* 1. **Методологічні основи і принципи психологічного тренінгу**

*Легше розпізнати помилку, аніж від крити істину; перше лежить на поверхні, і з ним можна впоратись, друге покоїться на глибині, і дослідження його не видається доступним.*

*І. Гете*

Не дивлячись на те, що психологічний тренінг має глибоке історичне і наукове коріння, а за останні 10–15 років став однією з найбільш поширених форм психологічної практики, тренінг ще не скрізь сприймають адекватно. У таких, відносно «закритих», організаціях як органи внутрішніх справ, тренінг ще часто асоціюється з психодіагностикою, експериментальними дослідженнями, іспитами та іншими таємничими маніпуляціями, які проводять психологи з людьми, що, як правило, мають які-небудь психічні відхилення. Цьому також сприяють існуючі суперечності і неясності у визначенні тренінгу. Численні автори одноголосно відзначають, що на сьогоднішній день немає загальноприйнятого поняття «тренінг». Саме ця обставина, а також відсутність загальної теорії психологічного тренінгу, заплутане положення з його різновидами і їх місцем в загальній системі методів психології, недостатня розробленість прикладного використання тренінгу, зокрема, в системі правоохоронних органів, спонукає нас детальніше зупинитися на розкритті методологічної сутності і визначенні цього поняття.

Термін тренінг в перекладі з англійської *(training)* вживається у різних значеннях, розповсюдженому і обмеженому, які можна цілком адекватно передавати словами підготовка і тренування. Крім цього тренінг означає ще й навчання, виховання, дресирування, систему вправ, зокрема, спортивних, випробування тощо. У цих значеннях поняття тренінгу охоплює колосальний набір різноманітних засобів освоєння досвіду.

Відповідно до багатоаспектності застосування тренінгів, різні автори давали їм різні визначення. Так, цікавим видається визначення тренінгу, яке дає Ю.М. Ємельянов: «...термін «тренінг», на нашу думку, повинен використовуватися не для позначення методів навчання, а для позначення методів розвитку здібностей до навчання або оволодіння будь-яким складним видом діяльності, зокрема, спілкуванням».

Позначаючи межі поняття «психологічний тренінг», І.В. Вачков відзначає: «...сучасне розуміння тренінгу включає багато традиційних методів групової психотерапії і психокорекції, що вимушує шукати його витоки у різноманітних напрямах клінічної психотерапії в групах».

Деякими зарубіжними авторами тренінг визначається як спосіб перепрограмування моделі управління поведінкою і діяльністю людини [288]. Існує також визначення тренінгу як «...частини планованої активності організації, спрямованої на збільшення професійних знань і вмінь, або на модифікацію аттитюдів і соціальної поведінки персоналу способами, що поєднуються з цілями організації і вимогами діяльності».

Таке різноманіття інтерпретації тренінгів, відсутність загальноприйнятого визначення поняття «тренінг» приводить до достатньо широкого його тлумачення, позначення цим терміном різних прийомів, форм, способів і методів, які використовуються в практичній діяльності. У цьому і полягає унікальність феномену тренінгу, його універсальний характер і потенціал.

Поняття тренінгу уточнюється за допомогою зіставлення його з поняттями навчання, розвиток і освіта. У співвідношенні понять навчання і тренінгу останній розглядається всього лише як одна з форм навчання. Менш однозначне зіставлення тренінгу і розвитку. Іноді ці поняття протиставляються, проте переважає думка, що тренінг може бути суттєвою, хоч і не обов’язковою, частиною або етапом формальної програми розвитку або сприяти розвитку. Якщо розглядати тренінг і освіту, то ці поняття знаходяться в складніших відношеннях. Так, Ю.М. Жуков, О.К. Єрофєєв (2004) та інші автори вважають, що тренінг як метод формальної підготовки призначений не для заміни формальної освіти, а для її доповнення. Якщо ж розуміти тренінг як тренування, то він є однією з форм освітньої активності і включається в освітню програму. Саме у цій якості він переважно використовується в різних системах післявузівської освіти. У психотерапевтичній енциклопедії під редакцією В.Д. Карвасарського тренінг визначається як сукупність психотерапевтичних, психокорекційних і навчаючих методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання і саморегуляції, спілкування і взаємодії, комунікативних і професійних

умінь.

Поняття і суть тренінгу відкривається його змістом (предметом), цілями і методами. Зміст тренінгу визначається виділенням того, що підлягає розвитку або вдосконаленню, тобто певні види і компоненти будь-яких компетентностей. У якості компонентів найчастіше згадується тріада: знання, вміння та установки (відносини). Так, К.П. Кемпбелл (1998), крім стандартної тріади, говорить про досвід, навички, розуміння, інсайти та проникнення у суть справи. Інші автори в цьому контексті згадують ділові і психологічні якості. На додаток до сказаного, предметом тренінгу, як правило, позначається саморефлексія людини, його соціальна перцепція, комунікативна і професійна компетенція.

Як цілі називаються успішне функціонування і вдосконалення в заданій галузі, адекватне виконання конкретного завдання і роботи, підвищення ефективності праці, ефективність роботи в конкретній організації. До цілей тренінгу, на наш погляд, необхідно віднести і набуття особистісно-психологічного балансу, оновленого сенсу буття і отримання могутнього життєстверджуючого імпульсу.

Як методи фігурують прийоми і техніки набуття повчального досвіду, навчання або надання можливості набуття досвіду, процедури придбання знань та вмінь, а найчастіше просто «сукупність активних методів».

В.В. Нікандров визначає: «Психологічний тренінг – це метод ігрового моделювання психогенних ситуацій з метою розвитку психологічної компетентності та формування і вдосконалення різних психологічних якостей, вмінь і навичок у людей, які включені до цих ситуацій у ролі учасників або глядачів. Зрештою психотренінг направлений на підвищення адекватності самосвідомості і поведінки людей і груп».

Оригінальним є розуміння тренінгу Т.В. Зайцевої. Спираючись на положення культурно-історичної теорії Л.С. Виготського, вона пропонує розглядати тренінг як своєрідне «культурне знаряддя», як особливу інструментальну дію, що опосередковує. Це знаряддя застосовується для засвоєння нової або зміни старої поведінки. Оволодіння – привласнення нового – відбувається в межах «зони найближчого розвитку» кожного учасника в результаті спільної діяльності тренера і групи.

В ідеалі психотренінг направлений на підвищення адекватності самосвідомості і поведінки людей і груп. Головними особливостями психотренінгу, що визначають його статус серед безлічі методів психології, є:

* підвищена активність учасників;
* ігровий характер;
* навчальна або розвивальна спрямованість;
* систематична рефлексія;
* групова форма проведення;
* зв’язок із практикою життя.

Перша і третя ознаки дали привід відносити тренінг разом із діловими і рольовими іграми до групи активних методів навчання, які протиставляються групі «традиційних» методів навчання у вигляді лекцій, семінарів, співбесід тощо. У психологічній науці і практиці часто при позначенні цієї групи методів слово «навчання» опускається і їх іменують просто «активними методами», виділяючи не дидактичну, а психологічну складову методу.

Майже у всіх видах психотренінгу суб’єкти тренування (група та її члени) виступають як саморегульовані системи, які самостійно виробляють під час процедури різні компоненти свого «існування» (мету, систему цінностей, норми і правила поведінки, структуру співтовариства, форми взаємодії, способи вирішення завдань тощо). Саме ця активність може вважатися головною умовою отримання навчального ефекту. С.І. Макшанов вважає, що не у будь-якому вигляді психотренінгу його навчальний характер очевидний. Іноді він замаскований під безпосередньою метою тренінгу. Наприклад, під метою отримання психотерапевтичного або організаційного ефектів. Але абсолютно ясно, що в цих випадках досягнення необхідного результату немислиме без поточного засвоєння нових знань (про себе, про соціальні зв’язки, про інших людей тощо), засвоєння нових для себе способів спілкування з колегами, вироблення ефективніших прийомів психологічної або професійної взаємодії.

У вітчизняній психологічній літературі, яка присвячена аналізу процесів розвитку і вдосконалення компетентності в спілкуванні, міцно укорінився соціально-психологічний тренінг (СПТ), який на сьогодні представляє цілий напрям практичної психології, орієнтованої на використання активних методів групової психологічної роботи. Базові методи соціально-психологічного тренінгу – групова дискусія і рольова гра в різних модифікаціях і поєднаннях, які застосовуються для організації внутрішньогрупової взаємодії для розвитку особистості і вдосконалення групових відносин. Чисельність групи – зазвичай від 7 до 15 осіб; тривалість загального циклу занять – від декількох днів до місяців. Зустрічі учасників можуть бути щоденними або рідшими (один-три рази на тиждень). Тривалість окремої зустрічі – від півтори до трьох і більше годин. Можливі так звані групи-марафони, що проводяться за два-три дні безперервної роботи.

Загальна мета соціально-психологічного тренінгу конкретизується у таких завданнях:

1. оволодіння психологічними знаннями;
2. формування вмінь і навичок у сфері спілкування;
3. корекція, формування і розвиток установок, потрібних для успішного спілкування;
4. розвиток здібностей адекватного і повного пізнання себе та інших людей;
5. корекція і розвиток системи відносин особистості.

Відмінність акцентів у конкретних завданнях, початкових посилках і методичні модифікації приводять до різноманіття приватних форм тренінгу. Основний контингент учасників складають представники професій, чия діяльність передбачає інтенсивне спілкування, а також люди, що стикаються з труднощами у сфері людських контактів.

У групі соціально-психологічного тренінгу особливий акцент ставиться на створенні клімату довіри, що дозволяє реалізувати більшу в порівнянні з повсякденним спілкуванням інтенсивність відкритого зворотного зв’язку. В результаті учасники отримують можливість реально побачити себе з боку і зорієнтуватися у власному наявному досвіді спілкування. Це є необхідною передумовою і складовою розвитку компетентності у спілкуванні. Створення клімату довіри істотно визначається особливою формою проведення занять, коли ведучий не є викладачем у традиційному розумінні. Його рольова позиція направлена не на протиставлення себе групі, а на інтеграцію з нею: він виступає одним з учасників групової роботи, хоч і задає на перших етапах групові норми і моделі поведінки.

Серед вітчизняних розробників теорії і практики використання соціально-психологічного тренінгу особливо виділяється Л. Петровська (1989). На її думку, СПТ – це «...практика психологічної дії, заснована на активних методах групової роботи». Г.І. Марасанов (1998) вважає, що соціально-психологічний тренінг – це «активні методи практичної психології». С.В. Петрушин (2002) дає йому наступне визначення: «...галузь групової, практичної, орієнтованої на розвиток соціально-психологічної компетентності».

При всьому різноманітті формулювань у визначенні соціально-психологічного тренінгу, більшість авторів сходяться на тому, що це сукупність активних групових методів. Проте разом із цим у багатьох дефініціях відсутня цільова віднесеність. Навіть якщо слово «мета» формальним чином і фігурує у визначенні, замість неї вказується зміст або предмет тренінгу. Той факт, що немає такої характеристики у визначенні тренінгу як цілепокладання, виглядає не випадковим. На цю особливість СПТ звернув увагу Ю.М. Ємельянов (1985): «...суворо кажучи, соціально-психологічний тренінг – це тільки найменування набору тих або інших активних групових методів, яке не містить в собі вказівки на цільове застосування і теоретико-методологічну орієнтацію».

Відсутність чіткої цільової віднесеності у дефініціях – це не відображення принципової безцільності даної форми групової роботи, а свідчення того, що цілі тренінгу різноманітні і багато в чому альтернативні. Розвиток різних форм соціально-психологічного тренінгу пов’язаний з провідними напрямами психології. Як вже наголошувалося, в західній традиції це були біхевіоризм і необіхевіоризм, сучасний психоаналіз, когнітивізм, екзистенціальна психологія і гуманістична психологія. З останньою якраз пов’язане широке розповсюдження форм групової психологічної роботи, зокрема, соціально-психологічного тренінгу.

Аналіз цілей соціально-психологічного тренінгу дозволяє побачити, що одночасне виконання всіх завдань, які заявляються у списках цілей тренінгів, вкрай нелегке, якщо взагалі можливе. В.Ю. Большаков виділяє три крупні блоки цілей групового тренінгу: психотерапію, навчання і збагачення особистості новим досвідом. Проте на практиці виявляється, що в межах однієї тренінгової програми найчастіше не буває повноцінного досягнення одночасно хоч би двох цілей з наведеного списку. Аналіз теоретико-методологічних орієнтацій тренінгів дозволяє зробити той же висновок. Так, Ю.М. Ємельянов виділяє три взаємовиключні підходи до цілей тренінгу, які він позначив як: дресуру навику; здійснення особистих реконструкцій; роботу щодо поглиблення розуміння соціальних ситуацій. І.В. Вачков перераховує чотири підходи до проведення тренінгу, що позначаються ним як чотири парадигми:

1. Тренінг як своєрідна форма дресури, у якій жорсткими маніпулятивними прийомами за допомогою позитивного підкріплення формуються потрібні патерни поведінки, а за допомогою негативного підкріплення «стираються» шкідливі, непотрібні, на думку ведучого.
2. Тренінг як тренування, в результаті якого відбувається формування і відпрацювання вмінь і навичок ефективної поведінки.
3. Тренінг як форма активного навчання, метою якого є, перш за все, передача психологічних знань, а також розвиток деяких умінь і навичок.
4. Тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем.

Як бачимо, в межах того, що позначається як соціально-психологічний тренінг, можуть реалізовуватися майже взаємовиключні підходи, здійснювані з незв’язаними цілями. У зв’язку з цим, як вже наголошувалося вище, різні автори вносили свої корективи до термінологічної характеристики тренінгів. Ю.М. Ємельянов для визначення тих форм роботи, які націлені на вдосконалення комунікативної компетентності, використовував термін «активне соціально-психологічне навчання», а замість поняття «група тренінгу» вважав за краще вживати словосполучення «навчально-тренувальна група».

Таким чином, сутність, методологічний зміст і призначення психологічного тренінгу видається вельми різноманітним, що знаходить підтвердження у працях багатьох дослідників. У той же час всі трактування і визначення тренінгу, наведені вище, мають право на існування, бо доповнюють і розширюють уявлення про таке унікальне явище і метод, форму і засіб, систему й образ поведінки та життя як тренінг. Нижче наводиться узагальнений «портрет» тренінгу – різнопланові визначення, що найбільше відображають його природу і зміст (рис. 1.1.).

У 80-х роках виявилася тенденція розділяти «соціально-психологічний тренінг» і «тренінг ділового спілкування», який, у зв’язку з прийнятою на той час практикою використання масованого відеозворотного зв’язку, нерідко називали «відеотренінг ділового спілкування» або просто «відеотренінг». При такому розділенні цільова спрямованість і теоретико-методологічна орієнтація різних видів групового тренінгу була самоочевидною та виразнішою. Для соціально-психологічного тренінгу в якості цілей виступали збагачення особистого досвіду (особистісне зростання) і психокорекція. Як спосіб роботи – саморозкриття і пошук. У відеотренінгу метою було вдосконалення вмінь, а методом – активне навчання і тренування.

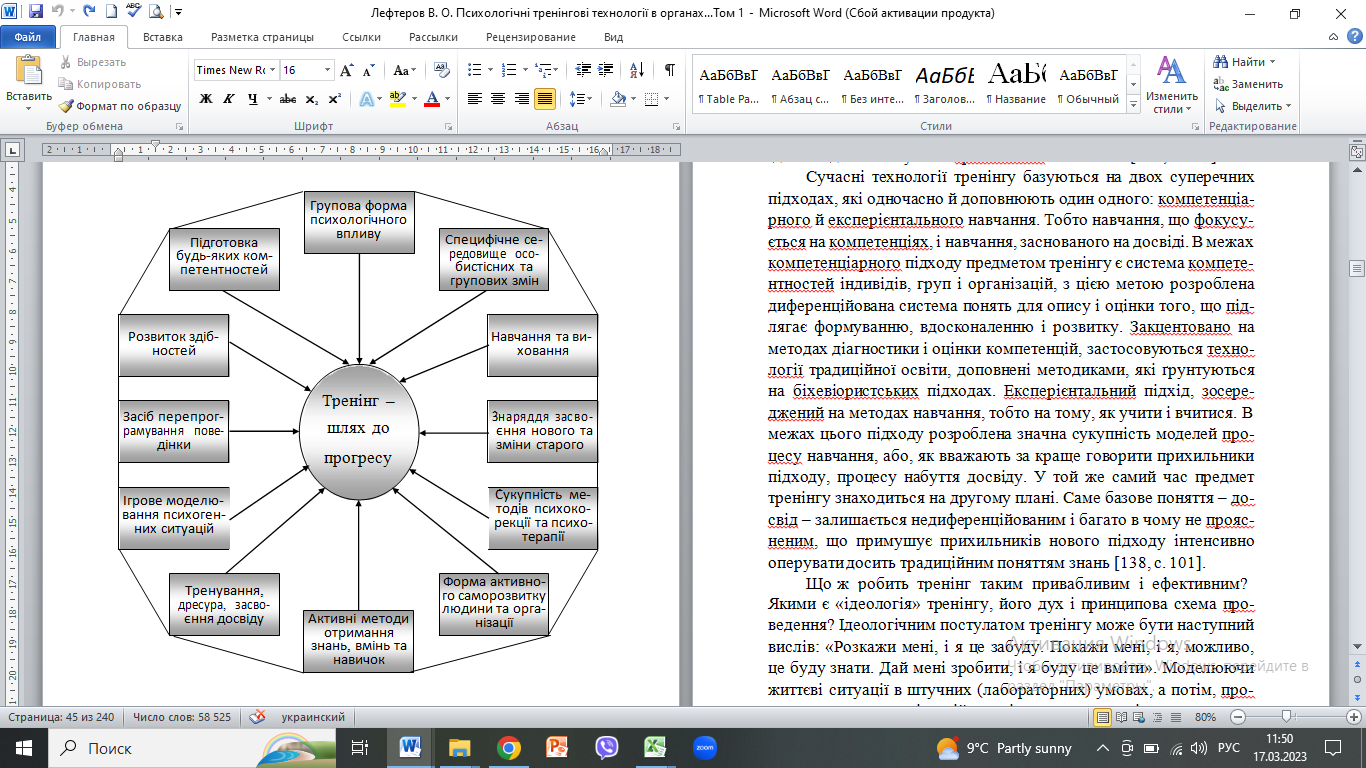


Рис. 1.1. Різноманітність визначень тренінгу

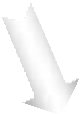
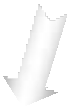
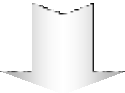
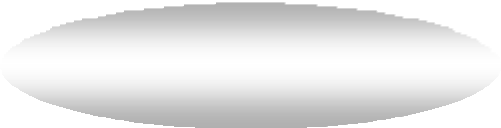
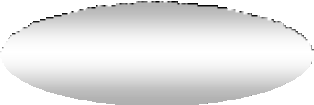
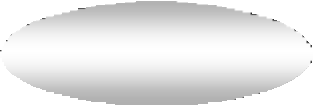
Як відзначають Ю.М. Жуков, О.К. Єрофєєв та інші, надалі вододіл між двома підходами продовжував зберігатися, але назви постійно змінювалися. Проводилося розділення тренінгів за ознаками спеціалізації і універсалізації. Виділялись тренінги інструментального й екзистенціального, структурованого і неструктурованого, дидактичного й інтерактивного і, нарешті, компетенціарного й експерієнтального напрямів. Остання з названих бінарних опозицій похідна від назв двох сучасних концепцій, що визначають ідейні підстави існуючих тренінгових технологій.

Сучасні технології тренінгу базуються на двох суперечних підходах, які одночасно й доповнюють один одного: компетенціарного й експерієнтального навчання. Тобто навчання, що фокусується на компетенціях, і навчання, заснованого на досвіді. В межах компетенціарного підходу предметом тренінгу є система компетентностей індивідів, груп і організацій, з цією метою розроблена диференційована система понять для опису і оцінки того, що підлягає формуванню, вдосконаленню і розвитку. Закцентовано на методах діагностики і оцінки компетенцій, застосовуються технології традиційної освіти, доповнені методиками, які ґрунтуються на біхевіористських підходах. Експерієнтальний підхід, зосереджений на методах навчання, тобто на тому, як учити і вчитися. В межах цього підходу розроблена значна сукупність моделей процесу навчання, або, як вважають за краще говорити прихильники підходу, процесу набуття досвіду. У той же самий час предмет тренінгу знаходиться на другому плані. Саме базове поняття – досвід – залишається недиференційованим і багато в чому не проясненим, що примушує прихильників нового підходу інтенсивно оперувати досить традиційним поняттям знань.

Що ж робить тренінг таким привабливим і ефективним?

Якими є «ідеологія» тренінгу, його дух і принципова схема проведення? Ідеологічним постулатом тренінгу може бути наступний вислів: «Розкажи мені, і я це забуду. Покажи мені, і я, можливо, це буду знати. Дай мені зробити, і я буду це вміти». Моделюючи життєві ситуації в штучних (лабораторних) умовах, а потім, проживаючи їх у тренінговій групі, учасники тренінгу отримують колосальний досвід пізнавального й емоційного плану.

Основним методичним принципом і механізмом проведення тренінгів є вплив на інтелектуальну, мотиваційну і поведінкову сфери особистості учасників через його емоційну сферу, за допомогою створення умов для отримання чуттєво-практичного досвіду вирішення професійних і психологічних проблем (рис. 1.2.).



ЧУТТЄВО-ПРАКТИЧНИЙ ДОСВІД

ЕМОЦІЙНА

СФЕРА

ІНТЕЛЕКТ

МОТИВАЦІЯ

ПОВЕДІНКА

Рис. 1.2. Основний методичний принцип і механізм проведення тренінгу

Тренінг дозволяє людині випробувати цілу гамму переживань, які можна порівняти з переживаннями в реальному житті і діяльності. При чому спектр і характер цих переживань найрізноманітніший: від почуттів тривоги, сум’яття, боязні, особливо на початку тренінгу, іноді роздратування, гніву, досади до відчуттів радості, задоволеності, симпатії, прихильності, ентузіазму, колективізму, натхнення, самодостатності тощо. У тренінгу людина переживає особливо цінні і такі, що запам’ятовуються евристичні почуття, викликані осяяннями, інсайтами, побаченим новим.

Для тренінгу, як і будь-якого методу і форми навчання, характерні загальні прийоми. Кожен прийом припускає виконання наступних функцій:

* зосередження уваги;
* встановлення контакту з аудиторією;
* пояснення нового матеріалу;
* закріплення матеріалу;
* встановлення зворотного зв’язку для швидкого реагування на зміни в групі, перевірки засвоєння матеріалу, отримання відгуків і оцінок учасників;
* зняття напруги;
* підвищення інтересу.

Взагалі тренінг вважається поліфункціональним методом, у цьому і полягає його універсальність і прикладний характер. Аналізуючи численні дослідження, а також наш практичний досвід проведення тренінгів, можна виділити наступні основні функції тренінгу:

* *діагностична –* полягає в можливості явного або прихованого спостереження і експериментального вивчення індивідуальних якостей і особливостей поведінки особистості, а також групових процесів, з подальшим аналізом та інтерпретацією;
* *навчальна –* полягає у придбанні знань, навичок і вмінь, формуванні будь-яких компетенцій;
* *розвивальна* – полягає в тому, що тренінг завжди сприяє розвитку (фізичному, духовному, особистому, професійному) людини або групи;
* *евристична* – припускає, що в результаті участі у тренінгу людина відкриває для себе нові горизонти, переживає інсайти, особисті відкриття і осяяння, так звані «моменти істини»;
* *психокорекційна* – полягає у виправленні (коректуванні) за допомогою тренінгу деяких недоліків і відхилень психічного розвитку і поведінки;
* *саморегулятивна* – сприяє формуванню навичок цілеспрямованого контролю і зміни індивідом роботи різних психофізіологічних функцій, регуляції активності діяльності і рефлексії;
* *праксеологічна* – виходить з того, що тренінг завжди прямо чи опосередковано має спрямованість на підвищення ефективності практичної діяльності;
* *профілактична* – полягає в тому, що тренінг часто направлений на збереження психологічної цілісності особистості, попередження нервово-психічних розладів, профілактику несприятливого впливу зовнішніх чинників, зокрема, професійної деформації, реабілітацію після психотравмуючих подій, а також в цілому підвищення рівня психічного здоров’я.

Будь-який тренінг, як правило, базується на основоположних принципах того або іншого психолого-філософського підходу. Про основні з них – психодинамічний, поведінковий, гуманістичний – вже йшлося вище. Можливий також еклектичний підхід, що сполучає в собі різні теоретичні напрями і концепції. Проте, не залежно від того, яких методологічних положень дотримується будь-який тренінг, він обов’язково повинен базуватися на універсальних складових тренінгу. Ці складові-компоненти відображають дух, ідею і силу тренінгу.

Одним з таких компонентів є «психотехнічний міф», що являє собою ідеологію тренінгу, ідеальну картину світу тренінгової групи, в якій можлива та або інша психологічна подія. Багато авторів підкреслювали важливість тренінгових міфів, зокрема, такі фахівці з тренінгів, як І.В. Вачков, М.В. Цзен і Б.М. Мастеров відносили міф до одного з найважливіших елементів методології психотехніки. Міфологічна картина не завжди може відповідати науковим канонам, у тренінгу важливо, щоб дії, засновані на цих міфах, у певному конкретному випадку були ефективними. «Якщо маніпуляції сучасної чаклунки, що «знімає порчу», забезпечують ваше одужання, – відзначає І.В. Вачков, – значить, у нашій міфологічній картині світу цій психологічній події є місце. «Міфологеми» нашого несвідомого приводять до потрібного результату».

«Міфи і побудовані на їх основі картини світу виконують одну і ту саму функцію: служать нам для орієнтації в зовнішньому і внутрішньому світі, структурують зовнішній і внутрішній досвід, дозволяють діяти і щось змінювати в зовнішньому і внутрішньому світі».

Б.М. Мастеров вважає, що теорію і практику міфів украй важливо враховувати ведучому (тренеру) тренінгової групи для того, щоб «конструювати» і «виконувати» психотехнічні вправи. У зв’язку з цим він наводить принципи-рекомендації для ведучих тренінгових груп:

1. Щоб щось відбулося усередині людини, нам потрібно задати міф або систему міфів, фрагмент картини світу.
2. Процедура, запропонована учасникам, повинна відповідати їх міфологічній картині світу, і тоді вона зможе щось змінювати в цій картині.
3. Міфи, що задаються ведучим, повинні спиратися на картини світосприйняття, які вже існують в головах учасників групи.
4. «Конструюючи» психотехніку, ведучий повинен зважати на: зміст провокованого нею досвіду і його функції в динаміці групового процесу. Відповідно і «міф», і процедура повинні задаватися у двох планах – змістовному і динамічному.

Визнаючи міфи, які використовуються у тренінгу, певною мірою ілюзорним віддзеркаленням дійсності, ми робимо акцент на тому, що саме зв’язок тренінгових заходів з практикою життя є найважливішою особливістю і перевагою тренінгу. Власне ця обставина і додає тренінгу прикладний характер, забезпечує його гнучкість, практичну універсальність і широку сферу застосування. Не випадково сьогодні вельми популярні бізнес-тренінги. І багато хто вже переконався, що це не якісь ігри, розваги або просто приємне проведення часу, які є марною тратою часу і грошей. Це дуже серйозна робота, спрямована на відпрацювання навичок, необхідних для ефективної роботи. На тренінгу учасники вчаться вирішувати практичні, виробничі завдання, розвиваючи в цьому процесі свої особово-професійні навички. Після тренінгу людина виходить з багажем нових знань, необхідних їй як у професійній діяльності, так і в повсякденному житті.

Враховуючи методичну різноманітність, спрямованість і галузі застосування тренінгів, нами систематизовано загальні принципи і закономірності психологічного тренінгу (рис. 1.3.).

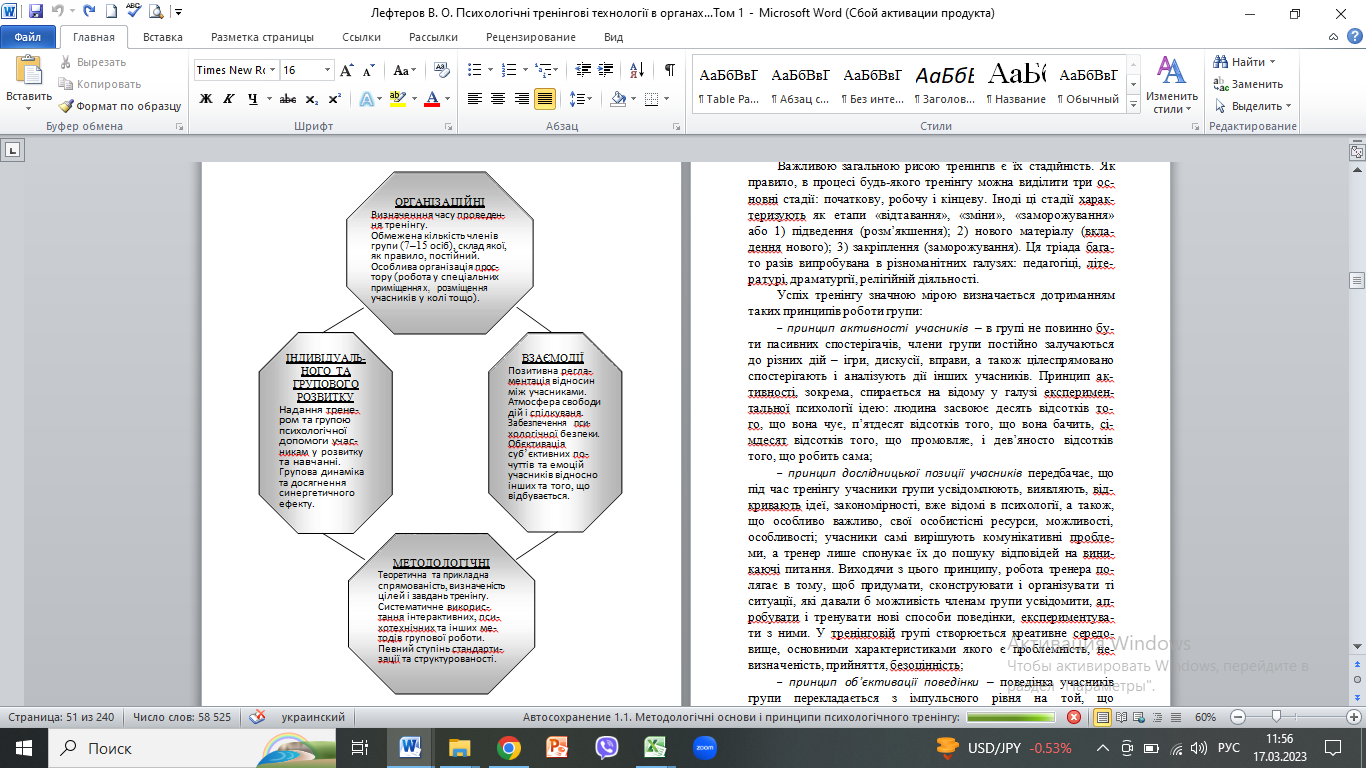


Рис 1.3. Загальні принципи і закономірності психологічного тренінгу

Важливою загальною рисою тренінгів є їх стадійність. Як правило, в процесі будь-якого тренінгу можна виділити три основні стадії: початкову, робочу і кінцеву. Іноді ці стадії характеризують як етапи «відтавання», «зміни», «заморожування» або 1) підведення (розм’якшення); 2) нового матеріалу (вкладення нового); 3) закріплення (заморожування). Ця тріада багато разів випробувана в різноманітних галузях: педагогіці, літературі, драматургії, релігійній діяльності.

Успіх тренінгу значною мірою визначається дотриманням таких принципів роботи групи:

* *принцип активності учасників* – в групі не повинно бути пасивних спостерігачів, члени групи постійно залучаються до різних дій – ігри, дискусії, вправи, а також цілеспрямовано спостерігають і аналізують дії інших учасників. Принцип активності, зокрема, спирається на відому у галузі експериментальної психології ідею: людина засвоює десять відсотків того, що вона чує, п’ятдесят відсотків того, що вона бачить, сімдесят відсотків того, що промовляє, і дев’яносто відсотків того, що робить сама;
* *принцип дослідницької позиції учасників* передбачає, що під час тренінгу учасники групи усвідомлюють, виявляють, відривають ідеї, закономірності, вже відомі в психології, а також, що особливо важливо, свої особистісні ресурси, можливості, особливості; учасники самі вирішують комунікативні проблеми, а тренер лише спонукає їх до пошуку відповідей на виникаючі питання. Виходячи з цього принципу, робота тренера полягає в тому, щоб придумати, сконструювати і організувати ті ситуації, які давали б можливість членам групи усвідомити, апробувати і тренувати нові способи поведінки, експериментувати з ними. У тренінговій групі створюється креативне середовище, основними характеристиками якого є проблемність, невизначеність, прийняття, безцінність
* *принцип об’єктивації поведінки* – поведінка учасників групи перекладається з імпульсного рівня на той, що об’єктивувався; при цьому засобом об’єктивації є зворотний зв’язок, який подається за допомогою відеотехніки, а також інших учасників групи, що повідомляють своє ставлення до того, що відбувається. У тих видах тренінгу, які направлені на формування вмінь, навичок, установок, використовуються додаткові засоби об’єктивації поведінки. Одним з них є відеозапис поведінки учасників групи в тих або інших ситуаціях з подальшим переглядом і обговоренням. Треба враховувати, що відеозапис є дуже сильним засобом впливу, здатним вчинити негативний вплив, тому ним слід користуватися з великою обережністю і, що найважливіше, професійно;
* *принцип доступності* – припускає таку організацію і проведення тренінгу, щоб учасники могли з мінімальними перешкодами свідомо засвоїти необхідні знання, навички і уміння при певній напрузі своїх розумових і фізичних сил;
* *принцип партнерського спілкування*: взаємодія в групі будується з урахуванням інтересів всіх учасників, визнання цінності особистості кожного з них, рівності їх позицій, а також співучасті, співпереживання, ухвалення один одного (не дозволяється завдавати ударів «нижче за пояс», заганяти людину «в кут» тощо). Реалізація цього принципу створює у групі атмосферу безпеки, довіри, відвертості, яка дозволяє учасникам групи експериментувати зі своєю поведінкою, не соромлячись помилок. Цей принцип тісно пов’язаний з принципом творчої, дослідницької позиції учасників групи;
* *принцип «тут і зараз»*: важливо, щоб на тренінгу розбиралися процеси, думки і відчуття, що виникають у групі в даний момент, тому члени групи фокусують свою увагу на сьогохвилинних діях і переживаннях і не апелюють до минулого досвіду. Передбачається, що саме безпосереднє спілкування у тренінговій групі є основою для розвитку особистості;

*– принцип щирості і відвертості* – це основа ефективної міжособистісної взаємодії. Проте рівень і глибину відвертості кожний учасник встановлює собі сам, виходячи з почуття власної комфортності і комфортності інших учасників;

*принцип самодіагностики –* допомагає саморозкриттю учасників, усвідомленню і формулюванню ними власних особисто значущих проблем. У змісті занять передбачаються вправи, що допомагають людині пізнати себе, особливості своєї особистості. Під час тренінгу кожен член групи має можливість побачити себе в різних ситуаціях, у яких від нього вимагається ухвалення певного рішення і його здійснення. Частіше цьому допомагає не вербальний (словесний) спосіб спілкування, а практичні дії;

* *принцип добровільної участі,* як у всьому тренінгу, так і в його окремих заняттях і вправах. Учасник повинен мати природну внутрішню зацікавленість у змінах свого характеру під час роботи. Примусово особистісні зміни в позитивному розумінні, як правило, не відбуваються, і недоцільно цього вимагати;
* *принцип постійного складу групи*: тренінгова група працює більш продуктивно, і в ній виникають особливі процеси, які сприяють саморозкриттю її членів, якщо вона закрита, тобто в ній постійний склад і немає притоку нових людей;

*– принцип занурення* припускає, що тривалість занять повинна бути визначена на самому початку роботи. Досвід їх проведення дає підстави для цілком обґрунтованого висновку: найбільший ефект досягається під час роботи крупними часовими блоками – зануреннями в те або інше заняття на 4–6 годин, а іноді і на триваліший період. Це обумовлено тим, що багато часу втрачається на «розморожування» учасників, їх емоційне входження у групові процеси після тривалої перерви;

* *принцип конфіденційності*: «психологічна закритість» групи зменшує ризик психічних травм учасників, все, що мовиться в групі щодо учасників, залишається усередині групи і ніколи не розповсюджується;
* *принцип «Я»*: всі вислови повинні будуватися з використанням «я», тим самим людина вчиться брати відповідальність на себе і приймати себе такою, якою вона є.

Слід зазначити, що наведені принципи роботи тренінгової групи вважаються найбільш типовими, базовими і загальновизнаними у тренінговій практиці, і в цілому відповідають гуманістичним поглядам щодо організації і проведення тренінгів та інших психологічних форм групової роботи. Проте різноманіття поєднання тих чи інших базових принципів роботи тренінгової групи, застосування особливих та специфічних положень, правил, настанов, обмежень, заборон та інших принципів взаємодії у тренінговій групі, залежить від різновиду тренінгу, його завдань, мети, змісту, складу учасників та інших чинників.

Таким чином, в найширшому розумінні тренінг нам уявляється як будь-яка спланована послідовність дій, призначена і направлена на те, щоб допомогти індивідові або групі людей навчитися ефективно керувати собою, виконувати роботу або завдання. Основною характеристикою такого тренінгу виступає постійний розвиток. Розвиток, як поступове, індивідуальне зростання або еволюція знань, умінь, взаємин і поведінки, що поліпшуються завдяки знанням, отриманим на основі багатого досвіду. Така модель тренінгового навчання може бути ефективно застосована, у першу чергу, до того, у кого вже є частина знань, умінь і навичок, але вони бажають їх поліпшити, підвищити рівень своєї майстерності або рухатися вгору службовими сходами.

Тренінг може використовуватися для розвитку комунікативних здібностей, підвищення ефективності процесу оволодіння професійними знаннями, уміннями і навичками, вдосконалення інтелектуальних можливостей, розвитку емоційно-вольових характеристик, усвідомлення, виявлення і вирішення особистісних, професійних і організаційних проблем.

Методологічні положення і принципи тренінгу доповнюються і деталізуються в подальших підрозділах даного розділу, де розкриваються проблеми особистісної трансформації у тренінгу, класифікації видів тренінгу і методів його проведення, а також групових феноменів під час тренінгової роботи.

Сутність і цілі психологічного тренінгу сфокусовані на досягненні багатоманітних змін на рівні окремої людини як особистості і професіонала, групи і організації. Саме ця обставина обумовлює необхідність детальнішого аналізу передумов і механізму психічних змін особистості під час тренінгу.