

УДК 371.485

ВОСПИТАНИЕ В ТРЕНИНГЕ

Сергей Владимирович Тетерский,

доктор педагогических наук, профессор кафедры социальной педагогики и психологии
ФГБОУ ВО «Астраханский государственный университет», e-mail: teterski@list.ru

Воспитание в тренинге является уникальным процессом сопровождения человека к его человечности, воспитанности, усилению обговоренных заранее с участником качеств. Специфика тренинга в его интенсивности, тренировочном режиме, обязательной рефлексии, позволяющей контролировать достижения и упущения не только тренером, но и обучающимся. В статье рассмотрены смыслы, планируемые результаты, функции, классификации, этапы подготовки и проведения тренинга, правила, требования к рефлексии.

Ключевые слова: *воспитание, правила, рефлексия, требования, тренинг, тренинговая группа, тренировка, тренировочный режим.*

Тренинг — интенсивный процесс получения знаний, умений, навыков, компетенций. Главное отличие от других организованных форм взаимодействия «человек — человек (группа)» в том, что тренинг предполагает специальный тренировочный режим (тренировку), организуемую тренером для одного или нескольких человек. Соответственно, главный вопрос, который ставит перед собой тренер или группа перед тренером: что мы будем сегодня тренировать?

Тренинги — это интенсивное обучение. Некоторые продолжительные по времени тренинги разбиваются на части, на каждую из которых отводится по два-четыре дня. Продолжительность одного учебного дня, как правило, 8–10 часов, но не меньше 1,5 часа. Оптимальное количество участников группы составляет 5–10 человек. Это позволяет, с одной стороны, каждому продемонстрировать выполнение задания тренеру, а с другой стороны, обменяться опытом, поучиться друг у друга. Общее количество участников тренинга может быть разным,

в соответствии с уровнем профессионализма и опытом тренера.

Поскольку чаще всего замерить результаты тренинга визуально не представляется возможным, в нём существует обязательный элемент — рефлексия — «обратная связь», внутренняя самооценка, самоанализ внешних воздействий на человека, о результатах которого он в письменной или устной форме сообщает тренеру или группе.

Без рефлексии тренинг перестаёт быть тренингом, превращается в простой мастер-класс тренера.

Функции тренинга:

- обучающая — развитие знаний, умений и навыков, таких как запоминание, произвольное внимание, восприятие информации различной модальности и др.;

- развлекательная — создание благоприятной атмосферы, превращение работы в увлекательное приключение;

- коммуникативная — создание коллектива, установление эмоциональных контактов;

- релаксационная — снятие эмоционального напряжения, вызванного нагрузкой на нервную систему при интенсивном обучении, поднятие общего тонуса, улучшение самочувствия; организация полноценного и эффективного психологического отдыха;

- психотехническая — формирование навыков подготовки своего физиологического состояния для более эффективной деятельности,

перестройка психики для усвоения больших объёмов информации и интенсивного, эффективного взаимодействия.

Тренинги позволяют:

- воздействовать на самооценку;
- усилить веру в цель, уверенность в себе, доверие к другим;
- развить силу воли;
- развить навыки конструктивного взаимодействия;
- исследовать, менять и совершенствовать групповые роли.

Кроме того, в тренинги включены групповые упражнения на развитие разнообразных психических функций: внимания, памяти, воображения, эмпатии и т.д.

Разнообразие тренингов

Тренинги можно разделить на четыре условные группы: работа над самим собой (самоорганизация), работа в команде, управление командой, взаимодействие с окружающим миром.

Тренинги по самоорганизации позволяют участнику: эффективно распоряжаться своими ресурсами, прежде всего временем; правильно расставлять приоритеты; легко принимать самостоятельные решения.

Командные тренинги позволяют участнику: эффективно координировать свои действия с деятельностью коллег; позитивно воспринимать руководство собой; противодействовать манипулированию собой.



Тренинги по управлению командой предназначены главным образом для обучения эффективной мотивации других людей, технологиям лидерства и социального управления.

Тренинги по взаимодействию с окружающим миром предназначены для формирования позитивной психологической установки по отношению к своим близким, друзьям, коллегам по учёбе и работе, адекватной оценки своих возможностей по изменению окружающей среды.

Этапы подготовки к тренингу

1. Определение идеальности тренингового взаимодействия: идеальный тренинг, идеальная команда, идеальный тренер, идеальная тренинговая среда.

2. Анализ группы участников: возраст, потребности, интересы, ожидания.

3. Формулировка цели, задач, правил, прав, обязанностей, возможно заключение соглашения между тренером и тренируемым.

4. Определение основных блоков тренинговых упражнений, соотнесение их с динамикой группового взаимодействия (от простого — к сложному, от поведения — к чувствам, от общего — к личному и т.д.).

5. Подбор или разработка упражнений с учётом чередования умственной и физической активности (в начале группа не разогрета, но нет усталости, ближе к концу группа более открыта, готова к сотрудничеству, но появляется утомление).

6. Подготовка обязательных стимулов (наград) в каждом 10-минутном отрезке взаимодействия.

7. Временная разбивка, распределение ответственности.

8. Определение необходимого материально-технического обеспечения и конкретных условий (актовый зал, комната, компьютер, телевизор, спецодежда, блокноты, входящие и итоговые анкеты, вопросы рефлексии и т. д.).

9. Согласование проведения тренинга со всеми необходимыми службами.

10. Подготовка запасных вариантов (связанных, например, с большим / меньшим, чем планировалось, количеством участников, невозможностью проветривания помещения, возникновением чрезвычайной ситуации и т.п.).

Способы разделения тренинговой группы на микрогруппы

Самое оптимальное количество участников тренинга — 5–9 человек. Для более плодотворной работы необходимо большую группу разбить на микрогруппы по 5–9 человек.

Принудительный способ — тренер сам назначает, кто будет входить в состав каждой малой группы.

Расчёт: «На первый-второй-третий рассчитайся. Первые номера собираются у двери, вторые — у шкафа, а третьи — у окна». Поскольку до начала тренинга

участники чаще всего рассаживаются по симпатиям, то такой способ разбивает «спевшиеся» группки, разводя рядом сидящих в разные микрогруппы.

Прямой отчёт — в кругу или в строю подряд отсчитываются первая пятёрка, вторая пятёрка и т. д. Этот способ в большей мере, чем предыдущий, способствует попаданию в микрогруппы людей, сидящих рядом.

Назначение старших и приглашение. Тренер выбирает из группы старших для будущих микрогрупп. Затем каждый старший по очереди приглашает к себе в микрогруппу одного человека из группы, обосновывая свой выбор, называя качество, необходимое для работы в микрогруппе. И так до исчерпания участников общей группы. Приглашённые обычно выстраиваются в колонну за спиной старшего. Такой способ помогает формировать мини-команды, в которых сразу обозначен лидер. И сама команда формируется «под руководителя».

Назначение задачи и добровольное распределение. Ведущий сначала говорит, какие задачи необходимо будет решить, а затем предлагает на добровольной основе соединиться в микрогруппы вокруг каждой задачи.

Игра. Участникам группы предлагается игровое упражнение, результатом которого будут созданные микрогруппы. Например, игра «Молекулы» или разбивка по месяцам своего рождения.

Правила ведения тренинга

При ведении тренинга тренеру необходимо включаться в процесс, но с разных позиций, с разными целями и функциями, соблюдая общие правила ведения тренинга.

Поддержание порядка и соблюдение всеми участниками правил тренинга.

Стимулирование активной дискуссии учащихся.

Направление разговора таким образом, чтобы все главные вопросы были рассмотрены, а все неправильные сообщения исправлены.

Использование поощрения и позитивное подкрепление для поддержания участников во всех видах их активности.

Рассмотрение вопросов, поднятых самими учащимися.

Максимизация включения учеников в тренинг.

Основные правила тренинга

В самом начале работы целесообразно установить определённые правила, которые позволили бы участникам чувствовать себя психологически свободно и комфортно. Принятие правил — момент довольно сложный как для группы, так и для тренера. Участникам кажется, что на них давят, вынуждая их соглашаться с тем, что они ещё плохо себе представляют.

Продуктивной идеей является установление и запись основных правил как элемента тренинга.



Правило именной карточки. Каждый участник группы должен носить на груди именную карточку всё время работы на тренинге. На карточке участник пишет то имя, которым будут называть его все остальные члены группы.

Карточки позволяют членам группы и тренеру решить задачу запоминания друг друга. С другой стороны, поскольку участники группы обязуются называть каждого именно так, как он сам этого хочет, это правило «работает» на ощущение психологического комфорта членов группы. И, кроме того, возможность называть себя вымышленным именем способствует ослаблению стереотипного самосознания и поведения участников.

Правило конфиденциальности. Участники группы должны понимать, что нельзя выносить за пределы группы любую информацию личного характера, которую они узнают о ком-то из участников в ходе работы. Нельзя снимать на камеры и даже фотографировать участников без их согласия. Участники должны быть уверены в том, что никто не расскажет об их переживаниях, о том, чем они поделились во время занятия. Это помогает быть искренними, способствует самораскрытию.

Общение по принципу «здесь и теперь». Основная задача тренинговой работы — превратить группу в своеобразное объемное зеркало, в котором каждый из участников смог бы увидеть себя во время сво-

их разнообразных проявлений, лучше узнать свои личностные особенности. Поэтому во время занятий все говорят только о том, что волнует их именно сейчас, и обсуждают то, что происходит в группе, объявляя запрет на обсуждение абстрактных вещей и отсутствующих людей.

Доверительный стиль общения. Для того чтобы группа работала с наибольшей отдачей, чтобы её члены максимально доверяли друг другу, в качестве первого шага к созданию климата доверия предлагается принять единую форму обращения на «ты». Это психологически уравнивает всех членов группы, в том числе и тренера, независимо от возраста, социального положения, жизненного опыта и т.д.

Персонификация высказываний. Для более откровенного общения во время занятий стоит отказаться от безличной речи, помогающей скрывать собственную позицию и тем самым уходить от ответственности за свои слова. Поэтому нужно заменить высказывания типа «Большинство людей считает, что...» на «Я считаю, что...», «Некоторые из нас думают...» на «Я думаю...» и т.п. Отказаться от безадресных суждений о других, заменяя фразу типа «Многие меня не поняли» на конкретную реплику «Оля и Соня не поняли меня».

Недопустимость непосредственных оценок человека. При обсуждении происходящего в группе оценивают не участника, а только его

действия и поведение. Поэтому вместо высказывания типа «Ты мне не нравишься» используется «Мне не нравится твоя манера общения». Каждый имеет право высказывать своё мнение и не подвергаться при этом критике. Плохих мнений не существует.

Отсутствие «праздных наблюдателей». У каждого есть своя роль, свои обязанности. Необходимо проявлять активное участие в происходящем. Это норма поведения, в соответствии с которой в любую минуту участники реально включены в работу группы. Они активно слушают, чувствуют себя, партнёра и группу в целом. Они не замыкаются в себе, даже если узнают о себе что-то не очень приятное. Это происходит потому, что каждый, получив много положительных эмоций, думает не только о себе, но и о других.

Ненаказуемость инициативы. Выдвигается как можно больше идей, все они приветствуются, в каждой находятся рациональные зёрна; критика должна быть только конструктивной, любые оценки высказываний в отношении других участников группы запрещаются. За правдивые мысли и чувства, выражаемые по ходу занятия, никто не понесёт наказания.

Своевременность начала и окончания занятия, возвращения в аудиторию после перерыва. Не допускается самопроизвольное увеличение времени, отводимого тренером на то или иное действие. Человек, принявший решение об участии в тре-

нинге, изыскивает возможность присутствовать на всех занятиях от начала и до самого конца. Каждый участник группы должен присутствовать на тренинге всё время работы. Это означает, что не допускаются опоздания и пропуски занятий.

Постоянный самоанализ (рефлексия). В конце каждого упражнения и этюда, а тем более после завершения очередного раздела тренинга, проводится процедура осмысления тех трудностей и достижений, с которыми столкнулись участники. Каждый из них имеет право поделиться с другими своими впечатлениями, ощущениями, мыслями, которые возникли во время работы. Режим самоанализа должен войти в привычку.

Уважение к говорящему. Каждый имеет право быть выслушанным: пока один говорит, все слушают. Когда кто-то высказывается, другие не только внимательно слушают, давая ему возможность сказать то, что он хочет, но и помогают говорящему, показывая всем своим видом, что слушают его, что рады за него, что им интересны его мнение, его внутренний мир. Никто не перебивает говорящего, все молчат до тех пор, пока он не закончит. И лишь после этого задают вопросы, благодарят его или спорят с ним. Соблюдение этого правила позволяет людям слушать и слышать других, что, собственно, и является основным в работе психологической группы.



Ответственность. Каждый сам ответственен за свой путь, никто не может заставить нас чувствовать себя ущемлёнными или расстроенными, влюбиться или быть счастливыми, поэтому вместо утверждений типа «Она выводит меня из себя» важно говорить: «Я злю себя, потому что ожидаю, что она будет обращать внимание только на меня, а ведь у неё много других дел». Или вместо «Отец сказал мне, что я расстроил его, не выбрав его профессию» — правильно говорить: «Разочарование моего отца — результат того, что мои планы относительно карьеры отличаются от тех, которые он за меня выбрал». Замена «не могу» на «не буду». Важно подтверждать свою ответственность за совершённые поступки, контролировать себя, зависеть только от себя.

От общего к частному. Замена во время выступлений абстрактных терминов-обобщений, таких как «все», «всё», «всегда», «никогда», на понятия, дающие возможность изменяться: «Мне трудно общаться со своими друзьями. Двое из них сказали, что у меня тяжёлый характер» вместо «Все ненавидят меня». Или «Я заметил, что ты опоздал на занятия три раза за эту неделю» вместо «Ты всегда опаздываешь».

От «если» к «когда». Важно оказаться ближе к своей цели путём превращения чего-то, что, возможно, произойдёт («если...») в определённую цель, которая будет обязательно выполнена: «Когда я буду

говорить по-английски...» вместо «Если бы я только мог говорить по-английски»; «У меня будут хорошие оценки, когда я начну усердно учиться» вместо «Если бы я только мог усерднее учиться, у меня были бы более хорошие оценки».

Запрет на обсуждение процедуры тренинга до окончания работы в группе. Не разрешается обсуждать технологию тренинга с людьми, не участвующими в работе группы, а участникам группы не разрешается обсуждать процедуру между собой до окончания работы в группе. Тренер отказывается отвечать на вопросы «по процедуре» типа: «А почему мы делали именно это упражнение?», «А зачем это надо?». Вопросы такого типа и вообще акцентирование внимания на «процедурных» моментах означают наблюдательскую позицию участника. Наблюдая за группой со стороны, оценивая работу тренера и других участников, человек не включается в работу и вместо того, чтобы испытывать и анализировать собственные переживания, занимается анализом и оценкой поведения других людей. Это опять же снижает эффективность его участия в группе. Поэтому тренер не должен давать втягивать себя в эти не имеющие отношения к смыслу происходящего разговоры.

Выполнение всех требований тренера. Участники группы должны принимать участие во всех упражнениях, предусмотренных программой, и выполнять все задания к каждому

занятию. После упражнения каждый человек может выразить своё отношение к нему, рассказать о том, что ему было неприятно (может быть, он испытывал раздражение, страх или ещё что-то), но уже после участия в упражнении. Отказываться от упражнения просто потому, что «я не хочу», — неэффективно для группы и участника.

После обсуждения с редактированием правил тренинга в процессе мозгового штурма следует ритуал принятия правил, например все участники группы должны встать, подтвердив тем самым, что они будут выполнять правила. Как вариант: на согласованных всеми правилах, размещённых на ватмане, каждый участник рисует свой автограф.

Обязательный элемент любого тренинга — рефлексия — труд души, присутствующий во всей жизни человека, его мыслях и чувствах. Люди, владеющие рефлексией, каждый вечер стирают в памяти неприятности, утром настраиваются на творческий, прекрасный день.

При начале, планировании, подведении промежуточных и окончательных итогов рефлексия начинается с вопросов «Что не понравилось?», «Что понравилось?». Затем предоставляется возможность каждому члену группы высказаться о своём внутреннем состоянии (продуктивней всего это делать в общем кругу): «Удалось ли мне раскрыться полностью, показать себя с лучшей стороны, что мешало это сделать? Получил

ли я новые знания, научился ли чему-то новому? Что хотелось бы узнать в следующий раз?» и т.п.

Проводя рефлексию при подготовке к тренингам (игры на знакомство), участникам предоставляется возможность исследовать имеющийся опыт, чувства, позиции, ожидания относительно предстоящего события. Последующая рефлексия помогает находить новые применения своих сил.

Основные принципы рефлексии:

- *непрерывность* — изобретение новых подходов в изучении и понимании окружающего мира. Рефлексию необходимо проводить до, во время и после занятий;

- *мобильность* — побуждение участников к придумыванию новых игровых ситуаций, новых обстоятельств, новых способов решения проблемы;

- *своевременность* — соотношение с обстоятельствами, потребностями каждого участника;

- *интегративность* — объединение практических и академических аспектов процесса получения знаний и рефлексии деятельности обучающегося.

По итогам тренинга необходимо узнать, насколько продвинулись участники в тренировке того, чему был посвящён тренинг, усвоены ли полученные знания и умения, с помощью специально подготовленных вопросов:

- сформировано ли у участника позитивное отношение к себе, критическая самооценка и позитивное



отношение к возможностям своего развития?

- может ли он самостоятельно управлять собой и изменять себя к лучшему?

- умеет ли он анализировать собственное состояние, осознавать, что с ним происходит, и выражать чувства?

- умеет ли слушать, сопереживать окружающим, понимать и оказывать социальную поддержку?

- умеет ли защищать своё «Я»?

- умеет ли просить и находить поддержку своим инициативам, своему желанию создать счастливую семью? И т.п.

Рефлексия имеет большое многообразие форм.

1. Разговор (беседа в паре (один на один), групповая дискуссия, устные сообщения, опрос или целевое исследование, презентация проекта для родителей, моделирование, ролевая деятельность, симпозиум с презентацией, обучающие тренинги и др.).

2. Письменное фиксирование (ведение ежедневного, еженедельного

журнала, записей по всем последующим действиям, ведение личного дневника, расчёт бюджета проекта, статья в журнал или газету, разработка руководства к действию, конкурс сочинений и др.).

3. Применение мультимедийных технологий (фотографии, слайды или видеопродукция, плакаты, коллажи, социологическое исследование, постановка танца, песни, музыкального или театрального представления, самооценка и просто оценка деятельности, рассказ, разработка сайта и др.).

Иногда для усиления результативности того или иного упражнения его снимают на видеокамеру, а позже участники вместе просматривают полученный материал, обсуждают его, определяя плюсы и минусы своего участия.

Рефлексия гарантирует результативность специально организуемого (тренингового) взаимодействия. Заключительная часть имеет самый сильный эффект, что повышает эффективность тренинга.

UPBRINGING IN TRAINING

Sergey V. Teterskiy, Doctor of Pedagogy, Professor of the social Pedagogy and Psychology Department of Astrakhan State University, e-mail teterdki@list.ru

Abstract. *Upbringing in training is the unique process of person's leading to his humanity, well manners and strengthening of character qualities. The specific of training is in its intensity, regularity of training, compulsory reflection, for controlling of achievements and failures. The article reveals the essence, results, functions, classification, steps of training organization and process, rules and requirements for reflection.*

Keywords: *upbringing, rules, reflection, requirements, training, training group, training process, training regularity.*