

Социально-психологическая работа в тренинговой группе

Наталья Николаевна Денисюк — ассистент Московского университета потребительской кооперации, аспирантка кафедры образования взрослых Академии повышения квалификации и переподготовки работников образования

В развитии социально-психологических подходов в образовании и конкретных тренинговых методов российские психологи-практики во многом шли по стопам своих западных коллег. Между тем групповая психологическая работа имеет в России собственные глубокие традиции. Некоторые элементы методов, получивших название тренинговых, активно использовались в нашей стране ещё в 20–30-е годы XX века. Речь идёт, прежде всего, о «психотехническом буме» первых послереволюционных десятилетий, когда изучались и внедрялись в практику методы профотбора и профконсультаций, психологической рационализации профессионального образования, создавались специальные тренажёры и разрабатывались приёмы психологического воздействия на группу. Были созданы первые деловые игры, вошедшие позднее в качестве элементов во многие тренинги.

Другим направлением, принявшим групповые психологические методы в социальной практике, выступила педология, претендовавшая на роль метапсихологии. Педологические лаборатории и секции вполне в духе времени пытались разрабатывать методы и приёмы развития школьных коллективов в соответствии с целями коммунистического воспитания.

Многие воспитательные системы 20–30-х годов XX века буквально пестрят примерами психотехнологий, оказавшихся впоследствии востребованными (правда, в несколько иной форме) в психологических тренингах. Среди них — методики, применявшиеся А.С. Макаренко в групповой работе с беспризорниками. Анализ разработанной на этой основе коммунарской методики позволяет вычленивать в ней элементы группового тренинга.

В работе А.С. Макаренко детально описана разработанная им методика коллективного воспитания в труде. Его учение содержит подробную технологию поэтапного формирования коллектива. Он сформулировал закон жизни коллектива: движение — форма жизни коллектива, остановка — форма его смерти; определил принципы развития коллектива (гласность, ответственная зависимость, перспективные линии, параллельное действие); вычленил этапы (стадии) развития коллектива.

Чтобы стать коллективом, группа должна пройти нелёгкий путь качественных преобразований. На пути становления группы как коллектива А.С. Макаренко выделял несколько стадий.

Первая стадия становления любой группы характеризуется тем, что её участники знакомятся, определяют цели создания группы, выделяется активная часть участников. Хотя эта стадия отличается большей активностью ведущего, чем самой группы, однако посредством совместной деятельности для достижения цели происходит включение мотивации группы. Цель как тренинговой группы, так и коллектива учащихся — изменить посредством совместной деятельности поведение каждого члена группы в сторону продуктивного развития и саморазвития.

На второй стадии усиливается влияние актива, который не только поддерживает требования ведущего, но и сам предъявляет требования к членам группы. Группа выступает уже как система, в ней начинают действовать механизмы самоорганизации и саморегуляции. Группа вырабатывает собственные правила, нормы и традиции, при этом круг требований постепенно расширяется. Таким образом, на второй стадии развития группа уже выступает как инструмент целенаправленного воспитания конкретных качеств личности.

Основная цель ведущего на этой стадии — максимально использовать возможности группы/коллектива для решения тех задач, ради которых эта группа/коллектив создаётся. Практически только теперь группа как субъект достигает такого уровня своего развития, при котором становится возможным целенаправленно использовать совместное взаимодействие в

целях индивидуального развития каждого отдельного участника. В общей атмосфере доброжелательности по отношению к каждому члену группы, высокого уровня руководства, стимулирующего положительные стороны личности, группа/коллектив становится средством развития социально важных качеств личности.

На этой стадии развитие группы связано с преодолением противоречий: между группой и отдельными учениками, опережающими в своём развитии требования группы или, наоборот, отстающими от этих требований; между общими и индивидуальными перспективами; между установленными нормами поведения и нормами, складывающимися стихийно; между отдельными подгруппами участников с различными ценностными ориентациями и т.д. Поэтому в развитии группы неизбежны скачки, остановки, движения вспять.

Третья и последующие стадии характеризуют расцвет группы/коллектива. Они отличаются особыми качествами, достигнутыми на предыдущих этапах развития. Чтобы подчеркнуть уровень развития группы/коллектива на этой стадии, достаточно указать на характер требований, предъявляемых друг другу её членами: более высокие требования к себе, чем к участникам. Это уже свидетельствует о высоком уровне развития взглядов, суждений, умений и навыков продуктивного взаимодействия. Если группа/коллектив доходит до этой стадии развития, то становится средством формирования целостной, нравственной личности. На этой стадии группа/коллектив начинает действовать как инструмент индивидуального развития каждого из членов. Общий опыт, схожие оценки событий — основной признак и наиболее характерная черта группы/коллектива на третьей стадии.

Процесс развития группы/коллектива рассматривается отнюдь не как плавный процесс перехода от одной стадии к другой. Между стадиями нет чётких границ, возможности для перехода к последующей стадии создаются в рамках предыдущей. Каждая последующая стадия в этом процессе не сменяет предыдущую, а характеризуется приращением качества. Группа/коллектив не могут останавливаться в своём развитии, даже если они достигли очень высокого уровня. Поэтому некоторые исследователи выделяют четвёртую и последующие стадии движения или подстадии в рамках уже имеющихся. На этих уровнях каждый участник благодаря групповому/коллективному опыту сам предъявляет к себе определённые требования, выполнение нравственных норм становится его потребностью, процесс воспитания переходит в процесс самовоспитания, развитие в — саморазвитие.

На всех стадиях развития группы/коллектива возникают, крепнут и сплачивают группу/коллектив большие и малые традиции. Традиции — это устойчивые формы групповой/коллективной жизни, которые эмоционально воплощают обычаи, желания участников. Традиции помогают выработать общие нормы поведения, развивают групповые/коллективные переживания, украшают жизнь.

Можно выделить большие и малые традиции. Большие связываются с яркими массовыми событиями, подготовка и проведение которых воспитывают чувство гордости за свою группу/коллектив, веру в их силы, уважение к общественному мнению. Малые, будничные, повседневные традиции скромнее по масштабам, но не менее важны по воздействиям. Они учат поддерживать установленный порядок, вырабатывая устойчивые полезные навыки поведения. Малые традиции не требуют особых усилий, они поддерживаются благодаря установившемуся порядку и добровольно принятому всеми соглашению. Традиции меняются и обновляются. Новые задачи, встающие перед группой/коллективом, новые способы их решения становятся со временем более или менее популярными — это способствует возникновению новых и трансформации старых традиций.

Особенно важным считал А.С. Макаренко выбор цели. Практическую цель, которая способна увлечь и сплотить воспитанников, он называл перспективой. При этом он исходил из положения о том, что «истинным стимулом человеческой жизни является завтрашняя радость». Понятная каждому воспитаннику, осознанная и воспринятая им перспективная цель становится мобилизующей силой, помогающей преодолеть трудности и препятствия.

Тренинговая группа, как и любая группа, также имеет свои цели. Тренинговые методы находятся на стыке психотерапии, обучения и психокоррекции. Вследствие этого цели тре-

нинговой работы могут быть весьма разнообразными и отражать многосторонность происходящих процессов. Разнообразие целей связано также и с обилием резко отличающихся подходов к пониманию тренинга. Но тем не менее можно выделить общие цели, объединяющие различные по направленности и содержанию тренинговые группы.

В практике воспитательной работы А.С. Макаренко различал три вида перспектив: близкую, среднюю и далёкую. Так и в тренинговой группе можно выделить близкие, средние и далёкие цели. Близкая цель/перспектива выдвигается перед группой/коллективом, находящейся на любой стадии развития, даже на начальной. Основное требование к близкой цели/перспективе заключается в том, что она должна опираться на личную заинтересованность. Высший уровень близкой цели/перспективы — это удовольствие от совместной работы, когда уже один образ совместного дела захватывает как приятная близкая перспектива.

Средняя перспектива, по мнению А.С. Макаренко, заключается в проекте коллективного события, несколько отодвинутого во времени. Для её достижения нужно приложить усилия. Среднюю перспективу наиболее целесообразно выдвигать тогда, когда в коллективе уже сформировался хороший рабочий настрой и работоспособный актив, который может выступить с инициативой и повести за собой всех. Для групп на различных уровнях развития средняя цель/перспектива должна дифференцироваться по времени и сложности.

Далёкая перспектива — это цель, отодвинутая во времени, наиболее социально значимая и требующая значительных усилий. В ней обязательно сочетаются личные и общественные потребности. Работа, строящаяся на далёкой перспективе, даёт значительный эффект лишь тогда, когда главное место в коллективной или групповой деятельности занимает непосредственная работа или труд, когда группа увлечена совместной деятельностью или взаимодействием, когда для достижения поставленной цели требуются коллективные усилия или позитивный опыт переживания группового взаимодействия и взаимораскрытия.

Система перспективных линий должна пронизывать любой коллектив или группу. И выстроить её нужно так, чтобы в любой момент времени группа имела перед собой яркую увлекательную цель, жила ею, прилагала усилия для её осуществления. Развитие группы и каждого её члена в этих условиях существенно ускоряется, а процесс необходимого воздействия протекает естественно. Выбирать перспективы надо с таким расчётом, чтобы работа закончилась реальным успехом. Прежде чем ставить перед участниками трудные задачи, необходимо учесть и общественные нужды, и уровень развития и организованности коллектива, и опыт его работы. Непрерывная смена перспектив, постановка новых и более трудных задач — обязательное условие прогрессивного движения любой группы.

Установлено, что непосредственное воздействие педагога на ученика не всегда эффективно. Лучшие результаты даёт воздействие через окружающих его школьников. Не случайно А.С. Макаренко выдвинул принцип параллельного действия, в основе которого — осознанная необходимость опосредованного влияния на школьника через первичный коллектив. Сущность этого принципа: каждый член коллектива оказывается под «параллельным» влиянием, по крайней мере, трёх сил — воспитателя, актива и всего коллектива. Влияние на личность осуществляется как непосредственно воспитателем, так и опосредованно через актив и коллектив.

Принцип параллельного действия преломляется в принцип группового взаимовлияния или влияния через группу, сочетающий в себе процессы групповой/коллективистской идентификации, группового опыта и возможности получить обратную связь и являющийся одним из главных принципов работы тренинговой группы.

При повышении уровня сформированности группы непосредственное действие ведущего на каждого отдельного участника несколько ослабевает, а влияние на него группы усиливается. Принцип параллельного действия применим уже на второй стадии развития группы, где роль ведущего и сила его терапевтического воздействия ещё значительны, но главной становится групповая динамика, то есть процессы, которые происходят в группе и непосредственно зависят от его участников. На более высоких уровнях развития группы возрастает влияние активной части группы и всей группы в целом. Это не означает, что ведущий

перестает прямо влиять на участников группы, теперь он всё больше опирается на группу, которая уже сама становится носителем терапевтического воздействия.

Большое значение А.С. Макаренко придавал стилю внутриколлективных отношений. Отличительным признаком сформированного коллектива он считал: 1) мажор — постоянная бодрость, готовность воспитанников к действию; 2) ощущение собственного достоинства, вытекающее из представления о ценности своего коллектива, гордости за него; 3) дружеское единение его членов; 4) ощущение защищённости каждого члена коллектива; 5) активность, проявляющаяся в готовности к упорядоченному, деловому взаимодействию; 6) привычку к торможению, сдержанность в эмоциях и словах.

Признаки тренинговой группы во многом схожи с признаками сформированного коллектива, но обладают некоторой спецификой в связи с характером работы: 1) желание и готовность к изменению посредством терапии в группе; 2) чувство групповой принадлежности; 3) групповая сплочённость; 4) ощущение защищённости и безопасности каждого члена группы; 5) активность и готовность к взаимодействию; 6) отказ от оценочных и критических суждений.

Литература

1. *Вачков И.В.* Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. М., 2000.
2. *Макаренко А.С.* О воспитании. М., 1988.
3. *Макаренко А.С.* Педагогическая поэма. М., 2003.
4. *Подласый И.П.* Педагогика. Новый курс: Учебник для студентов пед. вузов: В 2 кн. Кн. 2: Процесс воспитания. М., 2000.
5. *Рудестам К.* Групповая психотерапия. М., 1999.
6. *Шевандрин Н.И.* Социальная психология в образовании: Учебное пособие. Ч. 1. Концептуальные и прикладные основы социальной психологии. М., 1995.