**План работы**

1. Понятие социально-психологического тренинга

2. Групповая динамика и этапы работы группы

Список литературы

# 1. Понятие социально-психологического тренинга

В 1970-е гг. в ГДР под руководством М. Форверга был разработан метод, названный им социально-психологическим тренингом. С таким названием тренинг появился и у нас в стране.

Тренинги в нашей стране начались с тренинга общения. Тренинг общения является базовой программой практически для любого другого тренинга. Когда были разработаны другие программы (тренинг уверенности в себе, тренинг переговоров, тренинг продаж, тренинг формирования команды, тренинг бесконфликтного поведения и другие), в основу этих программ лег социально-психологический тренинг. Поэтому название СПТ часто используется и для обозначения других тренинговых программ, построенных на принципах СПТ.

Если обратиться к «Большому толковому психологическому словарю», составленному Артуром Ребером, мы увидим такое определение тренинга: «Тренинг вообще — любая учебная программа или набор процедур, разработанных для того, чтобы в результате их осуществления был получен конечный продукт в виде организма, способного на некоторую определенную реакцию (реакции) или участие в некоторой сложной, требующей умений деятельности». Это очень широкое определение, которое охватывает любое обучение, в том числе и не только человека. Главная мысль этого определения заключается в том, что тренинг — это тренировка, наработка навыков и умений.

Другое определение тренинга дал Ю.Н. Емельянов: «Тренинг — это группа методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности, в частности общением».

И.В. Бачков предлагает такое рабочее определение тренинга: «Совокупность активных методов практической психологии, которые используются с целью формирования навыков самопознания и саморазвития».

В «Психологическом словаре» (1990) социально-психологический тренинг (далее СПТ) определяется как «область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении».

Это определение еще больше сужает область понятия тренинга, сводя его к тренингу общения. Очень часто название «социально-психологический тренинг» используется как синоним тренинга общения, тренинга делового общения, тренинга партнерского общения и т. д.

Использование слова «психологический» традиционно трактуется психологами таким образом, что тренером может быть только психолог, хотя в последнее время значительная часть тренеров не имеют психологического образования и не стремятся получить его. Я как психолог придерживаюсь мнения, что тренеру необходимо иметь психологическое образование, поскольку большинство механизмов тренинга взяты из психологии. Непонимание основ психологии часто приводит к ошибкам.

Ошибки тренера являются основной причиной неэффективности тренинга, хотя сам по себе тренинг — самая эффективная технология по обучению конкретным навыкам и умениям. Ошибки тренера могут превратить тренинг в совершенно бесполезную трату времени и денег.

Самая главная ошибка тренера — это непонимание механизмов групповой работы: в любой группе, и особенно в тренинговой, протекает несколько взаимосвязанных процессов. Наиболее важный процесс — это тренировка, процесс овладения новыми навыками, обучение новым умениям. Этот процесс базируется на групповой динамике. За счет групповой динамики, сплоченности участников, обстановки безопасности и поддержки обучение проходит более эффективно. Поэтому первоочередная задача тренера заключается в постоянном стимулировании динамики группы, иными словами, тренеру следует уделять много внимания созданию благоприятной обстановки в группе.

К сожалению, некоторые тренеры не уделяют групповой динамике достаточного внимания, не понимая ее механизмов, поэтому часто группы достигают меньших результатов, а иногда тренинги заканчиваются общей неудовлетворенностью.

Часто, когда группа, по мнению тренера, не справляется, тренер раздражается. Своим коллегам он жалуется на то, что группа какая-то «тормозная», участники ни во что «не врубаются», задают глупые вопросы и т. д. Если, по его мнению, они плохо обучаемы, то он начинает их подгонять, считая, что они все должны делать быстрей. А они почему-то делают медленно, и не только в смысле времени, но и в смысле понимания. Вроде уже проиграли не одну игру, обсудили не одну ситуацию, а они опять делают ошибки. Тренера это начинает раздражать и, конечно, это еще больше тормозит групповые процессы и процесс обучения.

В такой ситуации тренер пытается «дураков неразумных» научить и носом потыкать в их ошибки: сказать, мол, что ж вы такие бестолковые.

Опыт показывает, что двух одинаковых групп не бывает. У каждой группы своя скорость и свой результат. И скажем, по учебному материалу в одной группе можно продвинуться быстрее, в другой — медленнее, но по результату для группы это может быть одинаково эффективно.

Тренер должен ориентироваться на саму группу: как группа сама идет, так она и идет. Понятно, что он пытается всячески стимулировать ее и увеличивать эту скорость. В некоторых местах подсказывает, подталкивает. Но здесь самое главное — тот результат, на который выйдет сама группа.

При этом тренер не является «паровозом» и не бежит впереди группы, а только направляет группу и подталкивает тогда, когда это требуется.

Основное внимание уделяется сплоченности членов группы, тому, насколько комфортно и свободно они чувствуют себя в группе. За счет этого группа начинает работать эффективнее. Часто скорость работы возрастает с каждым часом работы, и группа приходит к хорошим результатам. Главное, чтобы участникам нравилось работать в группе. За счет этого эффект тренинга длится дольше, так как о нем приятно вспоминать. После окончания занятий участники таких групп хотят и дальше работать в этих группах.

Бывает, что участники тренинга напуганы тем, что их здесь оценят, напишут им какие-нибудь «характеристики», боятся, что тренинг проводится для выявления их способностей. Тогда они боятся и тренинга, и тренера. Ожидать от них хорошей работы с самого начала не приходится. И конечно, подгонять такую группу вначале не следует, иначе они решат, что все их страхи оправданы, и просидят в «окопе» весь тренинг. Если же тренер первые полдня потратит на обеспечение раскрепощенности группы, даст понять, что учиться можно весело и с удовольствием, то участники группы почувствуют себя свободнее, раскованнее. Потом они сами начинают удивляться своей смелости и в конце первого дня нередко говорят, что обычно в такой обстановке и еще с незнакомыми людьми они вообще молчат два-три дня, а тут сами вызвались участвовать в игре, даже невзирая на то, что их снимали на «видео». Повторю еще раз: чем больше положительное впечатление от тренинга, тем длительнее эффект от него.

Другая серьезная ошибка тренера — это включение в тренинг неадекватного теоретического и практического материала. Тренер должен понимать, что тренинг — это тренировка. Задача тренера — научить участников группы конкретным навыкам и умениям, а не выдать им новую информацию. Тренер не должен постоянно стремиться к новизне.

Многие тренеры боятся ситуации, когда часть участников уже была на тренинге и, возможно, на подобной программе. Боятся того, что участники начнут говорить, что они, мол, все это знают. Таких ситуаций все больше и больше, поскольку многие сотрудники фирм прошли уже по четыре—пять тренингов. Чтобы как-то компенсировать свой страх, некоторые тренеры включают в тренинговые программы какие-то новые элементы. Но для тренинга, для его участников они часто не только бесполезны, но и вредны, так как нередко обучают участников неправильному поведению, неправильным установкам и принципам.

Так, например, в тренинговых программах по технологии продаж появились различные классификации, типологии покупателей. Частично они взяты из строгих научных теорий, частично являются доморощенными и выглядят, как, например, деление покупателей на «голубей», «орлов» и т. д. Но даже строгая научная классификация вредна, так как продавец не сможет сходу правильно определить тип личности покупателя. Тем более что большинство авторов таких классификаций говорят о том, что их типология — это как карта, которая помогает ориентироваться в городе. Но как любая реальная карта отличается от реального города, так и описание типа личности отличается от реальной личности. В итоге продавец пытается что-то делать, говорить по каким-то собственным представлениям, и, конечно, покупатель чувствует, что происходит что-то не то.

В действительности, продавцам необходимо запрещать любую оценку, как самих покупателей, так и их покупательской способности: продавец обязан хорошо работать с любым покупателем, в этом и заключается основной смысл хорошего сервиса, хорошей работы продавца.

Другим примером нововведений в тренинговые программы является включение многих элементов из НЛП. Нейролингвистическое программирование — очень хороший психотерапевтический подход, но для тренинга, в частности тренинга продаж, часто вреден. Даже многие опытные психологи, давно занимающиеся НЛП, не смогут с первого взгляда определить тип человека — «визуал» это, «аудиал» или «кинес-тетик». На это даже им потребуется от 5 до 15 минут. У продавца же нет этого времени, нет опыта и понимания всей системы НЛП. А если продавца хорошо обучить НЛП (на это уйдет несколько лет), зачем тогда ему работать продавцом?

Еще пример: обучение продавцов навыкам гипноза для воздействия на покупателей и для собственной защиты от возможного гипнотического влияния покупателя. Чтобы научить продавца методам гипноза, надо потратить много времени и денег. И если представить, что это все же произошло, то зачем опять же продавцу оставаться продавцом?! А вот если научить плохо, что в рамках одного тренинга вероятнее, то представьте себя в роли покупателя, которого продавец неумело пытается ввести в состояние транса.

Тренинг — это тренировка, и участникам группы надо предоставить возможность тренироваться. Представьте себе бегуна, который заявляет своему тренеру на каждой тренировке, что он уже умеет так бегать и хочет чего-нибудь нового, какого-то нового способа бега. Настоящее мастерство формируется в многократных тренировках, для этого тренинг и существует.

Другая ошибка — это непонимание разницы между тренингом и терапевтической группой. Задача тренинга, как уже говорилось, это тренировка, отработка определенных навыков и умений. А задача психотерапевтических групп — это решение личных проблем участников группы.

Тренинг внешне может выглядеть, как набор каких-то несерьезных игр, где участники часто смеются, веселятся, и это не похоже на работу. А вот в терапевтических группах — слезы. А тренер, побывав в терапевтических группах, начинает включать терапевтические упражнения в свой тренинг. Результат всегда один: кого-то из участников доводят до слез, и на этом работа с ним заканчивается, так как в обычном тренинге нет времени отрабатывать эту ситуацию, а часто нет и умения. Поэтому тренер должен очень четко понимать разницу между этими подходами и в одной программе никогда их не смешивать. Это совершенно разная работа.

Есть, конечно, упражнения, которые используют и в тренинговых, и в терапевтических группах. К примеру, все тренинговые разминки используются и в терапевтических группах, но это не значит, что другие процедуры и игры из терапевтических групп можно перенести в тренинговые группы. Это еще один повод говорить о необходимости психологического образования для тренера. Ведь незнание основ психологии и приводит к подобным ошибкам.

Тренер также может сам придумать неадекватную игру или взять ее из литературы. Многие игры, описанные в литературе, тоже не всегда подходят для тренинга. Например, описанная в литературе игра «Катастрофа на воздушном шаре». Смысл этой игры заключается в том, что всем участникам необходимо решить, что для спасения людей на воздушном шаре выбросить в море, а что оставить. Но среди предложенных предметов есть живая собака. В пылу игры кто-то из участников решает выбросить ружье, а кто-то собаку (так как, по их мнению, ружье пригодится им для выживания). А иногда в группе могут решить выбросить и кого-то из сторонников той или иной точки зрения. Чтобы избежать конфликта, в такую игру нельзя, наряду с предметами, включать животное (собаку). Это разный уровень эмоциональной привязанности, и сделав такой выбор, человек может получить глубокую эмоциональную травму, и это будет результат неквалифицированной работы тренера, а не тренинга.

Да, один и тот же тренер может вести и терапевтические, и тренинговые группы, что часто бывает, но это разные группы — и с разными участниками, и с разными задачами.

Еще одна проблема заключается в том, что некоторые тренеры используют тренинг для самоутверждения, самоутверждения за счет группы.

Любой тренер знает, что может делать на группе что угодно. В буквальном смысле, тренер — «царь и бог». Тренер проводит различные игры, распределяет роли между участниками. Никто в группе не понимает целей той или иной игры в целом, пока игра не произойдет. Даже если представить, что все участники группы — тренеры, они все равно не знают, какая будет игра, тем более что инструкции участникам часто даются отдельно. И соответственно, легко сделать игру, где некоторые или все участники будут выглядеть глупо. Так, например, на одном тренинге всем участникам была дана такая инструкция: «А сейчас все встаньте в одну линию... (пауза) сядьте на четвереньки... (пауза) теперь высуньте язык». Далее шел комментарий: «Группа служебно-розыскных собак к тренингу готова». А потом все было представлено как шутка. Зачем такие «шутки» тренеру? Понятно, что когда все вокруг выглядят глупо, то сам тренер в своих глазах выглядит и умным, и остроумным, и почти талантливым.

Бывают и менее заметные ситуации. Например, когда тренер бросит несколько оценочных фраз в чей-то адрес, укажет группе на явную ошибку участника, состроит оценочную гримасу — и конкретная «жертва» понимает всю свою несостоятельность. А так как в тренинге почти все игры построены на принципе ошибки (то есть в играх обязательно совершаются ошибки, чтобы на их примере научиться не допускать их в работе), то у такого тренера большое поле для разгула.

Подводя итог, можно сказать, что все вышеперечисленные ошибки тренера влияют на эффективность его работы гораздо сильнее, чем опыт и количество проведенных тренингов. Ведь тренер может работать много лет, но так и не понять ни одну из этих закономерностей, и это будет приводить к плохим результатам. Существуют два мнения об эффективности и полезности тренинга: одни говорят, что тренинг это очень здорово и хорошо, другие заявляют, что тренинг это просто обман и никакого результата не дает. В действительности, одним повезло с тренером, а другим нет. Сам по себе тренинг — замечательный метод, но как хорошая машина с плохим водителем может ехать плохо, так и тренинг часто дает обратный результат.

Как не допускать подобных ошибок? Ответ прост: надо серьезно учиться, и наиболее эффективным методом является тренинг, есть тренинговые программы для обучения тренеров.

Кроме того, в процессе работы тренер обязан постоянно себя контролировать. Замечательный механизм контроля — это постоянно задавать себе вопросы: зачем я это делаю? какова моя цель? какой результат я хочу получить? И когда тренер собирается что-либо сказать или сделать, он должен понимать, что он делает и зачем это группе. Если это на пользу группе, то все хорошо. Если же тренеру хочется что-то сказать или что-то сделать, но группе это будет вредно или хотя бы не полезно, то говорить или делать этого нельзя. Это и есть хорошая работа тренера. Тренер обязан работать на группу.

#

# 2. Групповая динамика и этапы работы группы

Групповая динамика — это развитие или движение группы, обусловленное взаимодействием и взаимоотношениями членов группы между собой.

В групповую динамику входят: цели и задачи группы, сплоченность группы, нормы группы, позиция ведущего, структура группы и структура лидерства, групповые роли, фазы развития группы, этапы работы. Наиболее важный и требующий внимания процесс в тренинговой группе — сплоченность группы, под которой, как правило, понимается взаимное тяготение членов группы друг к другу. Это универсальное групповое явление наблюдается во всех тренинговых группах. К. Левин определяет ее как результат действия положительных сил взаимного притяжения и отрицательных сил взаимного отталкивания.

Развитию сплоченности тренер должен уделять особое внимание, потому что она является важным фактором успешности участников в достижении групповых задач. Для усиления сплоченности тренер использует весь арсенал методов тренинга. Можно сказать, что все, что делает тренер, направлено, в том числе, и на развитие сплоченности группы. Сплоченность ведет к созданию в группе атмосферы безопасности, к снижению психического напряжения, установлению искренних, доверительных отношений между участниками. Участники становятся более открытыми и спонтанными. Повышается ответственность и активность участников, что способствует целенаправленной групповой деятельности. Сплоченность выражается и в стремлении остаться в группе, в стремлении к сотрудничеству при решении общих задач и к сохранению группы.

Как на практике работать с групповой динамикой? Как только тренер появляется в группе (обычно это происходит еще до начала тренинга), он должен произвести на группу хорошее впечатление. Важно вести себя естественно, не суетиться, не хмуриться, обращаться к группе вежливо, улыбаться, в общем, быть приятным человеком. Вначале можно пошутить, но к месту; все расслабляются, улыбаются, возможно, этого достаточно, чтобы группа продвигалась в динамике к сплоченности быстро и легко. Далее в процессе всего тренинга тренер должен вести себя очень вежливо и корректно. Если большая часть участников на тренинге впервые, они могут чувствовать себя скованно, сидя в круге без столов. Это напряжение заметно с первых минут, и задача тренера — помочь участникам его преодолеть.

Бывает, группа сильно испугана, все напряжены. Чтобы снять напряжение, необходимо понять, в чем его причина. Например, можно спросить сразу после знакомства: как вы себя чувствуете? Далее, в зависимости от ответов, что-то можно прокомментировать, что-то свести к шутке, рассказать о плане работы. При необходимости можно сказать, что самое сложное задание мы уже выполнили, а теперь будем веселиться, а затем провести забавную разминку, например, «Зоопарк» с хлопками.

Важный момент. Если вначале несколько человек говорят, что они волнуются, чувствуют дискомфорт или что-то подобное, то часто бывает, что в конце дня они обязательно скажут, как поменялось (или не поменялось) их состояние. Возможно, они заметят, что вначале волновались, а сейчас прямо все такие родные, такие хорошие люди и им все так понравилось... Это очень хорошо. Значит, люди замечают изменения и начинают их ценить. Иногда изменения заметны уже через час, и важно обратить на это внимание группы. О состоянии группы можно спросить и не сразу после знакомства, если видно, что многие очень зажаты, а, скажем, через час, если стало заметно, что они немного расслабились.

Чтобы положительно повлиять на состояние группы, можно задать вопрос по поводу ожиданий и опасений от тренинга. Можно спросить у участников, был ли у них опыт участия в тренинге и что они ждут от очередного тренинга. Зачем это нужно? Очень часто бывает, что ожидания абсолютно неадекватны целям и задачам данного тренинга и люди явно ждут чего-то не того. Тогда вы можете сразу прокомментировать ситуацию, сказав, что у нас не будет таких упражнений, что мы будем заниматься только ситуациями, связанными с работой участников. Когда люди откровенно говорят о своих опасениях, то часть опасений можно сразу же развеять, пообещав, что мы не будем делать чего-то неприятного. Например, если тренинг проходит в какой-то организации, то необходимо сказать, что после тренинга не будет никаких оценок.

Но можно сделать и по-другому. Если вам кажется, что участники тренинга откровенно ничего не скажут — слишком зажаты, а вы пред полагаете, что такие опасения есть, нужно просто сказать о целях тренинга. Например, что тренинг имеет целью улучшение взаимоотношений в коллективе, более эффективное общение и т. д.

Иногда бывает, что в самом начале в группе стихийно возникает некая дискуссия. Кто-то что-то сказал, другой к слову добавил —- и группа стала говорить о чем-то своем. Или другой вариант: вы задаете какой-то вопрос, а люди начинают говорить совсем о другом. В обоих случаях не старайтесь все сразу остановить — надо немного послушать, понять, что происходит в группе. Бывает, в группе есть какие-то общие для всех опасения, но они еще не обговорили эти опасения. Если задавать вопросы, то они могут постесняться прямо об этом сказать или будут еще не готовы обсудить эту тему, а во время дискуссии могут выйти на это стихийно. Бывает, что группа говорит минут 20, сначала даже непонятно о чем, темы просто скачут. И в конце такого совершенно неструктурированного разговора участники могут сказать, что они собрались на тренинг только потому, что есть приказ. Но они очень не хотят заниматься тренингом, потому что опасаются, что могут переругаться.

Существует много описаний этапов работы тренинговой группы. Дело в том, что строго разделить групповой процесс на определенные этапы невозможно. Так как разные авторы используют различные основания для описания этапов, то, естественно, что получаются разные варианты этапов. Кроме того, в группе параллельно протекают несколько процессов, и один автор в качестве названия этапа обозначает один процесс, другой автор выделяет другой процесс. Поэтому, повторюсь, описаний может быть несколько, и они не противоречат друг другу.

Можно рассмотреть такой подход, где этапы идут друг за другом и привязаны к процессу тренинга условно. Например, первая стадия - стадия рождения группы, или стадия формирования группы, или стадия знакомства. Вторая стадия может называться стадией обучения, или стадией получения навыков, или рабочей стадией и т. д. Третья стадия — стадия завершения работы группы, окончания группы, встречается даже название «стадия умирания группы».

Конечно, первая стадия — это стадия рождения или знакомства. Но ее продолжительность невозможно строго определить: с одной стороны, группа села в круг, и рождение состоялось, но, с другой стороны, стадия рождения может длиться до тех пор, пока в группе не произойдет качественное изменение в динамике, например, все перезнакомятся и сдружатся. А в какой-то группе изменения в динамике вообще могут произойти только к окончанию тренинга.

То же можно сказать и о знакомстве, если под этим понимать процесс, в котором люди узнают друг друга все лучше и лучше. Таким образом, первая стадия может длиться с начала тренинга и до его окончания. Параллельно, конечно, протекают и другие процессы, и идет другая стадия, к примеру, стадия обучения, которая тоже может длиться до окончания тренинга.

Такой подход к стадиям тренинга не несет большой смысловой нагрузки, поскольку знание и понимание этих стадий не облегчает работу тренера. К ним сложно привязать какие-то определенные действия тренера. Конечно, вначале тренер уделяет больше внимания знакомству, чем обучению, но для некоторых участников это будет самое главное, чему они научатся на тренинге (не знакомство само по себе, а обучение процессу знакомства).

Другой вариант — это привязка стадий к дням тренинга. При пятидневном тренинге обычно на третий день происходит эмоциональный провал — группа устает, идет снижение активности. Но на следующий день опять наблюдается подъем. То есть если посмотреть по всем дням, то эмоциональное состояние и активность участников развиваются по синусоиде: в первый и во второй день идет нарастание, на третий день, особенно к концу работы, заметен спад, а далее — вновь подъем. Это естественный процесс, и нарушать его не стоит.

Рис. 1. Динамика эмоционального состояния и активности участников

Группа понимает, что пять очень интенсивных и очень эмоциональных дней сильно выматывают. Участникам за это время приходится отказываться от многих стереотипов и привычных способов поведения, может быть, впервые в жизни общаться с чужими людьми так интенсивно и так открыто. Это вызывает естественный спад энергетики. У некоторых участников в конце первого дня тренинга из-за эмоциональной перегрузки может даже болеть голова. Но уже на четвертый день открывается второе дыхание, участники начинают осваивать новый способ общения, можно сказать, новый стиль жизни. Появляется много новой энергии, многие процессы тренинга ускоряются. И конечно, тренер должен стремиться к тому, чтобы окончание тренинга совпало со стадией подъема: чем больше будет подъем, тем более сильным и долгим будет эффект от занятий. Поэтому в первый и во второй день он пытается группу, что называется, разгонять и всячески ускорять групповые процессы. На третий день, если видно, что группа устала, необходимо немного «сбавить обороты», заранее запланировать более легкие игры, совсем не загоняя группу. Желательно делать больше веселых двигательных разминок... В общем, сделать более легкий день. И, соответственно, начиная с четвертого дня, группу опять потихоньку надо разгонять, чтобы в конце пятого дня оказаться на подъеме.

Если говорить о трехдневном тренинге, то эти особенности сохраняются не так четко, в некоторых группах они почти не проявляются. Здесь нужно следить за тем, чтобы у группы хватило энергии на все три дня и еще осталось. С двухдневным тренингом ситуация еще более неопределенна: здесь больше работает индивидуальный принцип, то есть одни участники пройдут все два дня на подъеме и им будет мало, а другие устанут уже в конце первого дня. Но тренер обязан видеть, что происходит с участниками, и давать возможность некоторым из них передохнуть.

Попытка привязать стадии к групповой динамике имеет смысл, но остается сложность правильной диагностики каждой стадии. Кроме того, часто описание стадий берется авторами из описания психотерапевтических групп и неточно характеризует процессы в тренинговой группе.

Интересным является подход, где также выделяются четыре стадии: подготовка, осознание, переоценка и действие. Наиболее хорошо эти стадии ложатся на процесс каждой игры в тренинге как законченного и целостного блока. На этапе подготовки тренер подводит группу к той или иной теме, иногда за несколько часов, выстраивая определенную стратегию для того, чтобы группа была готова к игре. Готовность к игре заключается в том, что группа заинтересовалась предложенной темой, в ней проявились разные точки зрения, и у большинства участников появляется желание разобраться в данном вопросе. Тренер продумывает игру, распределяет роли, дает инструкции. В процессе игры у участников появляется осознание каких-то важных закономерностей и правил. Далее идет переоценка своего опыта, привычных способов поведения, формируются новые установки, что приводит к новым действиям, новым алгоритмам и новому поведению. Конечно, данные стадии можно проследить и во всем тренинге как некий совокупный процесс, и его последняя стадия продолжается и после завершения как некий общий результат работы группы.

Кроме этого, есть подход, где обычно вторую стадию называют стадией лабилизации. Между собой тренеры называют эту стадию «мордой об стол». Ее смысл заключается в том, что в самом начале, иногда сразу после знакомства, проводится массовая игра, во время которой участники совершают много ошибок. На разборе тренер еще больше подчеркивает эти ошибки для того, чтобы всем стало понятно, что им есть чему учиться. Считается, что так формируется мотивация на обучение. Но на практике часто происходит обратный процесс: для некоторых участников, а, может, и для большинства, ситуация становится настолько неприятной, что они думают только о том, как много ошибок они допустили. В то же время кто-то из группы этого просто не заметит или, что хуже, начнет защищаться и спорить с тренером на протяжении всего тренинга по любому поводу, чтобы как-то реабилитироваться. А в итоге никто не учится.

Подобный — «вредный» — подход к стадиям тренинга представляет собой перенос стадий терапевтической группы на тренинг. Так, в терапевтических группах психодинамического направления существует стадия агрессии, ее еще называют стадией агрессии против тренера. В терапевтических группах тренер осознанно прово цирует группу на агрессию для того, чтобы группа быстро сплотилась и на основе высокой сплоченности работала более эффективно. Самый простой вариант вызвать такую агрессию — это совершенно пассивная позиция тренера. Тренер может в самом начале дня сесть в круг и не говорить ни слова, не отвечать на вопросы участников. Это начинает вызывать очень сильное напряжение, а тренер может молчать час, два или даже полдня. Потихоньку группа начинает роптать, участники начинают перешептываться, разговаривать и через некоторое время объединяются против тренера. Тренер может попасть в ситуацию очень сильного группового давления и агрессии. Затем группа начинает понимать, что тренер это сделал специально, и его тоже включат в группу, но ему придется выдержать все недовольство группы.

В терапевтической группе такое поведение вполне оправданно, потому что группа будет работать более эффективно, кроме того, в ней появляется энергетика определенного рода, которую можно использовать для терапевтической работы. Важно и то, что вся групповая агрессия может быть материалом для работы с участниками группы на протяжении всей сессии.

Но в тренинговой группе этот материал и эта энергия совершенно не нужны. Стадия агрессии для тренинговой группы тоже не нужна, даже, более того, это вредно для участников. Для тренера, не ведущего терапевтические группы, это также испытание не из приятных, и может быть даже вредным, поскольку после такой группы терапевтическая помощь может понадобиться самому тренеру.

Можно исключить ненужные стадии, в частности, исключить стадию агрессии. По мнению Кратохвила, группа не всегда проходит все фазы развития. Возможен путь, где ведущий сначала организует и направляет активность группы, помогает выработать нормы, а уж затем постепенно переходит на позицию наблюдателя. Подобное возможно даже в терапевтической группе, где стадия агрессии часто включена как определенная процедурная часть, но в тренинговой группе исключить стадию агрессии значительно легче.

# Список литературы

1. Абрамова Г.С. Введение в практическую психологию. М.: Международная педагогическая академия, 2007.
2. Большаков В.Ю. Психотренинг: Социодинамика. Упражнения. Игры. СПб.: Социально-психологический центр, 2007
3. Бачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. M.: Издательство «Ось 89», 2009.
4. Деркач А.А., Ситников А.П. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии. Вып. 1-2. М.: Луч, 2006
5. Завьялова Ж.В. Путь тренера. СПб.: Речь, 2002.
6. Захаров В.П. Практические рекомендации по ведению групп социально-психологического тренинга: методические указания. СПб.: Нева, 2008.