

УДК 378

**В. Г. Петровская**

*(канд. психол. наук, декан факультета психологии*

*Куйбышевского филиала ФГБОУ ВПО «Новосибирский государственный педагогический университет», г. Куйбышев)*

## **ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ТРЕНИНГА В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПСИХОЛОГА ОБРАЗОВАНИЯ**

В статье рассматривается необходимость интенсификации процесса профессиональной подготовки психолога образования, проанализированы возможности тренинга в формировании профессиональной компетентности психолога образования в процессе обучения в вузе, представлена характеристика подготовки и проведения тренинговых занятий.

*Ключевые слова:* интенсификация, профессиональная компетентность, педагог-психолог, социально-психологический тренинг.

**V. G. Petrovskaya**

## **PEDAGOGICAL POSSIBILITIES OF TRAINING IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL TRAINING OF THE PSYCHOLOGIST EDUCATION**

The need of an intensification of the process of professional training of the psychologist in education is considered in the article. The possibilities of training in formation of professional competence of the psychologist in education in the course of training in higher education institution are analysed in the article, the characteristic of preparation and carrying out training occupations is also submitted.

*Keywords:* intensification, professional competence, educational psychologist, social and psychological training.

Профессиональная компетентность педагога-психолога рассматривается как сложное психологическое образование, которое выступает основой его успешной профессиональной деятельности, включает в себя систему деятельностно-ролевых (знания, умения и навыки) и личностных

(профессионально важные качества, мотивация) характеристик. По мнению Г. Г. Кравцова и Е. Е. Кравцовой, в последние десятилетия устоялось положение о том, что есть фундаментальная – теоретическая – психология и есть психология практическая, прикладная [3]. Результатом такого деле-

ния психологов на теоретиков и практиков становится проблема: теоретик испытывает трудности в использовании полученных знаний на практике, практики применяют усвоенные ими в процессе обучения методы эклектично, что мешает профессиональному росту, при этом те и другие малопродуктивны в исследовательской работе. В таком случае вполне обоснованно предположить, что поскольку у них будут разные сферы применения, то профессиональная компетентность и, следовательно, содержание их обучения будут существенно отличаться.

На наш взгляд, система подготовки педагога-психолога должна быть построена таким образом, чтобы эти три компонента профессиональной подготовки (психолог-теоретик, психолог-практик, психолог-исследователь) были сформированы в равной степени, так как сфера работы выпускника факультета психологии довольно широка: образовательные учреждения, центры социального обслуживания населения, психологические центры, медицинские комплексы и пр.

Решить проблему профессиональной подготовки педагога-психолога в условиях бакалавриата возможно при условии интенсификации образовательного процесса. Под *интенсификацией процесса обучения* понимается система технологических приемов, позволяющих задействовать резервные возможности личности обучаемого для повышения эффективности учебно-познавательного процесса.

Важную роль в этом процессе играет интерактивное обучение, под которым подразумевается специальная форма организации познавательной деятельности.

В условиях интенсификации роль преподавателя резко меняется, перестает быть центральной, он лишь регулирует процесс и занимается его общей организацией, готовит заранее необходимые задания и формулирует вопросы или темы для обсуждения в группах, дает консультации, контролирует время и порядок выполнения намеченного плана. Участники обращаются к социальному опыту – собственному и других людей, при этом им приходится вступать в коммуникацию друг с другом, совместно решать поставленные задачи, преодолевать конфликты, находить общие точки соприкосновения, идти на компромиссы.

В формировании профессиональной компетентности педагога-психолога одной из самых распространенных и эффективных интерактивных форм обучения является психологический тренинг, основной целью которого является формирование межличностной составляющей будущей профессиональной деятельности путем развития сотрудничества, партнерского взаимодействия, умения работать в команде, быстро устанавливать контакты и вести переговоры, умения осуществлять презентацию и самопрезентацию, умения быстро перестраиваться в связи с изменяющимися требованиями действительности.

Групповой психологический тренинг, или социально-психологический тренинг, представляет собой вид методов активного социально-психологического обучения, основанных на целенаправленном, комплексном и относительно продолжительном по времени использовании совокупности методов групповой работы (ролевых игр, групповых дискуссий, психотехнических упражнений и др.) в интересах развития, психокоррекции и психотерапии личности человека.

Основными преимуществами тренинга как интерактивной формы обучения являются:

- активизация познавательной и мыслительной деятельности студентов;
- вовлечение студентов в процесс обучения, освоения нового материала не в качестве пассивных слушателей, а в качестве активных участников;
- развитие навыков анализа и критического мышления;
- усиление мотивации к изучению дисциплины;
- развитие навыков владения современными техническими средствами и технологиями обработки информации;
- формирование и развитие умения самостоятельно находить информацию и определять уровень ее достоверности.

Популярность тренинга связана, во-первых, с тем, что для научения и развития профессиональных компетентностей в современном тренинге используются *практически все интенсивные технологии*, а именно: ин-

формация, сообщение, мини-лекции; структурированная и управляемая дискуссия; мозговой штурм; разбор кейса (метод кейса); ролевая игра; коммуникативные задачи и упражнения; презентации и самопрезентации; аналитические упражнения; игры-симуляции, имитационные игры; фрагменты деловых игр; видеодемонстрации и видеоанализ поведения участников обучения.

Во-вторых, широкое применение тренинговой формы обучения связано с тем, что именно в тренинге реализуется практическое применение знаний, умений и навыков профессионального взаимодействия, полученных в теоретических курсах, т. е. тренинговый метод уникален в своей возможности развития не столько знаниевой компоненты, сколько *развития умений и навыков работы с группами*.

В отличие от теоретического материала, предлагаемого в лекционных курсах, в процессе тренинговой работы у студента-психолога формируются наиболее продуктивные приемы и способы взаимодействия, основанные на индивидуальных особенностях человека и его коммуникативной компетентности. Высокая образовательная результативность тренинга определяется также тем, что он, будучи построенным на моделировании реальных профессиональных ситуаций, требует от участников активной включенности в процесс общения и мобилизации интеллектуального и аналитического потенциала. Кроме того, исследователи установили, что

при лекционной подаче материала усваивается не более 20 % информации, в то время как в дискуссионном обучении усваивается 75 % информации, а в деловой игре – около 90 % [7].

Таким образом, в новой модели обучения, где основной целью становится *формирование устойчивой самостоятельной познавательной активности студента*, тренинг наряду с остальными интерактивными методами становится ведущим средством формирования профессиональной компетентности педагога-психолога.

#### *Проведение тренинга*

1. Подготовительный этап. Можно выделить два различных подхода в подготовке тренинга.

*Вариант А.* В этом случае первоначально определяется модель тренинга в соответствии со спецификой прорабатываемых проблем, разрабатывается программа и под нее набирается соответствующая группа. В социально-психологическом тренинге программа, как правило, более структурирована и предметно направлена (например, тренинг развития коммуникативной компетентности, тренинг личностного роста, тренинг сплочения и др.), что требует от психолога сформированной компетентности в специфике и проблематике прорабатываемой области.

*Вариант Б.* В этом варианте первоначально определяются проблемы имеющейся социальной или профессиональной группы и в соответствии с ними планируется и организуется соответствующий тренинг. В данном

случае алгоритм организации тренинга может быть следующим:

1) оформление заказа;  
2) работа с заявленной проблемой, которая включает в себя:

– определение проблемы и поиск ее причин, а также анализ литературы по данной проблематике;

– ознакомление с личностными, демографическими и другими особенностями участников тренинга, их количеством и т. п.;

– определение возможности и успешности применения тренинговой формы для решения данной проблемы;

– определение и согласование цели и ожидаемого результата (к чему мы приходим в результате проведения тренинга);

– постановка задач;

– определение наиболее эффективных методических средств, используемых в данном тренинге;

– определение формы организации тренинговых занятий;

– планирование программы тренинга;

– составление плана занятий.

При подготовке тренинга следует определиться с формой организации занятий. Н. В. Дзен и Ю. В. Пахомов выделяют три основные формы организации тренинговых занятий: *интенсивный курс, регулярные занятия и эпизодические встречи* [2]. Эти формы отличаются объемом и плотностью работы.

*Интенсивный курс (тренинг-марафон)* предполагает проведение за-

нятий ежедневно (по 3–8 часов в день) и может продолжаться от 3 дней до 2 недель. Интенсивный тренинг является, несомненно, более мощным средством воздействия и изменения личности. Он способствует более глубокой проработке Я-концепций участников и более быстрому усвоению навыков и умений. В процессе интенсивного тренинга ведущему приходится затрачивать меньше времени на погружение участников в групповую действительность, уменьшается их сопротивляемость и увеличивается восприимчивость к «психологическому материалу». Однако следует обратить внимание на то, что в связи с тем, что полученные во время интенсивного курса изменения являются более глубинными, участники могут оказаться неготовыми выйти с ними в прежнюю действительность. В результате данные изменения могут оказаться менее устойчивыми без дальнейшего сопровождения и закрепления.

*Регулярные занятия* обычно проводятся 1–2 раза в неделю по 3–4 часа в день. Они позволяют более систематически и последовательно производить изменения. При этом важно, чтобы ведущий выстраивал занятия на принципах преемственности и последовательности. Необходимо в начале занятия уделять время на вспоминание и краткое обсуждение того, что происходило на прошлой встрече. Порой приходится утилизировать и события, происшедшие с участниками в промежутке между занятиями.

*Эпизодические встречи* – наиболее свободная из всех форм организации тренинга. Занятия могут происходить 1–2 раза в месяц. Организация группы в режиме эпизодических встреч имеет более клубную форму, хотя это не исключает возможности ее организации на принципах тренинговых групп. При этом ведущему следует стремиться к тому, чтобы каждая встреча была самостоятельным и завершенным событием. В данных группах может изменяться количественный состав участников и общая направленность занятий. Возможна организация эпизодических встреч с участниками тренинга, проходившего ранее в форме интенсивного курса, для подкрепления и сохранения полученных изменений.

2. Основной этап. Если учебное занятие проводится в форме социально-психологического тренинга, то следует помнить о том, что оно включает четыре основных этапа.

1 этап. Создание единого психологического пространства, а также обратной связи (отдельный участник, вся группа и наоборот).

2 этап. Проведение дискуссий, игры, полилога или интервьюирования для создания ситуаций рефлексии.

3 этап. Решение конкретных задач, овладение знаниями, навыками, умениями, а также достижение иных развивающих или коррекционных целей.

4 этап. Релаксационные восстановительные упражнения для снятия психологической напряженности и подведение итогов занятия.

Каждый этап, в свою очередь, предполагает соответствующие фазы:

1) определение целей, темы дискуссии, характера проблемы, ориентацию на них участников занятия;

2) круговую дискуссию по обсуждаемой проблеме, сбор информации, суждений, мнений, новых идей, предложений от всех ее участников;

3) упорядочение информации и ее обсуждение;

4) обоснование альтернатив и совместная их оценка;

5) подведение итогов дискуссии, совместное резюмирование;

6) сопоставление целей занятия с полученным результатом;

7) снятие психологической нагрузки, подведение итогов занятия.

К основным методам работы с группой в тренинге относятся групповая дискуссия, игровой метод, психотехнические упражнения. Ведущий использует также дополнительные методы: медитации, легенды и притчи, мини-консультации и пр. Рассмотрим основные методы тренинга.

*Групповая дискуссия* – это один из эффективных способов активизации группы для решения многих других задач, достижение иных аффектов и результатов. Обычно дискуссия занимает примерно 1,5 часа. В зависимости от целей различают биографическую, тематическую или интеракционную дискуссию. Обычно в качестве ведущей выделяют *интеракционную* ориентацию дискуссии, которая направлена на анализ особенностей межличностного взаимодействия в

группе и ситуаций, возникающих в ходе группового процесса. *Биографическая* дискуссия предполагает обсуждение истории жизни клиента, отдельных эпизодов и событий его биографии, его проблем, конфликтов, отношений, установок, особенностей поведения и т. д. *Тематическая* ориентация дискуссии концентрирует внимание группы на актуальных для большинства участников общих темах. Например, «Как управлять собой в сложных ситуациях?»; «Гражданский брак: за и против», «Конфликт – зло или благо?», «Человек – объект, субъект или жертва социализации?», «Слова – серебро, молчание – золото» и т. д.

В дискуссии выделяют следующие основные фазы:

1) ориентировка,

2) оценка,

3) завершающая фаза.

Этим фазам соответствуют следующие шаги:

– определение цели и темы дискуссии (ориентировка).

– сбор информации (знаний, суждений, мнений, новых идей, предложений всех участников дискуссии) по обсуждаемой проблеме – сбор альтернатив (вариантов решения проблем).

– упорядочение, обоснование и совместная оценка полученной в ходе обсуждения информации – уяснение, анализ и выбор решения из набора имеющихся, появившихся в ходе обсуждения альтернатив.

– подведение итогов дискуссии: сопоставление целей дискуссии с по-

лученными результатами (завершающая фаза, фаза собственно решения проблемы).

*Игровые методы* довольно разнообразны, при этом используют различные виды игр: игры-разминки, цель которых – снятие психической напряженности, развитие внутренних психических сил конкретного человека; игровые методы разрешения конфликта; игры-защиты от манипулирования; позиционные игры (по Э. Берну); игры-коммуникации.

*Психотехнические упражнения.* Понятие «психотехника» (психогимнастика) носит некоторую условность. Этим понятием обозначают очень широкий круг упражнений: письменных и устных, вербальных и невербальных. Упражнения могут выполняться в небольших группах по 2–3 человека или всеми членами группы вместе. Комплектовать пары, тройки может сам ведущий, руководствуясь специальными критериями (в частности, учитывая характер взаимоотношений участников, их успехи в тренинге, индивидуально-психологические особенности и т. д.), но можно предоставить решение этой задачи и самим участникам, предложив им действовать осознанно, руководствуясь тем или иным критерием, например: «Выберите себе в пару того участника нашей группы, которого мы узнали пока меньше, чем других».

Организационные особенности проведения тренингов проявляются в основных требованиях к ведущему группы, которые могут существенно

различаться в зависимости от вида тренинга. В наиболее общем виде эти требования можно представить следующим образом.

1. Ведущий тренинга должен обладать такими качествами, как уравновешенность, рассудительность, восприимчивость к новому и необычному, воображение, уверенность в себе, ум, энтузиазм, умение доминировать, толерантность, демократизм, желание помочь людям.

2. Ведущему тренинга следует действовать в теплой, искренней и эмпатичной манере, создавать в группе позитивную обратную связь и проявлять способность быстро реагировать на нестандартные ситуации.

3. Положительные спонтанные эмоции ведущего по закону эмоционального «заражения» вызывают соответствующую эмоциональную реакцию у членов группы. Поэтому при работе в группе ведущий должен отбросить все негативное содержание человеческих отношений, не проявлять накопленные отрицательные переживания.

4. Ведущему необходимо иметь хорошо развитую интуицию, чтобы тонко чувствовать настроение, состояние, проблемы группы.

5. Ведущий тренинга должен являться организатором, режиссером процесса общения, регулирующим варианты поведения участников, уровень тревожности в группе, пути исследования проблем.

6. Ведущему следует быть комментатором и экспертом, помогаю-

щим участникам объективно оценить свое поведение, наблюдающим и объясняющим сложные поведенческие реакции.

7. Ведущий тренинга, демонстрируя открытость, искренность, доверительность, высокий уровень межличностного функционирования, должен являться образцом для участников.

8. Ведущему надо быть достаточно артистичным, обладать профессиональной техникой, включающей владение техникой речи, экспрессивной мимикой и пантомимикой.

9. Эффективное руководство группой предполагает гибкое использование разных стилей деятельности ведущего (авторитарного, демократического, либерального) и творческий подход к ведению тренинга.

10. Ведущий должен знать различные варианты выходов из конфликтных ситуаций и уметь прогнозировать возникновение конфликтов.

11. Ведущий группы обязан соблюдать конфиденциальность, сохраняя информацию о личных проблемах участников тренинга.

12. Ведущему тренинга необходимо обладать достаточной квалификацией и опытом и на этой основе – большим авторитетом и влиянием в группе. Уровень компетентности ведущего определяется наличием четырех уровней подготовки:

– знакомство с историей и теорией вопроса;

– наблюдение за деятельностью ведущего-профессионала с последующим анализом;

– активное личное участие в тренингах;

– самостоятельное ведение тренингов (с последующей рефлексией) при помощи опытного ведущего-консультанта.

13. Ведущему желательно обладать специальным сертификатом, свидетельствующим о прохождении профессиональной подготовки на курсах или в школе тренеров.

Таким образом, использование в подготовке педагога-психолога тренинга имеет особое значение, так как практические умения и навыки становятся важной составляющей в формировании профессионала. Многие авторы полагают, что в качестве важной составляющей профессиональной компетентности педагога-психолога выступает социально-психологическая компетенция, которая эффективно формируется как раз в условиях интерактива. По мнению Т. Л. Чепель, совместный, коллективный, групповой характер интеллектуальной деятельности в тренинге способствует «интеллектуальному и личностному развитию. Значительно повышает уровень коммуникативной и социальной компетентности и учебных достижений обучающихся» [8, с. 191].

Использование тренинга в образовательном процессе факультета психологии педагогического вуза помогает создать у студентов целостное представление о профессиональных компетентностях, их динамике и месте в реальной деятельности школьного психолога. Имитация професси-



ональной деятельности позволяют студентам приобрести опыт сотрудничества, межличностного и группового взаимодействия. Интерактивное взаимодействие в тренинге помогает развивать профессиональное аналитическое и практическое мышление, существенно влияет на познавательную мотивацию, создает особый положительный эмоциональный фон учебной деятельности и условия для появления личностной психологической установки. Тренинг способствует установлению эмоциональных контактов между студентами, помогает соотносить свои личные интересы с групповыми, приучает работать в команде. В игре, тренинге, дискуссии предоставляется большая возможность проявить свое творчество и фантазию, формируется активная жизненная позиция.

#### Список литературы

1. *Вербицкий А. А.* Активное обучение в высшей школе: контекстный подход: методическое пособие. – М.: Высшая школа, 1991. – 207 с.

2. *Дзен Н. В., Пахомов Ю. В.* Психотренинг: игры и упражнения. – М.: Издательский центр «Академия», 1999. – 272 с.

3. *Кравцов Г. Г., Кравцова Е. Е.* Новые принципы подготовки психологов в вузе // Психология в вузе. – 2010. – № 5. – С. 5–29.

4. *Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Л. М. Митина, Ю. А. Кореляков, Г. В. Шавырина и др.* – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 336 с.

5. *Матяш Н. В., Павлова Т. А.* Методы активного социально-психологического обучения. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – С. 5–14.

6. *Матяш Н. В., Феценко Е. М.* Диагностика профессиональной компетентности педагога-психолога // Школьные технологии. – 2008. – № 6. – С. 164–172.

7. *Панфилова А. П.* Инновационные педагогические технологии: активное обучение: учебное пособие для студентов вузов. – М.: Издательский центр «Академия», 2009. – 192 с.

8. *Чепель Т. Л.* Методика преподавания психологии: технологии интенсивного образования: учебное пособие. – Новосибирск: Изд-во НГПУ, 2006. – 425 с.