять его. Соглашения мало принять — важно еще их соблюдать во время работы группы. «Я советую тебе доделать это упражнение», — говорит тренер и тут же слышит возмущенный ответ: «Мы же приняли соглашение — не давать советов». Такая, на первый взгляд, мелочь может повлиять на работу группы. Именно тренер дает понять группе: «Мы играем по правилам» или «Эти правила — просто игра». Набор правил может варьироваться в зависимости от целей группы, однако можно привести набор наиболее важных норм, обеспечивающих психологическую безопасность участников тренинга.

Конфиденциальность. Вся личная информация, сообщения о себе или другом человеке в группе является закрытой. В зависимости от состава группы это соглашение может включать дополнительные ограничения или наоборот. Например, в группе, участники которой знакомы до тренинга (группа студентов одного курса), соглашение о конфиденциальности будет более жестким.

Безоценочность. Это важное правило подразумевает отказ от употребления оценочных суждений типа: «Это плохая мысль», «На твоём месте я бы...» и т. п., в противном случае тренинг будет похож на передачу «Окна»: «Он бьёт её — он плохой, её бьют - она хорошая. Мы осудим его и дадим советы ей, и все в мире встанет на свои места».

Однако совсем без оценок значит ни хорошо, ни плохо... никак... безразлично. Под безоценочностью на тренинге понимают скорее принятие и неосуждение человека и его действий, а не полное безразличие.

Распорядок групповых занятий. Важно договориться четко соблюдать время начала и конца занятий, а также о продолжительности перерыва. Перерыв в работе должен быть логичным и запланировать конкретное время его начала не всегда возможно. Многие ведущие практикуют награждение опоздавших почетной ролью чтеца анекдотов, певца или танцора с соответствующими функциональными обязанностями.

Искренность и открытость. Суть этого соглашения — говорить о том, что мы думаем, чувствуем и ощущаем на самом деле, а не о том, что мы обычно предъявляем окружающим, потому что так привыкли и так положено.

Здесь и теперь. Конечно, это не значит отказаться от воспоминаний, но процесс тренинга важен именно возможностью анализировать текущий момент и себя в нем, в том числе при помощи обратной связи с другими участниками. В обычной жизни редко предоставляется такая возможность. Тренер может стимулировать развитие у участников внимания к самим себе в процессе тренинга, задавая соответствующие вопросы: «Что ты чувствуешь?», «Что сейчас с тобой происходит?», «Почему ты говоришь об этом именно сейчас?».

Процесс принятия групповых правил обязательно должен быть коллективным. Если кто-то из участников группы не согласен с тем или иным правилом, это правило не принимается, а заменяется альтернативным. Необходимо помнить, что правила должны помогать, а не мешать проводить тренинг! Не стоит придумывать слишком много правил. Все принятые правила должны быть легко выполнимыми. Это гарант того, что они будут работать.

3. Разминка

Для того чтобы задать динамику тренинга, нужны специальные разогревающие упражнения. Каждый день тренинга, да и каждое тренинговое занятие следует начинать с некоторых процедур, погружающих участников в особую атмосферу тренинга, позволяющих быстро и без особых усилий настроиться на специфичную, непривычную для повседневной жизни групповую работу. Особенно большое значение имеет этап разогрева на самом первом тренинговом занятии —

здесь он может длиться до нескольких часов (если тренинг в режиме погружения, то есть несколько дней с утра до вечера). Разогревающих игр очень много. Многие разогревы включают элементы известных детских игр, эффективность которых для разогрева не вызывает сомнений уже хотя бы потому, что они безотказно вызывают у участников резонанс детских воспоминаний и чувств, что способствует снятию эмоционального напряжения перед началом групповой работы. Разогрев также важен для запоминания имен.

Иногда упражнения, предлагаемые ведущим в начале занятия, не только выполняют функцию разогрева, но и становятся «мостиком» к теме занятия и к тем проблемам, на которые хочет обратить внимание ведущий. И практически любой разогрев можно превратить из «фона» в «фигуру». Однако не стоит разогревающие процедуры перегружать глубинными смыслами, на начальном этапе важно подготовить почву для последующей продуктивной работы. Иногда ситуация требует проводить разогревающие упражнения не только в начале работы, но и по ходу тренинга, поэтому рекомендуется иметь в резерве несколько разминочных игр для случаев, когда группа устанет, возникнет необходимость снять излишнее напряжение или потребуются заполнить возникшую паузу между этапами работы.

Факторы, влияющие на выбор разогрева:

1. Степень знакомства участников до тренинга.
2. Количество участников. В этом отношении группы можно условно разделить на маленькие (до 8 человек), средние (9—16 человек) и большие (17 человек и более) (см. приложение).
3. Социальный статус/социальные роли. Чтобы адаптироваться в социальной среде, человек, следуя ожиданиям окружающих, надевает маску той социальной роли, которая ему задается извне: «добропорядочного гражданина», «примерного семьянина», «лидера» или «отверженного». На первых этапах развития тренинговой группы поведение участников задается стереотипными внутренними установками на исполнение той или иной социальной роли, привычной им во внешнем мире. Скажем, человек, занимающий высокий пост, часто и в тренинге стремится играть роль авторитетного лидера. Однако ситуация тренинга такова, что необходима гибкость поведения участников, определяющая отказ от шаблонных ролей и принятие новых, нестандартных игровых ролей. Специалисты описывают большое количество групповых ролей, сами названия которых яркие и метафоричны: «козел отпущения», «эксперт», «аутсайдер», «тряпка», «обвини-

тель», «хулиган», «жертва» и т. п. Поэтому разогрев должен быть построен таким образом, чтобы дать участникам возможность выйти за пределы тех ролевых стереотипов, которые стали для них настолько привычными, что зачастую человек не осознает их. Однако делать это следует постепенно. Например, если участники тренинга — солидные деловые («костюмные») мужчины, то можно предположить, что для такой аудитории на первых порах больше подойдут какие-либо креативные и интеллектуальные разогревы, осторожно способствующие созданию атмосферы доверия, в условиях которой возможно будет «вытащить» участников из рамок привычных социальных ролей.

4. Возраст участников; пол (соотношение полов). В зависимости от этих факторов группы могут быть гомо- и гетерогенными. По мнению большинства специалистов, однородные по своему составу группы изначально более склонны к сплоченности, психологическая атмосфера в них более комфортна, люди чувствуют себя свободнее и раскованнее. Однако главный недостаток гомогенных групп — недостаточная почва для споров. Это приводит к снижению групповой динамики, к отсутствию противоречий и конструктивных конфликтов, порой являющихся необходимыми для успешной работы группы. Гетерогенность выступает условием продуктивной работы группы и, кроме того, моделирует реальные отношения людей в окружающем мире.

5. Характеристики помещения. Понятно, что активные двигательные разогревы возможны только в подходящем для этого помещении. В загроможденном мебелью зале нельзя проводить упражнения с закрытыми глазами (и вообще при закрытых глазах участникам рекомендуют сохранять «защитную позу»: руки, согнутые в локтях с открытыми ладонями на уровне груди).

6. Здоровье участников. Можно предположить, что на вашем тренинге будет человек, который по состоянию своего здоровья не сможет выполнить то или иное упражнение (например, какой-либо двигательный разогрев); хотя вероятность такого случая не очень велика, однако нужно иметь в виду, что, возможно, придется заменить какое-то упражнение более приемлемым для него.

7. Содержание тренинга. Как уже упоминалось выше, разогревающие упражнения могут одновременно служить прелюдией к основной теме тренинга. Если после выполнения разминки вы проводите обратную связь, то необходимо делать акцент на тех моментах, которые относятся к основному содержанию тренинга.

8. Одежда/обувь. Этот фактор определяет еще одно «нельзя» в разогреве: нельзя предлагать людям разуваться и раздеваться, если они заранее не были предупреждены.

Может случиться так, что в начале тренинга, оценив все эти факторы, вам придется срочно изменять разогрев, поэтому полезно иметь в памяти несколько вариантов разогревов для разных групп.

Виды разогревов:

1. Двигательные (броуновское движение, пересаживание).
2. Информационные (прозвище, «Я особенный»).
3. Телесно-тактильные (стыковка).
4. На знакомство-запоминание имен (если группа более 20 чел. — не менее трех упражнений: «Мячик», «Карусель»).
5. Креативные (ассоциации).

Правила проведения разогрева:

1. Четкость инструкции. Можно проговорить участникам всю инструкцию сразу (если она не слишком длинная и сложная), а можно инструктировать их поэтапно, то есть выполнили какую-то часть — получили дальнейшие пояснения.

2. Быть убедительным и уверенным. Сюда относятся и вербальные, и невербальные навыки тренера.

3. Контроль по ходу упражнения. Он означает, что ведущий является не пассивным, а интерактивным наблюдателем за происходящим во время разогрева, то есть контролирует точность выполнения инструкции, а в некоторых случаях и сам включается в выполнение упражнения на правах участника.

4. Эмоциональность, заразительность. Прежде всего, это подходящий темп речи и тон голоса, а также поза, которая должна передавать интерес к происходящему. Если тренер сидит за столом и монотонно читает по бумажке инструкцию упражнения, которое должно, по его замыслу, «сломать лед», то в этом случае вряд ли поставленная цель будет достигнута.

5. Мягкая авторитарность. Среди правил группы есть «право сказать стоп» — то есть у участников всегда есть возможность отказаться от участия в упражнении. Мягкая авторитарность означает, что, несмотря на существование этой возможности, тренер должен сделать все, чтобы никто ею не воспользовался.

6. Лексическая убедительность. Во время проведения разогрева не рекомендуют употреблять слова: *игра, поиграем, надо, должны*, а также сложные термины. Лучше использовать: *упражнение, я предлагаю вам...*; термины, понятные и близкие аудитории.

4. Основная часть

Существует огромное многообразие упражнений, используемых в тренингах. Следует остановиться на главных методах, используемых в при проведении основной части тренинга.

Впрочем, для других направлений тренингов не меньшее значение приобретают *игровые методы*, которые включают ситуационно-ролевые, дидактические, творческие, организационно-деятельностные, имитационные, деловые игры. Игра может использоваться и как психотерапевтический метод, а не только как метод обучения каким-либо навыкам.

Использование игровых методов в тренинге, по мнению многих исследователей, чрезвычайно продуктивно. На первой стадии групповой работы игры полезны как способ преодоления скованности и напряженности участников, как условие безболезненного снятия «психологической защиты». Очень часто игры становятся инструментом диагностики и самодиагностики, позволяющим ненавязчиво, мягко, легко обнаружить наличие трудностей в общении и серьезных психологических проблем. Благодаря игре интенсифицируется процесс обучения, закрепляются новые поведенческие навыки, обретаются казавшиеся ранее недоступными способы оптимального взаимодействия с другими людьми, тренируются и закрепляются вербальные и невербальные коммуникативные умения. Ведь игра, пожалуй, как никакой другой метод эффективна в создании условий для самораскрытия, обнаружения творческих потенциалов человека, для проявления искренности и открытости, поскольку образует психологическую связь человека с его детством. Вследствие этого игра становится мощным обучающим, психотерапевтическим и психокоррекционным средством.

Деловые игры чаще всего применяются в тренингах, направленных на обучение. Историю их возникновения относят к 1932 году, когда М.М. Бирштейн провела в Ленинграде деловую игру по организационно-производственным испытаниям. Деловые игры делятся на *производственные, организационно-деятельностные, проблемные, учебные и комплексные*.

Для чего можно использовать ролевые игры:

- диагностика,
- демонстрация навыка,
- демонстрация типичных ошибок,
- тренинг отдельного навыка,
- тренинг комплекса навыков,
- тренинг наблюдения и комментирования,
- оценка эффективности обучения.

Подготовка к ролевой игре включает:

- определение ожидаемых учебных результатов,
- разработка или адаптация готового сценария,
- планирование (хронометраж) ролевой игры,
- подготовка раздаточных материалов для участников (сюжет, описание ролей, персонажей и т. п.),
- подготовка аудитории, оборудования и других ресурсов.

Успех ролевой игры зависит от эффективности ее структуры. Прежде чем непосредственно приступить к написанию упражнения, важно иметь четкое представление о цели данной ролевой игры: предназначена ли она для самого общего ознакомления с тем или иным навыком (в таком случае лучше остановиться на менее сложной ситуации), для привлечения внимания участников к конкретной проблеме, для обучения учащихся выбору определенного подхода к определенной проблеме и т. д. Содержание, объем и сложность моделируемой ситуации, роли участников и информация, получаемая участником игры, могут варьироваться в зависимости от педагогических целей преподавателя.

Вариант плана проведения ролевой игры:

1. Мотивация и фокусировка на теме занятия.
2. Определение ожидаемых учебных результатов.
3. Представление плана игры.
4. Объяснение правил игры (инструкции).
5. Распределение ролей.
6. Подготовка к ролевой игре.
7. Ролевая игра.
8. Ролевая обратная связь (от участников игры как от персонажей).
9. Деловая обратная связь (от первого лица участников игры).
10. Комментирование преподавателя.

11. Связь с другими курсами, занятиями (предыдущими и последующими, рекомендации).

Задание для участников по проведению ролевой игры должно включать:

1. Материалы — описание проблемы, решение которой возможно силами определенных персонажей, чьи роли будут исполнять участники.

2. Распределение ролей — информация, которая потребуется исполнителям различных ролей, включая при необходимости конфиденциальную информацию.

3. Инструкции по игре в целом и по выполнению каждой роли (подробные разъяснения относительно необходимой подготовки как на занятии, так и в качестве домашнего задания).

4. Дополнительные материалы для чтения — любая информация, необходимая для подготовки учащихся, включая, например, выдержки из монографий, практических пособий.

Особенно важным аспектом в ролевых играх является подробный обзор и обратная связь. Иногда эти процедуры могут занимать больше времени, чем сама ролевая игра.

Ролевые игры изначально базировались на теории ролей. В валеопсихологических тренингах цель ролевых игр состоит не в том, чтобы изменить человека, «скорректировав» его в сторону большего соответствия некоему социальному стандарту, а, напротив, в том, чтобы помочь ему утвердить свое *Я*, чувство собственной ценности, предложить «испытательный полигон» для работы с самим собой, так как любой участник группы, как и всякая личность, уникален, самоценен и обладает внутренними источниками саморазвития. Психологические игры в тренинге открывают перед участником группы возможности, часто недоступные ему в других условиях. Самое важное — он не насильно усваивает внедряемые стандарты, а развивает сам себя.

В психологических тренинговых играх большее значение имеет не сам процесс игры, часто дарящий участникам массу положительных эмоций, а осмысление, рефлексия происходящего после игры.

Групповая дискуссия в тренинге — это совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса, позволяющее прояснить (возможно, изменить) мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения. В тренинге групповая дискуссия может

быть использована как в целях предоставления возможности участникам увидеть проблему с разных сторон, так и в качестве способа групповой рефлексии через анализ индивидуальных переживаний (это усиливает сплоченность группы и одновременно облегчает самораскрытие участников). Между этими достаточно сильно различающимися целями имеется целый ряд других, промежуточных, целей, например актуализация и разрешение скрытых конфликтов и устранение эмоциональной предвзятости в оценке позиции партнера путем открытых высказываний или предоставление возможности участникам проявить свою компетентность и тем самым удовлетворить потребность в признании и уважении.

Обычно дискуссии планируются заранее, но могут возникать и спонтанно по ходу занятия.

Классифицировать формы групповой дискуссии, используемые в тренинге, можно по разным основаниям. Например, можно говорить о *структурированных* дискуссиях, в которых задается тема для обсуждения, а иногда и четко регламентируется порядок проведения дискуссии (формы, организованные по принципу «мозгового штурма»), и *неструктурированных* дискуссиях, в которых ведущий пассивен, темы выбираются самими участниками, время дискуссии формально не ограничивается. Иногда формы дискуссий выделяют, опираясь на характер обсуждаемого материала:

- *тематические* дискуссии, в которых обсуждаются значимые для всех участников тренинговой группы проблемы;
- *биографические*, ориентированные на прошлый опыт;
- *интеракционные*, материалом которых служат структура и содержание взаимоотношений между участниками группы.

Важной и эффективной формой работы группы может стать «*мозговой штурм*» — способ быстрого включения всех членов группы в работу на основе свободного выражения своих мыслей по рассматриваемому вопросу. Принцип состоит в том, чтобы все участники начали высказывать свои предложения по предмету: некоторые предложения будут старыми и испытанными, некоторые — совершенно новыми, другие покажутся бредовыми или совершенно нереальными. Особое внимание необходимо обращать на бредовые и нереальные предложения, так как они могут только выглядеть таковыми, а на самом деле при внимательном рассмотрении окажутся наиболее эффективными.

О основные правила проведения «мозгового штурма»

- 1) четко сформулировать вопрос/задание;
- 2) фиксировать/записывать все поступающие от участников предложения;
- 3) высказанные мысли и предложения не критикуются и не оцениваются.

«Мозговой штурм» можно проводить как со всей группой одновременно, так и разбив ее на подгруппы.

Этапы «мозгового штурма»

1-й этап (продолжительность 10—15 минут)

Каждая подгруппа выбирает человека, который фиксирует в тетради или на ватмане все, что говорят участники.

Участники высказывают все мысли, которые приходят им в голову.

Высказывания не критикуются, записываются без изменений, не оцениваются, несмотря на то, что они могут показаться глупыми, смешными или неверными.

2-й этап (продолжительность 5 минут)

В микрогруппе идет обсуждение и редактирование высказываний — выбор из общей массы тех, которые кажутся участникам наиболее приемлемыми.

3-й этап (продолжительность 15 минут)

Каждая группа представляет результат своей работы. Все идеи фиксируются, уточняются формулировки, суть идей; обсуждается реалистичность и приемлемость предложенных решений.

Дискуссионные методы применяются при разборе разнообразных ситуаций из практики работы или жизни участников, при анализе предлагаемых ведущим сложных ситуаций межличностного взаимодействия и в других случаях. В некоторых направлениях тренингов групповая дискуссия становится главнейшим, а иногда и единственным методом.

В следующий блок основных методов входят методы, *направленные на развитие социальной перцепции*. Участники группы развивают умения воспринимать, понимать и оценивать других людей, самих себя, свою группу. В ходе тренинговых занятий с помощью специально разработанных упражнений участники получают вербальную и

невербальную информацию о том, как их воспринимают другие люди, насколько точно их собственное самовосприятие.

Несколько особняком стоят *методы телесно-ориентированной психотерапии*, основателем которой является В. Райх. В последнее время внимание ведущих тренинговых групп все больше привлекает этот вид терапии. Здесь выделяют три основные подгруппы приемов: работа над структурой тела (техника Александера, метод Фельденкрайза), чувственное осознание и нервно-мышечная релаксация, дыхательные практики.

Медитативные техники, по мнению многих специалистов, тоже должны быть отнесены к тренинговым методам, поскольку опыт показывает полезность и эффективность их применения в процессе групповой работы. Чаще всего эти техники используются в целях обучения физической и чувственной релаксации, умению избавляться от излишнего психического напряжения, стрессовых состояний и в результате сводятся к развитию навыков аутосуггестии и закреплению способов саморегуляции.

Другой очень распространенный метод, используемый в тренинговой работе, — *визуализация*. Часто его используют совместно с медитативными упражнениями.

5. Обратная связь

Одна из полезных особенностей занятий в интерактивной форме, в том числе и тренингов, — это возможность оперативного получения обратной связи по ходу тренинга. Обратную связь можно получить как в устной, так и в письменной форме (анкеты, тесты, структурированные письменные работы). С одной стороны, обратная связь позволяет ведущему оценить собственную работу, работу группы в целом, ответить на вопрос, достигнута ли цель семинара, решены ли задачи, а с другой — обратная связь полезна и для участников тренинга. Участники при обратной связи подводят собственные итоги, оценивают свою работу на тренинге, фиксируют и осознают свои достижения, те изменения, которые произошли в них (ценности, убеждения, поведение, эмоциональное реагирование и т. д.).

Обратную связь в устной форме часто называют иностранным словом «шеринг». Как правило, шеринг проводят в начале каждого тренингового дня, после отдельных упражнений и в конце работы

группы. Обычно шеринг проходит в виде персональных высказываний по кругу с комментариями ведущего.

Однако способов, обеспечивающих обратную связь, существует большое количество. Все зависит от изобретательности ведущего и особенностей группы. Возможно, участники предпочитают вербальные средства взаимодействия, а может быть, им проще установить обратную связь невербально. Ведущий, кстати, вовсе не обязан идти на поводу у группы и облегчать ей жизнь. Порой нужно поступать вопреки ее желаниям: так, излишне разговорчивой группе, склонной к интеллектуализированию и несколько отвлеченным абстрактным рассуждениям, бывает полезно подкидывать упражнения, ориентированные на развитие неречевых способов взаимодействия и общения.

6. Оценка эффективности тренинга

Тренинг считается эффективным в том случае, если он достиг поставленной цели. Поэтому очень важно при подготовке семинара или тренинга четко осознавать его цели и задачи. В связи с этим можно выделить следующие критерии оценки эффективности семинара-тренинга:

- повышение уровня информированности аудитории по вопросам и темам, обсуждаемым на семинаре-тренинге;
- формирование установок на изменение поведения, ценностных ориентаций;
- изменения во взаимоотношениях и т. д.

Описанные выше методики можно использовать как по отдельности, так и комплексно.

Для оценки тренинга как процесса необходимо выяснить эмоциональное состояние участников (комфортность), оценку форм тренинга участниками, «сильные» и «слабые» его блоки. С этой целью можно использовать следующие методики.

Обсуждение с персональными высказываниями. По окончании тренинга каждый участник группы высказывается по схеме: что узнал нового, что понравилось или не понравилось, что нужно изменить. Тренеру в этом случае необходимо конспектировать отзывы, а затем проанализировать их и сделать выводы.

Анкетирование. Заранее готовится анкета, которую участники заполняют по окончании семинара. Желательно, чтобы анкета состояла

из открытых вопросов, что позволит участникам высказываться в свободной форме. Следует попросить участников тренинга давать ответ на каждый вопрос, не пропуская ни одного. В такую анкету могут входить следующие вопросы: какие темы тренинга были для вас новыми, по каким темам вам не доставало информации, какие упражнения вам понравились больше всего?

По окончании семинара-тренинга или его отдельных блоков тренер записывает, как реагировала группа на информацию этого блока, все ли принимали участие в играх, всем ли было комфортно. Недостатком данного метода является то, что тренер часто отвлекается от семинара и не может сосредоточиться.

Оценить, насколько усвоен участниками материал отдельных тем, затронутых на семинаре позволяет анкета. Такая анкета должна быть небольшой, вопросы лучше формулировать в закрытой форме, с данными заранее вариантами ответов. Такое анкетирование можно проводить дважды: до и после семинара. Полученные при этом данные свидетельствуют о качестве усвоения материала.

Субъективная оценка участников. В данном случае анкета включает список критериев, и участникам предлагается оценить тренинг по этим критериям. Критериями могут быть: новизна информации, комфортность, практическая полезность. Также критерии оценки тренинга можно представить в виде «Я-высказываний», а участники должны отметить степень согласия или несогласия с этими высказываниями.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Новое поколение за здоровый образ жизни: Методическое пособие.* СПб., 2002.
2. *Анн Л.* Психологический тренинг с подростками. СПб., 2003.
3. *Гиппиус С.В.* Тренинг креативности. Гимнастика чувств. СПб., 2002.
4. *Захаров В.П., Хрящев Н.Ю.* Социально-психологический тренинг. Л., 1990.
5. *Вачков И.В.* Основы технологии группового тренинга. М., 1999.
6. *Зайцев Т.В.* Теория психологического тренинга: психологический тренинг как инструментальное действие. СПб., 2002.

Учебное издание

**Ирина Геннадьевна Шалагинова
Владимир Николаевич Клейменов**

**ГРУППОВЫЕ ТРЕНИНГИ
КАК ФОРМА ИНТЕРАКТИВНЫХ ЗАНЯТИЙ
ПО ВАЛЕОЛОГИИ**

Методическое пособие

Редактор Л.Г. Ванцева. Корректор Е.В. Владимирова
Оригинал-макет подготовила Г.Е. Гришина

Подписано в печать 21.09.2005 г.
Бумага для множительных аппаратов. Ризограф. Формат 60×90¹/₁₆.
Гарнитура «Таймс». Усл. печ. л. 1,7. Уч.-изд. л. 1,2.
Тираж 100 экз. Заказ .

Издательство Российского государственного университета им. И. Канта,
236041, г. Калининград, ул. А. Невского, 14