

## **Раздел 2. НАУЧНЫЕ ТРУДЫ ПСИХОЛОГОВ УРАЛЬСКОГО РЕГИОНА**

*Аболина Н.С.*

### **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ**

С момента возникновения организационная психология занималась исследованием человеческих возможностей в разных сферах профессиональной деятельности. Усложнение и дифференциация современных видов практической деятельности приводит к необходимости все более широкого использования психологических методов в выявлении необходимых для неё качеств человека, а также использования новых методик в профессиональной подготовке специалистов.

Разработанные в рамках организационной психологии методики подготовки кадров опираются на исследования социально-психологических факторов, прежде всего на взаимоотношения в организации и мотивацию ее сотрудников. Для формирования определенных качеств личности, в том числе и корпоративных, широко используют методы групповой работы, в частности психологические тренинги. Психологические тренинги широко используются как метод подготовки, обучения и адаптации человека в разных профессиональных сферах деятельности.

Следует отметить, что единого понятия «тренинг» не существует. Это приводит к тому, что «тренингом» называют разные приемы, формы и методы, используемые как в педагогической, так и психологической практике. Традиционно психологический тренинг применяют для развития навыков самопознания, самопонимания, рефлексии, изменения отношения к себе, другим, выработке навыков саморегуляции, развития эмоциональной гибкости, для улучшения социальной адаптации участников, углубления опыта психологической интерпретации поведения других людей.

Особое внимание уделяется такому психологическому феномену как групповая сплоченность. Сплоченность определяет успех работы организации, делая ее более устойчивой к ситуациям, которые сопровождаются негативными эмоциональными переживаниями, помогает преодолевать кризисы в развитии. Почти все сотрудники любых организаций проходят в

своем развитии следующие стадии: зависимое и исследующее поведение, разрешение внутригрупповых конфликтов, сплоченность и эффективное решение проблем. Нерешенные проблемы и конфликты блокируют развитие организации, могут привести к их ликвидации. Поэтому наиболее популярными становятся тренинги сплоченности, тренинги создания команды, которые проводятся в организациях и учреждениях, чья эффективная деятельность напрямую зависит от степени единства и взаимопонимания сотрудников.

Существует модель конструктивного изменения поведения в процессе тренинга, включающая стадии и процессы, происходящие на каждой стадии. Модель объединяет основные процессы изменения: мотивационные, когнитивные, аффективные, поведенческие. Некоторыми ведущими тренингов иногда недооценивается такой важный фактор, как готовность участников к поведенческим изменениям. Это связано, прежде всего, со степенью внутренней готовности участников группы к непривычным и необычным способам работы и отсутствием мотивации на процессы развивающего взаимодействия, самораскрытия, изменения своего поведения.

Основным процессом изменения качеств личности является когнитивный: самосознание при переходе с более низкого уровня на более высокий характеризуется изменением рефлексивных процессов. Расширение, углубление и углубление рефлексии связано с необходимостью своеобразного «раздвоения», выхода за пределы непосредственного текущего процесса или состояния. А это в свою очередь обуславливается остановкой, прекращением хода процесса, что является основой первичного различения субъектом себя и осуществляемого им движения. Фиксация остановки в сознании определяет более высокий уровень рефлексии.

Уровень осознания в тренинге существенно повышается благодаря наблюдению, противопоставлению, интерпретации возможных точек зрения, позиций, способов и приемов восприятия и поведения, обсуждаемых в малых группах. Каждое упражнение тренинга сопровождается индивидуальной и групповой рефлексией, цель которой – осмысление процессов, способов и результатов индивидуальной и совместной деятельности.

Благодаря увеличению информации участники группы начинают осознавать и оценивать альтернативы нежелательному поведению и рост собственных профессиональных и личностных возможностей в связи с отказом от нежелательного поведения. Критичность и скептицизм уступают

место глубочайшему интересу, любопытству, стремлению понять слова ведущих и процессы, происходящие в группе и внутри самих участников. Рефлексия становится более глубокой и содержательной. Участники тренинга развивают способы самопознания, самоанализа, самоконтроля и саморегуляции, что способствует развитию сплоченности группы.

В тренинге появляется тенденция к осмыслению влияния собственного нежелательного поведения на непосредственное социальное окружение (семью, коллег по работе) и к переоценке собственной личности. В процессе выполнения различных психологических техник, деловых игр, анализа и проигрывания реальных жизненных ситуаций участник группы все более ощущает собственную независимость и способность изменить свою жизнь в чем-то важном, принципиальном.

Участники тренинга апробируют новые способы поведения, опирающиеся на изменившуюся Я-концепцию. В группе они могут обсудить свои трудности, проблемы, получить открытое и доверительное сочувствие, понимание, помощь, поощрение за осуществление изменений в поведении.

Устойчивость (толерантность) к стимулам, провоцирующим нежелательное поведение, и поощрение самого себя за способность к позитивным изменениям в поведении – важные личностные составляющие. Выбор и принятие решения действовать – основной результат тренинговой работы в формировании профессиональных качеств личности.

К сожалению, популярность тренингов приводит к тому, что их проводят малоквалифицированные специалисты, что вызывает негативное отношение к этому методу обучения. Часто тренингом называется любое групповое занятие, в котором используются тренинговые упражнения. Кроме того, необходимо учитывать специфику подготовки тренера – руководителя группы. Тренер одновременно является участником группы, стремится к максимальной симметрии ролевых позиций как своей, так и других членов группы. Он последовательно реализует решение трех задач: обеспечение активности участников, создание ситуации исследования (творчества), достижение объективации («остранения» поведения). Тренер должен иметь специальную подготовку и опыт ведения тренинговых групп, хороший уровень сформированности поведенческих реакций, профессионально владеть техниками и методиками групповой работы. Эффективность тренинга во многом зависит не только от адекватности осуществ-

ляемой тренером диагностики, но и от того, насколько большим арсеналом средств он обладает для достижения той или иной цели.

Тренинговые занятия эффективны в период адаптации человека в новой организации, группе, новом виде деятельности поэтому они приобретают все большую популярность во всех формах обучения.

Проблема адаптации первокурсников к условиям обучения в вузе решается по-разному: разрабатываются спецкурсы, методические пособия и практические рекомендации для студентов, вводятся новые разделы в курс «Введение в специальность» и т.д. Социально – психологическая адаптация в новых условиях – процесс организации адекватного микросоциального взаимодействия, который может длиться от 6 месяцев до 1 года. Легкость вхождения в среду определяется личностными особенностями, установками и стереотипами поведения, с которыми человек приходит в группу, его умением прогнозировать поведение других людей и особенностями микроклимата той группы, где будет протекать процесс адаптации.

В связи с этим представляется полезным проведение в адаптационный период специальных занятий – психологических тренингов, способствующих сплочению группы, созданию помогающих отношений в обучении и общении. Психологические тренинги создают условия для воздействия на различные составляющие самосознания, тем самым активизируя и оптимизируя его работу. Тренинги как активные методы обучения, позволяют получать пользу от анализа собственно групповых взаимодействий и переживаний, решения проблем через рефлексию собственных возможностей.

Во вновь образовавшейся студенческой группе необходимо проведение тренингов формирования команды, включающих упражнения на:

- повышение сплоченности в группе;
- установление атмосферы доверия;
- формирование коммуникативных умений.

Групповое взаимодействие позволяет не только познакомиться всем первокурсникам, но и выработать наиболее эффективные способы взаимодействия как внутри, так и вне группы. Наибольший акцент во вновь образовавшейся группе необходимо делать на сплоченность, так как оно является одним из базовых групповых свойств. Там, где присутствует «чувство Мы» – участники ценят группу выше и защищают ее от внутренних и внешних опасностей. Такие группы характеризуются более высоким уровнем

нем посещаемости занятий, совместных мероприятий, сходством базовых ориентацией членов группы, высокой активностью, взаимной поддержкой, ощущением комфорта. Они отличаются корпоративным духом, чувством общности, ощущением собственной ценности для группы и др. Сплоченная группа обладает мощным терапевтическим воздействием, создает предпосылки для эффективной деятельности как познавательной так и в сфере межличностных отношений, позволяет вырасти участникам не только в личностном плане, но и как команда.

Сплочение формируется в процессе развития коммуникативных умений участников, которые способствуют:

- налаживанию межличностных отношений;
- улучшению эмоционального климата в группе;
- расширению коммуникативных связей;
- развитию гибкости в общении;
- усовершенствованию техники поддержания разговора;
- повышению активности в группе;
- в разрешении конфликтных ситуаций.

Преимущество тренинговой формы работы на этапе адаптации у студентов первого курса еще и в том, что она содержит упражнения, позволяющие выявить участникам привычные способы поведения. В тренингах создаются ситуации, в которых каждый может увидеть себя через оценки и мнения других, что способствует рефлексии и изменению привычных стереотипов восприятия. По словам Крайга, «тренинги позволяют подвести участников к осмыслению с одной стороны, помех, затруднений, характерных для ситуации межличностных отношений, а с другой стороны – к уяснению условий и факторов, благоприятствующих и стимулирующих общение, и подвергнуть проверке свои представления о том, как их поведение влияет на других». Увидеть собственные личностные проявления человек может при взаимодействии с другими, обнаруживая влияние, которое он на них производит. Личностные компоненты взаимодействия в тренинге облегчают интериоризацию усваиваемых знаний и действий, изменение ценностных ориентаций.

В рамках изучения дисциплины «Психология делового общения» мы также использовали тренинговые формы работы, т.к. практические занятия и семинары не дают возможности освоить навыки и отработать получен-

ные умения. Была разработана программа тренингов делового общения для студентов пятого курса факультета информатики специальности – инженер информационных систем. Данная программа включает:

- тренинги коммуникативных умений, цель которых, освоение практических навыков общения;
- тренинги сензитивности, упражнение на развитие наблюдательной сензитивности;
- ролевые игры, направленные на отработку коммуникативных навыков с применением элементов драматизации (разрешение конфликтных ситуаций, нахождение способов договоренности и согласия);
- операциональные игры т.е. деловые игры в которых заложен более или менее жесткий алгоритм «правильности» и «неправильности» принимаемого решения (проведение переговоров, самопрезентации, проведение деловой беседы).

В целом тренинговые упражнения и задания были направлены на осознание себя в системе профессионального общения, оптимизацию межличностных отношений в группе. Основное внимание уделялось развитию социально-перцептивных и коммуникативных способностей. Решение социальных задач и участие в активном взаимодействии в группе позволило участникам тренингов: усвоить новые коммуникативные приемы, приобрести навыки ведения деловой беседы, ознакомиться со способами решения конфликтных ситуаций.

Тренинги делового общения позволили подвести участников тренинга к осмыслению помех, затруднений, характерных для ситуации межличностных отношений, к уяснению условий и факторов, благоприятствующих и стимулирующих общение. Полученные студентами знания и навыки позволят им более осознанно и компетентно войти в мир профессионального общения организации, взаимодействия с людьми.

Таким образом, практика применения тренинговых занятий в вузовском обучении способствует эффективному приобретению знаний, формированию умений и навыков, определяющих поведение человека в общении. Происходит развитие перцептивных способностей студентов и коррекция всей системы отношений личности, что делает применение тренинговых форм обучения эффективным в системе профессионального образования.

### *Литература*

1. *Бурнард Ф.* Тренинг межличностного взаимодействия. СПб., 2001.
2. *Бороздина Г.В.* Психология делового общения. М., 2001.
3. *Вачков И.В.* Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учеб. пособие. М., 2001.
4. *Крайг Г.* Психология развития. СПб., 2000.
5. *Петровская Л.А.* Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. М., 1994.
6. *Смит М.* Тренинг уверенности в себе: Пер с англ. СПб., 2000.
7. *Торн К., Маккей Д.* Настольная книга тренера. СПб., 2001
8. *Фрюлинг Р., Лаком Ж.* Взаимодействие ради результата: Практикум делового общения. Ростов-на-Дону, 1997.

***Ицкович М.М.***

### **ИССЛЕДОВАНИЕ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ УИС)**

Изменение социального назначения уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) в правовом государстве обусловило необходимость ее реформирования, в результате которого произошел переход от системы репрессивно-карательного типа к системе пенитенциарного типа, деятельность которой базируется на основе принципов уважения прав человека и законности. Необходимым условием для ее функционирования в новом качестве является наличие сформированного, развитого правосознания ее сотрудников. На практике эти изменения заключаются в смене объекта воздействия в профессиональной деятельности сотрудников УИС: им становится не поведение осужденных, а ценностно-смысловая структура ресоциализируемой личности. Задачей сотрудника УИС при таком подходе становится переформирование ценностно-смысловой направленности осужденных с криминальной на законопослушную.

Тем самым направленность сотрудника выступает как инструмент воздействия, что предъявляет повышенные требования к целостности, устойчивости и законоориентированности ценностно-смысловой структуры сотрудника УИС, как субъекта труда.