

Димова Елена Сергеевна

Магистрант

Направление: Психология

Магистерская программа: Инженерная психология

Современные психологические тренинги: традиции и современность

Аннотация. В настоящее время психологический тренинг, наиболее популярная форма группового воздействия, привлекает к себе повышенное внимание практиков. Хотя существует явное отставание в теоретическом осмыслении накопленного богатого фактического материала.

В статье постараюсь рассмотреть всесторонне отличия современных тренингов от традиционных, их новшества, уникальность, отличия хорошего тренера и его тренинг от «лжетренинга», применение современных технологий в тренингах, достоинства и недостатки.

Ключевые слова: психологический тренинг, лжетренинг, интенсив, глубокий тренинг, психологическая защита.

Введение

Современные организации заинтересованы в высококвалифицированных сотрудниках, способных принести своей компании максимальную пользу. Таким образом, практика предъявляет к психологии запрос на повышение эффективности и результативности работы «человеческого фактора». Лучший метод раскрытия потенциала человека, расширения его возможностей и повышения его эффективности – это обучение. Эффективность данного метода подтверждается практикой, которая насчитывает не одно тысячелетие. Когда подходящие сотрудники приняты на работу, обучение становится основным фактором, обеспечивающим развитие их знаний и умений, требуемых для эффективного выполнения работы. Обучение играет объединяющую роль в

достижении основных целей организации и выполняет функции поддержки, социализации и мотивации.

Самым распространенным методом профессионального обучения взрослых людей, работающих в той или иной организации, на сегодняшний момент является тренинг.

Сейчас в мире всё большее значение придается обучению сотрудников людей как средству повышения эффективности функционирования организации. На Западе миллионы людей без отрыва от производства в той или иной степени непременно участвуют в реализации какой-либо программы обучения. «Ежегодно работодатели тратят около 55 миллиардов долларов на формальный тренинг и около 180 миллиардов долларов – на неформальное обучение без отрыва от производства». Преуспевающие организации обязательно включают в план своей работы обучение сотрудников и постоянное совершенствование их профессиональных навыков. Считается необходимым сделать так, чтобы все члены коллектива участвовали в тренингах [1, с. 5].

В России важность обучения осознается, конечно, не в таком объеме, как на Западе, но, тем не менее, и у нас в стране, особенно в крупных городах, в настоящий момент, всё больше и больше возрастает популярность профессиональных тренингов. Причин у этого явления много: кто-то осознает необходимость обучения для повышения эффективности функционирования организации, кто-то подражает конкурентам, кто-то отдает дань моде, но так или иначе, тренинг в той или иной форме интенсивно встраивается в профессиональную жизнь миллионов работающих людей.

Умения в ходе профессионального тренинга формируются поэтапно, под влиянием ряда факторов, вследствие чего достоверное выявление результатов профессионального тренинга возможно только путем комплексной оценки его эффективности по реакции участников на тренинг, уровню их знаний и умений и особенностям самооценки участниками вышеперечисленных параметров.

Современные психологические тренинги: традиции и современность

В настоящее время все более часто затрагиваются вопросы об эффективности тренингов настоящего времени, применении в них новых методов, особенностях поведения ведущих, современной идеологии данного вида психологической практики и других её характеристиках.

Последние 20 лет в России шли демократические изменения, открылся «железный занавес». В связи с этим отечественные психологи познакомились и начали внедрять в своей практике зарубежные психотехнологии, активно популяризировать психологические знания, а тренинги претерпели значительные изменения: стали более свободны в своём проявлении, начали приобретать оригинальность и т. д. [1, с. 13].

Ранее этот вид психологической практики чётко соответствовал своему определению, методологии проведения, а его программы мало отличались друг от друга. Сегодня модель тренингов прошлых лет ещё применяется, но в основном лишь в образовательных учреждениях и традиционных психологических организациях. Однако и там можно заметить тенденцию к трансформации групповых практик на современный лад. Теперь тренинги широко используются в альтернативных психологических центрах, а также они перестали применяться преимущественно для молодого поколения. Интернет-исследование направлений работы психологических тренингов, применяемых в России, проведённое автором статьи, показало, что Интернет предлагает в 14 раз больше тренингов для взрослых людей, чем для детей. Это курсы самой разной тематики и функций от полезного развлечения до глубокой психотерапевтической работы.

Расширение круга пользователей тренингов, заимствование западных традиций этим видом психологической практики, общие демократические процессы в стране, доступность информации о предлагаемых услугах и многое другое создали условия для возникновения у тренингов множества новых черт.

Как любая трансформация уже имеющегося в теории знания об актуальном на данный момент объекте, они должны быть подвержены научной оценке. О необходимости проведения теоретико-методологического анализа

психологических практик говорили многие учёные: Л.С. Выготский, Ф.Е. Василюк, С. В. Недбаева, И.Н. Карицкий и другие. Необходимо также отметить, что уже изучено множество вопросов, связанных с явлением психологического тренинга. О его феномене, например, говорили: К. Левин (1951), Л.А. Петровская (1982), Ю.Н. Емельянов (1985), А.Ф. Бондаренко (1991), К. Рудестам (1993), Е.В. Руденский (1995), А.П. Ситников (1996), А.А. Александров (1997), С.И. Макшанов (1998), И.В. Вачков (2001), В.А. Ясвин (2001), Л. Джуэлл (2001), Т.В. Зайцева (2002), Р. Бакли и Дж. Кэйпл (2002), Дэвид Ли (2002), В.В. Никандров (2003), М.Р. Битянова (2004), Г. Сарган (2004), Ю.М. Жуков (2004), В.Э. Пахальян (2006) и другие. Поднимались также темы методов, эффективности, принципов, границ, сценарных компонентов тренинга, ролей тренера и т. д. [3, с. 25].

Однако все исследования отражают обобщённые данные по методологии тренинга. До сих пор мало и вне контекста единой системы исследований изучались конкретные тренинговые программы. Не были определены наиболее популярные тренинги личностного роста, не выделены особенности, отличающие современные тренинги от традиционных, не определены тенденции развития этого вида психологической практики и т.д. Соответственно был неосуществим прогноз изменений тренингов и невозможно построение стратегии коррекции этих изменений.

Выделю следующие черты современных тренингов, отличающие их от традиционных программ:

1. Проходят, как правило, в виде интенсива. То есть в короткий срок: от 1-го до 4-х дней (чаще подряд). Трансформационные и ридлеровские курсы, как базовые, так и дополнительные, являются интенсивами.

2. Обладают более высоким уровнем организации. Например, используя систему ассистирования, ко-тренерство, множественность процессов и ритуалов между упражнениями, учитывая различные внешние факторы тренинга и т.д.

3. Носят коммерческий характер. Обязательность оплаты, а в случае ридлеровских и трансформационных тренингов ещё и её высокая цена, не дают участникам расслабляться, стимулируют желание получить максимум пользы. Это одна из причин, почему рассматриваемые курсы обладают значительной эффективностью.

4. Предлагают дальнейшую систему развития и поддержки. Это могут быть ассистирование на последующих программах, «семейные встречи», прохождение дополнительных курсов, пост-тренинг и другое. В ходе них выпускник может выражать благодарность за приобретенные результаты и закреплять их в сознании, обновлять в памяти способы проведения упражнений, принимать советы, как внедрить приобретённый на тренинге опыт в конкретной жизненной ситуации и т. д., то есть дальше развиваться и получать в этом содействие.

5. Больше нацелены на результат, обладают большей глубиной. Сейчас можно отметить тенденцию, что тренеры применяют всё более глубокие, терапевтические упражнения. На современных тренингах невозможно не получить полезный результат. Если участник (или даже ассистент курса) не желают развиваться, им предлагается покинуть семинар.

6. Формируют особый дух тренинга: свободы, веселья и собственного достоинства, искренности и ответственности за свою жизнь, бессмыслицы и одновременно глубокого смысла. Этот дух обусловлен своеобразием идеи и стиля тренинга.

7. Акцентируют внимание на осознанном, ответственном отношении к своей жизни и поступкам. В отличие от прошлой партийной ответственности «перед лицом товарищей», это личная, искренняя ответственность, которую участники берут на себя осознанно как стимул.

8. Больше активизируют, повышают энергетический потенциал выпускника. Глубокий тренинг – объективно место снятия блоков психологического и, соответственно, энергетического напряжения. Полученный в результате этого заряд эмоций и сил помогает выпускнику

применить в повседневной жизни приобретённое на семинаре. Бывшие участники тренингов отмечают, что, помня идеи, техники и другие приёмы оказания себе психологической помощи, усвоенные когда-то на курсе, они со временем перестают применять со спадом энергии, полученной там же, и в очередной раз обращаются к тренингам, желая вновь обрести энтузиазм и силы для разрешения своих проблем. Это в основном касается интенсивов.

9. В большей степени изменяют качество и повышают уровень уже имеющихся у человека знаний о себе и межличностных отношениях, больше меняют угол зрения на уже известное. Так как сейчас в ходе тренинга применяются более глубокие и сильные упражнения и процессы, более яркими становятся инсайты, более выраженную трансформацию своих знаний получают выпускники.

10. Активнее внедряют идею о желательности проявлять себя в жизни по-разному, значительно расширяют картину мира. В результате выпускники становятся психологически более гибкими, открытыми новому опыту, менее подвержены жёстким верованиям и ограничениям, видят больше возможности изменить жизнь в лучшую сторону.

11. Обязательно работают с психологическими защитами, мешающими разрешению проблем. Это делают ведущие, проводя специальные беседы и упражнения, переориентирующие участников из состояния защиты в состояние готовности приобрести новый опыт. На данный момент для снятия защит часто применяют приём разотождествления клиента с его проблемами, умом, телом, какими-либо его представлениями о себе и т. д. Снятием защит занимаются не только тренеры, но и другие участники в основном через откровенные суждения друг о друге и призывы быть честным перед собой и собравшейся аудиторией. На современных тренингах невозможно быть идеально хорошим. При снятии защит обнаруживаются более глубокие проблемы, чем были заявлены ранее, более эффективно идёт их проработка.

12. Применяют новые оригинальные методы работы. Например, театрализованное поведение тренера на трансформационных тренингах,

сквозное прохождение тренинговых игр как внутри, так и за рамками занятий, система приветствий новых участников и т. д.

13. Активно пропагандируют наполненность жизни. Это жизнеутверждающие, подчёркнуто оптимистичные тренинги, призывающие брать от каждого момента жизни максимум опыта и удовольствий, максимально замечать и «проживать жизнь», не «задвигать» себя, вкладывать все свои внутренние ресурсы в достижение целей.

14. Преимущественно активизируют, нежели расслабляют. В современных тренингах часто используются побуждения, подбадривания, активизирующие процессы и упражнения и тому подобное, а успокаивающие упражнения применяются редко или отсутствуют.

15. Акцентируют внимание клиентов на их выборе и ответственности за свою работу на курсе. Тренер обязательно оговаривает право участников выбрать иные представления, действия и т. д., нежели были предложены на семинаре.

16. Широко и обязательно применяют юмор. Анекдоты, шутки, иронические замечания, яркие фразы, вызывающие смех, являются постоянным дополнением современных тренингов, формируют доступный и приятный для восприятия язык тренинга.

17. Применяют множественность ролей тренера. Ведущие сейчас более свободны в выборе стратегии своего поведения в ходе тренинга. Как правило, оно приближено к обычному поведению людей. Тренер то шутник, то провокатор, то исповедник, то любящий друг, то аналитик, то «зеркало», то утешитель, то обвинитель и т. д. Современный ведущий для участников не столько профессионал, сколько человек, который, применяя свои знания, опыт, мудрость и смекалку, помогает людям решить психологические проблемы. Изменение ролей тренера обусловлено необходимостью применить индивидуальный подход к участникам, максимально эффективно повлиять на каждого из них в различных ситуациях взаимодействия, приблизить обстоятельства тренинга к условиям взаимодействия в обычной жизни.

18. Демонстрируют более высокую активность тренера. На данный момент тренер перестал быть только организатором деятельности клиентов группы. Сейчас он больше включён в процесс тренинга как профессионально, так и лично. Это открыто для группы, формирует простые доверительные отношения с ведущим и уважение к нему (приложение В).

19. В целом более приближены к повседневной реальности, «очеловечены». Применяются «семейные встречи» микрогрупп. Участники получают от бывших выпускников обычную человеческую помощь. Ассистенты могут принести чай, напомнить важную для данного участника информацию, сделать расслабляющий массаж, сфотографировать и т.д. На трансформационных тренингах ведущий допускает жёсткие характеристики участников, которые запрещены на традиционных тренингах, но встречаются в обычной жизни.

20. Предлагают религиозные, эзотерические или философские взгляды. В трансформационных тренингах это представление о переживании как о единственной реальности, состоянии нуля и т. д. Девиз тренинга может быть таким: «Что бы я ни делал, количество добра в мире должно увеличиваться» и другое. Или это представление о том, что очень желанные мечты материализуются.

21. Работают над принятием участником своих ошибок и несовершенства. В традиционных тренингах клиент лишь стремится поскорее преодолеть свои недостатки, избавиться от них, как от чего-то досадного, вредного и т. п. В современных практиках участник стремится измениться, лишь в силу осознания желательности этих изменений, но относится к своим недостаткам как к праву, опыту, естественному течению жизни, неизбежности и даже удовольствию. То есть сейчас тренинги не просто развивают какие-либо умения, а действительно способствуют гармонизации личности, помогают человеку жить не только со своими плюсами, но и минусами комфортно.

22. Обладают высоким уровнем эффективности. Проведённое масштабное исследование эффективности ЭСТА (родоначальника

трансформационных тренингов, применяемых сейчас в России) показало, что более половины (от общего количества респондентов в 2000 человек) дали тренингу максимально возможную оценку 7, среднее значение оказалось порядка 6, а 90% выпускников высказали благоприятное отношение к тренингу 5–7-ю баллами. Ни один респондент в ходе проведенного автором исследования не высказал мысль о неэффективности тренинга, чаще давалась высокая оценка результативности изучаемых курсов, что свидетельствует о высокой эффективности рассматриваемых программ [2, с. 16].

На эффективность влияют новые методы работы с клиентами, способы организации тренинга и особенности тренерской деятельности.

Выводы

Обобщив вышесказанное, можно заключить, что в обогащении тренингов новыми характеристиками сейчас выделяются три взаимосвязанных направления.

Во-первых, это внешние изменения (формы, организации, а также коммерциализация тренингов).

Во-вторых, это внутренние изменения: появление новых методов работы с участниками и выпускниками группы, формирование духа тренинга, широкое применение юмора, приоритет активизации клиентов над релаксацией, множественность ролей и активность тренера, «очеловеченность» его деятельности и тренинга в целом, обязательность работы с психологическими защитами и увеличение психотерапевтического аспекта тренинга.

В-третьих, появление специфических результатов тренинговой деятельности: значительное расширение картины мира у участников, приобретение ими, кроме психологических, знаний из иных сфер информации, умения принимать то, что невозможно изменить, выраженная трансформация знаний о себе и межличностных отношениях, повышение энергетического потенциала выпускников, появление у них наполненности жизни, увеличение ответственности за свою жизнь. Главное в третьем направлении изменений тренингов – это повышение их эффективности.

Необходимо добавить к сказанному, что все современные психологические практики обладают частью выделенных мною здесь черт.

Важно подчеркнуть, что развитие современных тренингов в самых разных сферах деятельности не стоит на месте. Двигаясь по спирали развития, появляются новые деятели, вдохновляющие людей на «подвиги», появляются новые способы проведения тренингов, новые методики и возможности проведения тренингов и закрепления полученных знаний.

Литература

1. Никуленко Т.Г. Психология менеджмента. М.: Феникс, 2007.
2. Сидоренко Е.В. Мотивационный тренинг. СПб.: Речь, 2005.
3. Психология XXI века: пророчества и прогнозы // Вопросы психологии. 2000. № 1.

© Бюллетень магистранта < Год № 1 >