

# **Психологическая работа в группе. Организация и ведение тренинга**

**Александрова Роза Валерьевна,  
Бакланова Елена Анатольевна,  
психологи НОЦ практической психологии  
и психологической службы РГУ имени С.А.Есенина**

## **Основные формы работы в практической психологии**

*Индивидуальная*

*Групповая  
(включая парную)*

### **Преимущества групповой работы (Рудестам, 1993):**

- групповой опыт противодействует отчуждению (изоляции), помогает решению межличностных проблем;
- группа отражает общество в миниатюре, а также дает возможность получения обратной связи и поддержки от людей со сходными проблемами;
- человек может обучаться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров;
- участники могут идентифицировать себя с другими, в безопасной обстановке «примерить» несвойственные роли, стратегии поведения, исследовать их в эксперименте;
- взаимодействие в группе создает напряжение, которое помогает прояснить психологические проблемы каждого;
- группа облегчает процессы самораскрытия, самоисследования и самопознания;
- групповая форма предпочтительней и в экономическом плане (временные и организационные затраты меньше).



**Тренинг** (англ. «training» обучение, подготовка) –

область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности.

Общая цель тренинга конкретизируется в следующих задачах:

- 1) овладение психологическими знаниями;
- 2) формирование умений и навыков в сфере общения;
- 3) коррекция, формирование и развитие установок, необходимых для успешного общения;
- 4) развитие способности адекватного и полного познания себя и других людей;
- 5) коррекция и развитие системы отношений личности.

# ТРЕНИНГ КАК МЕТОД групповой психологической работы

## Специфика тренинга:

- *соблюдение ряда принципов групповой работы;*
- *нацеленность на психологическую помощь участникам группы в саморазвитии, при этом такая помощь исходит не только (а порой и не столько) от ведущего, сколько от самих участников;*
- *наличие более или менее постоянной группы (обычно от 7 до 15 человек), периодически собирающейся на встречи или работающей непрерывно в течение двух-пяти дней (так называемые группы-марафоны, или интенсивы);*

# ТРЕНИНГ КАК МЕТОД групповой психологической работы

- *определенная пространственная организация (чаще всего – работа в удобном изолированном помещении, участники большую часть времени сидят в кругу);*
- *акцент на взаимоотношениях между участниками группы, которые развиваются и анализируются в ситуации "здесь и теперь";*
- *применение активных методов групповой работы;*
- *объективация субъективных чувств и эмоций участников группы относительно друг друга и происходящего в группе, вербализованная рефлексия;*
- *атмосфера раскованности и свободы общения между участниками, психологическая безопасность.*

# ЭТАПЫ ТРЕНИНГА

**0. Предварительный этап**

**I. Этап введения и «разогрева»  
(подготовительный)**

**II. Основной этап**

**III. Заключительный этап  
(обсуждение и завершение работы)**

# ЭТАПЫ ТРЕНИНГА

## 0. Предварительный этап

- анализ запроса/определение проблематики и тематики предстоящего тренинга
- анализ особенностей целевой аудитории
- определение целей и задач работы
- планирование и выстраивание логики тренинга
- выбор методов и средств, их обоснование
- определение организационных и материальных условий – сроков проведения, длительности, организации пространства, распределение ответственности специалистов и задействованных лиц, информирование участников и др.

Нередко цели заказчика тренинга и мотивация участников могут не совпадать.

# УЧЕТ ОСОБЕННОСТЕЙ ЦЕЛЕВОЙ ГРУППЫ

ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА – это выделенная по каким-либо параметрам и качествам группа людей, на которую направлено внимание различных организаций; ей адресован какой-либо вид деятельности, продукции.

## Аспекты анализа ЦГ:

- Интересы
- Потребности
- Личностная проблематика. Социально-психологическая проблематика
- Профессиональная проблематика
- Социально-экономическая, социокультурная проблематика



**Цели  
групповой работы  
в тренинге**

По И.Вачкову, с позиций цели  
развития самосознания

Содействие  
личностному росту и  
саморазвитию

Помощь в  
исследовании и  
решении  
психологических

Улучшение  
психического здоровья

Изучение  
психологических основ  
общения

Развитие самосознания  
с целью самоизменения  
и коррекции поведения

**ЦЕЛЬ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ** – сохранение здоровья и улучшение качества жизни людей.

**ЗАДАЧИ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ:**

- повышение уровня информированности людей о проблеме;
- изменение отношения людей к проблеме;
- формирование и развитие навыков сохранения здоровья;
- формирование мотивации к сохранению здоровья.

*На профилактическом тренинге ведущий прежде всего дает информацию и формирует навыки ответственного поведения.*

## **ПЛАНИРОВАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ**

– логика целей и задач

## **УЧЕТ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ И ГРУППОВОЙ ДИНАМИКИ**

– принцип чередования форм работы (группа/ малые группы/ пары/ индивидуальная)

и видов работы (мини-лекции/интерактив, аналитика/двигательная активность)

# ЭТАПЫ ТРЕНИНГА

## I. Этап введения и «разогрева» (подготовительный)

- Участников беспокоит: обстановка в группе; то, как его приняли остальные члены группы; то, как понравиться ведущему и другим участникам.

Члены группы склонны испытывать тревогу, тренер также может испытывать сходные чувства.

- Продолжительность этой стадии различна для каждого из участников. Кроме того, в группе может оказаться тот, кто на протяжении всего тренинга будет пребывать в состоянии некоторой тревожности.

## Содержание вводного этапа:

- Целевая установка (тема и цели предстоящей работы, актуальность, предполагаемые результаты) – информирование и мотивация
- Краткая информация о тренинге как направлении и форме групповой психологической работы, его особенностях
- Знакомство участников друг с другом и/или с тренером (при необходимости)
- Обсуждение и принятие правил групповой работы
- Анализ установки участников на тренинг (сбор ожиданий)
- «Разогрев»

# **ПРИНЦИПЫ психологической работы как основа тренинговых ПРАВИЛ**

## **Принципы групповой психологической работы (по И.Вачкову)**

- "Здесь и теперь"
- Искренность и открытость
- Принцип Я (личной ответственности)
- Активность
- Конфиденциальность

## **Правила по К.Фопелю**

# «Разогрев»

Как правило, представляет собой разные виды физической активности и способы «настройки» на работу (психотехнические игры и упражнения, психогимнастика).

Также в качестве разогрева и перехода к основному этапу можно использовать метод ассоциаций или групповую дискуссию на ключевую тему тренинга.

# ЭТАПЫ ТРЕНИНГА

## II. Основной этап

- содержательная работа над целями и задачами тренинга через применение групповых и индивидуальных упражнений, методик, приемов и техник.

### ВАЖНО:

- поощрять все попытки открыто рассказать о себе и поделиться своими чувствами;
- помнить о том, что наибольшее сопротивление оказывают незащищенные участники, у которых возможно есть психологические проблемы;
- на первых порах применять работу в парах, т.к. поначалу легче говорить друг с другом, а не с целой группой;



# ЭТАПЫ ТРЕНИНГА

- НЕ ТОРОПИТЬСЯ;
- не оставлять без внимания все (негативные и позитивные) чувства, которые выражают участники в группе;
- помочь участникам понять, чего они хотят достичь за время работы в группе;
- обращать внимание участников на те моменты, когда группа чувствует себя как нечто единое, целое;
- поощрять попытки участников отработать полученные навыки.

# ЭТАПЫ ТРЕНИНГА

## III. Заключительный этап

### (обсуждение и завершение работы)

- Обсуждение – комментарии участников о своей работе, чувства, ассоциации, мысли, связанные с ее содержанием, а также ходом групповой работы: что происходило, каковы его впечатления об общей атмосфере в группе, характере вербальной и невербальной коммуникации, роли ведущего и разных участников, их отношение к теме и т. д. Сравнительный анализ первичных ожиданий и итога.
- Комментарии ведущего о работе, ее результатах, поведении отдельных участников и т. д. Краткое резюме, отражающее основные результаты. Тренер может суммировать общий итог, подчеркнув те или иные ее положительные стороны, и поблагодарить участников за их работу.
- Иногда процедура закрытия – некий заключительный «ритуал» или упражнение, призванные обозначить окончание работы и вернуть участников в реальную жизнь.

# ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА

Групповая динамика – это этапы, которые проходит любой коллектив в процессе общения и совместной деятельности. Группы, как и люди, имеют свой жизненный цикл. Группа переживает разные стадии развития, прежде чем полностью раскроет свой потенциал.



# ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА

## Стадия 1. Подготовка

### *Как понять, что сейчас именно этот этап:*

- участники сидят далеко друг от друга, иногда отсаживаются подальше, свои вещи держат рядом
- позы закрытые
- участники практически не общаются между собой
- мало вопросов, возражений
- участники выполняют задания, следуют правилам
- активность группы небольшая, основной лидер – это тренер

### **Что делать:**

озвучить правила работы, познакомить между собой участников, создать комфортную для работы обстановку (упр. на знакомство, для снятия напряжения)

# ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА

## Стадия 2. Осознание

### *Как понять, что сейчас именно этот этап:*

- группа может разделяться на пары, тройки
- общение более активное, очень часто может отходить от сути
- задания могут выполняться невнимательно, группа отступает от правил
- большая активность, много вопросов, уточнений, возражений
- есть несколько активных ярких участников

### **Что делать:**

пользоваться возросшей энергетикой группы, ускорять динамику (повышать сложность заданий, скорость их выполнения), постоянно менять состав мини-групп в упражнениях для скорейшей адаптации участников друг к другу

# ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА

## Стадия 3. Переоценка

Сейчас максимальная работоспособность, когда вся группа сосредоточенно работает на достижение цели. Участники доверяют друг другу и готовы к сотрудничеству. Микроклимат в группе ровный, спокойный, комфортный

### *Как понять, что сейчас именно этот этап:*

- открытые позы, лица спокойные открытые
- высокая активность
- участники готовы воспринимать критику
- группа способна выполнять максимально сложные задачи
- группа выполняет правила, либо правила адаптируются под запросы группы
- настроение рабочее, собранное

### **Что делать:**

поддерживать работоспособность группы, раскрывать максимально сложную информацию, давать объективную обратную связь

# ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА

## Стадия 4. Целенаправленная деятельность

Это этап завершения общения, когда участники подводят итоги тренинга, резюмируют для себя самое ценное. Участники в эмоционально приподнятом настроении, активны, доброжелательны

### *Как понять, что сейчас именно этот этап:*

- участники максимально раскованы
- активное общение между собой, в котором участники делятся выводами
- хорошее настроение, возможно небольшое сожаление о том, что тренинг уже завершается

### **Что делать:**

помочь каждому участнику подвести итоги работы и выделить для себя самое главное. Собрать обратную связь, организовать необходимые процессы – обмен контактами, информацией и др. Завершить общение на позитиве!

# МЕТОДИЧЕСКИЙ АРСЕНАЛ ТРЕНЕРА

МИНИ-ЛЕКЦИЯ

ПСИХОТЕХНИЧЕСКИЕ  
УПРАЖНЕНИЯ

РОЛЕВАЯ ИГРА  
ДЕЛОВАЯ ИГРА

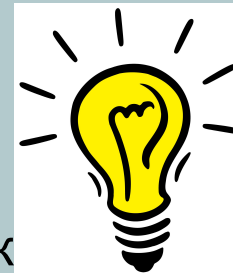
КЕЙСЫ

МОГОВОЙ ШТУРМ

ГРУППОВАЯ  
ДИСКУССИЯ



## ОСНОВНЫЕ РОЛИ И ФУНКЦИИ ВЕДУЩЕГО ГРУППЫ



### **Создание безопасной среды** для участников:

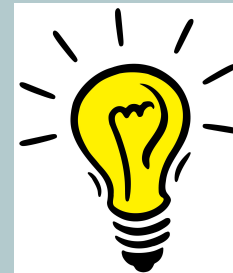
- формулирование правил, ограничений работы (возможное совместное их создание с членами группы)
- высокий уровень принятия, внимания, демонстрация установки на принятие всех такими, какие они есть (профессионально-личностные особенности ведущего, мотивация)

### **Структурирование** хода тренинга:

- подготовка программы в соответствии с проблематикой, выстраивание логики тренинга
- обеспечение соблюдения этапов и временных рамок
- структурирование за счет обучения участников навыкам

**ВАЖНО:** Структурирование также имеет значение для создания безопасности.

# ОСНОВНЫЕ РОЛИ И ФУНКЦИИ ВЕДУЩЕГО ГРУППЫ



**Фасилитация** (англ. «**facilitate**» облегчать, помогать)

- создание условий для групповых процессов, например, поиска и принятия решений, стимулирование и направление активности
- эмоциональная поддержка и принятие, безоценочность
- поощрение самостоятельного выбора

## Управление через лидерство

- ответы на вопросы, интерпретации, рекомендации, инициирование дискуссий, прямые указания, побуждения, убеждение и переубеждение, поощрение, демонстрация наиболее безопасных и продуктивных форм поведения и др.

# Структура прикладной (тренинговой) программы

- **Название программы**  
(может быть в форме титульного листа в соответствии с требованиями)
- Актуальность программы (обоснование)
- Цели:
- Задачи:
- Участники (=Объект, предмет):  
категория клиентов, количество, специфика
- (Методы и приемы:)
- Необходимые материалы и оборудование:
- Сроки проведения и продолжительность:
- Ожидаемые результаты:

Этап тренинга, задачи этапа	Форма работы (группа)	Содержание	Необходимые материалы	Время
<b>I. Вводный</b> (подготовитель- ный)	Общий круг/ Малые группы/ пары/ индивид.	1.		15`
		2.		10`
		3.		

## **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ ПО ТРЕНИНГУ**

**Бакли, Кэйпл.** Теория и практика тренинга. – СПб.: Питер, 2001.

**Вачков И.В.** Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учебное пособие.

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

**Краткий психологический словарь** / Под общей ред. А. В. Петровского и М. Г. Ярошевского; ред.-составитель Л. А. Карпенко.— 2-е изд., расширенное, испр. и доп.— Ростов-на-Дону: «ФЕНИКС», 1998.

**Макшанов С.И.** Психология тренинга: Теория. Методология. Практика: Монография. – СПб.: Образование, 1997.

**Макшанов С.И., Хрящева Н.Ю., Сидоренко Е.В.** Психогимнастика в тренинге. – СПб.: Речь, 2001.

**Марасанов Г.И.** Социально-психологический тренинг. – М.: Совершенство, 2000.

**Петровская Л.А.** Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. – М.: Изд-во МГУ, 1989.

**Практикум по психологическим играм с детьми и подростками** / под ред. Битяновой М.Р. – СПб.: Питер, 2002.

**Прикладная социальная психология** / под ред. А.Н. Сухова и А.А. Деркача. – М. – Воронеж, 1998.

**Сидоренко Е.В.** Психодраматический и недирективный подходы в групповой работе. – СПб.: Речь, 2001.

**Сидоренко Е.В.** Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. – СПб.: Речь, 2003.

**Технологии социально-психологических тренингов** – М.: РИЦ Консорциума «Социальное здоровье России», 2001.

**Турнер.** Ролевые игры. Практическое руководство. – СПб.: Питер, 2002.

**Фопель К.** Технология ведения тренинга. – М.: Генезис, 2003.

**Фопель К.** Психологические группы: рабочие материалы для ведущего. – М.: Генезис, 2000.

**Фопель К.** Как научить детей сотрудничать. Каталог игр и упражнений в 4 частях. – М.: Генезис, 1998.

**Цзен Н., Пахомов Ю.** Психотренинг: игры и упражнения. – М.: Класс, 1999.

# Благодарим за внимание

Научно-образовательный центр практической  
психологии и психологической службы РГУ имени С.А.  
Есенина

*Рязань, Полонского, 18, ауд.29*  
*97-15-96*

Александрова Роза Валерьевна

[rozinca@mail.ru](mailto:rozinca@mail.ru)

Бакланова Елена Анатольевна

[elenabaklanova@mail.ru](mailto:elenabaklanova@mail.ru)

**Будем рады сотрудничеству**