

УДК 159.9

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА САМОРАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ**Г. И. Чемоданова***Кандидат педагогических наук, доцент,
e-mail: galina_chem@mail.ru,***Д. Ю. Шувалова
А. М. Малибаева***магистры,
Северо-Казахстанский университет
им. М. Козыбаева,
г. Петропавловск, Казахстан***PSYCHOLOGICAL TRAINING AS AN EFFECTIVE FORM OF PERSONAL SELF-DEVELOPMENT****G. I. Chemodanova***Candidate of pedagogical sciences,
associate professor of pedagogy***D. Y. Shuvalova***master's degree,***A. M. Malibayeva***e-mail: shuvalova.94@mail.ru,**master's degree,**North Kazakhstan State University
named after M. Kozybaye,
Petropavlovsk, Kazakhstan*

Abstract. In the article authors are expose the different points of view on essence of concept "training". Authors are show importance of the use of training form in development of personality, career advancement.

Keywords: psychological training; development of personality; technological approach; consciousness; self-perfection.

Дефиниция «тренинг» английского происхождения и в переводе трактуется в различных значениях: воспитание, обучение, подготовка и собственно тренировка. Где тренировка подразумевает под собой не узкое понимание его смысла – физическое совершенствование личности, а групповой психологический тренинг, который выходит за эти рамки единичного понимания и используется в более широком аспекте – развитие, психокоррекция, обучение, диагностика.

Исследований группового психологического тренинга, как активного метода, направленного на развитие, а так же совершенствование различных установок, в том числе и социальных, в науке посвящено достаточное количество. Что, в свою очередь, привело к множеству его трактовок.

Данное утверждение привело нас к необходимости проведения аналитическо-

го осмысления понятия «психологический тренинг».

Проведенное нами аналитическое микроисследование показало, что ключевая идея данного понятия различными авторами сохранена, но при этом каждый исследователь, с учетом его точки зрения, делает акцент на один из существенных признаков.

На наш взгляд, наиболее полную характеристику групповому психологическому тренингу дают Н. Ю. Хрящева и С. И. Макшанова, определяющими его как «многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека» [1].

Следует отметить, что тренинговые группы впервые были созданы на Западе в 1930-х годов и изначально представляли собой научно-практическую направлен-

ность на разрешение таких проблем как социальные и социально-психологические. За весь период развития и действенности данный метод пил репутацию как популярного и эффективного метода психологической поддержки и помощи людям.

Под тренинговыми группами следует понимать специально созданные малые группы, в которых при содействии коуч-тренера создается коллаборативная среда, позволяющая включиться в интенсивное общение и взаимодействие, с целью решения разнообразных психологических проблем членов группы, их самосовершенствование и т.п.

Ситников А. П. рассматривает тренинг в качестве обучающих игр, являющихся синтетической антропотехникой, позволяющей интегрировать учебную и игровую деятельность, с целью моделирования игровых ситуаций.

Петровская Л. Б. убеждена в том, что тренинг и каждое тренинговое занятие способствует созданию ситуации воздействия, направленного на возникновение определенных изменений.

По мнению Емельянова Ю. Н. «тренинг» необходимо использовать не как метод обучения, а как метод развития способностей, направленное на формирование компетентности в общении [2].

Мы придерживаемся мнения Емельянова Ю. Н., т. к. оно отражает одну из целевых установок обновления содержания образования Республики Казахстан – языковые цели, которые направлены на развитие коммуникативной компетенции.

Как утверждает Зайцева Т. В. специфичность тренинга заключается в том, что он выступает в качестве инструментального действия, которое позволяет овладеть средствами, приемами, собственным поведением, неэффективные структуры деятельности переводить в активные ресурсы, тем самым повышая уровень саморегуляции. Таким образом, тренинг как

инструмент позволяет познать новое или усовершенствовать привычное поведение.

Лебедева Н. М. и Стефаненко Т. Г. придерживаются мнения, что групповой тренинг есть не что иное, как форма организации деятельности, результатом которой является реализация намеченных целей: создающей, улучшающей, психокоррекционной, психотерапевтической).

Вачков И. В. считает, что в процессе психологического воздействия в группой тренинг может выступать в качестве:

1. Метода дрессуры – получение желаемых результатов в когнитивной, поведенческой, социальной сфере посредством жестких требований, приемов (отрицательного и положительного подкрепления).

2. Тренировки – закрепление умений и перевод их в навыки созидательного поведения.

3. Формы активного обучения – создание «ситуации успеха» с целью эффективного развития общекогнитивных умений и навыков.

4. Метода самораскрытия – создание коллаборативной среды, стимулирующая участников к самопоиску путей решения личных психологических проблем [3].

5. С позиции Парыгина Б. Д., тренинг выступает в одних ситуациях как активный метод группового консультирования, в других случаях выступает в качестве своеобразного инструмента обучения участников группы навыкам межличностной коммуникации, в третьих как воздействующий ресурс, направленный на достижение целевой деятельности человека: коррекцию Я-концепции, самооценку личности, адаптации к новой социальной роли [4].

Психологический смысл тренинга взаимосвязан с методологическими концепциями которых придерживаются ведущие тренинговых групп. При этом всех их объединяет основная идея: работа в группе содействует открытию новых возможностей в развитии личности, открытию и активизации личностного потенциал, напри-

вив жизненную энергию участника тренинга на достижение лично значимого и осознаваемого позитивного эффекта.

Содержательный анализ исследовательских работ российских психологов показывает, что психологический тренинг в преобладающей степени выступает в виде активного метода обучения. Так как в нашем исследовании речь идет о психологическом тренинге, то считаем, что обучение не может быть его основной характеристикой, способствующей раскрыть его сущность. Подтверждение этому является утверждение С. И. Макшанова, который считает недостаточно корректным понятием активный или пассивный метод. Активность представляет собой свойство субъекта, а не метода.

Другие авторы относят групповой психологический тренинг к психологическим методам воздействия. Однако термин «воздействие» отражает скорее процессуальные характеристики тренинга, такие как управление, диагностика, планирование, коррекция и т. п. и не раскрывает его полной сути.

Понятие развитие (отдельных качеств) также не является общим для психологического тренинга. Как отмечает О. П. Кондаурова, в ходе тренинга психологические характеристики могут приобрести различных исход: у одних развиваться, у других затормаживаться, у некоторых будет наблюдаться формирование новых умений и навыков.

Поэтому введение термина «преднамеренное изменение» С. И. Макшановым релевантно отражает цель, процесс и результат изменения, подчеркивает их осмысленный характер и является более широким в сравнении с понятием «развитие». В то же время, понятие «преднамеренное изменение» может быть применимо в ситуациях, не связанных с развитием, например, когда в результате преднамеренного изменения трансформируются отношения личности к тем или иным событиям в жизни, деятельности то в данной ситуации мы имеем дело с изменени-

ем, но не развитием. Можно заключить, изменение возможно без развития, развитие без изменения – нет. Преднамеренное изменение включает в себя и развитие, и коррекцию [5].

Ряд исследователей собственно обучение дополняют понятием опыт. Так, Кьелл Рудестам утверждает, что тренинг представляет собой обучающий опыт и более того является эффективным методом обучения и изменения личности. Подобно Кьеллу Рудестаму, Евтихов О. В. считает «опыт» общим и системообразующим в понимании психологического тренинга. В результате чего групповой психологический тренинг определяет так: «...это метод преднамеренных изменений человека, направленных на его личностное и профессиональное развитие через приобретение, анализ и переоценку им собственного жизненного опыта в процессе группового взаимодействия» [6].

Преимущества психологического тренинга заключаются в его многозначности, что, в свою очередь, позволяет в процессе контактной деятельности с участниками тренинга, затронуть глубинные внутренние структуры, которые другими методами не поддаются коррекции. Деятельность коуча личностноцентрированного психологического тренинга осуществляется в двух направлениях: развития личности и активизации личности. Активизации личности позволит ей самоизмениться, через восприятие и ответной реакции на те или иные ситуации, а так же рефлексии на предмет достижения «ситуации успеха». Роль тренера – психологическая поддержка, создание комфортных условий. Психологический тренинг не просто позволяет выработать и проанализировать новый опыт, он нацеливает человека на выработку собственной позиции, прочувствовать «Я-внутреннее, осознать себя реального. Это в свою очередь открывает для человека новые возможности, тем самым открывает путь саморазвития и самосовершенствования личности.

В настоящее время, практическая психология саморазвития представлена в виде тренингов, а именно: тренинги личностного роста (саморазвитие), тренинги развития отдельных черт личности, поведенческая терапия и пр. Это приводит нас к выводу о том, что в связи с развитием нового общества 21 века, подводит к использованию технологического подхода в процессе психологического тренинга как мощному средству воздействия на личность, призванному обеспечить самоосмысление, самосознание, саморазвитие, самосовершенствование личности.

Библиографический список

1. Хрящева Ю. Н., Макшанова С. И., Сидоренко Е. В. Психогимнастика в тренинге. – СПб : Изд-во «Речь», 2006. – 141 с.
2. Емельянова Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. – Л. : ЛГУ, 1989. – 167 с.
3. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга : учеб. пособие. – М. : Ось-89, 1999. – 176 с.
4. Практикум по социально-психологическому тренингу / [С. П. Безносков и др.]; Под ред. Б. Д. Парыгина. – 3. изд., испр. и доп. – СПб. : Изд-во Михайлова В. А., 2000. – 350 с.
5. Макшанов С. И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика : монография. – СПб. : Образование, 1997. – 238 с.
6. Евтихов О. В. Психология управления персоналом. Теория и практика. – М. : Изд-во «Речь», 2010. – 318 с.

© Чемоданова Г. И.,
Шувалова Д. Ю.,
Малибаева А. М., 2020.