

Тема 5: Теоретичні і практичні аспекти тренінгу самопізнання та саморозвитку

План

1. Принципи тренінгової роботи.
2. Стадії та процеси тренінгу.
3. Підготовка та проведення тренінгу.
4. Оцінка результатів тренінгової роботи.

Основні поняття: тренінг, групові принципи, самосприйняття, саморозкриття, самопізнання, зворотній зв'язок, зміст, план, оцінювання.

1. Принципи тренінгової роботи.

На сучасному етапі не існує загальноприйнятого визначення поняття "тренінг", що призводить до різного тлумачення методу і позначенню цим терміном самих різних прийомів, форм, способів і засобів, які використовуються у психологічній практиці.

Тренінг визначається як багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів чи індивіда групи з метою формування адекватного "Я-образу" особистості. У тренінгу виділяють такі принципи:

1) Принцип активності.

Учасників тренінгової групи залучають до спеціально розроблених дій. Це може бути програвання тієї чи іншої ситуації, виконання вправ, спостереження за поведінкою інших за спеціальною схемою. Активність зростає, якщо учасникам дається установка на готовність до включення у здійснювані дії будь-якого моменту. Особливо ефективними для досягнення цілей тренінгу, через усвідомлення, апробування, тренування прийомів і способів поведінки, ідей, запропонованих тренером, є ті ситуації і вправи, що дозволяють активно брати участь в них усім членам групи одночасно.

2) Принцип дослідницької (творчої) позиції.

Суть його полягає у відкритті і усвідомленні учасниками групи своїх особистих ресурсів, можливостей, особливостей. Виходячи з цього принципу, тренер конструє й організовує такі ситуації, що давали би можливість усвідомлення, апробування і тренування нових способів поведінки, експериментування з ними. У тренінговій групі створюється креативне середовище, основними характеристиками якого є проблемність, прийняття, безпека.

3) Принцип об'єктивації (усвідомлення) поведінки.

У процесі занять поведінка учасників переводиться з імпульсивного на об'єктивований (усвідомлений) рівень, що дозволяє робити зміни. Універсальним засобом об'єктивації поведінки є зворотний зв'язок. Створення умов для ефективного зворотного зв'язку у групі є важливе завдання тренерської роботи.

4) Принцип партнерського (суб'єкт-суб'єктного) спілкування.

Реалізація цього принципу створює в групі атмосферу безпеки, довіри, відкритості, що дозволяє учасникам групи експериментувати зі своєю поведінкою, не боячись помилок. При цьому враховуються інтереси усіх учасників взаємодії, їх почуття, емоції, переживання, визнається цінність особистості людини. Цей принцип тісно пов'язаний із принципом творчої позиції учасників групи.

5) Самодіагностика, яка сприяє саморозкриттю учасників, усвідомленню і формулюванню ними власних особистісно-значимих проблем.

6) Оптимізація розвитку. Констатація визначеного психологічного стану окремих учасників і групи в цілому і створення умов для їх розвитку.

7) Гармонізація інтелектуальної і емоційної сфер як поєднання емоційних переживань і їх постійної рефлексії.

8) Добровільна участь у тренінзі, яка передбачає особисту зацікавленість учасника.

9) Постійність складу групи, що сприяє груповій динаміці і саморозкриттю учасників.

10) Занурення, з необхідності якого впливає вимога організації роботи великими часовими блоками.

11) Ізольованість, що забезпечує конфіденційність занять.

12) Вільний простір, що створює можливість вільного пересування і роботи у мікрогрупах.

13) Реалістичність, тобто врахування реальних можливостей учасників групи.

14) Системність - сприйняття учасника групи як цілісної, якісно своєрідної особистості, що динамічно розвивається.

Групове спілкування будується на нижченаведених принципах:

1. Спілкування на рівних.
1. Спілкування, засноване на гуманності і доброзичливості.
2. Діалогічне спілкування, спрямоване на досягнення взаєморозуміння в групі.
3. Спілкування, спрямоване на нестереотипне сприйняття і прагнення до усвідомлення своєрідності партнера.
4. Спілкування з урахуванням і аналізом зворотного зв'язку у взаємодії.

Крім специфічних принципів роботи тренінгових груп, можна говорити і про специфічний принцип роботи тренера, який полягає у постійній рефлексії всього того, що відбувається у групі і забезпечує вирішення основних завдань тренінгу.

2. Стадії та процеси тренінгу.

Групова робота містить у собі чотири стадії:

1. Стадія знайомства і самопрезентації;
2. Стадія агресії;
3. Стадія стійкої працездатності;
4. Стадія асиміляції отриманого досвіду.

Можна виділити наступні загальні тренінгові процеси:

- 1) полегшення вираження емоцій;
- 2) поява відчуття приналежності до групи;
- 3) обов'язковість саморозкриття;
- 4) апробування нових видів поведінки;
- 5) здійснення міжособистісних порівнянь, санкціоноване групою.

Самосприйняття учасників групи здійснюється за такими основними напрямками:

1. Сприйняття свого "Я" через співвідношення з іншими, тобто використання образу «Іншого» як моделі, придатної для самопостереження і погляду зі сторони, що надає можливість ідентифікувати, зіставляти себе з іншими членами групи.
2. Сприйняття себе через сприйняття іншими, тобто використання інформації, переданої оточуючими людьми на основі зворотного зв'язку. Це дозволяє отримувати уявлення інших про себе через їх висловлювання, почуття, поведінкові реакції.
3. Сприйняття себе через результати діяльності, тобто оцінку того, що зробила людина. Такий спосіб самооцінки закріплює уявлення про власні можливості.
4. Сприйняття себе через спостереження власних станів, що дає розуміння свого внутрішнього світу.
5. Сприйняття себе через оцінку зовнішнього вигляду. Приймаючи себе, особистість розвиває власні потенційні можливості.

У розвитку групового процесу можна виділити два етапи: діагностичний і корекційний.

Діагностичний етап - це, насамперед, самопізнання. Кожен учасник групової роботи в процесі тренінгу аналізує власні індивідуально-психологічні особливості, оцінює їх, визначаючи своє до них ставлення. Це забезпечується за допомогою таких психогімнастичних вправ, як "Прийняття себе", "Яка я людина?", "Бачення себе з боку", "Інвентаризація" та ін., у ході яких учасники отримують від своїх партнерів відповідний зворотний зв'язок, причому більш інтенсивний і концентрований, ніж це має місце у звичайному житті.

Об'єктами тренерської діагностики є:

- змістовний план роботи і можливість його варіювання;
- аналіз рівня розвитку і згуртованості групи, характеру відносин, що складається між учасниками;
- облік психологічного стану кожного учасника групи, його ставлення до себе, до членів групи і до групової роботи у цілому;
- відстеження власних впливів тренера.

Цей етап тренінгу складає необхідну передумову для корекційного етапу, у ході якого групова робота буде спрямована на формування адекватного "Я-образу". Корекційний ефект досягається за рахунок одержання й осмислення особистістю нових знань як про себе, так і про інших членів групи.

Необхідно відзначити, що між зазначеними етапами (діагностичним та корекційним) немає чіткої тимчасової межі.

3. Підготовка і проведення тренінгу.

Чим більше часу витрачено на підготовку тренінгу, тим ефективнішим буде процес навчання, тим більш змістовною і корисною виявиться надана учасникам інформація. Готуватися до проведення тренінгу доцільно у три послідовні етапи - визначити зміст роботи, скласти загальний план проведення занять, детально опрацювати процес ведення тренінгу відповідно до його структури (передбачити, які дії, вправи тощо виконуватимуться у відповідній частині заняття).

Перший етап підготовки - опрацювання змісту тренінгу. Скласти чітке уявлення щодо змісту майбутнього тренінгу тренеру допомагає опрацювання семи важливих питань:

1. Слід записати мету тренінгу, тобто те, чого хоче досягти тренер за підсумками усієї роботи, враховуючи потреби учасників.
2. Слід уявляти попередній досвід та рівень знань учасників тренінгу. Це дає можливість не лише надати учасникам нову для них інформацію, а й передбачити можливе зіткнення поглядів, яке створюватиме доцільну напругу, що слугуватиме розвитку групової динаміки.
3. Слід чітко уявляти очікувані результати тренінгу, тобто те, що учасники мають усвідомити або чому навчитися в ході роботи. Тренер коротко занотовує, що зміниться для учасників після проведення тренінгу, формулюючи свої записи так, щоб зрозуміти потенціал для змін.
4. Яким має бути зміст тренінгу, тобто про що учасникам необхідно дізнатися в процесі навчання.
5. Потрібно точно знати тривалість тренінгового курсу (півдня, два дні, тиждень тощо). Знання відведеного часу допомагає визначити пріоритети матеріалів змісту тренінгу, певною мірою визначає методи навчання (різні методи потребують різного часу), дає можливість раціонально спланувати тренінг, забезпечуючи достатньо часу на інтелектуальні й рухові вправи, викладання змісту, обговорення роботи, запитання учасників тощо.
6. Необхідно зафіксувати тренеру, готуючись до роботи, всі методи, які застосовуватимуться в ході навчання.
7. Тренеру слід уважно ознайомитись з майбутнім місцем проведення тренінгу: передбачити, як можна змінити розташування столів та стільців; де зможуть працювати малі групи; де можна організувати короткі перерви; визначити розташування точок електроживлення апаратури, потребу в електричних подовжувачах; рівень шуму у приміщенні, можливості регулювання температури і чистоти повітря тощо - загалом вирішити низку технічних і господарських питань, від яких суттєво залежить успіх тренінгу.

Другий етап підготовки - розробка плану проведення занять. План заняття - це документ, який містить інформацію, потрібну тренеру для проведення тренінгу, посібник і ресурсний матеріал, який дає змогу раціонально й організовано провести заняття. Дотримуючись плану, тренер гарантує собі можливість представити доречний матеріал повністю, у логічній послідовності. Планування тренінгу - це творчий процес, який потребує достатньо часу. Але це надзвичайно корисна робота - в процесі її виконання усвідомлюються нез'ясовані питання, додаються нові, розкриваються перспективи підвищення ефективності тренінгу, які не були відомі раніше. Незалежно від обраної форми, план тренінгу повинен містити певну обов'язкову інформацію.

Третій етап підготовки - детальне опрацювання процесу ведення тренінгу відповідно до його структури. Тренінг має досить чітку структуру, частини якої мають визначене змістовне наповнення і рекомендовані часові межі.

4. Оцінювання результатів тренінгової роботи.

Оцінювання - це загальний термін, який означає збирання інформації з метою ухвалення рішень. Оцінювання є важливою частиною тренінгу, тому що позитивні/негативні зауваження інших людей допомагають дізнатися, як поліпшити навчання, як сприймаються застосовані стилі і методи викладання. Крім того, коли учасники ретельно обмірковують свої оцінки, вони чіткіше усвідомлюють, якою мірою досягли очікуваних від тренінгу результатів. Позитивною практикою є оцінювання, що проводиться наприкінці кожного навчального дня. Воно створює міцний зворотний зв'язок між учасниками і тренером, дає можливість своєчасно й ефективно розв'язати незрозумілі питання та скоригувати навчання.

Мета оцінювання в тренінгу полягає в тому, щоб визначити:

- чи досягли тренер та учасники поставленої мети тренінгу;

- які складові змісту та методики навчання виявилися більш, а які менш ефективними;
- які потреби учасників тренінгу необхідно задовольнити, які нові потреби виникли в ході тренінгу;
- які дії потрібно здійснити далі у процесі навчання.

Оціночна інформація може надходити з трьох джерел: від слухачів, самого тренера та осіб, не пов'язаних з тренінгом безпосередньо. Слухачі дають найбільше інформації про те, чи досягнуто результатів навчання, якою мірою засвоєний матеріал тренінгу, про сильні та слабкі сторони роботи тренера, які компоненти навчання варто було б змінити або можна поліпшити. Тренер може використовувати вправи самооцінювання для аналізу з власного погляду ефективності роботи, комфортності проведення різних компонентів навчання, запровадженого стилю спілкування, процесу постановки запитань та пошуку відповідей, рівня власних знань з тематики тренінгу тощо. За нестачі досвіду, тренер може залучити до оцінювання своїх колег, аби отримати корисні поради, обговорюючи з ними свої враження від проведеного заняття або запросивши колег спостерігати свою роботу безпосередньо в ході заняття.

Для виконання оцінювання спершу потрібно вирішити:

- а) що буде оцінюватись;
- б) коли відбуватиметься оцінювання;
- в) як буде проведене оцінювання;
- г) хто виконуватиме оцінювання.

Для оцінювання тренінгів можна використовувати нижче наведений інструментарій.

Фокус-група. Проводиться в формі вільного обговорення питань, які виокремлені як критерії ефективності тренінгу, для чого учасники групи збираються в призначеному місці в обумовлений час. Тривалість обговорення не повинна перевищувати 1,5 години, проте слід надати можливість кожному учасникові висловитися по кожному питанню. Ведучий спершу дякує учасникам за відгук на пропозицію обговорення; повідомляє мету зібрання і правила роботи (говорити по-черзі, без критики, вільно висловлювати свої думки тощо); по черзі задає групі підготовлені питання й контролює, щоб учасники надавали конкретні відповіді; фіксує їх; сприяє розвитку довіри в групі, щоб учасники могли відчувати себе комфортно та вільно висловлювати свої думки.

Анкетування на вході та на виході. Завчасно складається анкета, яка спрямована на перевірку поінформованості учасників щодо тем тренінгу. Вона заповнюється учасниками до початку тренінгу та після його завершення. Ці дві анкети є однаковими. Це робиться для того, щоб можна було легко порівняти їх між собою і виявити зміни, які відбулися в знаннях і поглядах учасників після тренінгу. Аналізуючи анкети, тренер прагне з'ясувати, чи зменшилася в результаті тренінгу кількість неправильних відповідей, яка інформація залишилася незрозумілою учасникам тощо. У залежності від мети, змісту й особливостей тренінгу, запитання анкети можуть бути спрямовані на різні аспекти ефективності тренінгу - щодо реакції учасників на зміст навчання та стиль роботи тренера, щодо змін поведінки учасників та набуття ними певних навичок, щодо рівня засвоєння навчального матеріалу та практичної цінності результатів тренінгу тощо. Якщо в анкетах по завершенню тренінгу (на виході) кількість неправильних або негативних оцінок зменшилася порівняно з анкетами на початку тренінгу (на вході), можна вважати, що тренінг був корисним, досяг своєї мети. Запитання анкети повинні стосуватися як процесу тренінгу, так і його змісту, а також змін, які можуть статися у подальшій практичній роботі учасників тренінгу. Запитання, які потребують розгорнутої відповіді, повинні бути відкритими, тобто сформульовані так, щоб учасники могли вільно висловлювати свої думки. Для інших випадків, навпаки, доцільніше ставити запитання так, щоб отримувати лаконічні відповіді. Кількість запитань такої анкети не повинна перевищувати 5-6.

Панельне анкетування після тренінгу. Проводиться через деякий час (тиждень - декілька місяців) після закінчення тренінгу. В цьому разі запитання анкети спрямовуються на визначення того, як тренінг вплинув на подальшу поведінку учасника, чи застосовує він набуті знання, навички та уміння, яку користь вони принесли учасникові.

Анкетування особливо корисне тим, що дозволяє виявити думки всіх учасників, а це дозволяє більш-менш об'єктивно проаналізувати причини успіху або неуспіху тренінгу. Але слід пам'ятати, що оцінки завжди забарвлені особистісними почуттями людей, які виникають на тренінгу. Якщо учасник позитивно ставиться до мети та завдань тренінгу, добре сприймає тренера та інших учасників, він легше й приємніше сприймає навчальний процес. В іншій ситуації учасник може не сприймати тренінг, і це позначиться на його оцінках.

Тренінг з більшою імовірністю матиме успіх, якщо:

1. Учасники бажають працювати на тренінгу.
2. Оточення учасника в реальному житті бажає підтримувати набуті результати тренінгу.
3. Всі сторони однаково усвідомлюють результати тренінгу як важливі та необхідні.
4. Завдання, зміст та методи проведення тренінгу попередньо обговорені та узгоджені між учасниками і тренером.
5. Учасники наперед матимуть уявлення щодо змін, котрі очікуються в результаті тренінгу.
6. Очікувані результати тренінгу не суперечитимуть загальноприйнятим нормам життя в найближчому оточенні учасників.

Для ефективного планування та проведення процедур оцінювання слід враховувати, що:

- постановка цілей та форма отримання результатів оцінювання повинні бути конкретними та вимірними;
- узгодження цілей тренінгу з потребами учасників забезпечить їм чітке уявлення щодо очікуваних результатів тренінгу, і це можна виявити з аналізу оцінок;
- тренінг, як правило, дає непрямі результати, відповідно слід і аналізувати оцінки.

Важливо дотримуватися раціонального підходу до оцінки: якщо навчання завчасно було спрямоване на результати, а не на самий процес навчання, то такі результати виявляться, і можуть бути оцінені наприкінці тренінгу, але оцінити їх у повному обсязі в такий спосіб, як правило, неможливо.

Загалом оцінювання результатів тренінгу завершує цикл навчання і повертає всіх його учасників до осмислення початкових задумів. В ідеалі, оцінка повинна підтвердити доречність організованого навчання та продемонструвати отримані результати. Саме оцінка результатів тренінгу, а не інших його складових, є найбільш значущою. Заздалегідь передбачена й правильно спланована система оцінки значною мірою зумовлює спрямування роботи на тренінгу з фокусуванням на тих його компонентах, які передбачено оцінити.