

Игорь Вачков,
доктор психологических наук

**МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО
ТРЕНИНГА В ШКОЛЕ**
Лекции 1 – 3

Москва
Педагогический университет
«Первое сентября»
2005

И.В. Вачков

Материалы курса «Методы психологического тренинга в школе»: лекции 1–3. – М.: Педагогический университет «Первое сентября», 2005. – 32 с.

Учебно-методическое пособие

Редактор *И.В. Вачков*
Корректор *Э.М. Тахтарова*
Компьютерная верстка *Г.В. Струкова*

Подписано в печать 05.06.2005.
Формат 60х90/16. Гарнитура «Таймс». Печать офсетная. Печ. л. 2,0.
Тираж экз. Заказ №
Педагогический университет «Первое сентября»,
ул. Киевская, д.24, Москва, 121165
<http://edu.1september.ru>

© И.В. Вачков, 2005
© Педагогический университет «Первое сентября»

Учебный план курса

№ бр.	Учебный материал
1	Лекция № 1. Психологический тренинг и его мифология.
1	Лекция № 2. Тренинг в системе методов практической психологии.
1	Лекция № 3. Сущность тренинговых методов. Контрольная работа № 1
2	Лекция № 4. Тренинговые методы работы с прошлыми событиями.
2	Лекция № 5. Тренинговые методы работы со «случающимися» событиями. Контрольная работа № 2
3	Лекция № 6. Тренинговые методы работы с конструируемыми событиями.
3	Лекция № 7. Организационные аспекты реализации тренинговых методов.
3	Лекция № 8. Примеры тренинговых методов и упражнений.

Итоговая работа. Итоговая работа должна представлять собой программу тренинговых занятий, созданную в соответствии с предложенной в лекциях формой, и содержать по крайней мере одно занятие, подробно описанное и снабженное комментариями относительно использованных методов. Должна присутствовать справка из образовательного учреждения, подтверждающая факт проведения указанного тренинга. Итоговые работы, сопровождаемые справками из учебного заведения (актами о внедрении), должны быть отправлены в Педагогический университет.

Лекция первая

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ И ЕГО МИФОЛОГИЯ

Предварительные замечания

Итак, вы практический психолог образования, решивший повысить свою квалификацию в области тренинговой работы. Вполне вероятно, что вы уже имеете личный опыт не только участия в тренинговых группах, но и ведения собственных тренингов. Тогда вам будет проще разобраться в методологических тонкостях организации и проведения тренингов.

Но может статься, что во время вашего обучения на факультете психологии и получения вами квалификации «педагог-психолог» тренинги не рассматривались в качестве необходимого элемента учебного процесса, и вы

оказались лишены возможности понять и прочувствовать, что это такое. Кстати говоря, ничего в этом удивительного нет, поскольку образовательный стандарт по этой специальности не включает *ни одного* психологического тренинга (видимо, авторам стандартов было совсем невдомек, что в настоящее время психологические тренинги настолько прочно вошли в арсенал практического психолога, что ему почти невозможно обойтись без них, если он, конечно же, хочет быть максимально эффективным).

В этом случае наш курс хотя бы в какой-то мере компенсирует недостаток знаний в этой области; при этом, разумеется, навыки и умения тренинговой работы вам придется развивать самостоятельно.

Прежде всего, обратим внимание вот на что: психологические тренинги в школе могут проводиться как со школьниками (подростками и старшеклассниками), так и со взрослыми (педагогами и родителями). Учащиеся младших классов в качестве участников тренинговых групп, как правило, не рассматриваются: в начальной школе правомерно говорить все-таки о развивающих или коррекционных занятиях, а не о тренингах.

Для каждой возрастной категории существуют свои специфические особенности реализации тренинговых методов. В нашем курсе речь пойдет о наиболее общих из этих методов; при их описании мы будем указывать конкретные способы их применения при работе с разными группами. Вместе с тем, понимая тренинги достаточно широко и считая, что школьному психологу необходимо иметь представление о тренинговой работе в целом, мы расскажем и о тех методах, которые в рамках образовательной среды могут применяться лишь ограниченно.

Однако до того как пойдет разговор о конкретных методах тренинговой работы и их классификации, необходимо рассмотреть несколько вопросов методологического характера, без которых будет затруднительно понять все дальнейшее.

Значение мифов в психологической практике

О том, что в сознании людей, далеких от психологии, существует определенная мифология, и о том, что в этой мифологии особое место уделяется психологическим тренингам, «Школьный психолог» уже писал (см. № 37, 2003). К описанным ранее мифам добавим еще несколько.

Мифотворчество в отношении психологических тренингов коренится в мифологизме человеческой психики вообще, вызывавшем пристальный интерес многих специалистов. К.Г. Юнг, например, полагал, что миф – это произвольное коллективное утверждение, основанное на бессознательном психическом переживании. Предпосылки мифообразования, по его мнению, представлены в самой психике. Мифотворчество характерно не

только для первобытного мышления, но и для современных людей. Представления о реальности, несущие в себе элементы выдумки и фантастические черты, также носят названия мифов.

Мифологические представления (в частности, в отношении психологических тренингов) возникают не только как следствие недостоверной, неверно понятой или неправильно истолкованной информации, но и как результат воплощения не до конца отрефлексированных потребностей. Кроме того, мифологические представления может порождать механизм психологической защиты, искажающий восприятие реальности.

«Мифы и построенные на их основе картины мира выполняют одну и ту же *функцию*: служат нам для ориентации во внешнем и внутреннем мире, структурируют внешний и внутренний опыт, позволяют действовать и что-то менять во внешнем и внутреннем мире» (Г.А. Цукерман, Б.М. Мастеров, 1995, с. 280).

Для того чтобы действия психолога превратились в подобную «магическую» знаковую систему (способную осуществить если не глубинную личностную трансформацию, то, по крайней мере, смену определенных установок), они должны соответствовать той мифологии, которую принимает данный конкретный человек.

Вероятно, существуют ритуалы, обладающие силой воздействия на всех людей. В то же время один и тот же человек может скептически наблюдать за ритуальными жестами и заклинаниями колдуна над магической пентаграммой и ехидно усмехаться, но почти сразу впадать в транс от аналогичных жестов гипнолога-психотерапевта. И только потому, что во втором случае знаковая система ритуала оказывается адекватной имеющейся у него мифологии, в которой нет места сакральным таинствам каббалы, но есть место «научной обоснованности» гипноза.

Мифологические модели пронизывают жизнь любого человека. «Близкими родственниками» мифов о тренинге являются и другие мифы, связанные с оказанием помощи людям в преодолении трудностей.

В.Ю. Меновщиков, например, называет семь таких мифов, бытующих в России (1998).

Житейский: «Мне нужен совет», «Мне нужно выговориться»; человек, способный оказать помощь, в соответствии с этим мифом, – сосед, родитель, вагонный попутчик.

Философский: «Я не понимаю чего-то в жизни»; помощь следует искать у ученых, гуру, в книгах, журналах.

Религиозный: «Это Божье наказание», «Спасение в вере»; опора – священнослужитель, община, секта.

Оккультный: «Меня сглазили», «Навели порчу»; может помочь знахарь, целитель, колдун.

Медицинский: «Я болен», «Организм ослаб»; необходимо обращение к врачу.

Псевдонаучный: «Звезды сошлись неудачно», «Кто-то внушает мне эти мысли, используя телепатию»; помощь в этом случае человек ищет у парапсихологов, астрологов.

Психологический: «У меня психологическая проблема»; нужен хороший психолог.

Ритуальность является важным аспектом игровой деятельности. Договариваясь о соблюдении некоторого ритуала, мы просто соглашаемся соблюдать четкие правила игры. Если эти правила принимаются на сознательном уровне (то есть соответствуют мифологии человека) и нужным образом понимаются подсознанием (то есть их буквальное значение совпадает с позитивной картиной будущих изменений), в результате мы получаем полезный психотерапевтический эффект.

Многозначные слова и действия психолога-тренера соответствующим – мифологическим – образом влияют на психические процессы, энергетику и физическое состояние организма. Именно поэтому срабатывает психотерапевтический прием, помогающий ребенку избавиться от страха: когда малыш разрывает или перечеркивает рисунок, на котором изобразил свой страх, он совершает действия по реальному уничтожению этой негативной эмоции.

Мифы о психологических тренингах

Миф первый. Психолог (ведущий тренинговой группы) – человек, профессия которого сродни профессиям астролога, народного целителя, экстрасенса.

И в наше просвещенное время слово «психолог» часто ассоциируется со словами «гипнотизер», «знахарь», «экстрасенс». Увы, такой стереотип базируется на том факте, что многие «колдуны» и «целители» беззастенчиво пользуются психологической терминологией в своих корыстных целях. Мне, во всяком случае, приходилось встречать в газетах рекламные объявления примерно такого характера: «Сниму сглаз, порчу, венец безбрачия. Излечение всех болезней. Применяются методы погружения в астрал, психоанализа, НЛП». И все это через запятую! Немудрено, что у рядового потребителя средств массовой информации, далекого от знаний научной психологии, возникает полнейшая путаница.

А кроме того, есть вузы, в которых преподаются такие, например, курсы, как «Психологическая астрология». Некоторые дипломированные психологи

объявляют научно обоснованными даже эзотерические подходы или оккультные духовные практики. Подобные утверждения представляются, мягко говоря, неоправданными. Но именно такие мнения, высказываемые в средствах массовой информации людьми, имеющими кандидатскую, а то и докторскую степень по психологии, приводят к возникновению неразберихи в головах обывателей и порождают мифы, подобные тем, что описаны здесь.

Большинство серьезных профессионалов-тренеров решительно отмежевываются от астрологии, эзотерики, колдовства. Это, кстати, не всегда связано с тем, что они в принципе отвергают влияние космических объектов на психическое состояние или определенную лечебную эффективность магических ритуалов. Просто существуют этические запреты на практику, не имеющую серьезного научного обоснования.

Нельзя применять методы, механизм воздействия которых неясен и эффект непредсказуем. Не следует пропагандировать как истину недоказанные закономерности. А уж школьный психолог тем более не должен вкладывать в умы юных созданий сомнительные идеи любителей околоспсихологической экзотики и откровенной чепухи.

Миф второй. Тренинг – метод, суть которого состоит в оказании помощи участникам друг другу, в их совместной активности, а ведущий вообще не нужен.

У этого мифа, похоже, имеются источники не только в настоящем, у него своя история. В связи с этим следует подробнее вспомнить знаменательное событие – рождение тренинга как метода.

Это событие неразрывно связано с именем Курта Левина. Курт Левин великолепно осознавал значение группового взаимодействия в изменении не только поведенческих паттернов, но и взглядов, убеждений, ценностей человека. Он настаивал на том, что условием переобучения является способность к принятию группы и групповых норм.

«Переобучение влияет на поведение только в том случае, когда новая система ценностей и убеждений определяет восприятие человека. Принятие новой системы связано с принятием специфической группы, конкретной роли, определенного источника власти как новой точки отсчета. Для переобучения является принципиальным факт существования тесной связи между принятием новых ценностей или нового знания и принятием новых групп или ролей, а также то, что второе часто бывает необходимым условием первого. Это объясняет те огромные затруднения, которые имеют место при поэтапной конверсии системы убеждений. Данная связь – это основной фактор, определяющий резистентность к переобучению, но это также и эффективный метод успешного переобучения» (К. Левин, 2000, с. 195–196).

Роль непосредственного активного обсуждения в изменении убеждений и взглядов людей, вскрытую К. Левином, можно и нужно продуктивно использовать в тренинге.

Скажем, вы как тренер предлагаете участникам тренинга – подросткам новую модель поведения в отношениях с родителями. Принятие этой модели может натолкнуться на сопротивление участников, но вы убеждены, что именно она будет наиболее эффективной.

Тогда, описав эту модель, разбейте участников на подгруппы и дайте им задание разработать систему требований, предъявляемых к такому типу поведения, и условий, при которых оно может быть реализовано. Ситуация соревнования между подгруппами сместит активность участников с сопротивления модели на ее анализ. (Ведь каждая подгруппа будет надеяться на то, что ее список окажется самым полным, глубоким и ярким). В результате участники тренинга, оказавшись соработчиками этой новой модели поведения, начинают относиться к ней как к «своей». (Эффект можно усилить, начав критиковать их предложения: чем больше они будут отстаивать свою точку зрения, тем больше им будет нравиться сама модель.)

Что касается собственно рассматриваемого мифа: хотя активность участников, безусловно, имеет первостепенное значение для тренинга, отсутствие тренера не всегда приветствуется. Исключение составляют некоторые виды групп личностного роста, группы «Анонимные алкоголики» и т.д., но и в этих случаях тренер бывает нужен либо для того, чтобы дать начальный толчок работе, либо как лидер, сменяющийся на каждой встрече.

Миф третий. На психологическом тренинге даже взрослые участники, как дети, играют в разные игры и получают «кайф» от общения и позитивный эмоциональный заряд.

Такое мнение, по всей видимости, исторически связано с возникновением *социально-психологического тренинга*. Временем его рождения считают 50-е годы XX века, когда Манфред Форверг разработал новый метод, основой которого стали ролевые игры с элементами драматизации и который был назван социально-психологическим тренингом (сокращенно – СПТ) (М. Форверг, Т. Альберг, 1984; М. Vorweg, 1971). Основной целью социально-психологических тренингов являлось развитие компетентности в общении.

В настоящее время, кроме наиболее устоявшегося термина «социально-психологический тренинг», можно встретить и ряд других названий для обозначения методов повышения социально-психологической компетентности: группы открытого общения, группы интенсивного общения и другие, в англоязычных странах – тренинг социальных навыков, тренинг умений социальной жизни, тренинг коммуникативных умений и т.п.

Для СПТ характерна четкая ограниченность диапазона целей, так или иначе связанных с формированием и развитием коммуникативных навыков. Эту черту можно считать одновременно и достоинством и недостатком метода. Достоинство очевидно, а что касается недостатка – сужение целей приводит к потере социально-психологическим тренингом лидирующей роли в нашей стране в области тренинговых технологий.

Терминологической ошибкой следует считать распространение названия «социально-психологический тренинг» на более широкий круг тренингов, выходящий за рамки тех, что концентрируются только на вопросах общения. В большинстве случаев современные психологические тренинги активную коммуникацию и формирование соответствующих навыков используют для достижения более глобальных целей – личностного роста, улучшения качества жизни, формирования умения эффективно реализовывать себя, построения особых межличностных отношений и т.п.

Определенная ограниченность задач, решаемых с помощью социально-психологического тренинга, привела к появлению несколько пренебрежительного к нему отношения в среде тренеров: «А! Вы занимаетесь этим СПТ...»

Одним из серьезных поводов для критики модели СПТ по Манфреду Форвергу, как полагает авторитетный специалист в этой области Е.В. Сидоренко (2002), является агрессивность применяемых способов убеждения и использование так называемой лабилизации.

Лабилизация (от лат. *labilis* – скользящий, неустойчивый) – это процесс перевода человека из состояния твердой уверенности в себе в состояние нетвердости, податливости. Проще говоря, лабилизация подразумевает создание для участника тренинга ситуации неудачи в общении, с тем чтобы побудить его воспринимать новое (на профессиональном тренерском сленге подобный прием носит не слишком благозвучное название «мордой в грязь»). В настоящее время многие тренеры предпочитают использовать иные способы создания мотивации к тренинговой работе.

Вместе с тем в тренинге могут возникать ситуации, когда именно осознание своей некомпетентности в чем-то, несостоятельности привычных суждений позволит участнику группы включить механизм изменений.

Что касается агрессивных способов убеждения, то они, по-видимому, не являются обязательными и специфичными именно для СПТ.

Еще один повод для критики – излишне «простые» и «наивные» игровые процедуры, воспринимавшиеся многими людьми с недоумением. Однако в этом случае многое зависит от арсенала методических средств, применяемых конкретным тренером. Кроме того, заблуждением является мнение, что единственная цель СПТ – пообщаться и повеселиться.

Тот факт, что в тренинге используется большое число разнообразных игр и превалирует позитивное настроение участников, – это вовсе не повод рассматривать тренинг лишь как способ развлечься. Главное, чтобы он не сводился только к шоу и бездумному веселью. Если игры сочетаются с их глубоким анализом, рефлексией процесса и взаимоотношений между участниками, то работа в тренинге может дать очень многое каждому члену группы. Да и «кайф» от общения – это совсем неплохо.

Большинство существующих в настоящее время видов тренинга направлено не столько на формирование компетентности в общении, сколько на снятие ограничений и преодоление трудностей, мешающих оптимальному развитию тех или иных сторон личности и ее эффективной жизнедеятельности, на раскрытие внутреннего потенциала человека и расширение его самосознания.

Миф четвертый. Участие в психологическом тренинге – модное времяпрепровождение для людей из «элиты», а психолог – очень высокооплачиваемый представитель сферы услуг.

Такой миф встречается среди бизнесменов, и особенно их жен, для которых наличие собственного психолога – атрибут состоятельности и заботы о личностном развитии. Если вам привелось работать в какой-нибудь элитной частной школе, то такие родители учащихся вам знакомы. Для многих из них тренинговые занятия – возможность пообщаться, завести новые знакомства и найти замену наскучившим казино и боулингу. В принципе психологический тренинг может выполнять и эти функции тоже. Но вот стоит ли рассматривать их как основные?

Большое влияние на распространение этого мифа оказала возросшая популярность бизнес-тренингов и коучинга (который у нас в стране чаще всего проводится с VIP-персонами – первыми лицами организаций, в том числе и с некоторыми директорами школ). С другой стороны, стало действительно модным на время выборных кампаний приглашать психолога для помощи кандидату в создании необходимого имиджа, а также для проведения тренингов, например, для членов выборного штаба. Понятно, что психологические услуги в подобной ситуации оплачиваются довольно высоко.

Что касается «бешеных» заработков всех психологов-тренеров, то жизнь довольно часто развенчивает подобный миф. Надо признать, что в целом среди психологов совсем не так много людей, которых можно было бы назвать богатыми. Достаточно вспомнить уровень зарплаты рядовых школьных психологов – самого многочисленного отряда психологов, ведущих тренинговые группы.

Вероятно, слухи о солидных гонорарах психологов родились из сведений об уровне оплаты услуг консультантов-психоаналитиков. Но так ведь

не все же психологи в России – психоаналитики! Да и наши российские последователи Фрейда далеко не всегда получают по-европейски. Естественно, в среде практических психологов, так же как и среди представителей других профессий, есть люди, получающие весьма прилично, особенно на фоне своих «академических» коллег. В основном это те, кто занимается бизнес-тренингами и участием в разработке и осуществлении разного рода пиар-кампаний.

В связи со сказанным вспоминается одна старая притча о богатстве и бедности.

Однажды некий человек пришел к Мастеру и сказал:

– Из-за твоего учения моя жизнь разрушена: двадцать лет назад я пришел к тебе, и ты сказал мне: «Если не просишь, богатства последуют за тобой. Если не ищешь, все будет дано тебе. Если не пожелаешь красивой женщины, к тебе придет самая прекрасная из них. И что же! Двадцать лет потрачено впустую! Ни одна даже самая уродливая женщина не пришла ко мне. И нет у меня никаких богатств. Я по-прежнему остался беден. Ты разрушил мою жизнь. И что ты скажешь теперь?

Мастер с грустью посмотрел на него и сказал:

– И богатства были бы у тебя, и красивая женщина, но, увы, ты слишком часто оглядывался, чтобы увидеть, идут они или нет. Ты желал, просил и искал. И упустил все из-за желания. А не из-за меня.

Мифы самих психологов

Своя мифология существует и в умах ведущих тренингов. Несмотря на то что из тех мифов, которые были описаны В.Ю. Меновщиковым, психологам наиболее близок последний (собственно психологический), и внутри него можно найти разнообразие концепций, часто имеющих между собой очень мало сходства в трактовке психологических феноменов и явлений.

В определенном смысле, концептуальные схемы, используемые создателями важнейших психологических направлений, представляют для их апологетов некую координатную сетку, сквозь которую они видят реальность. Условно можно назвать такие модели мифологическими, поскольку часто они воспринимаются с фанатичной верой и абсолютно некритично. Тогда и говорят о «фрейдистской мифологии» или «гештальтистской мифологии». Один и тот же симптом в рамках первой мифологии объясняется, например, как проявление эдипова комплекса, а в рамках второй – как следствие «незавершенного гештальта». Мифологичность здесь связана с тем, что психолог оказывается неспособным признать ограниченность такой строго заданной картины мира и психической реальности.

Одна из серьезных методологических проблем, связанных с указанными мифами, заключается в том, что научные психологические парадигмы в настоящее время оказались довольно размытыми. С одной стороны, такая ситуация вроде бы способствует долгожданной интеграции различных научных направлений, с другой – приводит к неоправданной эклектике и потере научных ориентиров.

Другая проблема вызвана «эмиграцией» академических психологов в область практики: переход с теоретического уровня методологии на технологический требует иной методологической компетентности. Рассуждения некоторых «академических» психологов о проблемах практической психологии порой вызывают искреннее недоумение практиков, поскольку демонстрируют абсолютное незнание сути вопроса: «А когда он последний раз с живым подростком разговаривал?»

Впрочем, и обратное движение также далеко не всегда успешно: многие прекрасные практики, как выясняется, не способны преодолеть трудности написания кандидатской диссертации, поскольку «птичий язык» науки оказывается им не по силам.

Литература:

1. *Вачков И.В.* Пять мифов о психологических тренингах // Школьный психолог. – № 37. – 2003.
2. *Вачков И.В., Дерябо С.Д.* Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе. – СПб.: Речь, 2004.
3. *Левин К.* Разрешение социальных конфликтов. – СПб.: Речь, 2000.
4. *Меновицков В.Ю.* Введение в психологическое консультирование. – М.: Смысл, 1998.
5. *Сидоренко Е.В.* Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. – СПб.: Речь, 2002.
6. *Форверг М., Альберг Т.* Характеристика социально-психологического тренинга поведения // Психологический журнал, 1984, Т. 5, № 4.
7. *Цукерман Г.А., Мастеров Б.М.* Психология саморазвития. – М.: Интерпракс, 1995.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Объясните, почему так распространены мифы о тренингах. Назовите те мифы, которые, по-вашему мнению, встречаются чаще всего.
2. Раскройте значение мифов в психологической практике. Что такое мифологизм человеческого мышления?
3. Существуют ли мифы профессиональных психологов? В чем они заключаются?

Лекция вторая

ТРЕНИНГ В СИСТЕМЕ МЕТОДОВ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Что такое тренинг?

Уже к пятидесятым годам прошлого века стало ясно, что специально организованный тренинг является одной из наиболее удобных, конструктивных, быстродействующих форм психологической работы с группами. При этом тренинг должен включать, помимо специальных психотерапевтических и психокоррекционных техник, деловые и ролевые игры, дискуссионные методы группового принятия решений и т.д., – иными словами, все те приемы, которые нацелены на формирование необходимых навыков. Именно тренинг – один из тех психологических методов, которые позволяют создать психологические условия для развития профессионального и личностного самосознания людей и актуализации их ресурсов, дают возможность изменить их поведение и отношение к миру и другим людям.

При этом, что же такое собственно тренинг, до сих пор остается неясным. В качестве иллюстрации приведем следующую историю.

Одного опытного и известного психолога спросили:

– Когда вы ведете свои группы, вы занимаетесь лечением людей?

– Да, конечно, – ответил он.

– А может быть, все-таки вы помогаете им в личностном развитии?

– Безусловно, – подтвердил он.

– Но люди, которые бывали в ваших группах, утверждают, что вы почти ничего не делаете и почти все время молчите!

– И это правда!

– Так в чем же секрет эффективности вашей работы!?

– Мне интересны люди. И я верю в их способность меняться.

В.И. Слободчиков и Е.И. Исаев выделяют два понимания «практической психологии»: 1) практическая психология как «прикладная дисциплина», особенностью которой является «ориентация на академическую исследовательскую психологию естественно-научного типа»; 2) практическая психология как «особая психологическая практика», где главная ориентация не на исследование психики, а на «работу с психикой» (В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев, 1995, с. 113–115).

Тренинг может пониматься и тем и другим образом. В первом случае тренинг трактуется как своеобразный исследовательский метод, в рамках которого конструируются и изучаются межличностные отношения или социальные феномены (весьма показательно, что первый тренинговый центр в Соединенных Штатах Америки был назван Лабораторией тренинга). Во втором случае тренинг рассматривается как один из способов практической работы с психологическими характеристиками конкретных людей. Из разницы понимания сути тренинга и проистекают причины разных ожиданий от психолога-тренера. Особенно проблематично, когда сам тренер и заказчик придерживаются принципиально разных точек зрения на суть тренинга и не замечают этого.

Чтобы достаточно ясно ответить на вопрос о том, что же является самым главным в тренинге, пожалуй, не помешает обратиться к самому слову «тренинг». Очевидно, что заимствованное из английского языка слово «тренинг» одного корня с хорошо известной нам «тренировкой». В чем же суть любой тренировки? Во время тренировки *человек делает то, что он должен научиться делать*. И не надо упреков в тавтологии! Ведь совершенно ясно: для того чтобы научиться плавать, нужно плавать; и запускать воду в бассейн лишь после того, как все желающие сначала научатся плавать в сухой яме, — совершенно бессмысленно.

Но, исходя из этого, приходится возражать тем, кто утверждает (а это мнение довольно распространено), что тренинг — это «некая модель жизни», «способ конструирования реальности, похожей на настоящую». Никакая это не модель жизни! Чтобы научиться жить, надо начать жить! А значит, и тренинг должен стать частью жизни его участников.

Тренинг и другие метаметоды практической психологии

Так в чем же тогда состоит цель тренинга? Прежде чем ответить на этот вопрос, стоит задуматься о том, в чем вообще цель работы практического психолога. Конечно, в спорах об этом уже сломано немало копий. Мы слышали мнения о том, что целью работы психолога образования является: оказание психологической помощи, осуществление психологической поддержки, сопровождение, создание условий для оптимального развития ребенка, обеспечение психологического здоровья и т.д.

Пожалуй, не будет преувеличением сказать, что во всех этих позициях есть общее: глобальная цель (метацель) любой психологической работы — развитие ребенка и позитивные изменения в его жизни. При этом часто психолог оказывается как бы в стороне от ребенка, помогая ему косвенно, не дожидаясь от него непосредственной просьбы об этом. Но ведь не ме-

нее часто клиенты психолога — дети и взрослые — идут к нему с явным запросом. Какой помощи в решении своих проблем, преодолении трудностей, с которыми они столкнулись, ожидают они от психолога?

Во-первых, клиент может просто запрашивать ту или иную психологическую информацию, которой ему не хватает для самостоятельного осуществления желаемых изменений. Базовое ожидание, которое может присутствовать и у старшеклассника, и у педагога: «Расскажите мне, что психологи думают по этому поводу». Например, подросток спрашивает у психолога: «Я в последнее время часто ссорюсь со всеми. Как вообще надо общаться, чтобы не ссориться?» В этом случае методом деятельности психолога будет **информирование** клиента.

Во-вторых, клиент может нуждаться в том, чтобы психолог не только предоставил информацию, но и помог связать ее с непосредственной ситуацией клиента, фактически поставил психологический диагноз и вместе с клиентом разработал проект необходимых изменений, осуществив который клиент добьется желаемого. Базовое ожидание: «Объясни, как мне лучше поступить в этой ситуации». Например, подростка может интересовать не просто: «Как эффективно общаться с людьми?», а весьма конкретно: «Как мне наладить отношения с одноклассниками Васей и Колей?» В данном случае основным методом деятельности психолога будет **консультирование** клиента.

В-третьих, клиент может хотеть, чтобы психолог не столько дал ему информацию или помог в разработке проекта необходимых изменений, сколько взял и произвел эти изменения. Базовое ожидание: «Сделайте так, чтобы мне стало хорошо, помогите мне!» Скажем, психолог вынужден становиться фасилитатором (посредником) в разрешении конфликта между Васей и Петей. Или даже инициировать подключение к проблеме органов соцзащиты и властные структуры, если, например, вскрываются факты систематического насилия над ребенком в семье. В этом случае методом деятельности психолога будет непосредственно **интервенция** (вмешательство) в жизнь клиента. (Пока оставляем в стороне вопрос о том, насколько часто и в каких ситуациях этот метод стоит применять.)

Наконец, *в-четвертых*, клиент может желать не столько избавиться от той или иной проблемы, сколько научиться самостоятельно решать ее в дальнейшем. Базовое ожидание: «Научите меня делать самому то, что сейчас у меня не получается». Допустим, подросток прямо заявляет: «Вы мне рассказали о том, как правильно общаться. Но я пока так не умею. Научите!» В этом случае методом деятельности психолога будет **тренировка** способности клиента осуществлять ту или иную деятельность.

Таким образом, с точки зрения запросов клиента (ребенка и взрослого), можно выделить четыре основные цели практической психологической деятельности и, соответственно, четыре способа их достижения, которые могут быть обозначены как **метаметоды деятельности психолога: 1) информирование, 2) консультирование, 3) интервенция и 4) тренинг.**

Первые три метаметода психологической работы являются способами решения актуальных проблем клиента и (обычно) на большее не претендуют. Что касается четвертого метаметода, тренинга, то его принципиальное отличие от остальных заключается в том, что он направлен не только на решение ныне существующих проблем участников, но и на профилактику их возникновения в будущем, в частности за счет предоставляемой им возможности *научиться решать проблемы.*

Очень важным, можно сказать даже — ключевым, моментом является то, что внутри тренинга психологом могут быть реализованы и информирование, и консультирование, и интервенция. Нужно только, чтобы эти методы не становились ведущими. Если это происходит, то тренинг как метод теряет свою специфику и превращается в нечто иное.

Возможные ошибки психолога при использовании метаметодов на тренинге

1. Увлечение информированием

Клиенты психолога — и подростки, и учителя, и родители — приходят на тренинг среди прочего и за новыми знаниями. Однако стремление преподнести участникам как можно больше информации может сыграть с ведущим злую шутку. Тренеру полезно почаще вспоминать одну примечательную притчу.

Один молодой священник решил прочесть проповедь жителям дальней деревни. Он очень долго готовился к ней, продумывая каждую мысль, тщательно отшлифовывая каждое слово. Но когда он пришел в деревню, оказалось, что все жители находятся в поле, спеша убрать урожай до дождей. В деревне остался только один мальчик — помощник конюха.

— *Что же мне делать?* — огорченно спросил священник.

— *Знаете, я ведь только помощник конюха, а вы образованный человек. Но если бы я пришел на конюшню и увидел, что все мои лошади разбежались, кроме одной, я бы накормил ее.*

Вдохновленный его словами священник усадил мальчика в центре первого ряда в доме для собраний и начал свою проповедь. Он говорил красно-

речиво и страстно, с энтузиазмом и радостью. Он говорил, говорил, говорил... Целых три часа. И когда закончил, решил получить подтверждение своего ораторского мастерства.

— *Ну как тебе понравилась моя речь?* — спросил священник.

— *Как я уже говорил вам, я всего лишь помогаю на конюшне, — сказал мальчик, потирая затекшие ноги. — А вы образованный человек. Но если бы у меня разбежались все лошади, кроме одной, я бы, конечно, накормил эту лошадь. Но я бы не отдал ей всю еду, которая у меня была.*

Превращение тренинга в монолог ведущего, то есть в самую банальную лекцию, лишает тренинг одного из главных его атрибутов — активности самих участников, осваивающих важную для них деятельность. Это не значит, конечно, что тренер должен все время молчать, словно скрывая страшную военную тайну. Но его речь должна быть краткой и емкой. В случае же явного запроса на информирование («расскажите нам, что считает психология по поводу...») тренер может легко перенаправить вопрос группе: «А что по этому поводу думают другие участники?» Дискуссия в этом случае почти наверняка окажется более продуктивной и полезной для группы, чем трансляция ведущим научных положений (впрочем, такая возможность ему представится, если он захочет резюмировать обсуждение).

2. Увлечение консультированием и интерпретацией

Очень часто, особенно в начале работы группы, вопросы клиентов о себе и своих трудностях адресованы исключительно тренеру. Для участников как бы само собой разумеется, что раз тренер все это затеял, он и должен четко и вразумительно объяснить: для чего, почему, что означает и самое главное — правильно я сделал или неправильно: жду ваших советов и рекомендаций. Соблазн велик. Тем более что тренер и сам порой абсолютно уверен, что он знает лучший способ интерпретации, и готов «проанализировать» участников до самых их заповедных глубин. Но это ловушка, в которую можно легко угодить!

Что происходит в случае «точного попадания», когда проблемные (а значит, болевые) точки клиента высвечиваются безжалостным лучом психологического анализа? Часто человек испытывает чувство, что его обнажили перед публикой, и, раз уж так вышло, ждет совершенно конкретных рекомендаций, которые психолог — куда ж теперь деваться! — вынужден давать. И тренинг мгновенно превращается в публичную консультацию: все остальные участники группы дружно занимают очередь за тем, что дают.

3. Увлечение интервенциями

Интервенция (слово-то какое, так и веет от него агрессией и военными действиями!) на самом деле в психологии означает воздействие, вмешательство, которое порой оказывается со стороны психолога неизбежным, необходимым. Великий Леонардо да Винчи однажды сочинил притчу, которая, как представляется, хорошо иллюстрирует эту мысль.

Получив однажды сильный удар от огнива, кремень возмущенно спросил у обидчика:

– С чего ты так набросилось на меня? Я тебя знать не знаю. Ты меня, видимо, с кем-то путаешь. Оставь, пожалуйста, мои бока в покое. Я никому не причиняю зла.

– Не сердись попусту, сосед, – с улыбкой промолвило огниво в ответ. – Если ты наберешься немного терпения, то вскоре увидишь, какое чудо я извлеку из тебя.

При этих словах кремень успокоился и стал терпеливо сносить удары огнива. И, наконец, из него был высечен огонь, способный творить подлинные чудеса. Так терпение кремня было по заслугам вознаграждено.

Однако односторонне **воздействие** лишает участников тренинга естественного права на собственную активность и реализацию себя. Поэтому интервенция должна осуществляться лишь тогда, когда без нее, действительно, никак не обойтись. Ведущий должен все время помнить, что постоянная тяга к интервенциям свидетельствует об излишнем самомнении и авторитарности. Между прочим, встречаются тренеры, которые затевают тренинги исключительно для того, чтобы упиться ощущением своей избранности и ситуацией поклонения и восхищения. Причем, похоже, наиболее часто это происходит с теми практическими психологами, которые увлечены именно нейролингвистическим программированием. Возможно, это связано с тем, что об этом направлении ходят слухи как о самом манипулятивном.

Однажды совсем юный тренер (освоивший первичные знания об НЛП), получил от какого-то спонсора определенную сумму, на которую он решил приобрести мебель для тренингового зала. Я оказался случайным свидетелем того, как он подыскивал варианты по каталогу.

Участникам были подобраны удобные легкие кресла. Такой выбор, разумеется, не мог вызвать никаких возражений. Но! Себе он решил приобрести стул для бара – такой, на который приходится взбираться, как на Килиманджаро. Он не скрывал восторга от того факта, что будет восседать на десятки сантиметров выше остальных.

Задачи психологического тренинга

Итак, тренинг как метод направлен на то, чтобы помочь участникам освоить какую-либо деятельность. Но какие условия обеспечивают усвоение новой деятельности? Очевидно, что человек должен: 1) *хотеть* это делать; 2) *знать*, как это делать и 3) *уметь* это делать.

По отношению к психологическому тренингу это означает решение следующих задач.

1. Задача мотивирования и формирования позитивных отношений к новой деятельности

Но что же такое отношение? Субъективное отношение существует в разных формах. Отношение может возникать лишь к значимому объекту, в эмоциональной сфере оно переживается как чувство, желание, при понимании объекта проявляется как смысл, в аспекте направленности личности – как ценность, при регуляции поведения – как установка (на неосознаваемом уровне) или как аттитюд (на осознаваемом), а при самоопределении по отношению к социальному окружению – как диспозиция.

Если говорить проще, то названная задача связана с необходимостью сформировать у участников тренинга желание освоить новую деятельность, увидеть в ней смысл для себя, осознать ее ценность. Например, в тренинге профессионального педагогического самосознания работа психолога должна способствовать тому, чтобы участники – учителя по-настоящему захотели научиться глубоко рефлексировать свою деятельность, увидели несомненную пользу для себя в том, чтобы разбираться в особенностях своей личности, своих отношений с учениками и способах преподавания.

2. Задача формирования системы представлений клиента

Следует обратить внимание на то, что речь идет о формировании именно системы представлений, а не системы понятий. Тренинг – это не урок, здесь нет задачи глубокого усвоения знаний. Важно учесть разницу между знаниями и представлениями: представления – это только такая усвоенная информация о мире, которая используется человеком для понимания мира и на основе которой он выстраивает свое поведение в мире. Представления не являются точными и строго определяемыми, но они могут оказывать на человеческую жизнь куда более сильное влияние, чем усвоенные, но не пережитые, не ставшие убеждениями знания.

Порой тренеру приходится приложить немало усилий, чтобы помочь участникам группы изменить прежние и усвоить новые представления.

Возвращаясь к предыдущему примеру о тренинге профессионального педагогического самосознания, отметим следующее: учителям бывает необходимо коренным образом пересмотреть свои представления о сущности и смысле собственной педагогической деятельности.

3. Задача формирования умений

Это наиболее часто называемая и, может быть, наиболее важная задача тренинга. Под умениями мы будем понимать способность человека *управлять* применением имеющихся у него представлений, отношений и навыков в соответствии с условиями конкретной ситуации.

Умения могут быть трех основных типов: технологические, стратегические и диспозиционные. Если технологические умения – это способность использовать знания и навыки в определенной ситуации, стратегические – использовать из имеющихся в подструктуре представлений наиболее адекватную в данной ситуации стратегию деятельности, то диспозиционные – это способность занимать определенную диспозицию по отношению к ситуации, на основе имеющейся системы субъективных отношений.

В педагогической деятельности все эти умения оказываются чрезвычайно важными. В тренинге профессионального педагогического самосознания психологу приходится отрабатывать вместе с участниками все эти умения, поскольку, как показывает опыт, очень многие педагоги ими не владеют.

Одна из серьезнейших проблем традиционного образования (и школьного, и вузовского) – недостаточное внимание к обучению разнообразным стратегиям при осуществлении деятельности разных типов. Особое значение такое обучение имеет в профессиональной подготовке самих психологов.

Выпускник психологического факультета даже очень солидного университета, обладающий огромным багажом знаний, часто оказывается не способен к творческой деятельности – ни исследовательской, ни практической. Причина – не только в недостатке креативности, но и в том, что при столкновении с новой задачей молодой специалист прежде всего пытается найти способ ее решения в имеющейся у него информации, а при отсутствии такого способа – теряется. Никто не учил его конструировать новые технологии и не связывал возможность создания технологий с разными стратегиями деятельности.

Встречаются также ситуации, когда, владея разнообразными технологиями, специалист не имеет представления о стратегиях, и наоборот, знает о возможных стратегиях, но оказывается не оснащенным технологически, поскольку его преподаватели не стали «опускаться до технических деталей».

Подведем итоги

Итак, чтобы получить пользу от тренинга, например от тренинга общения, клиент (например, подросток), как минимум, должен:

1) получить *представление* о сущности эффективного общения, разнообразных стратегиях и технологиях в общении и т.д.;

2) сформировать *личностное отношение* к разнообразным стратегиям и технологиям общения, то есть пристрастно выбрать те, которые больше подходят именно ему;

3) отработать конкретные *техники*, необходимые для общения в разнообразных обстоятельствах, опробовать различные *стратегии* поведения и, наконец, самое главное – *прожить* самые разные ситуации общения с другими участниками в «живой ткани» тренинга (для приобретения диспозиционных умений).

Это возможно осуществить только в случае опоры на *принцип эквивалентности тренинговой деятельности* реальной деятельности участников тренинга, суть которого была описана выше.

Литература:

1. Вачков И.В. Групповые методы в работе школьного психолога. – М.: Ось-89, 2002.

2. Вачков И.В., Дерябо С.Д. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе. – СПб.: Речь, 2004.

3. Дерябо С.Д. Образовательная среда: 8 материалов к педсовету для директора школы. – Черноголовка: ЦКФЛ РАО, 2000.

4. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Психология развития человека. – М.: Школьная пресса, 2000.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Объясните свое отношение к утверждению: «Тренинг не является моделью жизни, а должен являться частью реальной жизни его участников».

2. Какие можно выделить метаметоды практической психологии? В чем их сущность? Какое место среди них занимает психологический тренинг?

3. Назовите основные ошибки ведущего при проведении тренинга и раскройте их сущность.

4. Каковы важнейшие задачи тренинга? Подумайте, как можно конкретизировать эти задачи в отношении тех видов тренинга, с которыми вы знакомы.

Лекция третья

СУЩНОСТЬ ТРЕНИНГОВЫХ МЕТОДОВ

Прежде чем ознакомиться с материалом третьей лекции, выполните, пожалуйста, следующее задание: заполните представленный ниже бланк. Постарайтесь заполнить первый и третий столбцы полностью.

Бланк 1. Самоанализ

Вести тренинги мне поможет то, что я обладаю...	Чтобы стать успешным тренером, у меня пока нет...	Этот обучающий курс будет иметь для меня смысл, если...
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.
4.	4.	4.
5.	5.	5.
6.	6.	6.
7.	7.	7.

Сохраните этот бланк. В конце нашего курса мы еще к нему вернемся. А теперь перейдем к лекции.

Общее представление о тренинговом методе

Если начинающий тренер обратится к литературе, описывающей тренинговые методы, то, думается, отчаяние его будет безграничным. Мало того что названий методов очень много, так еще и едва ли не каждый автор понимает под тем или иным методом что-то исключительно свое, родное и горячо любимое. И хотя к базовым тренинговым методам традиционно от-

носят групповую дискуссию, игровые методы и психогимнастику, но как понимать групповую дискуссию и что следует относить к психогимнастике, а что ни в коем случае – по этому поводу мнения порой кардинально разнятся, и каждый упорно стоит на своем.

Многие исследователи оправдывают такую ситуацию отсутствием разработанной методологии тренинга. А каково начинающему тренеру, который оказывается не способен понять, каким методом он сам пользуется, да и можно ли считать то, что он делает, вообще тренингом?

Поскольку тема нашего курса «Методы психологического тренинга в школе», то нам ничего не остается, как последовательно разобрать возникающие трудности по поводу категории «тренинговый метод» и предложить возможные пути их преодоления.

Во второй лекции «Тренинг в системе методов практической психологии» сам тренинг был определен как метод работы психолога с клиентом, когда клиент делает то, чему он пришел тренироваться. Для того чтобы участники группы могли делать то, что они хотят научиться делать, то есть могли тренироваться, необходимо, чтобы в процессе тренинга у них была возможность узнать нечто о том, как это делать, захотеть это делать и – собственно делать.

Иными словами, надо, чтобы тренинг не был псевдореальностью, «изображающей» жизнь, а оказался самой настоящей реальностью.

В нашей обыденной жизни происходят разнообразные события. Проживая события, мы приобретаем опыт переживаний, формируем жизненные представления, вырабатываем субъективные отношения, приобретаем необходимые умения. На тренинге должно осуществляться то же самое.

Но что же такое вообще – метод? В широком смысле метод понимается как *способ достижения цели, осуществления познания, освоения и преобразования объектов действительности, включающий в себя общие принципы и конкретные приемы обращения с тем или иным предметом.*

Говоря о тренинговых методах, мы должны подчеркнуть, что в этом случае методы направлены не на объект действительности, а на субъекта. Точнее сказать, на субъектов двух типов – индивидуального и группового. Из этого следует, что возможна классификация тренинговых методов на те, которые направлены на отдельных участников, и те, которые предполагают работу с группой как целым.

Однако в реальности тренинга индивидуальные и групповые процессы слиты в едином потоке, поэтому сам тренер фактически осуществляет ра-

боту на трех уровнях: **в** группе (с отдельным участником), **с** группой (как единым целым), **через** группу (с отдельными участниками средствами самой группы). Следовательно, при разработке классификации тренинговых методов необходимо опираться на критерии, в которых учтены, с одной стороны, единство индивидуальных и групповых процессов, а с другой – уровни осуществления деятельности тренера.

Мнение о том, что тренинг – это «понарошку», а жизнь – это «совсем другое», приводит на память известные споры о том, что такое реальность и есть ли она вообще.

Наиболее ярким высказыванием на эту тему, пришедшим к нам сквозь столетия, пожалуй, можно считать высказывание, принадлежащее великому китайскому философу Лао Цзы:

Однажды я, Чжуан Чжоу, увидел себя во сне бабочкой – счастливой бабочкой, которая порхала среди цветков в свое удовольствие и вовсе не знала, что она – Чжуан Чжоу. Внезапно я проснулся и увидел, что я – Чжуан Чжоу. И я не знал, то ли я Чжуан Чжоу, которому приснилось, что он – бабочка, то ли бабочка, которой снится, что она – Чжуан Чжоу. А ведь между Чжуан Чжоу и бабочкой, несомненно, есть различие.

Следовательно, и в тренинге должно происходить множество событий, и именно события образуют важнейшее содержание тренинга. Нет событий – нет тренинга!

Что же нужно для того, чтобы в тренинге постоянно возникали события? Нужно, чтобы именно на это тренер направлял свою активность. Иначе говоря, методы, применяемые тренером, должны выступать способом организации *событийности* тренинга. С методологической точки зрения событие – это конкретное проявление движения в пространстве и времени. Вот теперь можно дать определение метода в тренинге.

Итак, **тренинговый метод** – это способ организации движения (активности) участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих.

Важнейшие принципы реализации тренинговых методов

Очевидно, что идея о событийной природе тренинга должна найти воплощение в тех принципах, на которых базируются тренинговые методы. Из данного выше определения тренинга логично вытекает мысль о том, что это должны быть принципы: 1) организации движения; 2) организации пространства; 3) организации времени. Таковы, соответственно, принцип событийности, принцип символизма, принцип транспективы.

Принцип событийности

Суть этого принципа заключается в следующем: при проведении тренинга психолог должен обеспечить превращение его движения в цепь связанных между собой событий, которые будут переживаться участниками как целостность, единство, неразрывность изменений, происходящих в них и в окружающем.

Проще говоря, тренинг должен сам по себе быть событием для каждого участника. Лишь тогда возможно его – участника – личное движение, лишь тогда возможны изменения в нем. В этом случае освоение какой-либо деятельности в процессе тренинга будет сопровождаться осознанием роста своих возможностей. А ведь возможность – это взаимодополнительность свойств самого человека и предметов окружающего мира. Следовательно, если в тренинге происходят какие-то важные события, то изменяются свойства участников – но изменяются и свойства окружающего мира! Происходит единое, слитое в одном процессе изменение человека и его мира.

Проиллюстрируем эту мысль примером. Скажем, психолог ведет со старшеклассниками тренинг профессионального самоопределения. Можно свести его к банальному информированию об имеющихся в городе вузах и специальностях, по которым они готовят. Можно проконсультировать каждого участника по результатам психодиагностики имеющихся у него качеств и свойств и объяснить, к какому типу профессий он в большей степени склонен. Можно, в конце концов, прямо сказать кому-то, что ему одна дорога – в техническое училище, и сообщить, что с директором этого самого училища уже есть договоренность.

А можно организовать именно тренинг – с использованием специальных профориентационных упражнений и игр профессионального и личностного самоопределения (см. замечательные разработки Н.С. Пряжникова), в процессе которых старшеклассники не только откроют в себе новые свойства и качества, но и увидят для себя новые *возможности*! А это и есть события, ведущие к изменениям. Участник при этом *проживает* неразрывность динамики его внутренних состояний и происходящих в его окружении изменений.

Принцип символизма

Сначала поясню, почему именно «символизм», а не «символизм». О.А. Свиридо и О.С. Туманова пишут (2004, с. 9): «Давным-давно в Древней Греции, отправляясь в далекие края, люди брали с собой осколок глиняной пластины, другой кусочек оставляли тем, с кем были связаны союзом или узами наследственной дружбы. Если до новой встречи проходили годы,

внешность менялась и они уже не могли узнать друг друга, то на помощь приходили эти пластины, которые назывались *symbolon* – совпадающие осколки целого».

Символ (правильнее – симбол) таким образом – это знак единства, знак взаимодополнительности, знак, указывающий на недостающее, но необходимое для достижения завершенности. Так же как кусок глиняной пластины, обломанный нарочито небрежно, идеально подходил к одному и только одному обломку, так и каждый участник тренинга может (и должен) увидеть свое совпадение с окружающим миром в пространстве жизни, увидеть себя как часть целого. И не только в мире вообще, но и в пространстве своей группы.

Если в других участниках человеку удастся узнать себя и ощутить свое единство с ними в пространстве тренинга, то это и есть реализация принципа символизма.

Кроме того, из этого принципа следует особое внимание к использованию в системе тренинговых методов символов, образов, метафор.

Принцип транспективы

Согласно этому принципу психолог должен ориентироваться на создание в тренинге условий для проживания участниками событий в их единстве с событиями прошлого и будущего, фактически в их неразрывности во времени. Линейность времени – понятие условное. Психологическое время может проживаться совершенно по-разному: циклически, фрагментарно, синкретически.

Достаточно очевидно, что происходящие события могут менять не только настоящий момент, они способны изменять прошлое и будущее. Это легко проиллюстрировать примерами «всплывания» вытесненных воспоминаний и переосмысления событий прошлого в психоанализе или «программирования будущего» в НЛП. Действительно, не зря же в начале 90-х СССР называли на Западе «страной с самым непредсказуемым прошлым»...

Таким образом, можно утверждать, что событие существует не в прошлом, настоящем или будущем, а в транспективе, «пронизывает» собой одновременно прошлое, настоящее и будущее. Транспективность события дает человеку возможность изменить и прошлое, и будущее.

Событие как единица измерения тренинговой реальности

Одним из первых в психологии категориальный статус «событию» придал Дж. Гибсон, основоположник экологического подхода. Е.И. Головаха и А.А. Кроник, исследовавшие проблему психологического времени личнос-

ти, выдвинули идею «событийного подхода» в планировании и оценке жизненных перспектив. Событийный подход к пониманию сущности тренинга плодотворно разрабатывает Ю.М. Жуков (2004, с. 162): «Дальнейшее углубление в проблему дает возможность высказать предположение, что предмет групповой работы является некий событийный ряд или, точнее говоря, предмет выстраивается вокруг некоторых *событий*. И тогда основной технологией будет, во-первых, организация событийного ряда и, во-вторых, его *интерпретация*. Именно протекание события, а конкретнее – наличие сопряженных во времени и пространстве переживаний происходящего-приключающегося в группе, и является предпосылкой и почвой для контакта и коммуникации индивидуальных сознаний. Такое понимание сущности групповой работы позволяет уточнить ее цель и видеть эту цель как достижение большего понимания реальности посредством ее конструктивной *интерпретации-воссоздания* в живых событийных формах».

Он выделяет ряд последовательных этапов в работе с событием: 1) идентификация – вычленение события из потока жизни, ответ на вопросы: что? где? когда? случилось; 2) интерпретация – выявление причин, условий, механизмов развертывания событий и их возможных следствий; 3) квалификация – помещение события в контекст модели потребного будущего (помогает оно или мешает его достижению).

Любопытно, что категория **события** как единицы тренинговой реальности связана с другой категорией, разрабатываемой в рамках понятийного аппарата психологической антропологии (В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев) – **со-бытия**. Со-бытие есть то, что развивается, результатом развития чего оказывается та или иная форма субъективности. Источником развития выступают со-бытийные общности. По мнению создателей этого направления, со-бытийные общности должны быть осмыслены как «живые органы» психических способностей, как особые каналы, связующие человека с теми пластами культуры, в которых данные способности опредмечены.

Соответственно, сам ход развития, как полагают В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев, состоит в возникновении, преобразовании и смене одних форм совместности, единства, со-бытия другими формами – более сложными и более высокого уровня развития. Со-бытие – абстракция, схватывающая далее неразложимое генетически исходное отношение процесса становления и развития человека. Категория со-бытийной общности позволяет преодолеть односторонность двух полярностей – абсолютного индивидуализма и не менее абсолютного коллективизма.

Событийный подход к пониманию человеческой жизни великолепно отражается в одной грузинской притче.

Говорят, где-то на Кавказе есть старое кладбище, где на могильных плитах вместо эпитафий можно встретить примерно такие надписи: «Гиви Абашидзе. Родился в 1820 году, умер в 1858 году. Прожил 3 года...», или «Нугзар Гаприндашвили. Родился в 1840 году, умер в 1865 году. Прожил 120 лет...», или «Отар Капридзе. Родился в 1810 году. Умер в 1892 году. Вообще не жил...»

Понятно, что такие надписи – не следствие арифметических ошибок. Просто таким образом односельчане оценивали насыщенность событиями и общую ценность жизни данного человека.

События тренинга на шкале времени

События, происходящие на тренинге, можно типологизировать различными способами. Исходя из данного определения, наиболее естественным представляется использование критериев времени и пространства, указывающих на то, *когда* и *где* реализуется активность участников.

Какие события – с временной точки зрения – проявляют себя на тренинге?

Во-первых, это события, произошедшие с членами группы *до* тренинга. Это могут быть события приятные и неприятные, дающие уверенность в себе (ресурсные) и психотравмирующие, конструктивные и деструктивные, внутренние и внешние. Клиент может прийти на тренинг, «неся в себе» пережитое им событие, и именно с этим событием надо будет работать в группе.

Во-вторых, это события, случающиеся (происходящие) *на* тренинге. Имеются в виду те события, которые отвечают знаменитому принципу «здесь и теперь». Это могут быть инсайты и катарсисы, реальные конфликты, «проживание» другого человека и многое другое. Без таких событий немислима реализация принципа эквивалентности психологических структур деятельности, которую клиент хочет освоить, и деятельности на тренинге, а значит, сомнительно осуществление реальных изменений клиента.

В-третьих, это события, которые пока не произошли, но желательно их осуществление *после* тренинга. На тренинге такие события конструируются, моделируются, как бы «проживаются заранее». Они могут осуществляться в форме репетиции поведения и формирования некоторых умений. Происходя в тренинговой реальности, эти события направлены в будущее.

О значении событий прошлого и настоящего и их интересном сочетании говорит одна чудесная притча.

Однажды два монаха, принявшие обет строгой аскезы, подошли к небольшой реке и только собрались перейти ее вброд, как появилась молодая женщина и попросила монахов помочь ей перебраться через реку.

Младший монах был в растерянности, а старший недолго думая подхватил женщину на руки и перенес через реку. Поблагодарив за помощь, женщина удалилась, а монахи отправились дальше.

Придя в себя, младший монах набросился на своего старшего товарища: «Как ты мог? Мы дали строжайший обет даже не приближаться к женщинам, а ты взял ее на руки!.. Прижимал к себе!..» Его негодованию не было предела. Он неустанно бранил и бранил своего спутника, а тот молчал и невозмутимо шел дальше.

Наконец старший монах остановился, с улыбкой посмотрел на своего продолжавшего кипятиться товарища и сказал: «Я нес эту женщину на руках всего пять минут и давно забыл об этом, а ты несешь ее уже два часа!»

События тренинга, происходящие в пространстве

Где могут происходить события?

Во-первых, в пространстве внутреннего мира человека (будем называть его психологическим пространством). Следует оговориться, что выделение такого «внутреннего события» достаточно условно, поскольку происходящие в человеке изменения почти всегда находят внешнее выражение, и наоборот, – события, происходящие, например, в социальном плане, неизбежно превращаются в события внутреннего мира. Однако имея в виду цели практического применения, удобно пользоваться таким разделением.

Во-вторых, события могут происходить в пространстве дискурса. Дискурс (от франц. *discours* – речь) – связный текст, взятый в событийном аспекте, в ситуации целенаправленного социального взаимодействия и влияния экстралингвистических, прагматических, психологических и других факторов. Часто дискурс называют речью, «погруженной в жизнь», и поэтому указанное понятие порой распространяют на все виды прагматически обусловленной и различающейся по своим целеустановкам речи.

Дискурс трактуется как актуализация текстуальной конструкции с точки зрения ментальных процессов и экстралингвистических факторов. Дискурс связан, с одной стороны, с конкретной прагматической ситуацией (интервью, психотерапевтическое взаимодействие, светская беседа, признание в любви и пр.), а с другой – со всей совокупностью характеристик речи участников коммуникации: с этническими, психологическими, социокультурными правилами и стратегиями порождения и понимания речи в тех или иных условиях, определяющих темп речи, связность субъективного и общепринятого, нового и известного, меру спонтанности и т.д.

Дискурс в контексте тренинга понимается как некий «живой текст» взаимодействия участников тренинга между собой. Практически всегда пространство дискурса может быть рассмотрено как особый – текстовый – мир, мир коммуникации, существующий не во внутреннем психологическом пространстве участников и не в физической реальности (внешнее трехмерное пространство не имеет для дискурса особого значения). Поэтому события, происходящие в пространстве дискурса, следует рассматривать как особый тип события.

В-третьих, события могут происходить в физическом пространстве помещения, в котором проходит тренинг. Это события, которые связаны с двигательной активностью участников, с реализуемой ими деятельностью во внешнем плане. Моторные акты, осуществляемые членами группы, в отличие от двух предыдущих способов разворачивания событий, требуют уже реального, физического пространства.

Наиболее распространенная форма пространственной организации участников тренинга – круг (хотя есть такие виды тренингов, где круг может вообще не использоваться, например – в бизнес-тренингах).

Почему круг? Причин много. Это идеальная геометрическая фигура. Это известный с древности, смыслово и метафорически насыщенный знак. Это сильнейший архетип. Это простейшая возможность оказаться всем лицом к лицу. Это наиболее удобная для общения форма. Это символ равенства.

Однако при работе с разными пространствами следует менять и пространственное расположение участников:

- 1) при работе с пространством внутреннего мира лучше попросить участников покинуть круг (или развернуться спиной к кругу);
- 2) при работе с пространством дискурса работа в кругу оптимальна;
- 3) если события должны актуализироваться в физическом пространстве помещения, круг лучше вообще ликвидировать, отодвинув стулья к стенам.

Таким образом, рассмотрение возможных типов событий по осям времени и пространства приводит к выделению четко ограниченного числа возможных видов событий, актуализирующихся в процессе тренинга. Таких видов событий всего девять, поскольку события, произошедшие до тренинга, случившиеся на тренинге и конструируемые для использования после тренинга (каждое) могут быть репрезентированы в психологическом пространстве, пространстве дискурса и пространстве физической реальности.

Проще говоря, возникает девять возможных сочетаний временных и пространственных характеристик событий. Тренинг будет тем насыщенней, чем большее число разных видов событий на нем окажутся представленными.

Литература:

1. *Вачков И.В., Дерябо С.Д.* Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе. – СПб.: Речь, 2004.
2. *Гибсон Дж.* Экологический подход к зрительному восприятию. – М.: Прогресс, 1988.
3. *Головаха Е.И., Кроник А.А.* Психологическое время личности. – Киев: Наукова думка, 1984.
4. *Жуков Ю.М.* Коммуникативный тренинг. – М.: Гардарики, 2004.
5. *Пряжников Н.С.* Профессиональное и личностное самоопределение. – М.: Издательство «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.
6. *Свирепо О.А., Туманова О.С.* Образ, символ, метафора в современной психотерапии. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2004.
7. *Слободчиков В.И., Исаев Е.И.* Психология развития человека. – М.: Школьная пресса, 2000.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Дайте определение тренингового метода. Раскройте существенные признаки этого понятия.
2. Объясните, что означает каждый из принципов реализации тренинговых методов: принцип событийности, принцип символизма, принцип трансспективы.
3. Почему категория события может рассматриваться как единица тренинговой реальности?
4. Опишите, какие события могут быть выделены с учетом параметров времени и пространства. Приведите примеры таких событий.

Содержание

Лекция № 1.

Психологический тренинг и его мифология 3

Лекция № 2.

Тренинг в системе методов практической психологии 13

Лекция № 3.

Сущность тренинговых методов 22